



# **UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS**

**Facultad de Educación y Pedagogía.**

**Escuela de Educación Especial**

**Trabajo de Grado para optar por el título de licenciado (a) en**

**Modalidad Tesis**

## **FORMACIÓN ACADÉMICA Y SU RELACIÓN CON LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: CASO EGRESADOS UDELAS-VERAGUAS 2020**

Presentado por:

González Martínez, Leslis María 8-923-2054

Asesor:

Castrellón De Valderrama, Sonia

Panamá, 2020

## **DEDICATORIA**

Es mi más grande deseo, dedicarles este trabajo de tesis a mis dos grandes hijos Gael y bebé, aunque uno no esté conmigo me dio motivación y empeño para realizar este trabajo e impulsarme todos los días.

A mi esposo, Emmanuel Bermúdez y mis padres Mariana Martínez y Florentino González por ser un pilar fundamental; apoyarme en todo momento y lo que necesité para lograr culminar la licenciatura de Educación Especial.

González, Leslis

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, gracias por regalarme salud y permitirme superar día tras día, agradezco a mis amigas Luisa Ortega y Ana Castillo, por apoyarme y motivarme a seguir adelante en la culminación de este trabajo.

También quiero, agradecer a mis familiares por sus sinceros deseos, al igual que a la profesora Sonia de Valderrama, por su interés al ayudarme y su paciencia en este recorrido. De manera general, a cada uno de los profesores que aportaron en mí, formación para optar con la Licenciatura en Educación Especial.

González, Leslis

## RESUMEN

La siguiente investigación se titula FORMACIÓN ACADÉMICA Y SU RELACIÓN CON LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: CASO EGRESADOS UDELAS VERAGUAS, su importancia es preciso para las competencias profesionales para un empleo digno y de inclusión en la sociedad.

La formación académica que ofrece UDELAS es de gran ayuda para las personas con discapacidad en su desarrollo humano, por tal razón, la discapacidad se presenta con enfoque distintos al transcurrir de los años, en la actualidad se hace presente los derechos de igualdad de trabajo que lo hace igualitario a las demás personas. Esta investigación ha utilizado información necesaria y métodos como la entrevista y encuesta, en la que se seleccionaron a instituciones públicas y privadas, el trabajo es de tipo no experimental, ya que solo se observa situaciones que ya existen y las variables son requerida sin manipulación.

El resultado, en cuanto a las variables que se realizó la encuesta en este caso formación académica, inserción laboral y discapacidad, se realizó a quince personas laborando y con productividad en la que es esencial y determinante para inclusión de personas con discapacidad.

**Palabras claves:** Formación académica, inserción laboral, discapacidad, productividad, competencia.

## **ABSTRACT**

The following research is titled ACADEMIC TRAINING AND ITS RELATIONSHIP WITH THE LABOR INSERTION OF PEOPLE WITH DISABILITIES: CASE OF GRADUATES UDELAS VERAGUAS, its importance is precise for the professional skills for a decent job and inclusion in society.

The academic training offered by UDELAS is of great help for people with disabilities in their human development, for this reason, disability is presented with a different approach over the years, currently the rights of equal work that makes him egalitarian to other people. This research has used necessary information and methods such as the interview and survey, in which public and private institutions were selected, the work is of a non-experimental type, since it only observes situations that already exist and the variables are required without manipulation.

The result, regarding the variables that the survey was carried out in this case, academic training, job placement and disability, fifteen people were working and with productivity in which it is essential and decisive for the inclusion of people with disabilities.

**Keywords: Academic training, labor insertion, disability, productivity, competence.**

## **CONTENIDO GENERAL**

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>CAPITULO I. ASPECTOS GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>12</b>
<b>1.1 Planteamiento del Problema</b>	<b>12</b>
<b>Problema de Investigación</b>	<b>16</b>
<b>1.2 Justificación</b>	<b>16</b>
<b>1.3 Hipótesis de la Investigación</b>	<b>17</b>
<b>1.4 Objetivo de la Investigación</b>	<b>17</b>
<b>1.4.1 Objetivo General</b>	<b>17</b>
<b>1.4.2 Objetivo Especifico</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>20</b>
<b>2.1 Concepto de Formación Académica</b>	<b>20</b>
<b>2.1.1 Formación Docente</b>	<b>21</b>
<b>2.1.2 Udelas (Antecedentes)</b>	<b>22</b>
<b>2.1.2.1 Plan de Estudio</b>	<b>23</b>
<b>2.1.2.2 Plan de Estudio de Licenciatura en Educación Especial</b>	<b>25</b>
<b>2.2 Concepto Inserción Laboral</b>	<b>30</b>
<b>2.2.1 Empleo de las personas con discapacidad</b>	<b>31</b>
<b>2.2.2 Derechos al trabajo de las personas con discapacidad</b>	<b>32</b>
<b>2.2.3 Relación Laboral</b>	<b>33</b>
<b>2.2.3.1 Barreras de la inserción Laboral</b>	<b>34</b>
<b>2.2.4 Calidad de Vida</b>	<b>36</b>
<b>2.2.4.1 Calidad de Vida Laboral</b>	<b>37</b>

2.2.4.2 Familia, Escuela y Sociedad	38
2.2.5 Diversidad Laboral	40
2.2.5.1 El Trabajo como Valor Social	41
2.2.6 Organizaciones	42
2.2.6.1 Organizaciones Internacionales	42
2.2.6.2 Organizaciones Nacionales	44
2.2.7 Modalidad de Trabajo	47
2.2.7.1 Inserción Laboral en Panamá	48
2.3 Concepto de Discapacidad	49
2.3.1 Clasificación	52
2.3.1.1 Modelo Biopsicosocial de la Discapacidad	53
2.3.2 Discapacidad Auditiva	54
2.3.2.1 Hipoacusia	55
2.3.2.2 Etiología	56
2.3.2.3 Intervención	57
2.3.3 Discapacidad Visual	58
2.3.3.1 Causa	59
2.3.3.2 Tipos	60
2.3.3.3 Situación Actual	61
2.3.4 Discapacidad Física	61
2.3.4.1 Clasificación	62
2.3.4.2 Condiciones	63
2.3.5 Discapacidad Intelectual	64
2.3.5.1 Clasificación	65

2.3.6 Desafíos de la educación superior para las personas con Discapacidad	66
<b>CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>69</b>
3.1 Diseño de Investigación y tipo de estudio	69
3.2 Población y muestra	70
3.3 Variables	71
Conceptual	71
Operacional	71
3.4 Instrumentos y/o herramientas de recolección de datos y/o materiales – equipos	73
3.5 Procedimiento	74
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	<b>76</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>113</b>
<b>LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>115</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS E INFOGRAFIA</b>	
<b>ANEXOS</b>	
<b>INDICE DE CUADROS</b>	
<b>INDICE DE GRAFICA</b>	



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación, hace referencia al tema sobre la formación académica y su relación con la inserción laboral de personas con discapacidad en Udelas Veraguas, por lo que enfatiza en la interrogante del cómo un individuo se integra en el campo laboral, independientemente del tipo de discapacidad que tenga. También, cómo asimila la integración y la formación que obtuvo para emplearla en dicho trabajo y que por consiguiente pueda mejorar su calidad de vida.

El objetivo principal del trabajo es analizar los artículos científicos correspondiendo a las estrategias requeridas en relación a la formación académica y la inserción laboral con personas con discapacidad. Comienza con investigar varios autores, que enfatizan en lo importante de la investigación beneficiosa, con el propósito de poder orientar y alcanzar el objetivo fijo.

Con relación al primer capítulo corresponde a los aspectos generales de la investigación, también se desarrolla el planteamiento del problema basado en antecedentes teóricos, la situación actual y el problema de investigación.

El segundo capítulo concierne a todo lo que hace referencia al marco teórico, también llamado marco de referencia que contribuye a toda la recopilación del primer capítulo referente sobre los antecedentes, al igual sobre las variables que tiene la investigación sobre este caso llamado formación académica, inserción laboral y discapacidad.

De igual manera el tercer capítulo, contribuye lo que se llama marco metodológico a que consta con el diseño de investigación, ya sea exploratoria, el tipo de investigación que es no experimental y transversal. Incorpora la definición

conceptual y operacional, la población, el instrumento y los procedimientos que comprende la dicha investigación.

El capítulo cuarto es analizar y discutir sobre los resultados de la encuesta, son datos estadístico recabados en la encuesta, en la cual arrojan los resultados importantes de la investigación, que son representados por gráficas y tablas.

Se culmina con las conclusiones, limitante, recomendación y anexos que van integrados en la investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **CAPITULO I. ASPECTOS GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

Considerando que el estudio y el trabajo es fundamental que se va desarrollando a través de nuestros aprendizajes hasta conseguir un estándar adecuado y sentirnos placenteros, el trabajo nos aporta sentido y significado de la vida nos conlleva a la posibilidad de realización personal adquirir conocimiento adaptarnos y prepararnos para las responsabilidades, las interrelaciones personales con compañeros, la oportunidad de conocer, desarrollar, la capacidad de crear y estabilidad económica.

Para Parreño (2018) trata dar un enfoque productivo así:

**la inserción laboral de personas con discapacidad, más que una obligación que norma la ley, es un derecho de todos a tener la posibilidad de obtener un empleo, una estabilidad económica y una integración efectiva a la sociedad, donde se desarrollen las capacidades e ingenio de cada persona, garantizando el cumplimiento suministrando diversos recursos para efectuarlo (p.25).**

Este autor nos recalca la importancia de toda aquella persona cuya condición ejerza un cargo importante y adecuado al igual que cualquiera otra persona, no se debe ni discriminar, mucho menos menospreciar, ya que puedan desarrollar una efectividad en su trabajo, cabe resaltar que una persona con cualquiera discapacidad tiene los mismos derecho e igualdad de integración ante la sociedad para que así logre generar un recurso económico y una estabilidad en su vida personal.

*(Polo, 2004) “En los centros universitarios españoles progresivamente se encuentran más estudiantes que presentan discapacidad, lo que potencia la investigación sobre su problemática” (p.87).*

Con el paso del tiempo ingresan distintas personas con limitaciones y dificultades a distintos formación académica, en la cual se trata de conocer cuáles son las barreras, socios personales y laborales y así poder cumplir con determinados componentes que puedan impulsar el desempeño de aquellos emprendedores que se quieran superan en la vida personal.

Otra investigación desarrollada por Moreira (2019) hizo referencia a la inserción laboral que todo aquel estudiante con discapacidad comprende distintos componentes para que así se desarrolle habilidades necesarias que aporten en el proceso de ejecutar un trabajo. También es necesario garantizar la aceptación de las instituciones para beneficiar y orientarlos de una manera positiva.

Según el Artículo 41 del Capítulo V Derecho al Trabajo, sobre la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad de la Ley N° 42 del 27 de agosto de (1999), modificada mediante la ley 15 del 31 de mayo del 2016:

**Las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones. Las políticas y programas de contratación y ascenso, condiciones de empleo tasas de remuneración, ambiente laboral y de reinserciones los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que las personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, estas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición (p.14).**

En Panamá existen entidades gubernamentales que capacitan a personas con discapacidades de las cuales se pueden mencionar: ministerio de trabajo, secretaria nacional de discapacidad y en instituto nacional de formación profesional y capacitación para el desarrollo humano. (Aa Dabia 29/6/2016).

**Para insertarlos al mercado laboral 20 personas con discapacidad participan en una capacitación en materia de compras, servicio al cliente, ventas e inglés general, el adiestramiento que tiene una duración de 75 horas, permitirá que las personas con discapacidad que poseen discapacidad intelectual, discapacidad visual y discapacidad física potencien sus habilidades blandas (responsabilidad y puntualidad).**

Todas estas entidades juegan un papel importante; ya que esto favorece para que todo joven pueda sobresalir y lo haga de manera positiva, que a su vez logre un rol simultáneo al momento de poder realizar un trabajo, de una manera satisfactoria aún con aquella discapacidad, permaneciendo en un puesto de trabajo y manejarlo de una forma aceptada, es por eso que muchos siguen este camino de inspiración al tomar esta decisión de poder seguir superándose.

**La Directora de Senadis en Veraguas** destaca los siguiente: Se manejan con grupos asociativos que tengan alguna inquietud o requieran de algún apoyo, lo refieren a Mitradel con el Ingeniero Armando Córdoba que es nuestro enlace, si ellos requieren algún asesoramiento en cuanto a investigaciones de temas de discapacidad, ya que muchos jóvenes con discapacidad desconocen, sus derechos de la persona con discapacidad, lo que dice la convención, la carta magna que es la constitución que está en la ley 42 que esta encima de la carta magna en la que muchos desconocen de sus derechos y vienen a complementarse sino encuentran en las páginas de la web, llegan a Senadis, pero si ellos ya son egresados de una Universidad y quieren pertenecer al campo laboral lo referimos a Mitradel, ya que ellos tienen sus bases de datos y

nosotros somos un agente asesor en que se cumpla las políticas públicas para las personas con discapacidad. El rol de Senadis es humanizar y sensibilizar al sector privado y público porque los que agarran los grandes mandos desconocen la temática de discapacidad, existen el consejo de discapacidad que es el Conadis que lo preside el señor Gobernador en todas las provincias a nivel nacional. Con el pasar de los años esta secretaria se creó en el 2004 estaba transcrita a la presidencia en su momento, poco a poco en el pasar siguió en el 2007 viene siendo autónoma así mismo como miran a las personas con discapacidad, miran a Senadis y la tienen apartadita y desconocen su funcionamiento de esta institución y la Senadis más que nada es un oasis para las personas con discapacidad, una luz al final del túnel que pueden entenderlos como por ejemplo a los de discapacidad auditiva que muy poca hay afuera es una actitud cruel o fría prácticamente es la palabras que tiene el sector privado al momento de que le den un espacio laboral, ayuda en general, sabiendo que ellos pueden tener un título, pero una de las debilidades que tienen los jóvenes con discapacidad es que pocos son los que estudian, pocos los que logran obtener un certificado que le permitan ingresar al campo laboral.

Al inicio estábamos ubicados en la avenida sur, buscamos el confort de las personas, la mayoría de los beneficiados vienen de lejos, de áreas apartadas, no tienen tanta solvencia económica, y nosotros escuchamos la voz de ellos. Antes el tema de discapacidad estaba metido en una cajita y nadie quería tocar ese tema, cuando iniciamos la labores, aquí en Veraguas era un departamento, que decía discapacidad y ahora hay una instancia abierta a todos los grupos asociativos como los son discapacidad auditiva, de inclusion que son los de síndrome de Down, lo de esclerosis múltiples, discapacidad física o motora y a los de discapacidad visual, todos ellos llegan a Senadis, nos debemos a ellos tanto a jóvenes como adultos mayores, el Ingeniero Córdoba tiene una base de datos de las empresas que solicitan para cumplir y él toca puerta también porque las empresas tienen que cumplir máximo el 2% de su cantidad de empleado para cumplir la Ley, al igual tienen que tener de 2 a 3 personas con discapacidad

en su empresa dependiendo la cantidad de empleado que tengan como lo son: Panadería Santa Librada, la Parmigiana, los van & ven en la que están laborando personas con discapacidad. Enero, 2021.

## **Problema de Investigación**

¿De qué manera la formación académica incide en la relación sobre la inserción laboral para las personas con Discapacidad en UDELAS Veraguas?

### **1.2 Justificación**

La presente investigación se lleva acabo, con la finalidad de analizar los factores que inciden en el proceso de búsqueda y adquisición de un trabajo remunerado de personas con discapacidad, tomando en cuenta que el trabajo es una de las actividades que ayudan al ser humano a desarrollarse de una manera activa ante la sociedad.

En efecto, el trabajo es un derecho igualitario para toda persona, ya sea con una condición especial, y poder aportar a la sociedad y crecer como persona. Las personas con cualquier tipo de discapacidad, también tiene el poder de adquirir un trabajo remunerado que le permite relacionarse de una forma distinta en su alrededor, y así generando una visión de superación ante las demás personas u poseer la igualdad para el resto de la ciudadanía.

**Arthur O` Reilly (2007) Cuando se han brindado a las personas con discapacidades oportunidades de trabajar en puestos que se adapten a sus competencias, intereses y aptitudes, muchas han puesto de manifiesto su valía como empleados y empresarios de éxito y, al mismo tiempo, han demostrado que eran erróneos los prejuicios acerca de su capacidad de trabajo (p.6).**



Es de suma importancia conocer el tema e indagar las limitación y oportunidades que tienen estas personas con discapacidad en relación a la formación académica e inserción laboral, conocer las competencias que buscan al obtener con esta investigación y, sobre todo, conocer las opiniones de estas personas, se podrá recabar información sobre el avance, retroceso o estancamiento que han tenido ante la sociedad.

### **1.3 Hipótesis de la Investigación**

Hi: El 50% de las personas con Discapacidad en su formación académica que fueron egresados de UDELAS Veraguas se desarrollan dentro de la inserción laboral para mejorar la calidad de vida.

Ho: El 50% de las personas con Discapacidad en su formación académica que fueron egresados de UDELAS Veraguas no se desarrollan dentro de la inserción laboral para mejorar la calidad de vida.

### **1.4 Objetivo de la investigación**

Es la meta principal de un enlace concretizando lo que se quiere lograr y conseguir en este proyecto de estudio, utilizando el objetivo para realizar investigaciones consiguiendo la solución al problema planteado.

#### **1.4.1 Objetivo General**

1. Determinar la Formación académica y su relación con la inserción laboral de personas con Discapacidad: casos egresados UDELAS-Veraguas 2020.

#### 1.4.2 Objetivo Especifico

1. Describir la manera en cómo la formación académica incide en la persona con discapacidad.
2. Identificar las diversas posiciones que ayuda a lograr las funciones que tienen cada estudiante con discapacidad en Udelas Veraguas.
3. Analizar la relación que existe entre la formación académica y la inserción laboral.

## **CAPÍTULO II**

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Concepto de Formación Académica**

La continuidad de la formación Académica es basada en competitividades, que se desarrolla la universidad fundamentada en la metodológica del contenido, que se obtiene de manera logística delimitando el objeto de conocimiento para que pueda ser comprendido. El plan de estudio se basa en él requiere y necesita el educando en el proceso docente educativo y que el estudiante requiere entender, para lo cual deberá acudir a determinados métodos, es decir, el contenido debe explicarse de manera clara y sencilla para que el alumnado obtenga el aprendizaje esperado, estructurándose la secuencia o vía para lograrlo.

Según Rene Valera (2009) contribuye a una definición de la formación

**Los procesos de formación de los profesionales orientados al desarrollo de competencia emergen para hacer de la educación un servicio más pertinente a las demandas sociales, donde adquiere un significado el ser y saber cómo el saber y hacer que, capaz de ofrecer a los estudiantes aprendizajes socialmente significativos que los habiliten para operar con eficacia en el contexto específico de las dificultades y los retos propios de la época y del país (p.120).**

Cada estudiante se considera un pilar fundamental para así incrementar competencia necesaria en el funcionamiento en su enseñanza, cabe resaltar que una educación profesional se desempeña al momento de incorporarse a un campo de trabajo y mantenerse su conocimiento adecuado, sobre todo su aporte social. En otras palabras, esto corresponde a ciertos desarrollos para el comportamiento y así sean responsables los estudiantes en su nivel superior.

## 2.1.1 Formación Docente

Durante pasan los años los profesores o docentes son un pilar importante en la vida de cada estudiante y de su formación basándose en cambios significativos sobre la enseñanza que le proporciona cada uno de ellos, *Salazar-Gómez (2018)* “Cada uno de estos modelos tiene su propia historia y se rige por diferentes enfoques que podrían considerarse opuestos, pero con un mismo objetivo que es la formación y profesionalización de docentes” (p.1) (Ver cuadro 1.)

Cuadro 1. Comparativa de los modelos de formación docente: Normalista y Universitaria

<b>Formación Docente Normalista</b>	<b>Formación Docente Universitaria</b>
Concepción de formación	Concepción de formación
Formar al docente para conservar el orden y la disciplina, inculcar los valores morales y estéticos considerados como legales y permitidos.	La formación es disciplinar, con pocos elementos pedagógicos y didácticos.
Bases epistemológicas.	Bases epistemológicas.
La fundamentación teórica, a pesar de la pretensión de ser constructivista, se percibe ampliamente impregnada de concepciones conductistas basada en la experiencia como fuente principal del conocimiento, con poco espacio para la identificación de una postura teórica definida.	Esta ampliamente impregnado de disciplinas y enfoques teóricos y disciplinares, ausente de teorías pedagógicas y didácticas.
Metodología	Metodología
El método fundamental es el discurso expositivo del docente, se promueve el aprendizaje repetitivo y memorístico, conformando una personalidad pasiva y dependiente que produce un conocimiento frágil para el conocimiento del maestro, predomina el enfoque centrado en el contenido, más que en el aprendizaje de	Intenta promover los aprendizajes centrados en el aprendizaje, con intenciones de formar un estudiante crítico y reflexivo, situación que no siempre se logra y se tiende al método expositivo del docente.

los estudiantes.	
Egresan con un perfil docente y no tienen la oportunidad de desempeñarse algún campo disciplinar.	Egresan con perfil profesional disciplinar, pero no de docentes.
Su campo laboral se limita al área de docencia	Campo laboral más amplio, se desempeñan en su campo disciplinar y también en la docencia.

Fuente: Salazar-Gómez, (2018), (p.1)

Resulta de mucho provecho las diversas estrategias y técnicas que desarrollan los docentes ante los estudiantes ya sea en escuelas como en universidades, el desempeño provechoso que orienta a brindar capacidades en los estudiantes independientemente la discapacidad que tenga, el docente tiene el poder de dar ejemplos de ayuda o conducta que puedan contribuir para el bienestar de cada uno de sus estudiantes.

### 2.1.2 Udelas (Antecedentes)

La Universidad Especializada de las Américas comenzó en el año 1997 universidad de la cual muchos educadores que laboran en el IPHE Veraguas. Es así que la Doctora Berta Torrijos de Arosemena en sus tiempos Rectora de Udelas realizó una petición para brindar oportunidad a jóvenes sobre sus distintas carreras.

Aparte de las carreras técnicas los docentes que trabajaban en el IPHE, pero de distintas provincias, en este caso Chiriquí, aportaron su granito de arena para que se lograra abrir La Licenciatura en Educación Especial en modalidad Sabatina, y esta fue aprobada por el consejo académico de Udelas.

Al pasar los años la universidad fue reconocida secuencialmente con las distintas formación académica que ofrece esta institución, durante esta evolución

una de las más importante fue en el año 2010 que se logró inaugurar un nuevo edificio ubicado en Pamplona vía la Colorada que esta fue llamada Sede de la Extensión Universitaria de Veraguas (p.1).

Cuadro 2. Misión y Visión de Udelas

Misión	Visión
Udelas es una Institución Oficial, de Educación Superior, con proyección social, innovadora en docencia, investigación, extensión y gestión; creada para formar profesionales competentes, emprendedores, con conocimiento científico y con calidad humana, comprometidos con el desarrollo del país.	Ser una Universidad de excelencia profesional y sentido social, y atención a la diversidad, con reconocimiento nacional e internacional; líder en la formación del recurso humano especializado y en la generación del conocimiento e innovaciones tecnológicas, con capacidad de intervenir proactivamente en la solución de los problemas sociales del país y la Región Latinoamericana.

Fuente: Udelas-Veraguas Web

### 2.1.2.1 Plan de Estudio

En un estudio preliminar por Ramírez (2021) se refiere a un estudio sobre las oportunidades de aprendizaje y hace constar en una definición conceptual de plan de estudio en la cual lo define así:

*“Los Planes de estudio es un documento de organización temporal escolar que establecen el tiempo mínimo destinado a cada asignatura para cumplir con el*

*Programa de estudio, conformando una guía para aquellos establecimientos que implementan los programas del Ministerio”. (p.15).*

El estar comprometido para las admisiones de primer ingreso, para empezar o continuar la Universidad involucra una serie de requisitos de admisión como:

- (1) Copia del boletín del trimestre actual / Boletín de V año
- (1) Copia de certificado de nacimiento
- (1) Copia de cédula
- (1) Foto tamaño Carné
- (1) Copia del certificado de buena salud mental y física. Expedido por el Centro Interdisciplinario de Atención e Investigación en Educación y Salud (CIAES) UDELAS edificio 850

Pasos Obligatorios Después de la Inscripción.

1. Entrevista Psicológica
2. Prueba Psicológica (Costo B/. 3.00)
3. Prueba de Aptitudes Académicas (Costo B/. 17.00)
4. Prueba de Ubicación de Inglés (Costo B/. 3.00)
5. Cursos de nivelación (Costo B/. 27.50)
6. Cursos de propedéutico (Costo B/. 68.00)
7. Cursos de orientación a la vida universitaria
8. Prueba Física (Costo B/. 3.00) (Solo las carreras: Investigación Criminal y Seguridad, Urgencias Médicas y Desastres, Fisioterapia y Ciencias de la Actividad Física, el Deporte y la Recreación).



Es importante cumplir con las series de documentos que se solicitan en las universidades para ingresar a las diferentes licenciaturas, ofreciendo un servicio integral que involucra desde la introducción a tu carrera hasta la asignación de horarios y turnos. Es importante resaltar que la Universidad Especializada de Las Américas le permite al alumnado seguir preparándose con otras especializaciones a fin a tu carrera para mejorar la calidad de vida y enriquecer su aprendizaje.

El plan de estudio seleccionado es el que permite a los estudiantes con necesidades educativas especiales logren insertarse al campo laboral, no obstante, brindan un curriculum flexible permitiéndole al alumnado adquirir destrezas para su desenvolvimiento en la sociedad, esta carrera tiene acceso a múltiples beneficios que apoyan las enseñanzas de la licenciatura, diplomados, profesorado de segunda enseñanza que te fortalecen con un mejor desempeño como persona y como educador.

### 2.1.2.2 Plan de Estudio de Licenciatura en Educación Especial

#### PRIMER SEMESTRE

Código	Asignatura	Horas	Créditos
3051	Anatomía, Fisiología y Patología	4	3
2476	Psicología General	3	3
0106	Teorías Pedagógicas Contemporáneas	3	3
3052	Educación para la Atención a la Diversidad I	3	3
0101	Didáctica General	3	3

	Inglés (Laboratorio)	5	4
<b>0103</b>	Observ. a la Práctica educativa I	3	3
	<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>23</b>

## SEGUNDO SEMESTRE

<b>Código</b>	<b>Asignatura</b>	<b>Horas</b>	<b>Créditos</b>
<b>3053</b>	Neurología Funcional	4	3
<b>0104</b>	Psicología evolutiva	3	3
<b>3054</b>	Educación para la Atención a la diversidad II	3	3
<b>0204</b>	Didáctica Especial	3	3
<b>1227</b>	Psicomotricidad	5	4
	Inglés (laboratorio) II	3	3
<b>0206</b>	Obsev. a la Práctica Educativa II (Practica II )		
	Taller		
	<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>23</b>

## I VERANO

<b>Código</b>	<b>Asignatura</b>	<b>Horas</b>	<b>Créditos</b>
<b>1228</b>	Psicomotricidad II	3	3
<b>2477</b>	Lingüística General	3	3
<b>7010</b>	Informática	3	3
	<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>9</b>

## TERCER SEMESTRE

<b>Código</b>	<b>Asignatura</b>	<b>Horas</b>	<b>Créditos</b>
<b>3058</b>	Didáctica para la Estimulación Temprana en la discapacidad	3	3
<b>3055</b>	Adquisición, desarrollo y tratamiento del Lenguaje	3	3
<b>1205</b>	Discapacidad visual	3	3
<b>2542</b>	Currículo I	3	3
<b>3063</b>	Teorías Cognitivas del Aprendizaje	3	3
	Inglés (Lab.) III	5	4
<b>7001</b>	Pre Práctica Educativa I (Practica III )	4	3
	<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>22</b>

#### **CUARTO SEMESTRE**

<b>Código</b>	<b>Denominación</b>	<b>Horas</b>	<b>Créditos</b>
<b>3064</b>	Currículo II	3	3
<b>3056</b>	Didáctica de la Comunicación Oral y Escrita en Perdidas Auditivas	3	3
<b>3057</b>	Retardo Mental y Otros Síndromes	3	3
<b>3060</b>	Orientación y Movilidad en Ceguera y Baja	3	3
<b>1231</b>	Sistema Braille	3	3
	Inglés (Lab) IV	5	4
<b>7002</b>	Pre Práctica Educativa II (Practica IV )	4	3
	<b>TOTAL</b>	<b>24</b>	<b>22</b>

<b>Código</b>	<b>Asignatura</b>	<b>Horas</b>	<b>Créditos</b>
7126	Expresión Verbal y Redacción	3	3
7124	Historia de Panamá y Realidad Nacional	3	3
2432	Seminario de Pedagogía Social	2	2
<b>TOTAL</b>		<b>8</b>	<b>8</b>

## II VERANO

### QUINTO SEMESTRE

<b>Código</b>	<b>Denominación</b>	<b>Horas</b>	<b>Créditos</b>
2467	Evaluación de los Aprendizajes	3	3
3065	Metodología de las Asignaturas Básicas	3	3
3066	Didáctica para la atención de los trastornos Generalizados del Desarrollo	3	3
3067	Didáctica de la Comunicación Oral y Escrita en Ceguera y Baja Visión	3	3
4435	Desarrollo Cognitivo en el retardo Mental	3	3
3059	Didáctica en la Comunidad Manual en Perdidas Auditivas	3	3
7090	Práctica Educativa I (Practica V)	0	4
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>	<b>22</b>

### SEXTO SEMESTRE

<b>Código</b>	<b>Asignatura</b>	<b>Horas</b>	<b>Crédito</b>
3061	Didáctica de la Estructuración del Lenguaje	3	3
1208	Investigación Social y Educativa	3	3
3062	Fundamentos del Pensamiento Lógico Matemático	3	3
3068	Didáctica para la Atención de la Sordo Ceguera	2	2
3069	Didáctica para la atención de trastornos Motores	4	3
3077	Didáctica para la atención en el Retardo Mental	3	3
7091	Práctica Educativa II (Practica VI)	5	4
<b>TOTAL</b>		<b>23</b>	<b>21</b>
<b>TOTAL, GENERAL DEL TÉCNICO</b>		<b>158</b>	<b>148</b>

## VERANO

<b>Código</b>	<b>Asignatura</b>	<b>Horas</b>	<b>Créditos</b>
4440	Orientación Familiar e Inclusión	3	3
3072	Metodología para la Enseñanza de la Expresión Musical y Recreativa en la Discapacidad	3	3
2550	Valores Éticos y Morales	3	3
<b>TOTALES</b>		<b>9</b>	<b>9</b>

**Completados los 148 créditos, 6 semestres de estudios y 2 veranos, al estudiante se le otorgará el Título de Docente Integral en Educación Especial**

#### **SEPTIMO SEMESTRE**

<b>Código</b>	<b>Denominación</b>	<b>Horas</b>	<b>Créditos</b>
3079	Educación Laboral	3	3
3074	Psicopatología Clínica	3	3
2472	Dificultades en el Aprendizaje	3	3
3128	Metodología de la Investigación	3	3
7104	Tecnología Educativa	3	3
3070	Liderazgo y trabajo en Equipo	3	3
3122	Estadística	3	3
<b>TOTALES</b>		<b>21</b>	<b>21</b>

#### **OCTAVO SEMESTRE**

<b>Código</b>	<b>Denominación</b>	<b>Horas</b>	<b>Créditos</b>
3075	Formulación y Evaluación de Proyectos	3	3
3076	Educación para el Desarrollo sostenible	3	3
3073	Dirección y Organización de Centros Escolares	3	3
3078	Avances Tecnológicos en la Discapacidad	3	3
3071	Salud Mental	3	3
2414	Trabajo de Grado	3	3
<b>TOTALES</b>		<b>21</b>	<b>21</b>

## Gran Total de Créditos de la Licenciatura en Educación Especial: 196

**2.2 Concepto Inserción Laboral**

La inserción laboral es un tema de preocupación y según García, (2018) *“Sobre el término inserción laboral existen numerosas definiciones, por lo que seleccionamos las más reconocidas en este ámbito”*:

Cuadro 3. Definición de Autores «inserción laboral»

<b>Fuente</b>	<b>Definición</b>
<b>Rose (1991)</b>	La inserción se considera hoy como un itinerario y no como un instante de paso; se analiza como proceso, como transición (...).
<b>Pérez Escoda (1996)</b>	Periodo de tiempo durante el cual el sujeto se prepara formándose o buscando activamente trabajo, incluyendo indistintamente los conceptos de proceso de inserción y proceso de transición a la vida activa.
<b>Figuera (1996)</b>	La transición de los egresados al mercado laboral, es un proceso amplio en el cual coinciden procesos de cualificación y madurez personal, condicionados por la estructura formativa y laboral.
<b>Verniéres (1997)</b>	(...) el proceso por el cual los individuos inactivos acceden a una posición estable en el sistema de empleo. (...) compuesto por varias combinaciones de estados a las que se denomina trayectorias laborales. En este proceso el principio se corresponde con el momento en el que, tras el final de la Formación Inicial o reglada, el joven se plantea salir al mercado de trabajo (iniciar la actividad); (...).

Fuente. García, (2018) (p.6).

## **2.2.1 Empleo de las personas con discapacidad**

Sin duda alguna, el mercado laboral para personas con discapacidad, en las últimas décadas es una cuestión fundamental para poder integrar a la sociedad las personas con discapacidad que se encuentren en una situación inestable y que pueda conseguir un trabajo importante y esencial a su discapacidad para que no sea producto de una exclusión en la sociedad.

Expósito Sevilla, C. (2020)

**Las personas con discapacidad son una de las minorías más amplias del mundo. Estas personas son consideradas como un colectivo poco integrado en la sociedad y que posee gran cantidad de desventajas que dificultan diversos aspectos de su vida diaria. La gran dificultad a la que se enfrentan las personas con discapacidad es la inserción en el mercado laboral (p.10).**

El empleo es un pilar importante para que las personas con discapacidad ayuden en su autoestima social y motivación personal. En otras palabras, el trabajo mejora el bienestar permitiendo al individuo aumentar su confianza, su autoestima y seguridad así mismo favoreciendo la relación interpersonal, para poder garantizar una adecuada inclusión social.

### **2.2.2 Derechos al trabajo de las personas con discapacidad**

Una de las actividades fundamental del ser humano es el trabajo, el que juega un papel importante sobre las capacidades de las personas para la ejecución de sus servicios la utilidad de la sociedad. Particularmente en lo que cabe del concepto laboral es algo prioritario hasta la vida adulta, las personas con discapacidad tienen los mismos derechos y deberes en un trabajo señalando las discapacidades que tiene.

Para Sánchez, (2020)

**Es necesario mencionar que en el país existe la Ley Orgánica de Discapacidad, misma que en el artículo 45 señala “Las personas con discapacidad, con deficiencia o condición incapacitante tienen derecho a acceder a un trabajo remunerado en condiciones de igualdad y a no ser discriminadas en las prácticas relativas al empleo” (LOD., 2012, art. 45), consecuentemente también puntualiza que se debe encaminar a la difusión y promoción de los derechos, responsabilidades y obligaciones a los que se está sujetos, al adquirir estos conocimientos la vulneración de derechos serán menor, pues quien conoce sus derechos tiende a exigir su cumplimiento. (P.17)**

Es un derecho que toda persona con discapacidad acceda a un empleo estable ya sea en empresa privada o empresa pública, la empresa de igual manera tiene el derecho de acondicionar un puesto a la necesidad del empleador que tiene la discapacidad, desarrollándose en función de su condición. Durante los años van existiendo diversas leyes y derechos para la persona con discapacidad al obtener un trabajo en la cual con esa estabilidad puedas ayudar a sus familias, y mantenerse en una posición estable.



Según UAM-Panamá, G. Q. (2020)

**Al margen de esta realidad, en Panamá la ley 15 del 31 de mayo de 2016 busca la equiparación de oportunidades laborales y establece que las empresas con más de 25 empleados deben contratar el 2% de personas con discapacidad y pagarles un salario igual al de cualquier otro trabajador. (p.4).**

Los diferentes estados están obligados a brindarles oportunidad a todas las personas que tienen una discapacidad a incorporarlos en sus empresas, darles una atención adecuada para promoverle su capacidad y sentirse cómodos con sus empleos.

### 2.2.3 Relación Laboral

Cuadro 4. Derechos y deberes derivados de las relaciones laborales

Derechos básicos	a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio. b) Libre sindicación. c) Negociación colectiva. d) Adopción de medidas de conflicto colectivo. e) Huelga. f) Reunión. g) Participación en la empresa
Derechos en la relación de trabajo	a) A la ocupación efectiva. b) A la promoción y formación profesional en el trabajo. c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español. Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para

	<p>desempeñar el trabajo o empleo del que se trate.</p> <p>d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.</p> <p>e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.</p>
Deberes laborales	<p>a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia.</p> <p>b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.</p>

[https://www.macmillaneducation.es/wp-content/uploads/2018/10/gestion\\_rh\\_advantage\\_solucionario.pdf](https://www.macmillaneducation.es/wp-content/uploads/2018/10/gestion_rh_advantage_solucionario.pdf) (P.9)

### 2.2.3.1 Barreras en la inserción laboral

Al momento de que una persona con discapacidad ingrese a un campo laboral suele presentar barreras y obstáculos, Charlin de Groote (2006) hace énfasis que tanto las mujeres sufren una discriminación, el lugar de procedencia y la desvalorización de los estudios, son unos de los obstáculos más significativos para la integración de un puesto de empleo. Al igual nos menciona algunos obstáculos fundamentales que limita a muchos jóvenes no ingresar al mundo laboral como:

- Pocas oportunidades para los jóvenes: Muestra una desvaloración cuando entra a conseguir un puesto de trabajo un joven de poca edad y no le brindan la oportunidad laboral para que se desenvuelva, al igual se expresa con mucha recurrencia personas que llegan del campo y también los que no llegaron a terminar sus estudios incompletos.
- Discriminación de género: en años antiguos las mujeres eran discriminada por su género y se limitaban a un puesto de trabajo en comparación a los

hombres, pero de un tiempo hasta hoy las mujeres tienen el mismo valor y derechos que los hombres al igual que una persona con discapacidad pueden optar por un puesto de trabajo fijo.

- Ausencia de redes sociales o pitutos: En este punto se refiere más que nada a personas de extrema pobreza o indígenas que no tienen acceso a un celular o computadora que logre buscar un empleo, ya que se dificulta el apoyo de las redes sociales al instante de permanecer en un puesto laboral.
- El obstáculo de vivir donde vivo: Existen jóvenes que se preocupan por el obstáculo de un empleo, por su procedencia y el lugar donde residen, comprender la dificultad al llegar a su trabajo esto tiene un significado especial.
- La desvalorización de los estudios: Finalmente, para algunas personas especifican que la desvalorización de sus estudios es de un carácter medio al mercado laboral, en la que no cuentan con estudios necesarios u títulos que lo hacen acreditador a el puesto que quieren o necesitan. (P.145-148).

Este es un tema de mucho interés en la que personas con alguna condición como lo señala, Salinas (2017)

La Organización Mundial de la Salud (2014) en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Organización Mundial de la Salud, manifiesta que por barreras se entiende a todos aquellos factores ambientales en el entorno de una persona, que, a través de su ausencia o presencia, limitan el funcionamiento y crean discapacidad. (p.37).

## 2.2.4 Calidad de Vida

Ardila, (2003)

**Señalábamos antes que cuando se han satisfecho las necesidades básicas de alimento, vivienda, trabajo, salud, etc., para la mayor parte de los miembros de una comunidad, en un contexto determinado, empieza el interés por la calidad de vida. Se insiste en que es preciso dejar de centrarnos en las necesidades de déficit y empezar a trabajar en el crecimiento personal, las realizaciones de las potencialidades, el bienestar subjetivo y otros temas similares. (p.3).**

La calidad de vida se concibe como un resultado de aspectos subjetivo y objetivos por muchas dimensiones en la vida de la persona, esta influye con factores determinantes como personales que funciona como ajuste positivo en su vida. Es por eso la calidad de vida es una necesidad básica que requiere la satisfacción simultanea para que el individuo tenga una oportunidad dentro de la igualdad y conseguir las metas que se propone.

Cuadro 5. Principales dimensiones presentes en la calidad de Vida

Calidad Ambiental	Bienestar	Identidad Cultural
Área territorial o escala <ul style="list-style-type: none"> <li>• Habitacional (vivienda)</li> <li>• Residencial (local, barrio)</li> <li>• Urbana y territorial (metrópoli planeta)</li> </ul>	Condiciones objetivadas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Producción-Reproducción (empleo y trabajo doméstico)</li> <li>• Educación (aprendizaje y formación)</li> <li>• Salud</li> </ul>	Vínculos e interacciones sociales <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación y apropiación</li> <li>• Tiempo disponible (libre y liberado de ocio)</li> <li>• Relaciones sociales y redes</li> </ul>

		sociales
--	--	----------

Fuente: Romera, (2010), (p.5)

#### 2.2.4.1 Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida se describe especificando y expresar una organización para así satisfacerse en el medio laboral, Granados (2011) señala:

**Se torna complicado definir qué es la calidad de Vida Laboral (CVL), ya que este concepto se encuentra íntimamente relacionado con diversos temas del ambiente laboral. Asimismo, existe una gran variedad de disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudio desde las cuales se puede abordar este concepto. Esta serie de factores dificultan la definición de la CVL, e impiden que haya un consenso en cuenta a esta. (p.4).**

Se puede considerar que el desarrollo de la persona es integral, se plantea la cultura organizacional, y el apoyo social permitiendo así la importancia determinados en el ámbito laboral, se puede recalcar que todo trabajador se debe sentir con una eficacia al momento de cumplir sus obligaciones laborales es así completa la vida laboral.

Alves, correa (2013)

**El concepto de CV propuesto por la Organización Mundial de Salud (OMS) corresponde a la percepción del individuo sobre su posición en la vida, en el contexto de la cultura y el sistema de valores en los cuales está inserto, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones (WHOQOL GROUP, 1998). (P.5).**

#### **2.2.4.2 Familia, Escuela y Sociedad**

El manual para maestros sobre La Familia, escuela y sociedad interpretados por Aguirre, (2015).

La relación que tiene la escuela y la familia es de suma importancia para el desarrollo ya sea del alumno e hijo, para que perciban la continuación de la educación. Es necesario obtener una relación de comunicación muy fluida y de una manera constante, con diferentes recursos didácticos y actividades que se puede llevar a cabo en conjunto. *“La relación colaborativa que debe existir entre la familia y el centro educativo en el que cursan estudios los hijos, es un hecho hoy en día indiscutible en la comunidad científica y en la sociedad”*. Se tiene una gran mayor, por parte de los padres y la escuela, para así motivar los alumnos en su desarrollo psicoevolutivo y cognitivo, para aportar al momento de resolver problemas de comportamiento, el fracaso escolar, redes sociales, la integración social, etc...

El principal objetivo de una buena relación entre la escuela y la familia es integrar al niño en otro ámbito social, con una estabilidad emocional y estableciendo un vínculo afectivo pertinente.

La escuela para padres tiene diversos modos, para mejorar la cultura de los padres, sobre temas educativos, o charlas de padres con profesores para realizar seguimientos, implementar tareas educativas y actividades culturales en el centro educativo.

El autor Brunet y Negro (1995), sostiene un concepto más practico como: “es un Plan sistemático de formación para padres en los aspectos psicopedagógicos y ambientales, y que se desarrolla a lo largo de un periodo relativamente extenso de tiempo”.

- Plan sistemático: la Escuela de Padres requiere de un plan, es decir, de una planificación organizada, de un ritmo regular y de una estructura

cerrada en cuanto a los miembros que asisten, para que haya un compromiso de asistencia y se logren los objetivos fijados.

- De formación: no son unas meras «charlas» formativas o reuniones formales, se trata de realizar unas sesiones de aprendizaje y de autoaprendizaje, basadas en una serie de contenidos que se van a trabajar desde diversos conocimientos, habilidades y actitudes, mediante el diálogo y desde la reflexión sobre la propia experiencia como padres.
- Para padres: se tiene en cuenta que la verdadera educación de los hijos recae en los dos progenitores, o bien, tanto en la madre como en el padre. Se sigue apreciando la importancia de que acudan ambos a estas sesiones de Escuela de Padres, para que se convierta en una garantía de formación y mejora en la labor educativa, partiendo de sus propias iniciativas, intereses y motivaciones, reflexionando realmente sobre la práctica cotidiana.
- Aspectos psicopedagógicos y ambientales: los temas que se abordan en la Escuela de Padres pertenecen al mundo de la educación, de la psicología y el medio ambiente, que son los que necesitan para ofrecer una buena formación y ser un instrumento de desarrollo integral de sus hijos.
- Un periodo de tiempo: es necesario que se marque un tiempo determinado para las sesiones de la Escuela de Padres, para que haya una verdadera organización sistemática y los padres tengan en cuenta esta regularidad a la hora de adquirir un compromiso y alcanzar los objetivos formativos. (P.5-8).

## 2.2.5 Diversidad Laboral

Para la sociedad la diversidad en las personas forma parte de diferentes grupos sociales que ayuda a motivarse y brindarle oportunidad de empleo que lo hace competente a su necesidad. Hereida, E (2004) *“Esta valoración se realiza a partir de los índices obtenidos de la comparación de las funciones de diversidad funcional y diversidad de la oferta con la diversidad real, y del análisis de barreras.”* (p.13)

Cuadro 6. Índice de Diversidad y Oportunidades de trabajo

<b>Índice de diversidad funcional</b>	Este índice representa la adecuación de la proporción de mujeres y hombres del equipo actual a la diversidad funcional, indicando si el porcentaje de mujeres en el equipo es el idóneo para responder a las necesidades de un puesto con un determinado perfil de competencias que ha de responder a un determinado colectivo (cliente interno y externo).
<b>Índice de diversidad de la oferta</b>	Este índice refleja el ajuste entre la proporción de mujeres y hombres en el equipo directivo actual y la proporción de mujeres y hombres que poseen el nivel de cualificación requerido.
<b>Índice de Igualdad de Oportunidades</b>	Este índice refleja el grado de dificultad que encuentran las mujeres en su desarrollo y promoción profesional dentro de la organización, limitando su disponibilidad para acceder a cargos de responsabilidad y toma de decisiones.

Fuente. Heredia, E. (2004), (p.13)



### 2.2.5.1 El Trabajo como Valor Social

En el transcurso de los tiempos la capacidad de conseguir un trabajo más que nada en las personas con discapacidad, es poder contribuir a la sociedad, es adquirir cualidades y desarrollar su personalidad, para su realización, como lo señala Pérez, (s.f).

**En la consideración del trabajo como libertad y creación, donde la fuente de motivación parece hallarse en la posibilidad de autorrealización, autonomía y logro personal está implicada la idea de goce o disfrute de la tarea, pero también la de potencia y realización. No se trata de una carga, sino de un bien preciado, que posibilita la expresión de las capacidades internas vinculado con aspectos intelectuales y espirituales. El trabajo tiene que ver con el éxito, asociado en algunos casos con el dinero, pero también con el respeto y la dignidad, donde triunfar es lograr prestigio y el reconocimiento de los demás. Así imaginado, por los estratos más altos del escalafón ocupacional (nivel gerencial y profesional), este quehacer deja de ser un instrumento para transformarse en un fin en sí mismo, asumiendo el rol central en el proceso de realización de la propia persona y en la sustentación de la autoestima. (p.15).**

Este autor hace hincapié sobre el trabajo, que determina una postura que corresponde a una finalidad en cuanto a las personas con discapacidad que es poder adquirir habilidades necesarias y mejorar la calidad de vida adecuada. La sociedad llega a caracterizar un ámbito acerca de la búsqueda de empleo y la formación que tienen las personas con una limitación, es de mucha ayuda la integración de nuevas oportunidades y promuevan la vida social, laboral y cultural.

## 2.2.6 Organizaciones

### 2.2.6.1 Organizaciones Internacionales

#### Derechos Humanos

Libro sobre “El Derecho Internacional de los Derechos Humanos y su recepción nacional” Castañeda, M (2018).

La asamblea general de las Naciones Unidas afirmo y abrió a firma y ratifico sobre la convención de los Derechos de las personas con discapacidad en el 2006. Las condiciones de la igualdad en los derechos humanos más que nada sobre las personas con discapacidad y la prohibición de discriminación por su discapacidad. La convención conceptualiza a las personas con discapacidad como *“aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (artículo 1).*

En el artículo 4 habla acerca de las obligaciones en general que el estado asegura sobre la igualdad de condiciones, de los derechos humanos del individuo con discapacidad, la protección de medidas legislativa y administrativa para realizarle de una manera efectiva y tomar en cuenta las políticas y programas que protegen y promueven el “diseño universal”.

Por otro lado, el estado debe establecer o velar en las instituciones públicas conforme a la convención y tomar las medidas pertinentes para ninguna persona, organización o empresa privada discrimine por tener una discapacidad.

La convención considera al comité sobre los Derechos de las personas con discapacidad, se encarga del cumplimiento y con el cual está integrado por 18 expertos. Entre sus funciones se encuentran: 1) recibir el informe periódico; 2) emitir observaciones generales; 3) recibir denuncias de particulares; y 4) realizar investigaciones. (p.94-95).

## CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud)

Cuadro 7. Visión de conjunto de la CIF

Componente	Parte 1: Funcionamiento y Discapacidad		Parte 2: Factores Contextuales	
	Funciones y Estructuras Corporales	Actividades y Participación	Factores Ambientales	Factores Personales
<b>Dominio</b>	Funciones Corporales  Estructuras Corporales	Áreas vitales (tareas, acciones)	Influencias externas sobre el funcionamiento y la discapacidad	Influencias internas sobre el funcionamiento y la discapacidad.
<b>Constructos</b>	Cambios en las funciones corporales (fisiológicos)  Cambios en las estructuras del cuerpo (anatómicos)	Capacidad Realización de tareas en un entorno uniforme  Desempeño/ realización Realización de tareas en el entorno real	El efecto facilitador o de barrera de las características del mundo físico, social y actitudinal.	El efecto de los atributos de la persona.
<b>Aspectos Positivos</b>	Integridad funcional y estructural	Actividades Participación	Facilitadores	no aplicable

<b>Aspectos Negativos</b>	Deficiencia	Limitación en la Actividad Restricción en la Participación.	Barreras/obstáculos	no aplicable
	Discapacidad			

Fuente: [https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif\\_2001.pdf](https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf) (P.12).

Cada componente tiene diversos dominios y estos dominios crea categorías que son unidades de clasificación. En cuanto a la salud y los estados de una persona pueden registrarse seleccionando un código de la categoría apropiada y añadir los clasificadores, que se pueden denominar códigos numéricos de magnitud al funcionamiento o de la discapacidad en estas categorías.

### 2.2.6.2 Organizaciones Nacionales

#### **MITRADEL (Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral)**

Esta institución se preocupa por el bienestar de la persona con discapacidad, a través del Departamento de Integración Socioeconómica para Personas con Discapacidad, continúa con los reclutamientos focalizados para la contratación de personas con discapacidad con el fin de brindarles mayores oportunidades y mejorarle la calidad de vida.

MITRADEL (2021)

**Busca la Integración en el mercado laboral a las personas con discapacidad, a través del proceso de gestión de la discapacidad en el lugar de trabajo y en cumplimiento de la Ley No. 15 de junio de 2016. Promueve la inserción laboral de las personas con discapacidad, a través de un proceso intermediación laboral, con fases de orientación y de apoyo al micro emprendimiento. Además, gestionar acciones formativas con otras instituciones o entidades. (P.1).**

## **CONADIS (Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad)**

Esta es una institución que se encarga de consultas pertinente y apoyo necesario, para promover el cumplimiento de los derechos en caso de la política sociales sobre la discapacidad.

### CONADIS

**Tiene como finalidad contribuir en el proceso de inclusión social, económica y cultural de las personas con discapacidad de conformidad con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, en Ley 42 de 27 de agosto de 1999 sobre Equiparación de Oportunidades para las personas con discapacidad y en la Ley 23 de 28 de junio de 2007, entre otras. (p.1).**

Podemos mencionar algunas funciones de CONADIS como lo son:

- Servir como ente de consulta y apoyo para la ejecución de las funciones asignadas a la SENADIS.
- Colaborar con la puesta en ejecución de las estrategias destinadas a lograr la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias.
- Promover e impulsar acciones encaminadas a la salvaguarda de los derechos humanos de las personas con discapacidad y sus familias.
- Fomentar la igualdad y equiparación de oportunidades en el cumplimiento de la política de inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias.
- Contribuir a la sensibilización de la comunidad en el tema de discapacidad.
- Impulsar intersectorialmente las políticas públicas para la participación social de las personas con discapacidad y sus familias.

- Promover, en las instituciones públicas y privadas, la creación de espacios de sensibilización, la contratación laboral, la eliminación de barreras y el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias.

### **SENADIS: (Secretaria Nacional de discapacidad)**

El Servicio Nacional de Discapacidad tiene un acceso al trabajo a la población con discapacidad y sobre todo la Ley 42 sobre equiparación de oportunidades. Artículo 42.

**El Estado, a través de sus organismos pertinentes, facilitará los recursos técnicos, logísticos y de personal, para la formación profesional y la inserción en el mercado laboral de las personas con discapacidad, a objeto de asegurar su independencia, desarrollo personal, ejercicio del derecho a constituir una familia y a gozar de una vida digna. (p.41).**

Sirve de mucha ayuda que tanto la persona con discapacidad y su tutor o padres de familia, familiarizarse con esta ley ya que permite darle lugar y promover el derecho de igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, tiene como fin que la sociedad no excluya, y contribuya a brindarle una calidad de vida estable y comprometiéndose a integrarlos en cualquier campo de trabajo.

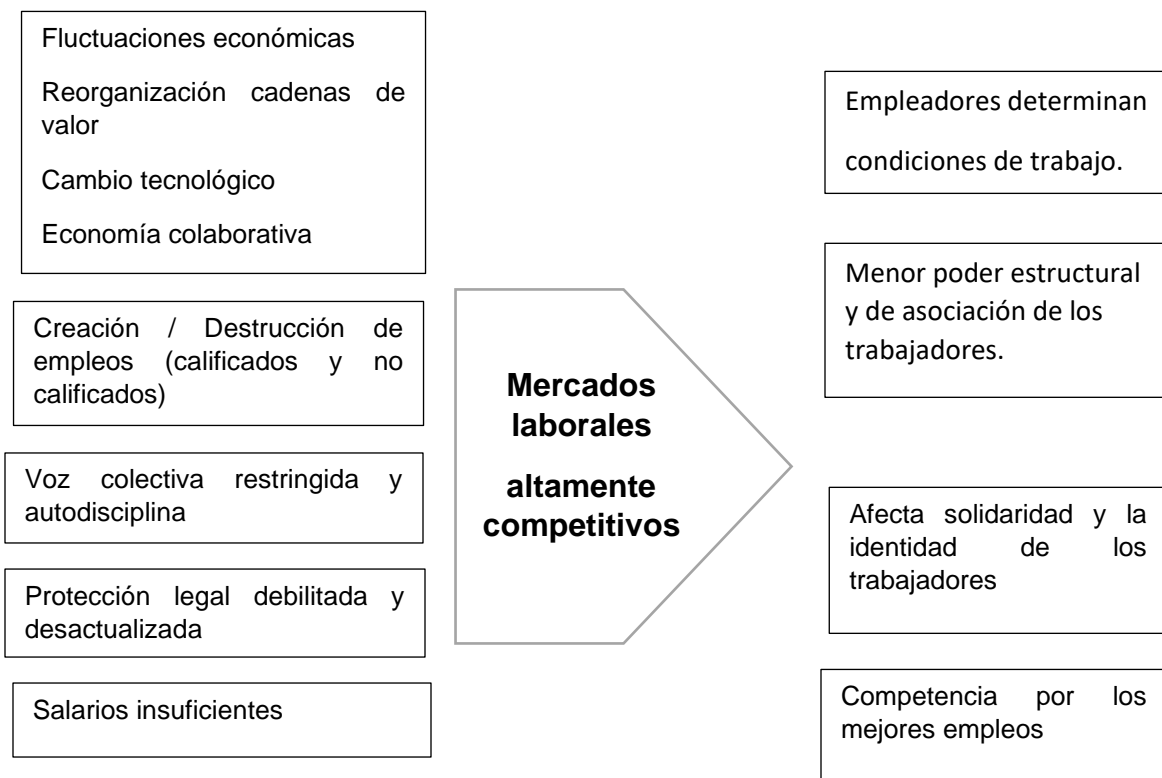
## 2.2.7 Modalidades de Empleo

Existen distintas modalidades de empleo que le permiten a las personas con discapacidad a optar por un empleo estable, los perjuicios y la inexperiencia profesional puede ser una alternativa con ayuda a las políticas de la integración social.

Según Vesga, (2011) informa

**En la modalidad de empleo se enmarcan todos los tipos de contrato laboral (verbal o escrito, temporal o indefinido) por los cuales una persona se vincula a una organización y obtiene el carácter de empleado de la misma, recibiendo, a cambio de su trabajo, un salario y beneficios adicionales denominados prestaciones sociales, como la prima de servicios, las vacaciones o las cesantías, entre otros. De acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo colombiano, contrato de trabajo es todo aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (Art. 22). (p.4).**

Cuadro 8. La transformación estructural del mundo del trabajo



Fuente: Bensusán, G. (2017), (p.18)

### **2.2.7.1 Inserción Laboral en Panamá**

En Panamá existen un sinnúmero de oportunidades o tasa de empleos que ayuda a personas con discapacidad a superarse, esto sucede, desde que crearon la Ley sobre la equiparación de oportunidades, se sostuvo que toda persona tuviera los mismos derechos y responsabilidades, sin importar su condición la empresa tiene el derecho de colocarlo en un cargo acorde a sus estudios y accesibilidades a su discapacidad.

Martínez, M (2013)

**A pesar de que pocas son las empresas que cumplen con la Ley 42, en relación al cumplimiento del 2% de personal con discapacidad contratado, el 78% gozan de una permanencia laboral; 14% está en la condición de contrato indefinido y el 8 % tienen un contrato definido. (p.8).**

Es indispensable acreditar la formación que tiene cada egresado de una licenciatura, sin importar su condición posee un índice adecuado para poder ingresar a un campo laboral, se ha visto como las personas con discapacidad cada año van superándose y habilitando confianza y esfuerzo para optar un desempeño que lo atribuya en su educación, no se debe excluir a ninguna persona por condición que tenga ya que puede realizar un trabajo como cualquier otro.



Ayala, (2019)

**De acuerdo a la información suministrada por el Departamento de Estadística del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social (MITRADEL), en cuanto a buscadores de empleo e inserciones laborales de personas con discapacidad, según constata en la Dirección de Empleo de esta entidad, para el periodo enero-julio 2019, se registró 1091 casos de buscadores de empleo, de los cuales el 63.2% corresponde a hombres y el 36.8% a mujeres (MITRADEL, 2019). (p.94).**

### **2.3 Concepto de Discapacidad**

La discapacidad, en una expresión más comprendida, se relaciona con el término capacidad, en la cual hace referencia aquella persona idónea al realizar diversas funciones. También se dice que la discapacidad en su definición general es no estar capacitado para desempeñar distintas cosas, se puede decir que es una incapacidad ya sea física o mental que se provoca por enfermedad o una lesión congénita.

Según Ríos, (2015)

**Discapacidad (disability), se define como la restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resulta de una deficiencia. Las discapacidades son trastornos definidos en función de cómo afectan la vida de una persona; algunos ejemplos de discapacidades son las dificultades para ver, oír o hablar normalmente; para moverse o subir las escaleras. (p.4).**

Básicamente Ríos, habla sobre la deficiencia que posee una persona, ya sea que nazca o que la obtenga un problema congénito, también se integran las limitaciones para desempeñar dichas actividades diarias, esto hace que las personas con discapacidad se frustren o no alentarse al avanzar en su vida cotidiana como persona.

Cuadro 9. Comparación de los modelos individuales (Discapacidad)

Comparación de los modelos individualistas	La discapacidad como condición tradicional, moral o religiosa	La discapacidad como condición médica, rehabilitadora o individual
Significado	La discapacidad es vista como un defecto causado por un fallo moral o un pecado.	La discapacidad es un problema médico que reside en el individuo: un defecto o falla del sistema corporal que es intrínsecamente anormal y patológico.
Implicación Moral	La familia debe soportar la naturaleza inmoral que conlleva la presencia de un miembro de la familia con discapacidad.	Rechaza la visión de la discapacidad como una lesión en el alma, pero puede culpar a la persona o la familia por los hábitos de atención médica y promulga la visión de la discapacidad como una tragedia personal.
Ejemplo	'Dios nos da lo que podemos soportar'.	Los pacientes se describen clínicamente (por ejemplo, el paciente sufre de Trisomía, Síndrome de Down o tiene una lesión en el nivel C4). La persona con discapacidad es vista como atípica, anormal y patológica.
Origen	Es el modelo más antiguo de	A mediados de 1800 en

	todos y sigue siendo el más frecuente en todo el mundo.	adelante.
Objetivo de Intervención	Espiritual divina o aceptación. Aumento de la fe y la tolerancia. Encontrar significado y propósito en la aflicción.	Se espera que los pacientes o clientes utilicen los servicios ofrecidos por los profesionales entrenados con la promesa de curación (la mejora de la condición física en la mayor medida posible), rehabilitación (el ajuste de la persona a su condición) o adaptación (ajuste a la vida como persona con discapacidad).
Beneficio del Modelo	La aceptación de ser 'elegido' para tener una discapacidad, sentir una relación con Dios, tener un mayor sentido de propósito.	Los avances médicos y tecnológicos como servicios clave del estado de bienestar han mejorado las vidas de las personas con discapacidad.
Efecto Negativo	Ser excluido de la familia y la comunidad, sentimiento de vergüenza, tener que ocultar los síntomas de discapacidad. La discapacidad expone las vidas pecaminosas (pasadas y presentes) de la familia.	Paternalismo, patologización y promoción de la benevolencia. Promueve el empleo de personas externas y servicios para las personas con discapacidad, quienes no son incluidas en los procesos.

Fuente: Dalmeda, (2019), (P.5)

### **2.3.1 Clasificación**

Esta conjunción es necesaria, ya que el complejo “diagnóstico/discapacidad” es capaz de predecir fenómenos tan importantes como la utilización de servicios sanitarios por parte del paciente, la duración de la hospitalización, las posibilidades de reinserción laboral, el rendimiento en el trabajo o el nivel de integración social.

#### **Eje I. DIAGNÓSTICOS CLÍNICOS**

- Trastornos mentales
- Trastornos somáticos

#### **Eje II. DISCAPACIDADES**

- Cuidado personal
- Funcionamiento ocupacional
- Funcionamiento en la familia
- Comportamiento social en general

#### **Eje III. FACTORES AMBIENTALES Y CIRCUNSTANCIALES**

- Hechos negativos en la niñez
- Educación y analfabetismo
- Grupo de apoyo y circunstancias familiares
- Ambiente social
- Vivienda y circunstancias económicas
- Empleo y desempleo
- Medio ambiente del enfermo
- Circunstancias psicosociales
- Circunstancias legales
- Historia familiar de trastornos mentales y discapacidades
- Estilo de vida y manejo de las dificultades de la vida

### **2.3.1.1 Modelo Biopsicosocial de la Discapacidad**

Un estudio diseñado por Cuenot, M. (2018), se integran dos modelos desarrollados entre las características de la discapacidad como lo son el individual y el social, al mismo tiempo se destaca el modelo sistemático que se encarga del mecanismo y la discapacidad como el efecto de la interrelación que conlleva el individualismo y el contexto de lo que lo rodea en la sociedad. Si bien dicho puede identificarse muchos tipos de causas que se encuentra en dificultades y comprender como ayudarlos como unos profesionales para que actúen de una forma compleja para estas diferentes causas. *“Se trata de considerar distintas situaciones en las que un individuo puede verse obligado a realizar diferentes tipos de actividades, en contextos precisos y teniendo en cuenta sus características personales, fisiológicas y psicológicas”.* (p.2).

García, (2007)

**Como un modelo conceptual de la realidad, busca una mirada integradora de los fenómenos en el mundo de la naturaleza y aún en el mundo cultural. Como modelo holístico de salud y enfermedad, considera al individuo un ser que participa de las esferas biológicas, psicológicas y sociales, cada sistema influye en los otros y a su vez está influido por los demás. En este contexto, es válido que no se entienda la salud como la mera ausencia de enfermedad física, sino que además cualquier alteración psicológica o social, puede determinar el estado de enfermedad/discapacidad de un individuo y su estado completo de bienestar. Por ello, toda intervención ha de estar enfocada en el abordaje terapéutico de estas tres esferas, pues sólo considerando al individuo en toda su dimensión se puede garantizar con éxito una recuperación o un mantenimiento completo de la deficiencia, trastorno o enfermedad.** (p.9).

En la actualidad cada vez más se va apoyando las condiciones de vida y el estilo de vida adecuado, también se constituye variables significativas que llegan a modificar al momento de una aparición y curso de las enfermedades. La familia constituye en el apoyo fundamental y al igual del desarrollo físico, emocional u intelectual en el contexto social primario que corresponde a tratar la enfermedad y promover la salud.

### **2.3.2 Discapacidad Auditiva**

La Discapacidad auditiva o bien llamada deficiencia auditiva es una alteración o pérdida en la audición, es de suma importancia poder detectarla a temprana edad y así la persona aprenda a desempeñar un lenguaje y habla de una forma favorable.

Jorge Carrascosa García (2015) es así como lo redacta: *“La audición es un sentido de gran importancia que, entre otros, nos capacita para acceder al lenguaje. En ocasiones este sentido se ve alterado, produciéndose una pérdida de audición, lo que implica la existencia de personas con déficit auditivo.”* (p.3).

El sistema auditivo es el comprometido de convertir los estímulos sonoros en información asimilable por las áreas del cerebro especializadas en el procesamiento del habla, al verse afectada obstruye este mecanismo de comunicación y no logra comunicarse de una manera secuencial. Si bien visto el lenguaje es una principal parte para una comunicación eficaz y de alguna forma la pérdida de la audición forma parte de esa deficiencia.

Carola Román Pérez (diciembre 2007)

**La discapacidad auditiva se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral, y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona. (p.7).**

En lo general el déficit auditivo no solamente depende de características físicas o biológicas de la persona, trata de una condición que altera la interacción del déficit en el contexto en que se encuentra la persona con esta discapacidad.

### **2.3.2.1 Hipoacusia**

*José Luis Aguilar 2009. Y sus autores*

Los estudiantes con hipoacusia son aquellos aun tolerando una pérdida de audición, son capaces de adquirir por acceso auditiva el lenguaje oral y manipular el mismo de manera práctica en su proceso expresivo, aunque necesitarán en la mayoría de los casos del uso de unas prótesis apropiadas.

La hipoacusia es una dificultad en el oído en la que Martínez (2010) nos especifica y señala lo siguiente:

Se denomina hipoacusia a la pérdida funcional de la capacidad auditiva, en relación con la recepción, procesamiento y comprensión de los sonidos, tanto orales como ambientales.

Tipos de hipoacusia según el momento de aparición

Hipoacusias prelinguales: también llamadas prelocutivas, se producen en el período anterior a la aparición del lenguaje, debido principalmente a problemas congénitos o adquiridos durante el parto.

Hipoacusias postlinguales: también llamadas poslocutivas, se desarrollan después de la aparición del lenguaje y la adquisición de la lectura, y deben ser detectadas y tratadas de acuerdo con su etiología y la intensidad de la pérdida auditiva. (p.18-20).

### **2.3.2.2 Etiología**

La discapacidad auditiva comprende diferentes causas en la que reflejaremos en este momento y entender cómo se puede adquirir de forma general.

CAUSAS Prenatales. Serán las afecciones que se presentan ya durante el periodo de gestación y podemos clasificarlas de dos tipos:

- Origen hereditario-genético: La hipoacusia hereditaria afecta a un sin número de recién nacidos pueden presentarse aisladas (dominantes como recesivas) o agrupadas a otras manifestaciones.
- Adquiridas: Las hipoacusias tienen su origen en procesos infecciosos como rubéola, toxoplasmosis, sífilis, etc. o bien en la administración de fármacos ototóxicos a la madre, que pueden llegar por vía transplacentarias al feto.



CAUSAS Neonatales: dependen de múltiples factores interrelacionados Podemos centrar las causas neonatales en cuatro: anoxia neonatal, ictericia neonatal, prematuridad y traumatismo obstétrico.

CAUSAS Postnatales: Dentro de este grupo las causas más importantes son la meningitis, la laberintitis, el sarampión, la varicela, la parotiditis, así como la exposición a sustancias ototóxicas, especialmente de carácter farmacológico.

**(p.6.9).**

### **2.3.2.3 Intervención**

El docente de audición y lenguaje tiene un rol importante en la reducción auditiva. Existen distintos métodos que ayudan a trabajar las alteraciones de comunicación y lenguaje ocasionada por la discapacidad auditiva. Es esencial conocer características de un joven, como lo puede ser la pérdida auditiva, para así inclinarse al método que se debe utilizar.

Para adentrarnos en ellos se establece su clasificación en:

#### **Métodos orales:**

- Método Verbo tonal.
- Palabra Complementada.
- Otros métodos orales.

#### **Métodos gestuales:**

- Lengua de Signos.
- Dactilología.

#### **Método Mixto:**

- Bimodal.
- Comunicación Total.

### **2.3.3 Discapacidad Visual**

La Discapacidad visual, es la falta; ya sea parcial o total de la vista, implica mucho para la persona que tenga esta discapacidad moverse de un lado a otro ya que se le dificultara por su condición, estas personas necesitaran orientación y movilidad para que así se logren desenvolver y desempeñar una autoestima u independencia en sí mismo. La orientación le permitirá conocer cómo es su entorno y la movilidad es lograr mover de una manera segura y eficaz en su entorno.

Hernández (2007), Es así como la OMS nos describe las principales maneras en la que se considera la ceguera y la discapacidad visual.

**La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera que la ceguera y la discapacidad visual se pueden manifestar principalmente del siguiente modo:**

- **Discapacidad de la agudeza visual.**
- **Discapacidad visual de ambos ojos.**
- **Ausencia de un ojo.**
- **Discapacidad visual moderada de ambos ojos.**
- **Discapacidad visual severa de un ojo con visión disminuida del otro.**
- **Discapacidad visual severa de un ojo.**
- **Discapacidad del campo visual. (p.264)**

La Discapacidad visual requiere de diagnóstico en los primeros meses en el desarrollo de la visión si se encuentra en el rango normal o con algún problema, y así solucionarlo de una manera progresivamente. Salazar (2019) *A nivel mundial existen 39 millones de personas que son completamente ciegas y 246 millones que tienen baja visión, siendo un total de 285 millones de personas con discapacidad visual (P.1).*

### 2.3.3.1 Causa

En la discapacidad visual existen distintas causas, originadas una deficiencia y con esto se puede prevenir daños severos que no afecte el globo ocular de la persona, sin duda alguna las causas más específicas y el tipo de grado estos varían de distintas formas.

Cuadro 10. Causas de la Discapacidad Visual

Hereditario	Albinismo (carencia de pigmento). Aniridia (ausencia o atrofia del iris). Cataratas congénitas (cristalino opaco). Miopía degenerativa (pérdida de agudeza visual). Queratocono (córnea en forma de cono). Retinitis Pigmentaria (pérdida pigmentaria retina).
Congénitas	Anoftalmia (carencia del globo ocular). Atrofia del nervio óptico (degeneración nerviosa). Cataratas congénitas (Cristalino opaco). Microftalmia (escaso desarrollo del globo ocular). Rubéola (infección vírica-todo el ojo).
Adquiridas – Accidentales	Avitaminosis (insuficiencia de vitaminas). Cataratas traumáticas (cristalino opaco). Desprendimiento de retina (lesión retinal). Diabetes (dificultad para metabolizar la glucosa). Éstasis papilar (estrangulamiento del nervio óptico).

Fuente. Arias, (2010) (p.13)

### 2.3.3.2 Tipos

#### Discapacidad Visual (2007)

Las dificultades visuales se pueden presentar en diferentes grados de variabilidad, abarcando desde las dificultades visuales mínimas hasta la ceguera. En este sentido, es fundamental distinguir entre los conceptos de ceguera y baja visión, términos muy utilizados en la actualidad. Cabe destacar que estas definiciones han sido elaboradas con fines pedagógicos, pretendiendo una mejor comprensión y aplicación por parte del lector (p.14).

Ceguera: es la pérdida total de la vista, esta se utilizan habilidades necearías para sustituirlas.

Baja visión: aquí no afecta tanto la perdida, es necesario utilizar distintos productos de apoyo para su bienestar.

Cuadro 11. Categorías y subcategorías de la severidad de la deficiencia visual en baja visión y ceguera.

Categoría de discapacidad visual			
Menor de		Agudeza visual	
		Menor de	Igual o mayor de
<b>Baja visión</b>	1. Deficiencia moderada	20/60 (6/18)	20/200 (6/60)
	2. Deficiencia severa	20/200 (6/60)	20/400 (3/60)
<b>Ceguera</b>	3. Ceguera	20/400 (3/60)	20/1200 (5/300)
	4. Ceguera	20/1200 (5/300)	Percepción de luz (PL)
	5. Ceguera	No percepción de luz (NPL)	
	9*	Indeterminado o no especificado	

\* o cuenta dedos (CD) a un metro

Si se toma la medida del campo visual en cuenta, pacientes con un campo visual del mejor ojo no mayor de 10° de radio deben ser ubicados en la categoría 3

Fuente. Rojas, (2015), (p.4)

### **2.3.3.3 Situación Actual**

En la actualidad existen avances tecnológicos y manuales que ayudan a toda persona con discapacidad visual a superarse tanto en su hogar como desplazarse en la sociedad, es un avance importante que las personas con esta condición puedan movilizarse con ayuda de sí mismo, según Gómez (2020) *“la OMS (2020), en relación con la ceguera y discapacidad, menciona que, a nivel mundial, se calcula que aproximadamente 1300 millones de personas viven con alguna forma de deficiencia de la visión de lejos o de cerca” (p.33).*

### **2.3.4 Discapacidad Física**

En el mundo en que vivimos nos presenta muchos cambios y debemos adaptarnos a ello, es muy importante que toda persona que tenga una discapacidad física se pueda acoplar o motivar a avanzar y seguir un paso que requiera ante la sociedad, esta deficiencia es una alteración de los músculos, huesos, articulaciones y afectación en el área motriz, esta incumple la capacidad de los movimientos y equilibrio, habla y desplazamiento.

Muñoz (2011)

**Las personas con discapacidad física pueden definirse como aquellas que poseen alguna dificultad en la movilidad o en actividades derivadas de funciones neurológicas, musculares o esqueléticas. En este grupo se hallan las personas que requieren silla de ruedas, prótesis, etc. (p.7).**

Por ende, la discapacidad física es una condición que impacta a todas las personas que la posea, de la misma forma es una enfermedad grave y puede ser de carácter permanente, hace constar que es una experiencia de enfrentarse a limitaciones que se hace ver en cada día y como esta persona logre soportar esta dificultad.

### 2.3.4.1 Clasificación

La discapacidad física como una alteración ya sea permanente o transitoria del aparato locomotor, no hace reflejar Muñoz (2020) dice que *“Para ver la clasificación de los tipos de discapacidad física, la Organización Mundial de la Salud (2011), informa que pueden existir cuatro clasificaciones, estas son:”* (p.49).

Cuadro 12. Localización Topográfica y su origen

Localización Topográfica	Su Origen
Tetraplejía	Parálisis en los cuatros miembros superiores y sufre una mayor afectación.
Paraplejía	Parálisis solamente a los miembros inferiores, se puede decir las piernas.
Hemiplejía	Parálisis una parte del cuerpo como la izquierda o derecha
Monoplejía	Parálisis un solo miembro ya sea superior o inferior.

Fuente. Muñoz (2020), (p.49-50)

### **2.3.4.2 Condiciones**

La Discapacidad física o motora suelen darse por una condición genética, al igual como causa de accidente u amputación que tiene la persona. Sin embargo, pueden aparecer por alguna condición que aparece en el cerebro, la medula espinal y en la musculatura. Unas de las más comunes son las siguientes:

#### **Daños Cerebrales**

- Daños cerebrales adquiridos: es una lesión inesperada en el cerebro. Suelen aparecer con abundantes secuelas.
- Parálisis Cerebral: esta es una condición que suele ser afectada en el desarrollo cerebral en el bebé durante el embarazo.

#### **Daños en la Medula Espinal**

- Lesión en la medula Espinal: es una lesión que es causada por demasiada presión y esto altera el riesgo de sangre y oxígeno, que puede ocasionar hasta una discapacidad física permanente.
- Espina Bífida: La espina dorsal en el útero es incompleta, esto conlleva a una parálisis en las piernas.
- Esclerosis Múltiples: este es daño principalmente en la capa mielina en la medula espinal los síntomas son diversos entre ellos están: la pérdida de control motriz y el sistema locomotor.

#### **Daños en la Musculatura**

- Distrofia Muscular: es un conjunto de trastorno que debilitan la pérdida de masa muscular.

### 2.3.5 Discapacidad Intelectual

La discapacidad intelectual son problemas específicos en las áreas del desarrollo motor como lo son habilidades motrices básico, esquema corporal y el control de funciones corporales. También tienen problemas en la coordinación óculo-manual, lateralidad y de control visual motor, esta discapacidad se puede originar antes de los 18 años de edad.

Ke, X., 2017 Redacta

**El término discapacidad intelectual (DI) está siendo cada vez más utilizado en lugar de retraso mental. La DI es entendida como la adquisición lenta e incompleta de las habilidades cognitivas durante el desarrollo humano, que implica que la persona pueda tener dificultades para comprender, aprender y recordar cosas nuevas, que se manifiestan durante el desarrollo, y que contribuyen al nivel de inteligencia general, por ejemplo, habilidades cognitivas, motoras, sociales y de lenguaje (Organización Mundial de la Salud, 1992). (P.2).**

Para la familia juega un rol importante adaptarse en esta situación cuando diagnostiquen a una persona con discapacidad intelectual, comprometerse a al cambio y demostrar un apoyo incondicional hasta su vida adulta, para poder adaptarlo a la sociedad, para Coronel (2018) *“El concepto vigente de discapacidad intelectual hace referencia a limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas”* (p.5).



### 2.3.5.1 Clasificación

González, (2014) clasificación de la discapacidad intelectual se tuvo en cuenta:

- Ligera: Posee un C.I entre 69 y 52, potencialidades de escolaridad hasta noveno grado en educación especial, es susceptible de formación laboral, es capaz de integrarse social y laboralmente, y puede necesitar asistencia y guía en períodos de stress económico o social.
- Moderada: Posee un C.I entre 51 y 36, potencialidades de escolaridad hasta sexto grado en la educación especial, es susceptible de formación laboral, es capaz de integrarse social y laboralmente con ayuda, y necesita asistencia y guía en períodos ante ligeros cambios sociales.
- Severa: Posee un C.I entre 35 y 20, potencialidades para el logro de habilidades adaptativas funcionales, es susceptible de aprendizaje de técnicas laborales elementales, es capaz de integrarse laboralmente con ayuda en un medio protegido y puede contribuir parcialmente a su autocuidado bajo supervisión.
- Profunda: Posee un C.I en 19 y menos, potencialidades de comunicación verbal o extraverbal elementales, es dependiente en actividades de la vida diaria, las posibilidades de desarrollo están directamente relacionadas con las oportunidades que se les ofrecen tanto en la familia como en la comunidad, y usualmente necesita de cuidados de enfermería.

### **2.3.6 Desafíos de la educación superior para las personas con Discapacidad**

Unos de lo que se enfrenta una persona con discapacidad al ingresar a una universidad son los desafíos tanto físicos como estructurales, esto corresponde a como se debe desenvolver en esta institución y de una manera progresiva, Bornand, (2016) redacta de manera concreta una definición así:

**En cuanto al contexto universitario, existe un número creciente de jóvenes con discapacidad que desean ser parte del mundo universitario, pero se observa que, dentro de la realidad educativa, la Universidad es una de las instituciones más excluyentes para el ingreso y permanencia de los estudiantes, especialmente en los países no desarrollados (Díaz Sánchez, 2000). (p.3)**

Pérez-Castro, J. (2016) *“Finalmente, entre los principales problemas que, hasta ese momento, se enfrentaban para ampliar el acceso y la permanencia de este sector de la población estaban”*:

- La organización de la educación básica y media superior, las cuales funcionaban como una especie de tamiz para los estudiantes con discapacidad, lo que reducía sus probabilidades de llegar a los estudios superiores.
- La insuficiencia de las políticas públicas para hacer cumplir los derechos de las personas con discapacidad, establecidos en las convenciones y acuerdos internacionales y las propias legislaciones nacionales, o para concretar los planes y programas institucionales.
- La incidencia de las variables socioeconómicas en el acceso y la permanencia de las personas con discapacidad, abonado muchas veces por la falta de voluntad política de las autoridades universitarias para impulsar cambios al interior de las instituciones.

- La permanencia de múltiples barreras de tipo pedagógico, comunicacional, actitudinal y arquitectónico, dentro y fuera de los establecimientos de educación superior.
- El uso insuficiente de las tecnologías de la información y la comunicación en la diversificación de la oferta institucional, como por ejemplo los programas a distancia que podrían ser una alternativa para ampliar las oportunidades de la población con discapacidad.
- La poca centralidad otorgada a las propias personas con discapacidad, a sus necesidades y expectativas, dada la persistencia de enfoques asistencialistas o altruistas en los programas y servicios institucionales.
- El desconocimiento que, en general, se tenía del número y las condiciones en que vivían las personas con discapacidad, debido a la ausencia de registros e información estadística (Moreno, 2005). (P.7-8)

## **CAPÍTULO III**

## **CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO**

### **3.1 Diseño de Investigación**

**Reidl Martínez (2012) El diseño también señala cuántos y cuáles registros u observaciones se realizarán, cómo se analizará la información obtenida (de manera cualitativa o cuantitativa) así como el tipo de estadística, de ser el caso, que se utilizará para responder la pregunta de investigación (p.1).**

El diseño de investigación es todo aquello que representa una obtención de cualquier aspecto que tenga que ver con el objetivo para lograr lo que se quiere en el estudio, de igual manera es una técnica mediante el proceso de obtención de datos adecuados y particulares para un propósito adecuado.

Para efecto de esta investigación es de carácter descriptiva, explicativa. Es explicativa porque permitirá explicar detalladamente como el estudiante de Udelas se integra en la formación laboral. También se puede decir que es descriptiva porque permitirá describir de distintas funciones que tiene cada estudiante con discapacidad.

#### **3.1.1 Tipo de Investigación**

En cuanto a los tipos de investigación es, no experimentales/transversales.

Según Agudelo (2008) describe el diseño no experimental como:

**La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos en la**

**investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos (p.39).**

Esta investigación toma en cuenta la recolección de datos adecuados para el funcionamiento de dicha investigación, cabe resaltar que no se manipula las variables estudiadas sino solo describirla de manera general. Al igual que se centra en la obtención de información pertinente de las variables para describirlas o indagar sobre el momento y tiempo determinado de cada investigación.

### **Transversal o transeccional**

Este estudio se enfoca en recolectar datos adecuados para avanzar, sobre el estado en que se encuentre las variables proporcionadas de la investigación dando como resultado la relación del tiempo determinado, en este momento es que se utiliza el diseño transeccional. Este diseño de indagación almacena información requerida en un tiempo y momento determinado.

### **3.2 Población y muestra**

Gurumendi (2020) sostiene una definición en la cual hace referencia sobre la población y muestra que en sus tiempos Arias lo sostuvo de esta manera:

**Para Fideas Arias, (2006) población es: “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación. Esta queda determinada por el problema y por los objetivos del estudio”.**

**Para Arias (2006), la muestra es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”.**

La población se puede definir, como la colección de lo que se puede considerar en el estudio y la muestra es parte determinado del número de la población estudiada. En cuanto a la investigación los datos se recolectaron de la siguiente manera.

### 3.3 Variables

En este punto se hablará de las distintas variables que se proporciona en esta investigación ya que es una característica que se pueda dar en ciertos momentos y modalidades. Para ello esta investigación constan con tres variables que se definirá como la primera es formación académica, segunda inserción laboral y tercera sobre discapacidad.

Cuadro 13. Operacional de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional
<b>Variable 1</b> Formación Académica	<b>Ortiz (2011)</b> “La competencia académica integra diversas competencias que están ligadas a los diferentes conocimientos y habilidades desarrolladas en el contexto escolar, lo que implica una acción encaminada hacia el aprendizaje significativo: la persona logra adaptar el conocimiento para actuar	La formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta que te ayudarán a consolidar las competencias que posees.

	objetivamente según la situación” (p.25).	
<b>Variable 2</b> Inserción laboral	<b>(Mamani 2019)</b> “la inserción laboral como un proceso integral en el que interviene distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad, Bisquerra (1992)”. (p.2)	La inserción laboral apuesta por la incorporación en el mercado de trabajo, puesto que considera que un trabajo permite a la persona acceder a la economía de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de experiencia.
<b>Variable 3</b> Discapacidad	<b>Giaconi (2017)</b> ...” Actualmente, la discapacidad es considerada como una condición que forma parte de toda especie humana, pues se reconoce que todas las personas vivirán una situación de discapacidad -temporal o permanente- en sus vidas (OMS, 2011)”. (p.1)	Es toda aquella persona que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con el entorno, encuentran diversas barreras, que pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás ciudadanos.



### **3.4 Instrumentos y/o herramientas de recolección de datos y/o materiales – equipos**

En este punto se proporcionaron los siguientes instrumentos para la recolección de datos, las cuales se llevaron a cabo para la investigación presente.

- Entrevista: se lleva a cabo por la información requerida para la utilización de la investigación, esta técnica es importante para obtener una respuesta necesaria e incorporarla al estudio correspondiente. El principal objetivo es recopilar la información oral sobre las opiniones de cada persona.
- Cuestionario: esta es otra herramienta que redacta el investigador por medio de pregunta precisas, con el propósito de obtener la información de los consultados. Este cuestionario es un documento a base de preguntas que son redactadas de forma organizada y coherente, con el fin de requerir la información necesaria.

Para Abril (2008) nos muestra una explicación sobre la definición de instrumentos:

*“Las técnicas constituyen el conjunto de mecanismos, medios o recursos dirigidos a recolectar, conservar, analizar y transmitir los datos de los fenómenos sobre los cuales se investiga” (p.3).*

### **3.5 Procedimiento.**

Al momento de llevar acabo esta investigación consta sobre la colección de datos que pertenece al marco de trabajo donde se implementa los siguientes procedimientos:

- Seleccionar el titulo que se lleva a cabo la investigación.
- Búsqueda de población en la que se realiza el estudio
- Informaciones bibliográficas necesaria
- Desarrollar el primer capitulo
- Búsqueda de información, libros, internet, otros y desarrollo el marco teórico.
- Aplicar la prueba piloto y seguido la encuesta oficial.
- Elaborar el tercer capítulo, marco metodológico: en donde se desarrolla los datos como el diseño y tipo de investigación, seguido las operacionalizaciones de las variables.
- Capitulo IV: formulación de tablas y graficas en la que se interpretan los resultados.
- Conclusiones y recomendaciones-limitaciones.
- Entrega del informe final a la profesora asesora.
- Revisión por parte de la profesora de español.
- Entrega de nota e informe a los jurados.
- Defensa del trabajo de investigación
- Entrega del trabajo de investigación a la Universidad Especializada de las Américas.

# **CAPÍTULO IV**

## **CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

En este capítulo se muestra el análisis cuantitativo de los resultados obtenidos en relación al tema de estudio, la formación académica y su relación con la inserción laboral de personas con discapacidad: caso egresados Udelas-Veraguas 2020.

Estos datos fueron recogidos mediante la aplicación de encuestas a una población conformada por 15 egresados de la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), los cuales se evaluaron para investigar los hechos de dicho trabajo investigativo en forma literal, en base a tablas o cuadros de frecuencia y porcentajes, así como también mediante gráficos para cada una de las interrogantes.

## CUADRO N°1

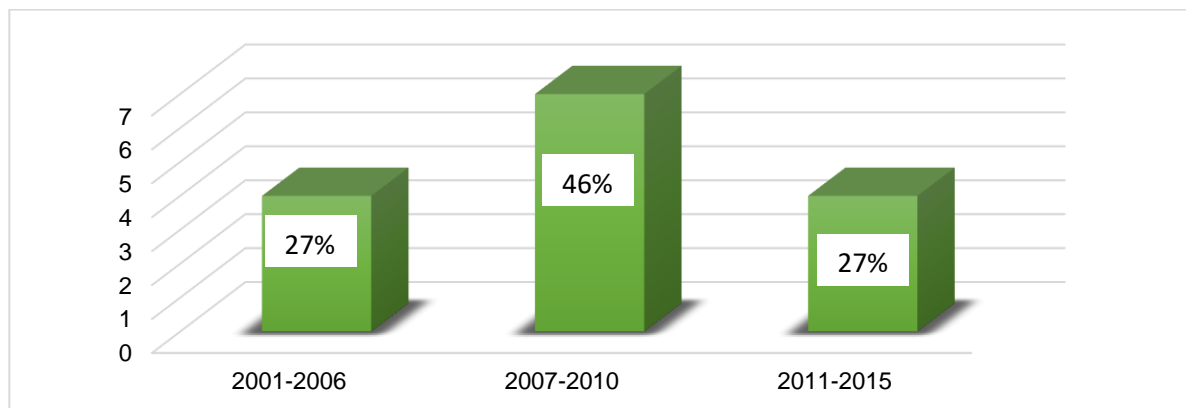
### AÑO QUE OBTUVO LA LICENCIATURA

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
<b>Total</b>	15	100%
<b>2001-2006</b>	4	26.7%
<b>2007-2010</b>	7	46.6%
<b>2011-2015</b>	4	26.7%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

## GRÁFICO N°1

### AÑO QUE OBTUVO LA LICENCIATURA



Fuente: Cuadro N°1.

El gráfico N°1 muestra que, entre la población encuestada, el 26.7% que corresponde a una totalidad de 4 personas obtuvo su licenciatura entre los años 2001-2006; seguidamente el 46.6% que hace referencia a 7 personas obtuvo su licenciatura entre los años 2007-2010 y del mismo modo otro 26.7% obtuvo su licenciatura entre los años 2011-2015. Se puede revelar que en Udelas desde el 2001 hasta el 2015 se mantiene la admisión de estudiantes con discapacidad.

## CUADRO N°2

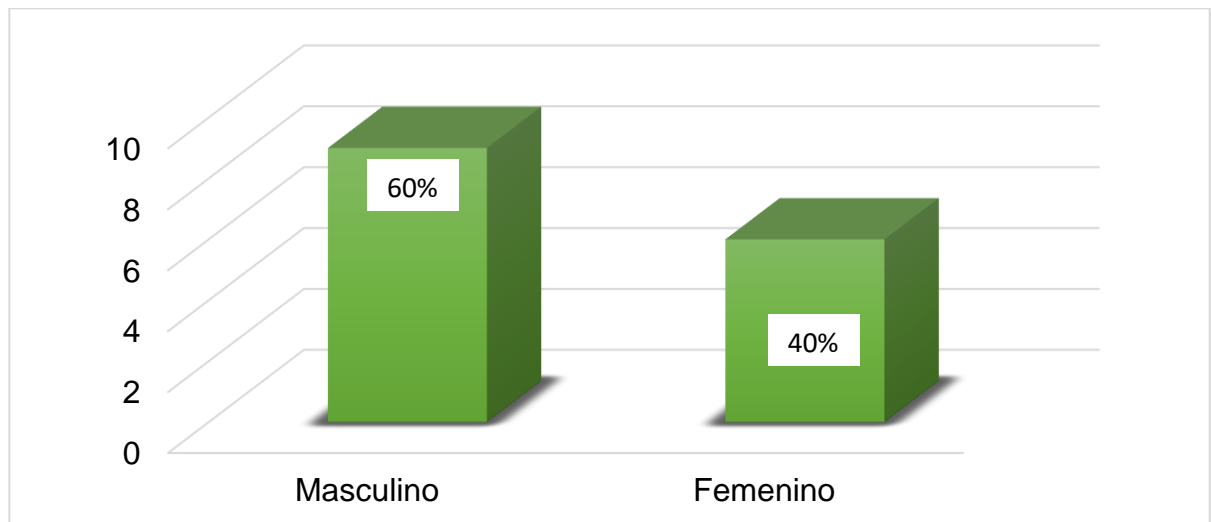
### SEXO

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Total	15	100%
Masculino	9	60%
Femenino	6	40%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020.

## GRÁFICO N°2

### SEXO



Fuente: Cuadro N°2.

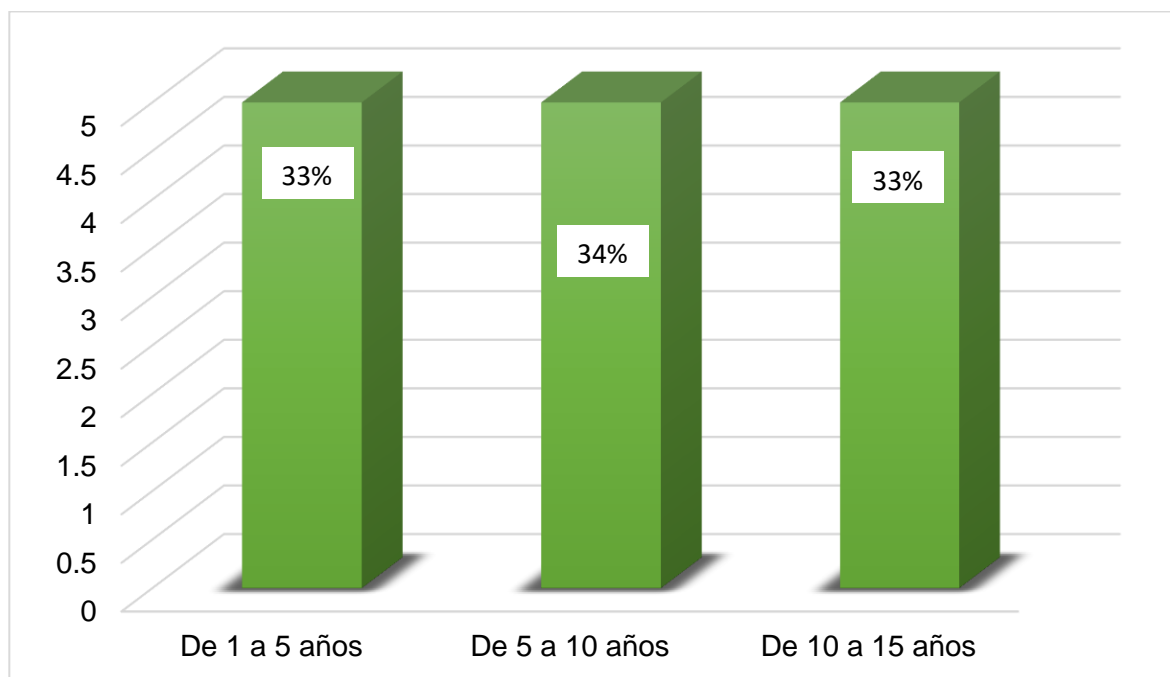
El gráfico N°2 detalla que dentro de los 15 participantes que fueron encuestados, el 60% corresponde a 9 personas del sexo masculino y el 40% restante hace referencia a 6 personas del sexo femenino. Son positivo los resultados porque les da la oportunidad a ambos sexos de lograr la licenciatura de su preferencia.

**CUADRO N°3**  
**AÑOS DE LABORAR**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
<b>Total</b>	15	100%
<b>De 1 a 5 años</b>	5	33%
<b>De 5 a 10 años</b>	5	34%
<b>De 10 a 15 años</b>	5	33%

Fuente: Encuesta a Profesionales egresado de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

**GRÁFICO N°3**  
**AÑOS DE LABORAR**



Fuente: Cuadro N°3.

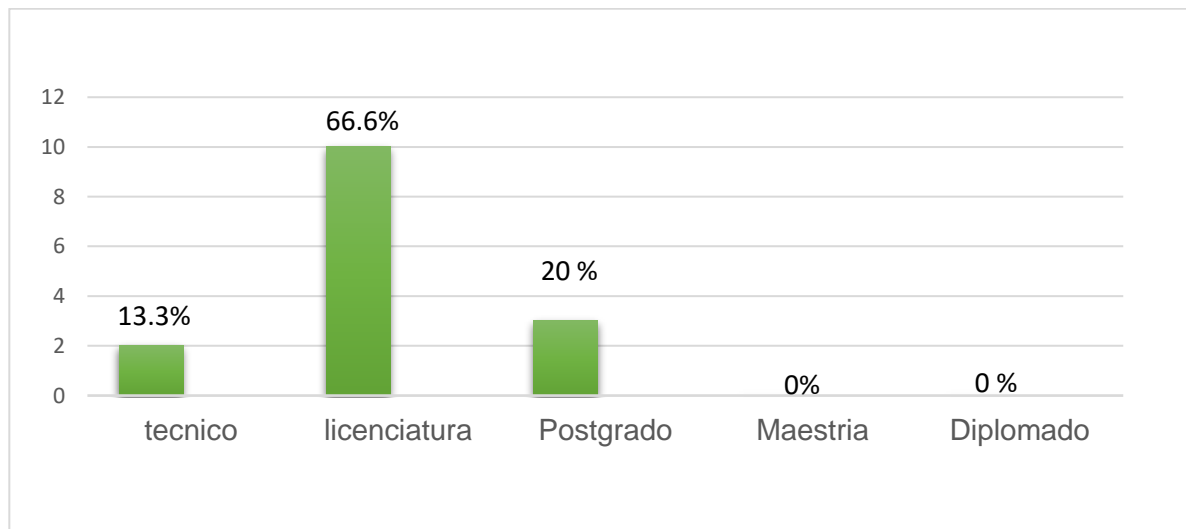
El gráfico N°3 hace referencia a los años laborables, donde dentro de la población encuestada, un 33% que corresponde a 5 personas posee de 1 a 5 años; otro 34% posee de 5 a 10 años de laborar; así como también otro 33% que posee de 10 a 15 años de laborar. Es de mayor satisfacción que los egresados de Udelas permanecen en un puesto de trabajo estable.

**CUADRO N°4**  
**FORMACIÓN ACADÉMICA**

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
<b>Total</b>	15	100%
<b>Técnico</b>	2	13.3%
<b>Licenciatura</b>	10	66.6%
<b>Postgrado</b>	3	20%
<b>Maestría</b>	0	0%
<b>Diplomado</b>	0	0%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020.

**GRÁFICO N°4**  
**FORMACIÓN ACADÉMICA**



Fuente: Cuadro N°4.

Entre la población encuestada se pudo conocer que de las 15 personas el 13.3% que corresponde a 2 persona logro obtener el título de técnico; por otro lado, un 66.6% que hace referencia a 10 personas obtuvieron el título de licenciatura; un 20% es decir 3 personas obtuvieron el título de postgrado; otro 0% que refleja a ningunas personas obtuvieron el título de maestría y al igual que modo un 0% obtuvo el título de diplomado. Han correspondido a salir adelante y superarse logrando el título que desean y desempeñándose.



## CUADRO N°5

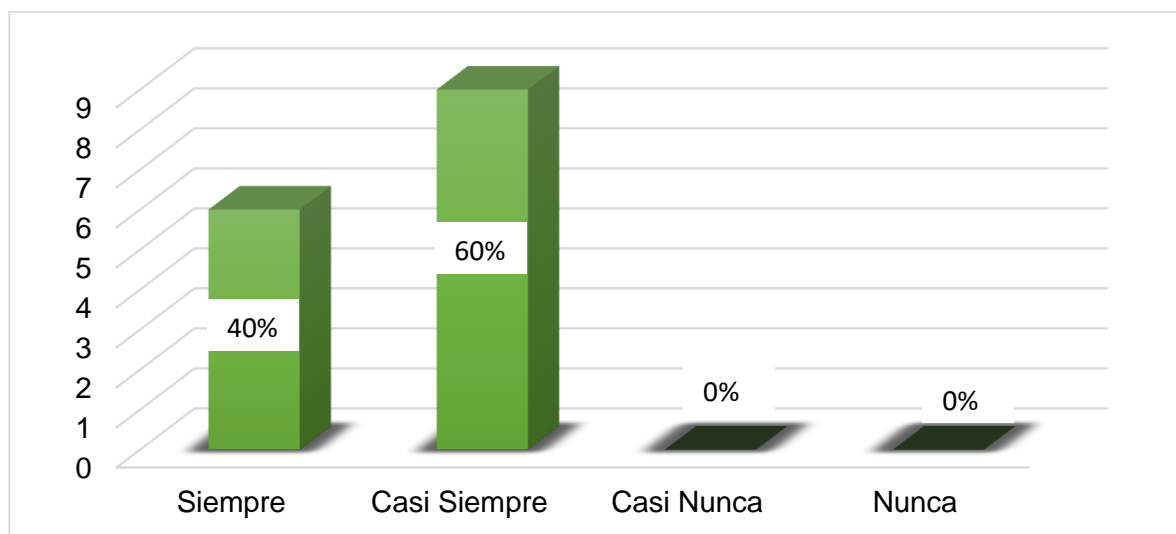
### EL TÍTULO UNIVERSITARIO HA CONTRIBUIDO A MEJORAR SU NIVEL SOCIO-LABORAL

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Total	15	100%
Siempre	6	40%
Casi Siempre	9	60%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

## GRÁFICO N°5

### EL TÍTULO UNIVERSITARIO HA CONTRIBUIDO A MEJORAR SU NIVEL SOCIO-LABORAL



Fuente: Cuadro N°5.

En relación a la interrogante sobre si el título universitario ha contribuido a mejorar su nivel socio-laboral, de la totalidad de participantes encuestados el 40% que corresponde a 6 personas señala que siempre ha mejorado su nivel socio-laboral; por otro lado, un 60% que hace referencia a 9 personas refleja que casi siempre ha mejorado su nivel socio-laboral. Contribuye positivo su título al momento de ingresar al campo laboral.

## CUADRO N°6

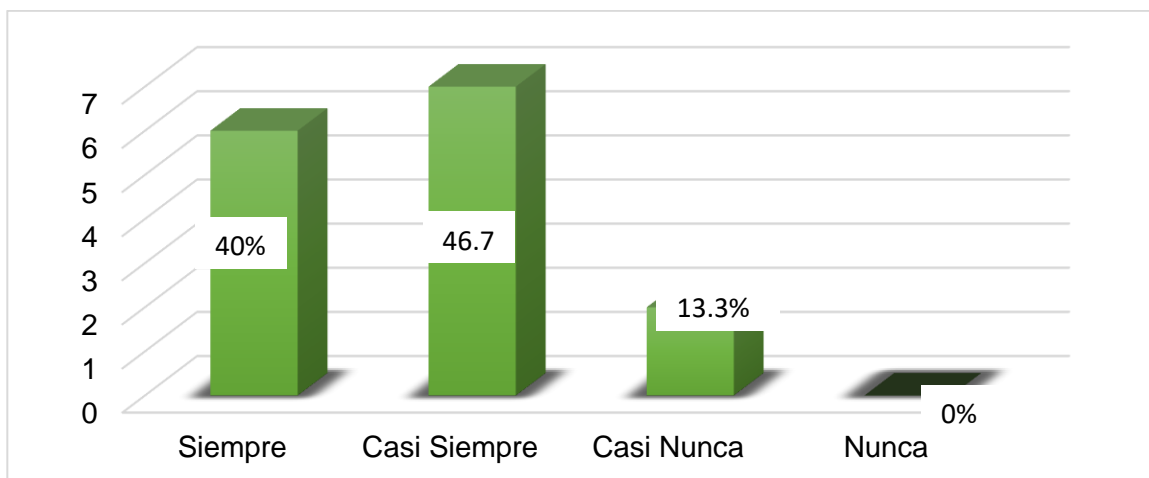
### LA ENTIDAD EN DONDE TRABAJA LE PERMITE SEGUIR SUPERÁNDOSE ACADÉMICAMENTE

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Total	15	100%
Siempre	6	40%
Casi Siempre	7	46.7%
Casi Nunca	2	13.3%
Nunca	0	0%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

## GRÁFICO N°6

### LA ENTIDAD EN DONDE TRABAJA LE PERMITE SEGUIR SUPERÁNDOSE ACADÉMICAMENTE



Fuente: Cuadro N°6.

El gráfico N°6 hace referencia a la interrogante sobre si la entidad en donde trabaja le permite seguir superándose académicamente, de la totalidad de personas encuestadas, el 40% que hace referencia a 6 personas siempre han podido seguir superándose; un 46.7% que corresponde a 7 personas manifiestan que casi siempre la entidad les permite seguir superándose; mientras que un 13.3% que refleja a 2 personas casi nunca la entidad les permite seguir superándose académicamente. En la mayoría de los casos las empresas deciden apoyar académicamente a los trabajadores que quieran superarse.

## CUADRO N°7

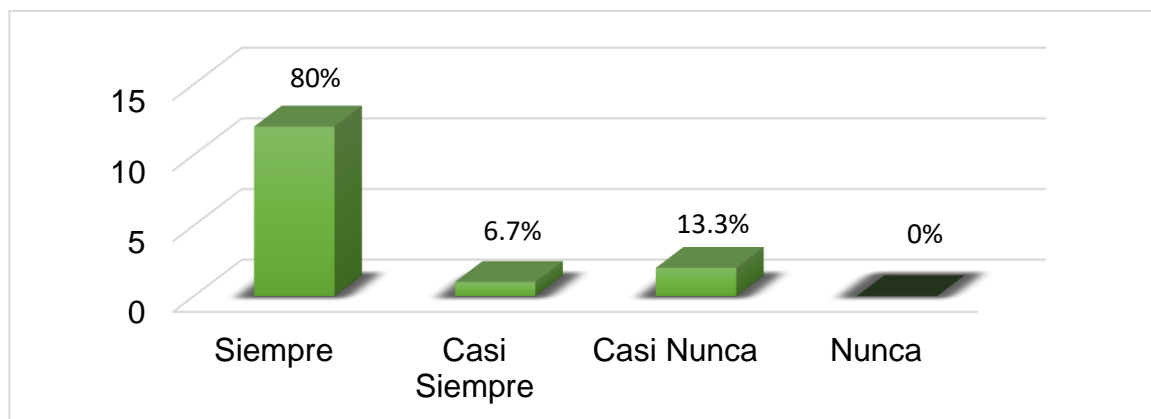
### AL INICIO DE LA CARRERA, RECIBÍ INFORMACIÓN VERAZ ACERCA DEL PLAN DE ESTUDIO SELECCIONADO

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Total	15	100%
Siempre	12	80%
Casi Siempre	1	6.7%
Casi Nunca	2	13.3%
Nunca	0	0%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

## GRÁFICO N°7

### AL INICIO DE LA CARRERA, RECIBÍ INFORMACIÓN VERAZ ACERCA DEL PLAN DE ESTUDIO SELECCIONADO



Fuente: Cuadro N°7.

En relación a la interrogante sobre si al inicio de la carrera, recibió información veraz acerca del plan de estudio de la carrera que selecciono, de las 15 personas encuestadas, el 80% que corresponde a 12 personas siempre recibieron información; un 6.7% que hace referencia a 1 persona casi siempre recibió información; mientras que un 13.3% que refleja a 2 personas casi nunca obtuvieron información acerca del plan de la carrera seleccionada. La información fue de gran ayuda al instante de ingresar a la carrera que desea estudiar.

## CUADRO N°8

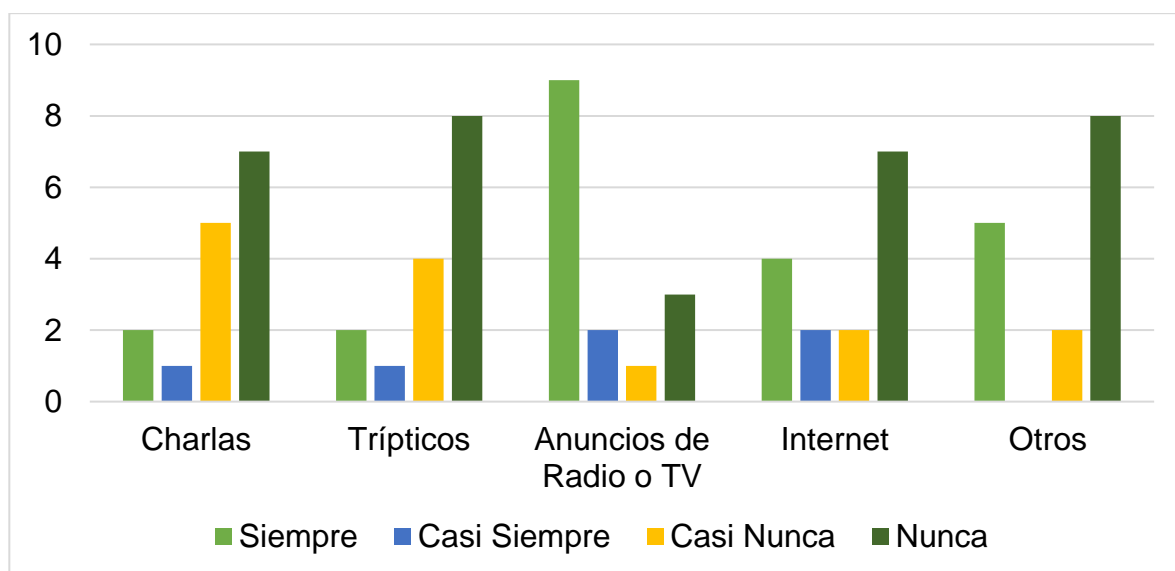
### CÓMO SE INFORMÓ SOBRE LA EXISTENCIA DE LA CARRERA DE ESTUDIÓ

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	VR	VA	VR	VA	VR	VA	VR	VA
Charlas	2	13.3 %	1	6.7%	5	33.3 %	7	46.7 %
Trípticos	2	13.3 %	1	6.7%	4	26.6 %	8	53.3 %
Anuncio de Radio o TV	9	60%	2	13.3 %	1	6.7%	3	20%
Internet	4	26.6 %	2	13.3 %	2	13.3 %	7	46.7 %
Otros	5	33.3 %	0	0%	2	13.3 %	8	53.3 %

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

## GRÁFICO N°8

### CÓMO SE INFORMÓ SOBRE LA EXISTENCIA DE LA CARRERA QUE ESTUDIÓ



Fuente: Cuadro N°8.

En base al cuadro N°8 sobre cómo se informó sobre la existencia de la carrera que estudio, de la totalidad de participantes encuestados, los cuales fueron 15 personas, 2 personas siempre estuvieron informadas mediante charlas, 1 persona casi siempre recibía charlas, 5 personas casi nunca recibieron la información por charlas, del mismo modo que otras 7 personas que nunca recibieron charlas.

Otro de los medios de información fueron los trípticos, donde 2 personas contestaron que siempre se mantuvieron informadas por ellos, tan solo una persona menciona que casi siempre recibía información por trípticos, 4 personas reflejan que casi nunca recibieron información por trípticos, mientras que 8 personas nunca recibieron trípticos como medio de información de la carrera de estudio.

En relación al ítem de anuncios en la Radio o la Tv, 9 personas manifiestan que siempre escucharon anuncios sobre la carrera, 2 personas casi siempre escuchaban anuncios, 1 persona casi nunca llegó a escuchar anuncios y solo 3 personas nunca escucharon anuncios sobre la carrera en Radio o Tv.

Sobre el ítem internet, 4 personas manifiestan que siempre recibían información de la carrera vía internet, 2 personas reflejan que casi siempre recibían información por medio de la internet, a su vez, 2 personas afirman que casi nunca recibían información vía internet y tan solo 7 personas sugieren que nunca recibieron por vía internet información sobre la carrera.

Por último, en relación al ítem Otros, 5 personas reflejan que siempre recibían información por otros medios alternos, ninguna persona manifiesta que casi siempre recibían información por otros medios, 2 personas establecen que casi nunca la recibían y 8 personas nunca recibieron información por otros medios alternos. Los estudiantes lograron informarse de una forma confiable a través de la radio, televisión e internet que son beneficiosa.

## CUADRO N°9

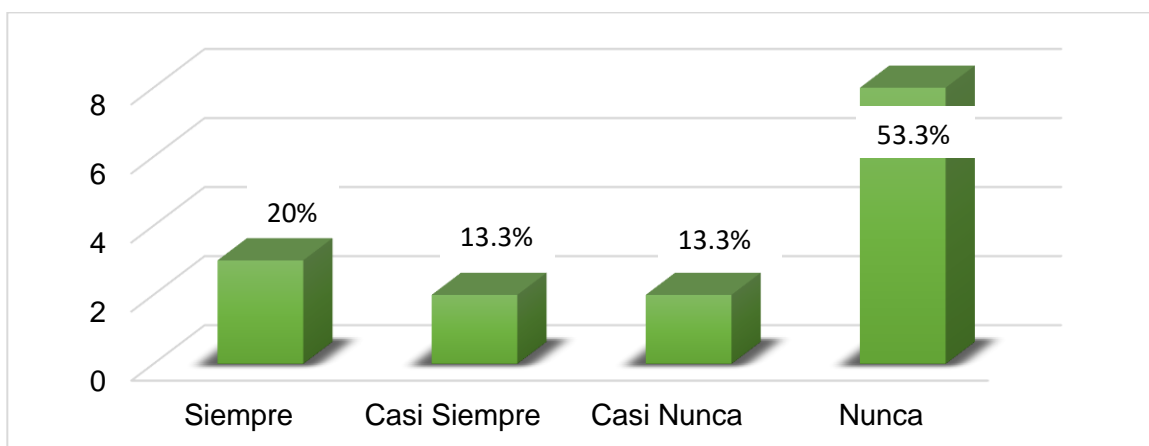
### DONDE USTED RESIDE CUENTA CON LA ACCESIBILIDAD DE UNA EXTENSIÓN SEDE O CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO CERCANO

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Total	15	100%
Siempre	3	20%
Casi Siempre	2	13.3%
Casi Nunca	2	13.3%
Nunca	8	53.3%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020 González, L 2020

## GRÁFICO N°9

### DONDE USTED RESIDE CUENTA CON LA ACCESIBILIDAD DE UNA EXTENSIÓN SEDE O CENTRO REGIONAL UNIVERSITARIO CERCANO



Fuente: Cuadro N°9.

En base a la interrogante N°9 sobre si donde usted reside cuenta con la accesibilidad de una extensión sede o centro regional universitario cercano, 3 de los participantes, que engloba el 20% manifiestan que siempre cuentan con una extensión, 2 personas que engloban el 13.3% reflejan que casi siempre cuentan con una extensión, a su vez otras 2 personas reflejan que casi nunca cuentan con una extensión y 8 personas que engloban el 53.3% afirman que nunca cuentan con una extensión universitaria en el área donde residen. A pesar de que no es tan accesible o cercano de una universidad, se refleja un positivismo, demostrando su desempeño a estudiar su carrera de preferencia.

## CUADRO N°10

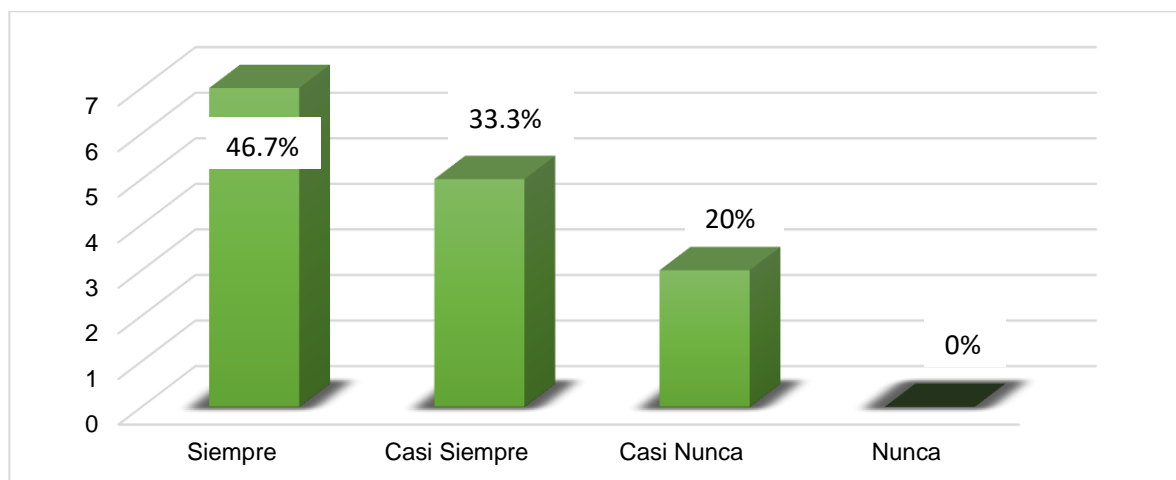
### LAS PRÁCTICAS, CONSIDERA QUE LE AYUDARON EN SU FORMACIÓN LABORAL

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Total	15	100%
Siempre	7	46.7%
Casi Siempre	5	33.3%
Casi Nunca	3	20%
Nunca	0	0%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

## GRÁFICO N°10

### LAS PRÁCTICAS, CONSIDERA QUE LE AYUDARON EN SU FORMACIÓN LABORAL



Fuente: Cuadro N°10.

En relación a la interrogante N°10 sobre si las prácticas le han ayudado en su formación laboral, de los 15 participantes encuestados, 7 que engloba el 46.7% manifiestan que siempre le han ayudado las prácticas; 5 personas que engloba el 33.3% reflejan que casi siempre les ha ayudado; 3 personas que engloban el 20% afirman que casi nunca les ha ayudado y ninguna persona manifestó que las prácticas no le hayan ayudado en su formación laboral. Cabe resaltar que las prácticas es una motivación y experiencia que ayuda al instante de ingresar al campo de trabajo.

### CUADRO N°11

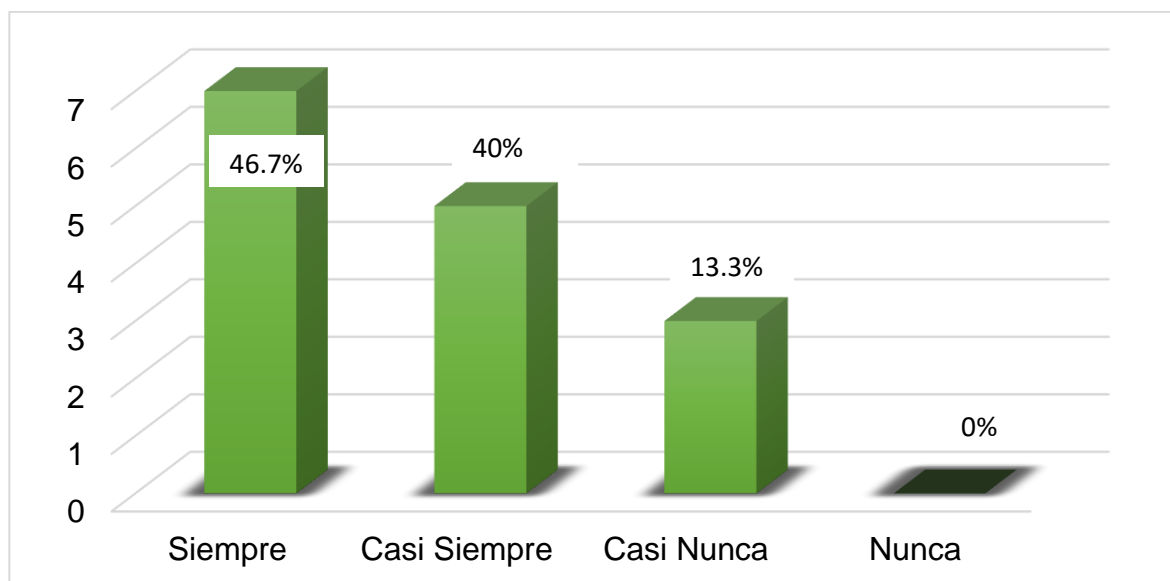
#### LAS ENSEÑANZAS QUE RECIBIÓ SON ÚTILES EN EL CRECIMIENTO DE SU PROFESIÓN

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Total	15	100%
Siempre	7	46.7%
Casi Siempre	6	40%
Casi Nunca	2	13.3%
Nunca	0	0%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

### GRÁFICO N°11

#### LAS ENSEÑANZAS QUE RECIBIÓ SON ÚTILES EN EL CRECIMIENTO DE SU PROFESIÓN



Fuente: Cuadro N°11.

El gráfico N°11 hace referencia a la interrogante sobre si las enseñanzas que recibió son útiles en el crecimiento de su profesión, de los 15 participantes encuestados, 7 que engloba el 46.7% reflejan que siempre les han sido útiles; 6 personas que engloban el 40% sugieren que casi siempre les han sido útiles; 2 personas que engloba el 13.3% afirman que casi nunca les han sido útiles y ninguna persona sugiere que no le hayan sido útil nunca estas enseñanzas. Es muy positivo la enseñanza que le facilitó los docentes para su crecimiento como profesionales.



## CUADRO N°12

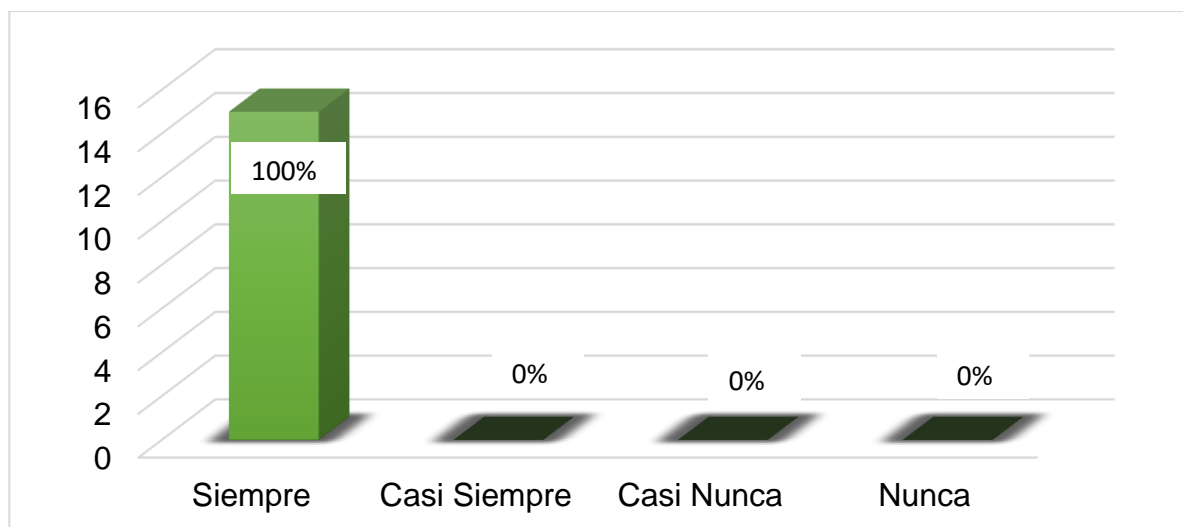
### CONSIDERA QUE SU FORMACIÓN ACADÉMICA ES POSITIVA PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Total	15	100%
Siempre	15	100%
Casi Siempre	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

## GRÁFICO N°12

### CONSIDERA QUE SU FORMACIÓN ACADÉMICA ES POSITIVA PARA EL DESEMPEÑO DE SU TRABAJO



Fuente: Cuadro N°12.

En base a la interrogante N°12 sobre si considera que su formación académica es positiva para el desempeño de su trabajo, de las 15 personas encuestadas el 100% de las mismas manifiesta que si ha sido positiva su formación académica a lo largo de su desempeño laboral. Es muy efectiva la formación académica brindada en su desarrollo laboral.

### CUADRO N°13

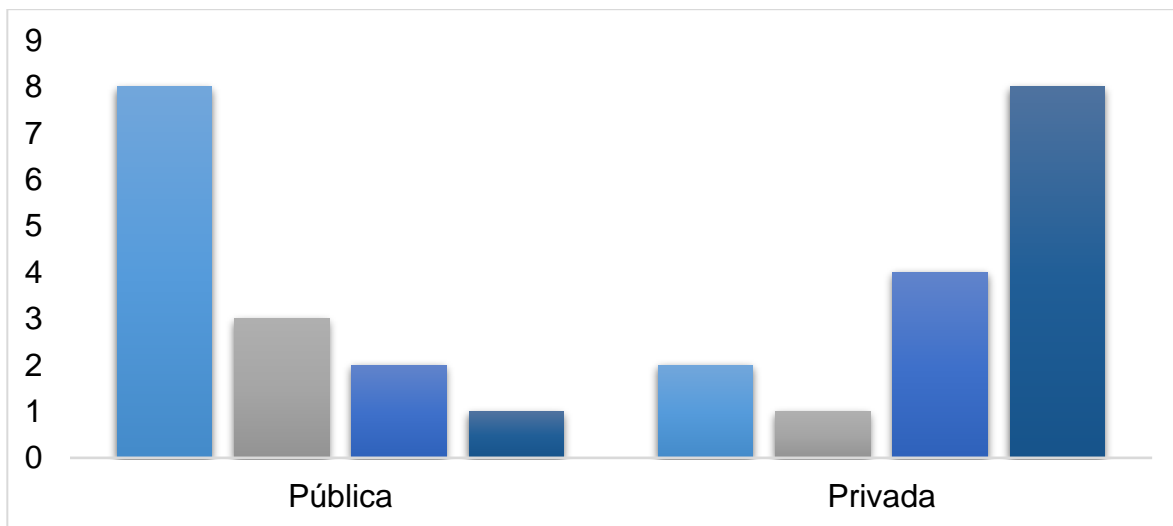
#### EMPRESA DONDE LABORA AL CULMINAR LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIO

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	VR	VA	VR	VA	VR	VA	VR	VA
<b>Total</b>	15	13.3%	1	6.7%	5	33.3%	7	46.7%
<b>Pública</b>	8	53.3%	3	20%	2	13.3%	1	6.7%
<b>Privada</b>	2	13.3%	1	6.7%	4	26.6%	8	53.3%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

### GRÁFICO N°13

#### EMPRESA DONDE LABORA AL CULMINAR LOS ESTUDIOS UNIVERSITARIO



Fuente: Cuadro N°13.

En base al cuadro N°13 sobre el tipo de empresa donde labora luego de culminar sus estudios universitarios, de la totalidad de participantes encuestados, los cuales fueron 15 participantes, 8 personas siempre laboran en el área pública; 3 persona casi siempre laboran en el área pública; 2 personas casi nunca laboran en el área pública y del mismo modo 1 persona afirma que nunca ha laborado en el área pública.

Por otro lado, donde 2 personas contestaron que siempre se mantienen laborando en el área privada, tan solo 1 persona menciona que casi siempre labora en el área privada, 4 personas reflejan que casi nunca laboran en el área privada, mientras que 8 personas nunca han laborado en el área privada. Mayormente se sitúan en una empresa públicas que lo ayuda a incorporarse a su labor como profesionales.

#### CUADRO N°14

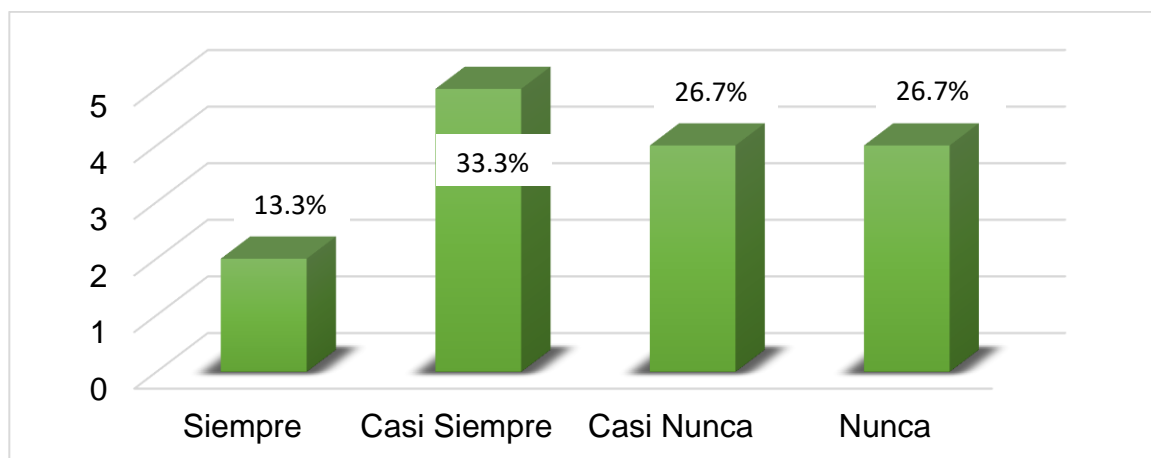
##### RECIBE APOYO A TRAVÉS DEL MITRADEL

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
<b>Total</b>	15	100%
<b>Siempre</b>	2	13.3%
<b>Casi Siempre</b>	5	33.3%
<b>Casi Nunca</b>	4	26.7%
<b>Nunca</b>	4	26.7%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

#### GRÁFICO N°14

##### RECIBE APOYO A TRAVÉS DEL MITRADEL



Fuente: Cuadro N°14.

En relación a la interrogante N°14 sobre si recibe apoyo a través de MITRADEL, de los 15 participantes encuestados, 2 personas que engloban el 13.3% reflejan que siempre han recibido apoyo de MITRADEL; 5 que personas engloban el 33.3% casi siempre reciben apoyo; 4 personas que engloban el 26.7% aseguran que casi nunca han recibido apoyo de MITRADEL; al igual que otras 4 personas

que afirman que nunca han recibido apoyo de MITRADEL. La institución se preocupa por el bienestar de cada persona con discapacidad de lograr superarse satisfactoriamente.

### CUADRO N°15

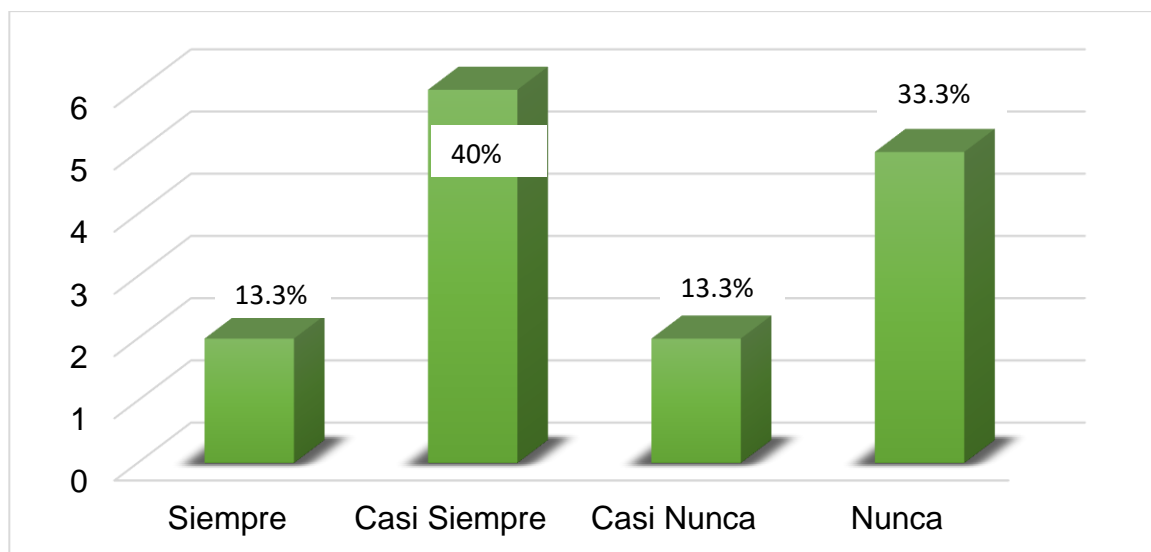
#### RECIBE ORIENTACIONES DE LOS COLABORADORES Y JEFES

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
<b>Total</b>	15	100%
<b>Siempre</b>	2	13.3%
<b>Casi Siempre</b>	6	40%
<b>Casi Nunca</b>	2	13.3%
<b>Nunca</b>	5	33.3%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

### GRÁFICO N°15

#### RECIBE ORIENTACIONES DE LOS COLABORADORES Y JEFES



Fuente: Cuadro N°15.

En relación a la interrogante N°15 sobre si ha recibido orientaciones por parte de los colaboradores y jefes, de los 15 participantes encuestados, 2 personas que engloban el 13.3% afirman que siempre han recibido algún tipo de orientación; 6 personas que engloban el 40% casi siempre reciben algún tipo de orientación; 2 personas que engloba otro 13.3% afirman que casi nunca reciben algún tipo de

orientación y solo 5 personas que engloban el 33.3% reflejan que nunca han recibido algún tipo de orientación por parte de los colaboradores o jefes. Los colaboradores mantienen una empatía positiva con orientaciones y apoyo necesarios de cada empleado.

## CUADRO N°16

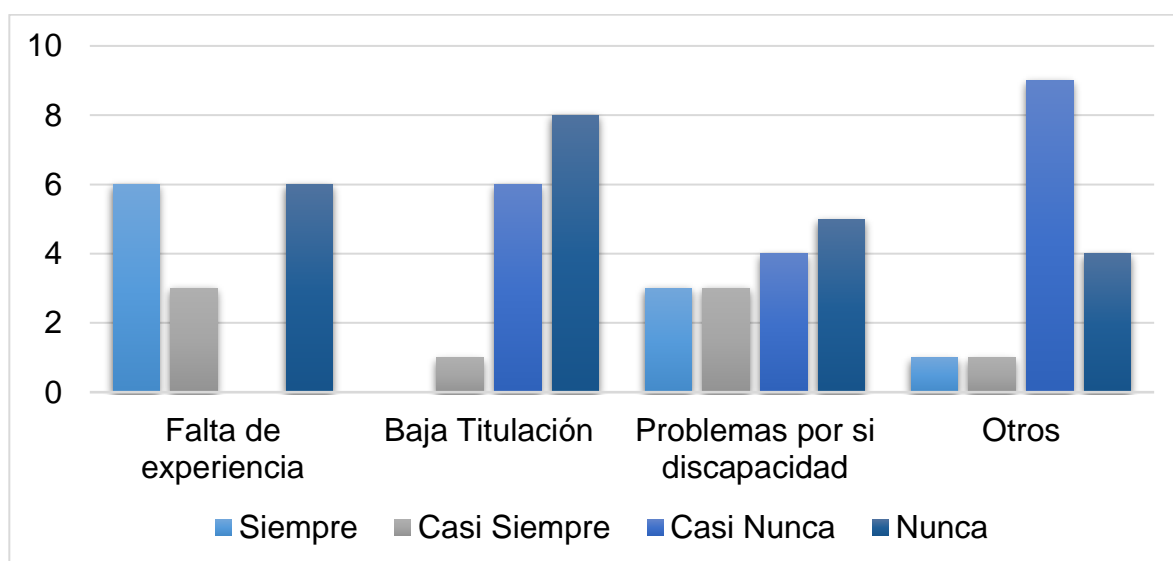
### SE LE PRESENTA DIFICULTADES EN LA CONSECUCIÓN DEL EMPLEO

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	VR	VA	VR	VA	VR	VA	VR	VA
Falta de experiencia	6	40%	3	20%	0	0%	6	40%
Baja titulación	0	0%	1	6.7%	6	40%	8	53.3%
Problemas por su discapacidad	3	20%	3	20%	4	26.7%	5	33.3%
Otros	1	6.7%	1	6.7%	9	60%	4	26.7%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

## GRÁFICO N°16

### SE LE PRESENTA DIFICULTADES EN LA CONSECUCIÓN DEL EMPLEO



Fuente: Cuadro N°16.

En relación a la interrogante N°16, sobre si se le han presentado dificultades en la consecución del empleo, de los 15 participantes encuestados, 6 personas manifiestan que siempre han presentado falta de experiencia; 3 personas aseguran que casi siempre han presentado falta de experiencia; ninguna persona casi nunca ha presentado falta de experiencia y solo 6 personas manifiestan nunca presentar falta de experiencia en la consecución del empleo.

Por otro lado, en relación al ítem baja titulación, ninguna persona siempre la ha presentado; 1 persona casi siempre la ha presentado; 6 personas casi nunca la han presentado y solo 8 personas aseguran que nunca han presentado bajo titulación en la consecución del empleo.

En base al ítem sobre problemas de discapacidad, 3 personas reflejan que siempre los han presentado; otras 3 personas afirman que casi siempre los han presentado; 4 personas manifiestan que casi nunca los han presentado y solo 5 personas reflejan que nunca han presentado problemas de discapacidad en la consecución del empleo.

Por último, en relación al ítem Otros, 1 persona refleja que siempre ha presentado otros problemas; del mismo modo 1 persona asegura que casi siempre ha presentado otros problemas; 9 personas manifiestan que casi nunca han presentado otros problemas y solo 4 personas nunca han presentado otros problemas en la consecución del empleo. A pesar de su discapacidad logran superarse de una manera productiva sin importar las barreras que enfrentan.

## CUADRO N°17

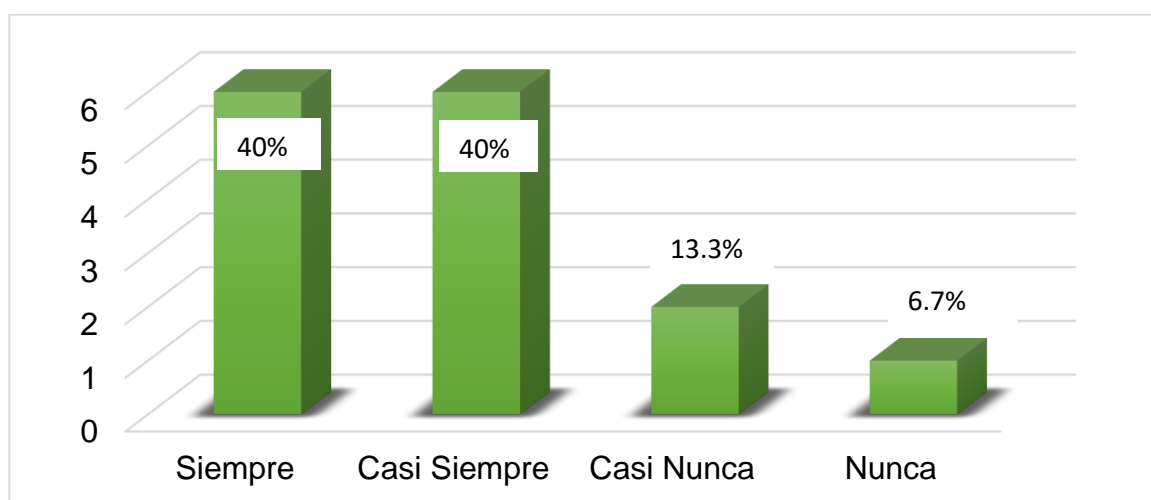
### SU DESEMPEÑO ES POSITIVO POR SU FORMACIÓN PROFESIONAL

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Total	15	100%
Siempre	6	40%
Casi Siempre	6	40%
Casi Nunca	2	13.3%
Nunca	1	6.7%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

## GRÁFICO N°17

### SU DESEMPEÑO ES POSITIVO POR SU FORMACIÓN PROFESIONAL



Fuente: Cuadro N°17.

En relación a la interrogante N°17 sobre si su desempeño ha sido positivo por su formación profesional, de los 15 participantes encuestados, 6 personas que engloban el 40% afirman que siempre ha sido positivo; 6 personas que engloban el 40% casi siempre ha sido positivo; 2 personas que engloba otro 13.3% afirman que casi nunca su desempeño ha sido positivo en base a su formación y solo 1 personas que engloban el 6.7% refleja que su desempeño profesional nunca ha sido positivo en base a su formación profesional. Es positivo el paso

que dan a lo largo de su carrera para que sean unos profesionales inspirados en su formación.

### CUADRO N°18

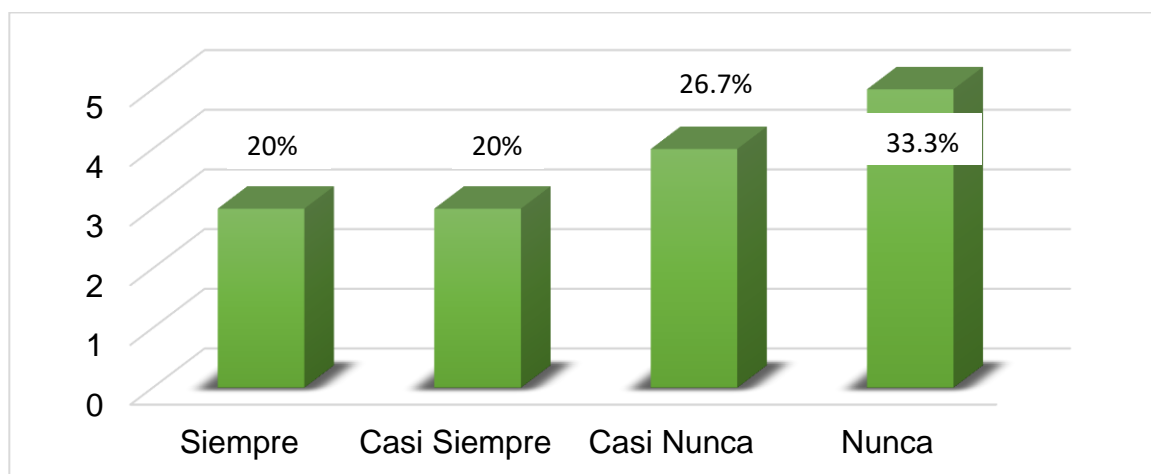
#### RECIBE UNA REMUNERACIÓN POR SU TRABAJO ACORDE A LA FORMACIÓN

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
<b>Total</b>	15	100%
<b>Siempre</b>	3	20%
<b>Casi Siempre</b>	3	20%
<b>Casi Nunca</b>	4	26.7%
<b>Nunca</b>	5	33.3%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

### GRÁFICO N°18

#### RECIBE UNA REMUNERACIÓN POR SU TRABAJO ACORDE A LA FORMACIÓN



Fuente: Cuadro N°18.

En relación a la interrogante N°18 sobre si recibe una remuneración por su trabajo acorde a su formación, de los 15 participantes encuestados, 3 personas que engloban el 20% afirman que siempre han recibido remuneración; otras 3 personas que engloban el 20% casi siempre han recibido remuneración; 4



personas que engloba otro 26.7% afirman que casi nunca han recibido remuneración y solo 5 personas que engloban el 33.3% refleja nunca han recibido algún tipo de remuneración por su trabajo acorde a su formación profesional. La discapacidad no es un impedimento para que sean unos profesionales importantes en cualquiera rama de su labor.

### CUADRO N°19

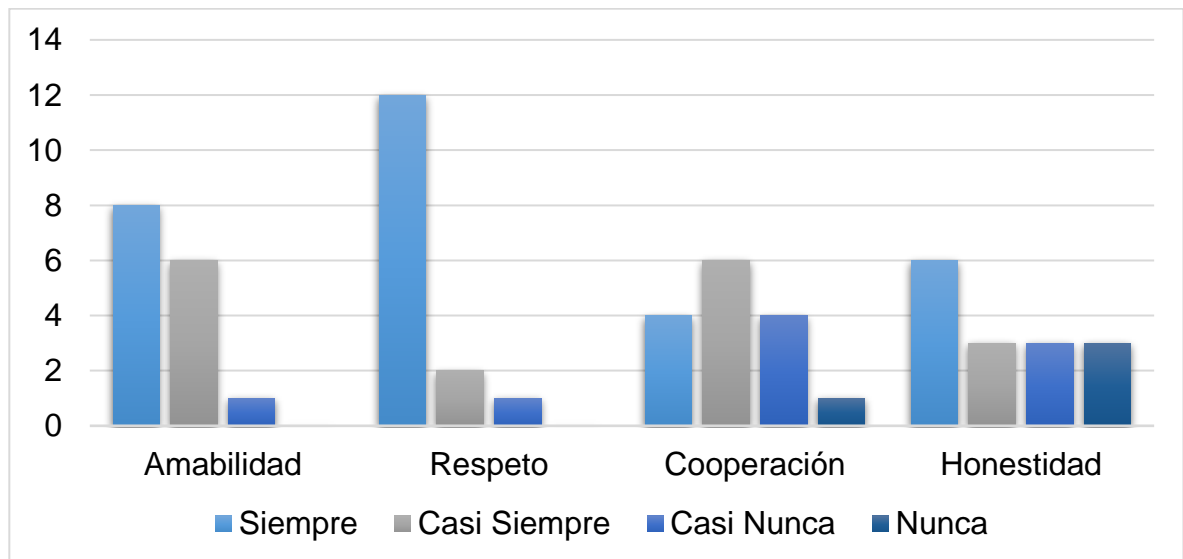
#### LE DEMUESTRAN LOS COLABORADORES DONDE LABORA ALGUNA CUALIDAD

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	VR	VA	VR	VA	VR	VA	VR	VA
<b>Amabilidad</b>	8	53.3%	6	40%	1	6.7%	0	0%
<b>Respeto</b>	12	80%	2	13.3%	1	6.7%	0	0%
<b>Cooperación</b>	4	26.7%	6	40%	4	26.7%	1	6.7%
<b>Honestidad</b>	6	40%	3	20%	3	20%	3	20%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

### GRÁFICO N°19

#### LE DEMUESTRAN LOS COLABORADORES DONDE LABORA ALGUNA CUALIDAD



Fuente: Cuadro N°19.

En relación a la interrogante N°19, sobre si le demuestran los colaboradores donde labora alguna cualidad, de los 15 participantes encuestados, 8 personas manifiestan que los colaboradores siempre reflejan amabilidad; 6 personas aseguran que casi siempre los colaboradores reflejan amabilidad; tan solo 1 persona asegura que los colaboradores casi nunca reflejan amabilidad y nadie manifiesta que los colaboradores nunca reflejen amabilidad.

Por otro lado, en relación al ítem respeto, 12 personas manifiestan que los colaboradores reflejan siempre respeto; 2 personas aseguran que los colaboradores casi siempre reflejan respeto; 1 personas afirman que los colaboradores casi nunca reflejan respeto y nadie aseguro que los colaboradores nunca reflejen respeto.

En base al ítem cooperación, 4 personas afirman que los colaboradores siempre reflejan cooperación; otras 6 personas manifiestan que los colaboradores casi siempre reflejan cooperación; 4 personas aseguran que los colaboradores casi nunca reflejan cooperación y solo 1 persona manifiesta que los colaboradores nunca reflejan cooperación.

Por último, en relación al ítem honestidad, 6 personas afirman que los colaboradores siempre reflejan honestidad; 3 personas aseguran que los colaboradores casi siempre reflejan honestidad; del mismo modo otras 3 personas manifiestan que los colaboradores casi nunca reflejan honestidad; al igual que otras 3 personas que afirman que los colaboradores nunca reflejan honestidad. Siempre existe una relación entre los compañeros de trabajo y lo ayudan a mostrar el interés por su compañerismo y no sentirse excluido.

## CUADRO N°20

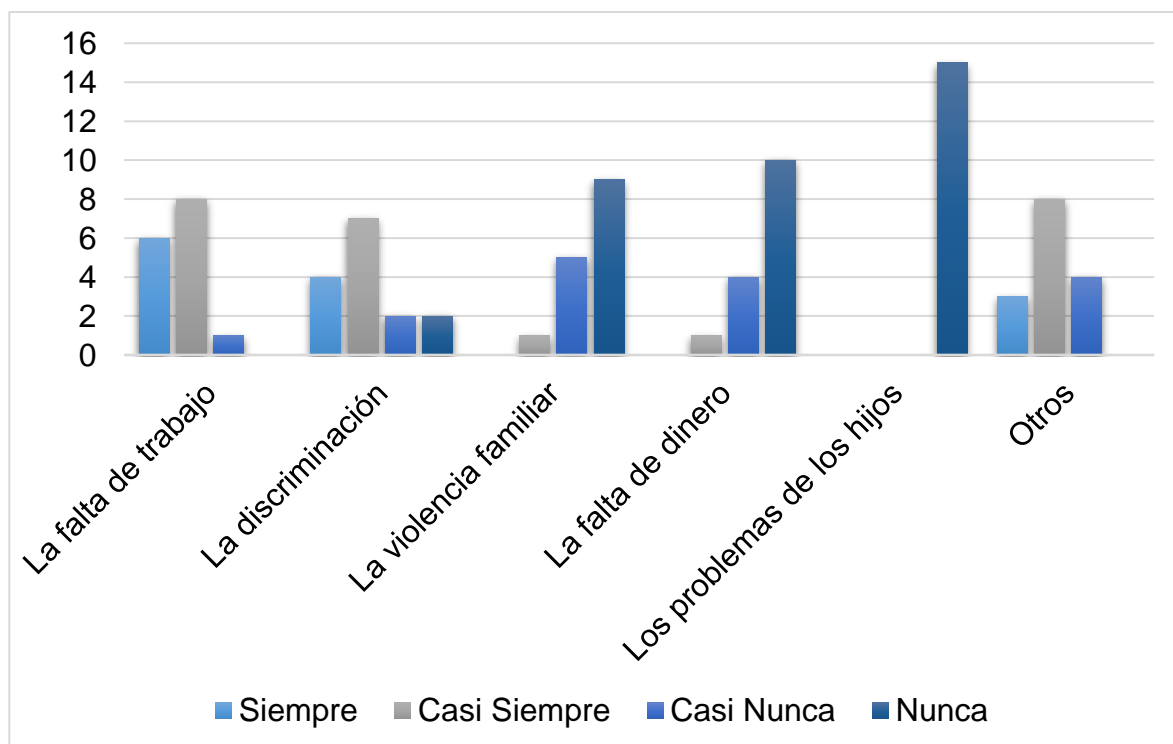
### DIFICULTADES DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD HOY EN DÍA

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	VR	VA	VR	VA	VR	VA	VR	VA
La falta de trabajo	6	40%	8	53.3%	1	6.7%	0	0%
La discriminación	4	26.7%	7	46.7%	2	13.3%	2	13.3%
La violencia familiar	0	0%	1	6.7%	5	33.3%	9	60%
La falta de dinero	0	0%	1	6.7%	4	26.7%	10	66.7%
Los problemas de los hijos	0	0%	0	0%	0	0%	15	100%
Otros	3	20%	8	53.3%	4	26.7%	0	0%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

## GRÁFICO N°20

### DIFICULTADES DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD HOY EN DÍA



Fuente: Cuadro N°20.

En relación a la interrogante N°20, sobre las dificultades de la persona con discapacidad hoy en día, de los 15 participantes encuestados, 6 personas manifiestan siempre es debido a la falta de trabajo; 8 personas aseguran que casi siempre es debido a la falta de trabajo; tan solo 1 persona asegura que casi nunca es debido a la falta de trabajo y nadie manifiesta que nunca sea debido a la falta de trabajo.

Por otro lado, en relación al ítem discriminación, 4 personas manifiestan que siempre es debido a la discriminación; 7 personas aseguran que casi siempre es debido a la discriminación; 2 personas afirman que casi nunca es debido a la discriminación y 2 personas aseguraron que nunca es debido a la discriminación.

En base al ítem violencia familiar, ninguna persona afirma que siempre sea por violencia; 1 persona manifiesta que casi siempre es debido a violencia; 5 personas aseguran que casi nunca es debido a violencia y solo 9 personas manifiestan que nunca es debido a la violencia familiar.

En base al ítem falta de dinero, ninguna persona afirma que siempre sea debido a la falta de dinero; 1 persona asegura que casi siempre es debido a la falta de dinero; 4 personas manifiestan que casi nunca es debido a la falta de dinero y un total de 10 personas afirman que nunca es debido a la falta de dinero.

En base al ítem problema de los hijos, el 100% de la totalidad de los participantes aseguran que nunca se debe a este tipo de problemas.

Por último, en relación al ítem otros, 3 personas afirman que siempre se debe a otros problemas; otras 8 personas manifiestan que casi siempre se debe a otros problemas; 4 personas aseguran que casi nunca se debe a otros problemas y nadie asegura que nunca se deba a otros problemas. Para una persona con discapacidad existen dificultades, pero logran superarse a pesar de sus adversidades.

## CUADRO N°21

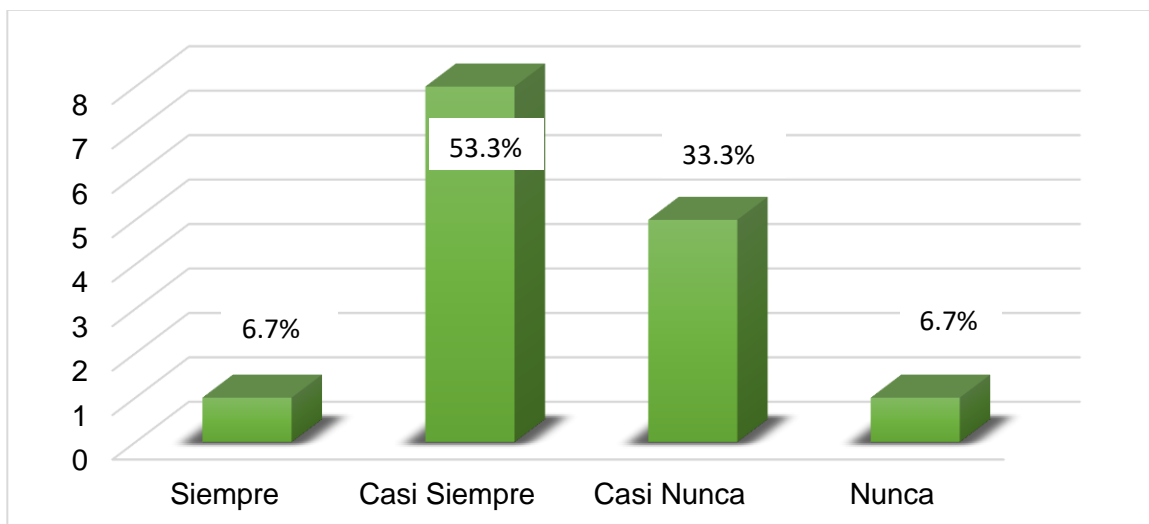
### LAS INSTALACIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO SON ACCESIBLES A SU NECESIDAD

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
<b>Total</b>	15	100%
<b>Siempre</b>	1	6.7%
<b>Casi Siempre</b>	8	53.3%
<b>Casi Nunca</b>	5	33.3%
<b>Nunca</b>	1	6.7%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

## GRÁFICO N°21

### LAS INSTALACIONES EN EL CENTRO DE TRABAJO SON ACCESIBLES A SU NECESIDAD



Fuente: Cuadro N°21.

En relación a la interrogante N°21 sobre si las instalaciones en el centro de trabajo son accesibles a su necesidad, de los 15 participantes encuestados, 1 persona que engloban el 6.7% afirma que siempre han sido accesibles; 8 personas que engloban el 53.3% establecen que casi siempre han sido accesibles; 5 personas que engloban un 33.3% reflejan que casi nunca han sido accesibles y solo 1 persona que engloba el 6.7% refleja que nunca han sido accesibles las instalaciones. La efectividad de las instalaciones para realizar el recorrido de un empleado con discapacidad es muy importante y recomendado.

**CUADRO N°22**

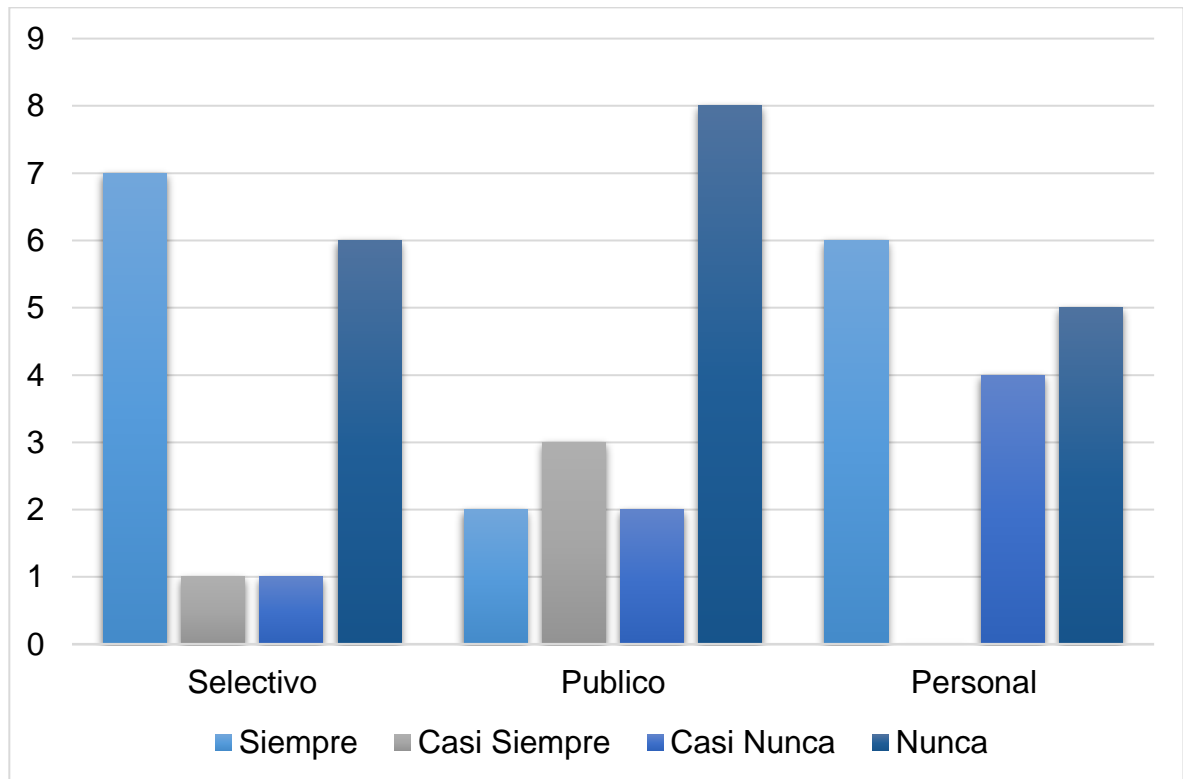
**TIPO DE TRANSPORTE QUE UTILIZA PARA LLEGAR A SU TRABAJO**

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	VR	VA	VR	VA	VR	VA	VR	VA
<b>Selectivo</b>	7	46.6%	1	6.7%	1	6.7%	6	40%
<b>Publico</b>	2	13.3%	3	20%	2	13.3%	8	53.3%
<b>Personal</b>	6	40%	0	0%	4	26.7%	5	33.3%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

**GRÁFICO N°22**

**TIPO DE TRANSPORTE QUE UTILIZA PARA LLEGAR A SU TRABAJO**



Fuente: Cuadro N°22.

En relación a la interrogante N°22 sobre el tipo de transporte que utiliza para llegar a su trabajo, de los 15 participantes encuestados, 7 personas manifiestan siempre utilizan transporte selectivo; 1 persona asegura que casi siempre utiliza transporte selectivo; del mismo modo 1 persona asegura que casi nunca utilizan transporte público y 6 personas manifiestan que nunca utilizan transporte selectivo.

Por otro lado, en relación al ítem público, 2 personas manifiestan que siempre utilizan transporte público; 3 personas aseguran que casi siempre utilizan transporte público; 2 personas afirman que casi nunca utilizan transporte público y 8 personas aseguraron que nunca utilizan transporte público.

En base al ítem personal, 6 personas afirman que siempre utilizan transporte personal; ninguna persona manifiesta que casi siempre utilice transporte personal; 4 personas aseguran que casi nunca utilizan transporte personal y solo 5 personas manifiestan que nunca utilizan transporte personal. El transporte es muy importante ya que aporta una positividad para los empleados con discapacidad.

### CUADRO N°23

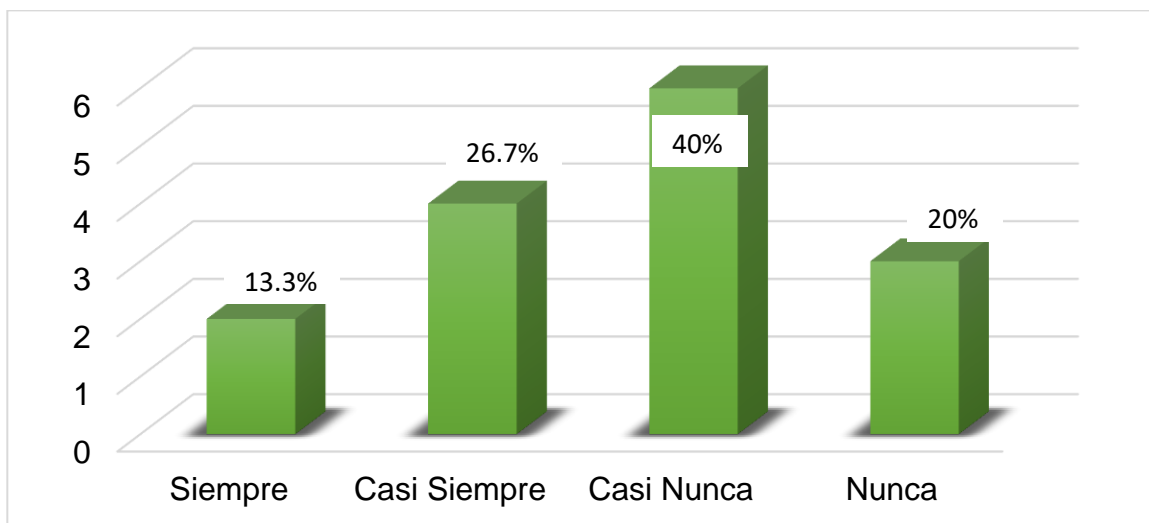
#### SE APLICA EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN AL SOLICITAR UN TRABAJO

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
Total	15	100%
Siempre	2	13.3%
Casi Siempre	4	26.7%
Casi Nunca	6	40%
Nunca	3	20%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

### GRÁFICO N°23

#### SE APLICA EL PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN AL SOLICITAR UN TRABAJO



Fuente: Cuadro N°23.

En relación a la interrogante N°23 sobre si se aplica el principio de no discriminación al solicitar un trabajo, de los 15 participantes encuestados, 2 personas que engloban el 13.3% afirma que siempre ha existido el principio; 4 personas que engloban el 26.7% establecen que casi siempre ha existido este principio; 6 personas que engloban un 40% reflejan que casi nunca ha existido este principio y solo 3 personas que engloban el 20% reflejan que nunca ha existido este principio de discriminación. Es muy positiva la aceptación que algunas empresas le dan a las personas con discapacidad al instante de empezar un trabajo laboral.



**CUADRO N°24**

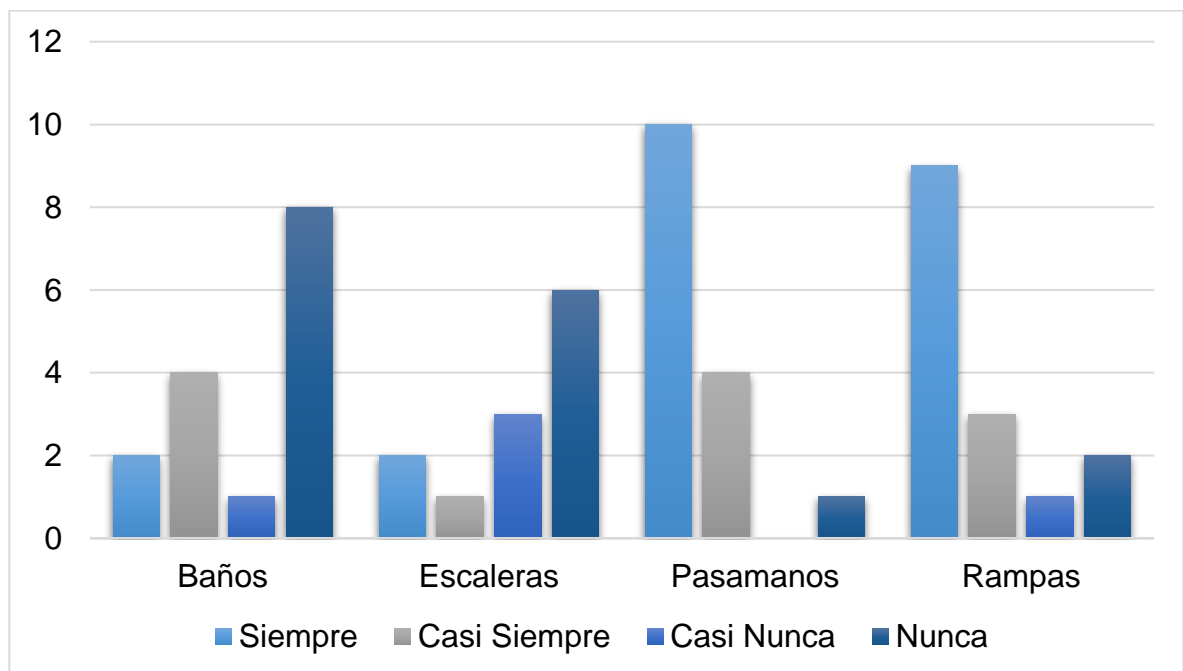
**LOS ESPACIOS EN LA INSTITUCIÓN QUE LABORAN SON ACCESIBLES ARQUITECTÓNICAMENTE**

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	VR	VA	VR	VA	VR	VA	VR	VA
<b>Baños</b>	2	13.3%	4	26.7%	1	6.7%	8	53.3 %
<b>Escaleras</b>	2	13.3%	1	6.7%	3	20%	9	60%
<b>Pasamanos</b>	10	66.7%	4	26.7%	0	0%	1	6.7%
<b>Rampas</b>	9	60%	3	20%	1	6.7%	2	13.3 %

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

**GRÁFICO N°24**

**LOS ESPACIOS EN LA INSTITUCIÓN QUE LABORAN SON ACCESIBLES ARQUITECTÓNICAMENTE**



Fuente: Cuadro N°24.

En relación a la interrogante N°24 sobre si los espacios en la institución que laboran son accesibles arquitectónicamente, de los 15 participantes encuestados, 2 personas manifiestan que los baños siempre son accesibles; 4 personas aseguran que casi siempre los baños son accesibles; del mismo modo 1 persona asegura que casi nunca los baños son accesibles y 8 personas manifiestan que los baños nunca son accesibles.

Por otro lado, en relación al ítem escalera, 2 personas manifiestan que siempre son accesibles; 1 personas aseguran que casi siempre son accesibles; 3 personas afirman que casi nunca son accesibles y 9 personas aseguraron que nunca son accesibles las escaleras.

En base al ítem pasa manos, 10 personas afirman que siempre son accesibles; 4 personas manifiestan que casi siempre son accesibles; ninguna persona asegura que casi nunca son accesibles y solo 1 persona manifiesta que nunca son accesibles los pasa manos.

Por último, en relación al ítem rampas, 9 personas afirman que siempre son accesibles; otras 3 personas manifiestan que casi siempre son accesibles; 1 persona asegura que casi nunca son accesibles y 2 personas afirman que nunca son accesibles las rampas. Se ha llevado a cabo la importancia que le dan en las instituciones que las personas con discapacidad se puedan movilizar sin complicaciones en su campo laboral.

**CUADRO N°25**

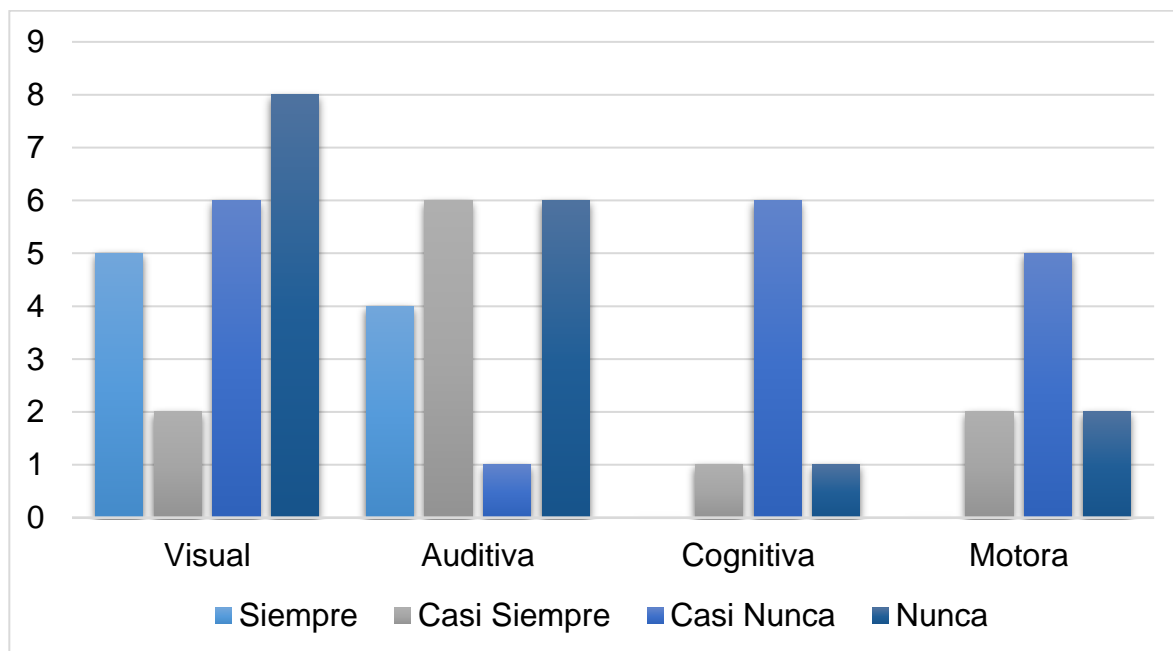
**COLABORAN OTRAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA INSTITUCIÓN O EMPRESA DONDE TRABAJA**

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	VR	VA	VR	VA	VR	VA	VR	VA
<b>Visual</b>	5	33.3%	2	13.3%	6	40%	2	13.3%
<b>Auditiva</b>	4	26.7%	6	40%	1	6.7%	4	26.7%
<b>Cognitiva</b>	0	0%	1	6.7%	6	40%	8	53.3%
<b>Motora</b>	0	0%	2	13.3%	5	33.3%	8	53.3%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

**GRÁFICO N°25**

**COLABORAN OTRAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA INSTITUCIÓN O EMPRESA DONDE TRABAJA**



Fuente: Cuadro N°25.

En relación a la interrogante N°25 sobre si colaboran otras personas con discapacidad en la institución o empresa donde trabaja, de los 15 participantes encuestados, 5 personas manifiestan que siempre colaboran en el área visual; 2 personas aseguran que casi siempre colaboran en el área visual; del mismo modo 6 personas aseguran que casi nunca colaboran en el área visual y 2 personas manifiestan que nunca colaboran en el área visual.

Por otro lado, en relación al ítem auditiva, 4 personas manifiestan que siempre colaboran; 6 personas aseguran que casi siempre colaboran; 1 persona afirma que casi nunca colaboran y 4 personas aseguraron que nunca colaboran en el área auditiva.

En base al ítem cognitiva, ninguna persona afirma que siempre colaboran; 1 persona manifiesta que casi siempre colaboran; 6 personas aseguran que casi nunca colaboran y solo 8 personas manifiestan que nunca colaboran en el área cognitiva.

Por último, en relación al ítem motora, ninguna persona afirma que siempre colaboran; 2 personas manifiestan que casi siempre colaboran; 5 personas aseguran que casi nunca colaboran y 8 personas afirman que nunca colaboran en el área motora. Es de mucha ayuda cuando está otra persona con discapacidad en la misma institución y se colaboran entre sí.

**CUADRO N°26**

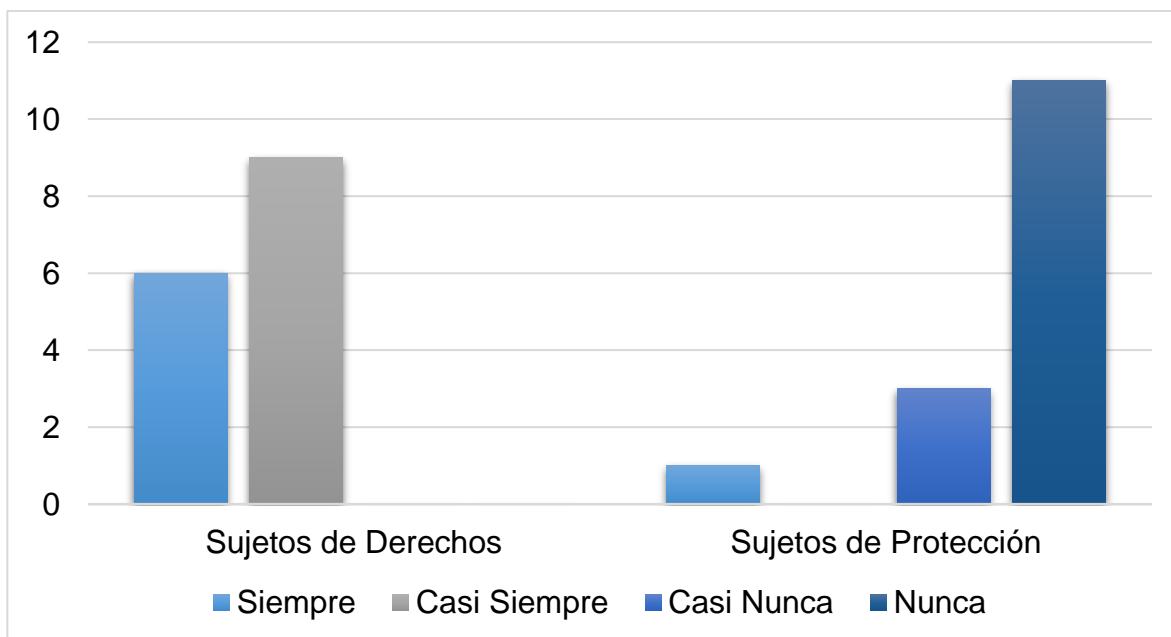
**CÓMO SON VISTAS DESDE SU EXPERIENCIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ANTE LA SOCIEDAD**

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	VR	VA	VR	VA	VR	VA	VR	VA
<b>Sujetos de Derechos</b>	6	40%	9	60%	0	0%	0	0%
<b>Sujetos de Protección</b>	1	6.7%	0	0%	3	20%	11	73.3%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

**GRÁFICO N°26**

**CÓMO SON VISTAS DESDE SU EXPERIENCIA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD ANTE LA SOCIEDAD**



Fuente: Cuadro N°26.

En relación a la interrogante N°26 sobre cómo son vistas desde su experiencia las personas con discapacidad ante la sociedad, de los 15 participantes encuestados, 6 personas manifiestan que siempre son vistas sujetos de derecho; 9 personas aseguran que casi siempre son vistas sujetos de derecho;

ninguna persona aseguro que casi nunca son vistas sujetos de derecho; así como tampoco ninguna persona manifiesto que nunca son vistas sujetos de derecho.

Por último, en relación al ítem son vistas sujetos de derecho, 1 personas afirmo que son vistas de este modo; ninguna persona manifiesto que casi siempre son vistas de este modo; 3 personas aseguran que casi nunca son vistas de este modo y 11 personas afirman que nunca son vistas de este modo. Las personas con discapacidad son muy independientes logrando su desempeño en la sociedad y en su vida personal.

### CUADRO N°27

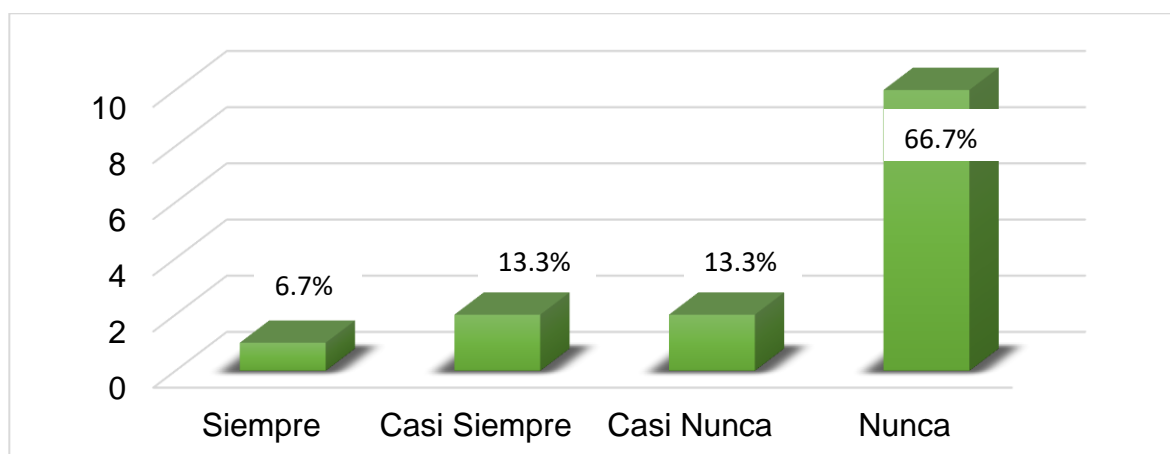
#### LE REDUCEN LA JORNADA LABORAL POR RAZÓN DE SU CAPACIDAD

Ítems	Frecuencia	Porcentaje
<b>Total</b>	15	100%
<b>Siempre</b>	1	6.7%
<b>Casi Siempre</b>	2	13.3%
<b>Casi Nunca</b>	2	13.3%
<b>Nunca</b>	10	66.7%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

### GRÁFICO N°27

#### LE REDUCEN LA JORNADA LABORAL POR RAZÓN DE SU CAPACIDAD



Fuente: Cuadro N°27.

En relación a la interrogante N°27 sobre si le reducen la jornada laboral por razón de su capacidad, de los 15 participantes encuestados, 1 persona manifestó que siempre le es reducida; 2 personas aseguran que casi siempre le es reducida; 2 personas aseguran que casi nunca le es reducida y 10 personas manifestaron que nunca le es reducida la jornada laboral. Su discapacidad no es un impedimento sino una motivación que los impulsa a desarrollar sus capacidades.

### CUADRO N°28

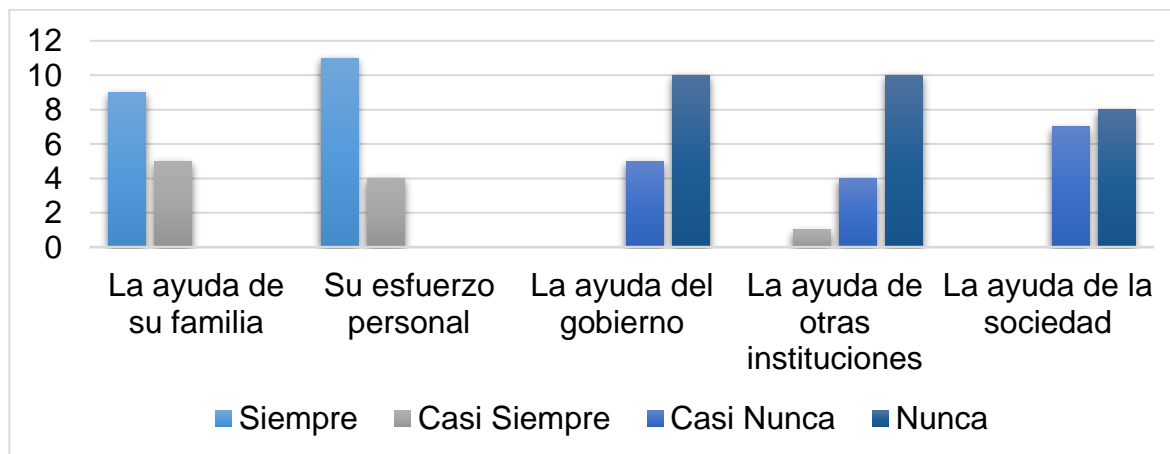
#### FACTORES IMPORTANTES PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

Ítems	Siempre		Casi Siempre		Casi Nunca		Nunca	
	VR	VA	VR	VA	VR	VA	VR	VA
La ayuda de su familia	9	40%	5	33.3%	0	0%	0	0%
Su esfuerzo personal	11	73.3%	4	26.7%	0	0%	0	0%
La ayuda del gobierno	0	0%	0	0%	5	33.3%	10	66.7%
La ayuda de otras instituciones	0	0%	1	6.7%	4	26.7%	10	66.7%
La ayuda de la sociedad	0	0%	0	0%	7	46.7%	8	53.3%

Fuente: Encuesta a profesionales egresados de UDELAS-VERAGUAS 2020. González, L 2020

### CUADRO N°28

#### FACTORES IMPORTANTES PARA LA PERSONA CON DISCAPACIDAD



Fuente: Cuadro N°28.

En relación a la interrogante N°28, sobre los factores importantes para la persona con discapacidad, de los 15 participantes encuestados, 9 personas manifiestan siempre es necesaria la ayuda de su familia; 5 personas aseguran que casi siempre es necesaria la ayuda de su familia; ninguna persona asegura que casi nunca es necesaria la ayuda de su familia; así como tampoco manifestaron que nunca es necesaria la ayuda de su familia.

Por otro lado, en relación al ítem esfuerzo personal, 11 personas manifiestan que siempre es necesario su esfuerzo personal; 4 personas aseguran que casi siempre es necesario su esfuerzo personal; ninguna persona afirmó que casi nunca es necesario su esfuerzo personal; así como tampoco manifestaron que nunca es necesario su esfuerzo personal.

En base al ítem ayuda del gobierno, ninguna persona afirma que siempre sea por esta ayuda; ninguna persona manifiesta que casi siempre sea por esta ayuda; 5 personas aseguran que casi nunca es debido a esta ayuda y solo 10 personas manifiestan que nunca es debido a la ayuda del gobierno.

En base al ítem ayuda de otras instituciones, ninguna persona afirma que siempre sea debido a esta ayuda; 1 persona asegura que casi siempre es debido a esta ayuda; 4 personas manifiestan que casi nunca es debido a esta ayuda y un total de 10 personas afirman que nunca es debido a la ayuda de otras instituciones.

Por último, en relación al ítem ayuda de la sociedad, ninguna persona afirma que siempre se debe a la ayuda de la sociedad; ninguna persona manifiesta que casi siempre se debe a esta ayuda; 7 personas aseguran que casi nunca se debe a esta ayuda y 8 personas aseguran que nunca se deba a la ayuda de la sociedad. Con la ayuda de varias instancias más que nada la familiar, las personas se esperan y confían en si misma logrando lo que se propone.



## CONCLUSIONES

- La oferta de carreras por la universidad Especializada de las Américas (UDELAS) permite el ingreso y culminación de carreras para personas con discapacidad cumpliendo con su visión y misión social.
- Es fundamental tener presente que la formación profesional es fundamental para la inserción laboral el estudio, aprendizaje y el trabajo es una secuencialidad en la vida de las personas, los distintos aspectos en que vive la persona con discapacidad comparten una privatización especial para lograr lo fundamental que es incorporarlos a un campo laboral, para que se puedan estabilizar económicamente y en su vida personal.
- La formación académica es un factor que impulsa a dar respuesta y solucionar las exclusiones de las personas con discapacidad y que sean integrados a la sociedad con una plena participación y así preservar la diversidad humana.
- La Ley sobre la equiparación de oportunidades permite a la persona con discapacidad y a la familia fortalecerse en su derecho como persona a la integración social e incentivar su autoestima y la confianza que se deposita en ellos.
- No existen barreras de los colaboradores hacia sus empleados con discapacidad, sino apoyarlo y ayudarlo a superarse, orientarlos a seguir adelante que nada lo impida realizar lo que desean y cumplir con su empatía positiva hacia ellos.

- La discapacidad en esta generación se sitúa en un ámbito favorecedor mostrando que la persona con discapacidad llega a comprometerse a una meta y lograr el alcance necesario para optar por un puesto de trabajo.

## LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

- Es recomendable que para la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS) brindarles a los estudiantes un importante seguimiento en cuanto a los proyectos de adaptación necesaria, proponiendo que cada asignatura se pueda preparar para cualquier estudiante independientemente de sus características individuales.
- Se necesita trabajar con las instituciones que se encargan del bienestar de las personas con discapacidad en conjunto buscar la oportunidad de incrementar la empleabilidad de los jóvenes a través de programas y capacitaciones que puede ser en un aula o empresa, con esta estrategia se abre una brecha para dar una importante oportunidad laboral y brindar a las jóvenes habilidades que demanda el sector empresarial.
- Se debe dar lugar a un progreso de promover la cultura la diversidad y reconocimiento de todo estudiante, darle una solución que la persona con discapacidad se integre a la sociedad desarrollando un aporte adecuado y no excluirlos de actividades, la participación en la cual se sientan cómodo e integrados ante la comunidad social.
- Se debe recomendar una mejor aceptación y oportunidad en el ambiente de trabajo más que nada a los empleados con discapacidad, apoyarlos en su autoestima y comprometerse a adaptarlos en la institución.
- Es recomendable que la persona con discapacidad se le impulse a obtener un título universitario para mejorar su calidad de vida, lograr sus metas establecidas y poder incorporarse a un campo laboral.

- La crisis generada por el COVID-19 en Panamá significa un desafío para las actividades, la exclusión de empleados en las empresas, el cierre de su mayoría de empresas y se produjo un confinamiento a nivel nacional y mundial.
- Con esta enfermedad se afectó la educación en la cual muchos estudiantes quedaron sin educación, en el mismo sentido el factor económico se vio afectado por ende hubo un paro de todo, en un tiempo poco a poco se abrieron distintas empresas y se comenzó a movilizar y así el gobierno inicio el proceso de educación a larga distancia para que ningún estudiante se viera afectado.
- En lo personal mi limitación fue la perdida de un bebé y al mismo tiempo tuve COVID-19 en la que todo eso me produjo una depresión y sentí que no podía avanzar en mi trabajo de grado, pero con la ayuda de mis hijos, esposo y familia me impulsaron a lograr mi objetivo y logré culminar mi trabajo con mucho esfuerzo y lo pude lograr.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS E INFOGRAFIA

Polo Sánchez, M. T., & López Justicia, M. D. (2004). **Análisis de factores que influyen en el proceso de inserción sociolaboral de estudiantes con discapacidad de la Universidad de Granada.** Revista de Enseñanza Universitaria, 24, 87-98.

Reidl Martínez, L. M. (2012). **El diseño de investigación en educación: conceptos actuales.** Investigación en educación médica, 1(1), 35-39.

Agudelo, G., Aignerren, M., & Restrepo, J. R. (2008). **Experimental y no-experimental.** La sociología en sus escenarios, (18).

Parreño Morales, M. J. (2018). **La instrucción académica y la inserción laboral de los miembros de la Asociación de discapacitados de Cotopaxi** (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, Posgrado, Maestría en Trabajo Social).

Moreira Chica, T. K., & Merchán Bermúdez, S. H. (2019). **La inserción laboral de los titulados con discapacidad de la Universidad técnica de Manabí.** Caribeña de Ciencias Sociales, (mayo).

Giaconi Moris, C., Pedrero Sanhueza, Z., & San Martín Peñailillo, P. (2017). **La discapacidad: Percepciones de cuidadores de niños, niñas y jóvenes en situación de discapacidad.** Psicoperspectivas, 16(1), 55-67.

Mamani, O. I. M. (2019). **Competencias laborales e inserción laboral de los egresados de la Universidad Nacional de Moquegua 2012 al 2015.** SINCRETISMO, 1(1), 35-42.

Valera R. (2009). **El proceso de formación del profesional en la educación superior basado en competencia: el desafío de su calidad, en busca de una mayor integridad de los egresados.** (P.120)

Abril, V. (2008). **Técnicas e instrumentos de la investigación.** Recuperado de [http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas\\_e\\_Instrumentos\\_Material\\_de\\_clases\\_1.pdf](http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/41375407/Tecnicas_e_Instrumentos_Material_de_clases_1.pdf).

<http://www.udelas.ac.pa/en/extensiones-universitarias/sede-de-santiago/antecedentes/>

Quispe, P., & Denisee, S. (2020). **Dificultades y estrategias de enseñanza aprendizaje en la formación académica de los estudiantes indígenas en la Escuela Profesional de Antropología en la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.**

Ramírez Opazo, V. (2021). **Oportunidades de aprendizaje para la toma de decisiones curriculares: estudio de caso del plan de estudio de una carrera de pedagogía.**

Gurumendi Huayamave, V. L. (2020). **Diseño de un procedimiento de auditoría al control interno contable de la empresa consultora cia. Ltda. para el periodo 2018** (Bachelor's thesis, Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.).

Ortiz, V. H. C., Prowesk, K. V. S., Rodríguez, A. F. U., Lesmes, C. N. L., & Ortiz, F. A. (2011). **Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales.** Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología desde el Caribe*, (28), 133-165.

Ríos, M. I. H. (2015). **El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos.** *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59.

Dalmeda, M. E. P., & Chhabra, G. (2019). **Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas.** *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, 7(1), 7-27.

Hernández, M. R. (2007). **Manual de educación física adaptada al alumno con discapacidad** (Vol. 43). Editorial Paidotribo.

Salazar, R. D. V., & Mesa, A. A. C. (2019). **Dispositivos de asistencia para la movilidad en personas con discapacidad visual: una revisión bibliográfica.** *Revista Politécnica*, 15(28), 107-116.

Muñoz, A. P. (2011). **Inclusión educativa de personas con discapacidad. Revista colombiana de psiquiatría**, 40(4), 670-699.

<https://www.redalyc.org/pdf/5746/574661395002.pdf>

<https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/GuiaAuditiva.pdf>

[https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO23840/apoyo\\_educativo\\_discapacidad\\_auditiva.pdf](https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO23840/apoyo_educativo_discapacidad_auditiva.pdf)

Cuenot, M. (2018). **Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. EMC-Kinesiterapia-Medicina Física**, 39(1), 1-6.

Martínez, M. I., Fernández, A. A., & Martín, F. M. G. (2010). **Hipoacusias**.

Arias Roura María Elisa (2010). **Relaciones interpersonales entre niños con discapacidad visual y sus compañeros videntes en el contexto educativo regular**. Cuenca

Guía de apoyo técnico-pedagógico: **Necesidades educativas especiales en el nivel de educación parvularia** MINISTERIO DE EDUCACIÓN DE CHILE Primera Edición, Santiago de Chile, diciembre, 2007  
<https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/GuiaVisual.pdf>



Rojas Munera, Sebastián (2015); **Caracterización de una población con discapacidad visual (baja visión y ceguera) atendida en dos Instituciones, Prestadoras de Salud de Medellín Medicina U.P.B.**, vol. 34, núm. 1, enero-junio, pp. 30-39 Universidad Pontificia Bolivariana Medellín, Colombia <https://www.redalyc.org/pdf/1590/159046025005.pdf>

Gómez Jiménez, J. (2020). **Experiencias de vida y de trabajo de una docente de preescolar con discapacidad visual: un estudio de caso.** Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

Muñoz, N., & Eduardo, R. M. L. (2020). **Autoestima en jóvenes con discapacidad física que pertenecen a equipos deportivos de Lima Metropolitana.**

García-Blanco, M., & Sempértegui, E. B. C. (2018). **La inserción laboral en la Educación Superior. La perspectiva latinoamericana.** Educación XX1, 21(2).

Expósito Sevilla, C. (2020). **POLÍTICAS DE EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA.**

Sánchez Martínez, J. P. (2020). **Derechos laborales en la empleabilidad de las personas con discapacidad.**

UAM-Panamá, G. Q. (2020). **Análisis de las barreras existente desde el modelo social que impiden a las personas con discapacidad intelectual**

**incluirse en el ámbito laboral.** Caso Panamá y Costa Rica. Revista El Labrador, 1(08).

[https://www.macmillaneducation.es/wp-content/uploads/2018/10/gestion\\_rh\\_advantage\\_solucionario.pdf](https://www.macmillaneducation.es/wp-content/uploads/2018/10/gestion_rh_advantage_solucionario.pdf)

CALIDAD DE VIDA LABORAL (2011): **HISTORIA, DIMENSIONES Y BENEFICIOS** Isabel Granados P. 1 Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú

Alves Corrêa, Dalila; Cirera Oswaldo, Yeda; Carlos Giuliani, Antonio (2013) **VIDA CON CALIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO** *Invenio*, vol. 16, núm. 30, pp. 145-163 Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario, Argentina

Heredia, E. B. (2004). **Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales.** CIRIEC-ESPAÑA, (50), 37-53.

Martínez, M. T., & De Naranjo, I. G. (2013). **Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad en las Empresas Asociadas al Sindicato de Industriales de Panamá.** REDES, 1(5), 83-90.

Ayala Montero Carlos (2019), **Segundo Informe sobre la Situación del Trabajo en Panamá.**

SALAZAR-GOMEZ, E., & TOBON, S. (2018). **Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento.** Revista Espacios, 39(53).

Arenas Coca, M. A., Casas Vargas, A. M., & Gavilán Correa, K. J. (2018). **Factores asociados al proceso de inclusión educativa de estudiantes con discapacidad auditiva en básica primaria.**

<https://www.observatoridiscapacitat.org/es/la-discapacidad-fisica-que-es-y-que-tipos-hay>

Ke, X., & Liu, J. (2017). **Discapacidad intelectual. Traducción de IRARRÁZVAL, M., MARTIN, A., PRIETO-TAGLE, F. y FUERTES, O.).** En REY, Joseph. Manual de Salud Mental Infantil y Adolescente de la IACAPAP, 1-28.

González García, R., Oliva López, Y., Dueña Bravo, F. C., & Medina Marrero, E. J. (2014). **La discapacidad intelectual en Minas de Matahambre, una caracterización clínico-epidemiológica.** *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 18(2), 187-198.

Coronel, C. P. (2018). **Problemas emocionales y de comportamiento en niños con discapacidad intelectual.** Revista electrónica de psicología Iztacala, 21(3), 1119-1136.

Charlin de Groote, M., Weller, J., & CEPAL, N. (2006). **Juventud y mercado laboral: brechas y barreras.** CEPAL.

Salinas Machicao, C. A. (2018). **Discapacidad física y su influencia en la inserción laboral de las personas con discapacidad de la asociación de limitados físicos-ALFIP**, Puno 2017.

**La discapacidad en Panamá: situación actual y perspectivas** (2005)  
[https://www.paho.org/pan/index.php?option=com\\_docman&view=download&alias=22-la-discapacidad-en-panama-situacion-actual-y-perspectivas&category\\_slug=publications&Itemid=224](https://www.paho.org/pan/index.php?option=com_docman&view=download&alias=22-la-discapacidad-en-panama-situacion-actual-y-perspectivas&category_slug=publications&Itemid=224)

**Ministerio de trabajo y desarrollo laboral programa: inversiones**, enero, (2021)

<https://www.mitradel.gob.pa/wp-content/uploads/2021/02/Proyectos-Institucionales.pdf>

<https://www.senadis.gob.pa/conadis.html>

Castañeda, M. (2018). **El derecho internacional de los derechos humanos y su recepción nacional**. Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Pérez, Ana María. **Los significados sociales en torno al trabajo** *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 28, núm. 1, pp. 13-30, Colombia.

<https://www.redalyc.org/pdf/805/80528102.pdf>

Vesga Rodríguez Juan Javier (2011). **Pensamiento Psicológico**, Volumen 9, No. 16, pp. 171-182

Bensusán, G. (2017). **Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo.** *Bensusán, G., Eichhorst, W. y Rodríguez, JM Las transformaciones tecnológicas y sus desafíos para el empleo, las relaciones laborales y la identificación de la demanda de cualificaciones. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).*

Ardila, R. (2003). **Calidad de vida: una definición integradora.** *Revista Latinoamericana de psicología*, 35(2), 161-164.

Romera, C. (2010) **“Calidad de vida” En: Temas de sostenibilidad urbana.**

García, J. H. V., & Obando, L. M. G. (2007). **La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial.** *Revista hacia la promoción de la salud*, 12, 51-61.

Bornand, M. A. I., & Chiguay, L. M. (2016). **Representaciones sociales sobre inclusión de personas con discapacidad en educación superior.** *REXE-Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 13(26), 117-130.

Pérez-Castro, J. (2016). **La inclusión de las personas con discapacidad en la educación superior en México.** *Sinéctica*, (46).

## ANEXOS



### Universidad Especializada de las Américas

#### Facultad de Educación y Pedagogía.

#### Escuela de Educación Especial

Respetado Lic.: Con la finalidad de recabar información para la investigación sobre la **“FORMACIÓN ACADÉMICA Y SU RELACIÓN CON LA INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD: CASO EGRESADOS UDELAS-VERAGUAS 2020”**. Se agradece de antemano su valiosa información en la cual será de carácter confidencial.

**Objetivo:** Analizar la Formación académica y su relación con la inserción laboral de personas con Discapacidad: casos egresados UDELAS-Veraguas 2020.

**Instrucciones específicas:** Marque con una (X), la respuesta que usted considere.

#### I PARTE DATOS GENERALES

**AÑO EN QUE OBTUVO LA LIC.** \_\_\_\_\_

**DENOMINACIÓN DE SU LIC**\_\_\_\_\_

SEXO  Masculino  Femenino

**Años de LABORAR**

De 1 a 5 años  de 5 a 10 años  de 10 a 20 años

**Formación Académica**

Técnico  Licenciatura  Postgrado  Maestría  Diplomado

<b>Formación Académica</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
1. El título universitario ha contribuido a mejorar su nivel socio laboral.				
2. Actualmente participa de formación académica en universidad tales como:				
• Udelas				
• Universidad Nacional				
• Tecnológica				
• Umecit				
• Otros				
3. La entidad en donde trabaja le permite seguir superándose académicamente.				
4. ¿Al inicio de la carrera, recibió información veraz acerca del plan de estudio de la carrera que estudio de la carrera que seleccionó?				
5. Como se informó sobre la existencia de su carrera que estudio.				

• Charla				
• Trípticos				
• Anuncios de radio o televisión				
• Internet				
• Otros				
6. Donde reside cuenta con la accesibilidad de una extensión, sede o centro regional universitario cercano.				
7. Las prácticas, considera que le ayudaron en su formación laboral.				
8. Las enseñanzas que recibió son útiles en el crecimiento de su profesión.				
9. Considera que su formación académica es positiva para el desempeño de su trabajo.				

<b>Inserción Laboral</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
1. Empresa donde labora al culminar los estudios universitarios				
• Institución Pública				
• Privada				
2. Recibe apoyo a través de MITRADEL				
3. Recibe orientaciones de su colaboradores y jefes.				



4. se le presenta dificultades en la consecución del empleo. Por razones de				
• Falta de experiencia				
• Baja valoración de la titulación cursada				
• Problemas por su discapacidad				
• Otros				
5. Su formación es positivo por su formación profesional.				
6. Recibe una remuneración por su trabajo acorde a su formación				
7. Le demuestran los colaboradores donde labora estas cualidades:				
• Amabilidad				
• Respeto				
• Cooperación				
• Honestidad				

<b>Discapacidad</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi Siempre</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>
1. dificultades de la persona con discapacidad hoy en día?				
• La falta de trabajo				
• La discriminación				
• La violencia familiar				
• La falta de dinero				

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los problemas de los hijos</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otros</li> </ul>				
2. Las instalaciones en el centro de trabajo es accesible a su necesidad.				
3. Qué tipo de transporte utiliza para llegar a su trabajo				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selectivo</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publico</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal</li> </ul>				
4. Se aplica el principio de no discriminación al solicitar un trabajo.				
5. Los espacios en la institución que laboran son accesible arquitectónicamente:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Baños</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escaleras</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasamanos</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rampas</li> </ul>				
6. Colaboran otras personas con discapacidad en la institución o empresa donde trabaja:				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visual</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auditiva</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cognitiva</li> </ul>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motora</li> </ul>				

7. Desde su experiencia las personas con discapacidad son vista ante la sociedad como:				
• Sujetos de Derechos				
• Sujetos de Protección				
8. Le reducen la jornada laboral por razón de su discapacidad.				
9. factores importantes para la persona con discapacidad:				
• La ayuda de su familia				
• Su esfuerzo personal				
• La ayuda del gobierno				
• La ayuda de otras instituciones				
• La ayuda de la sociedad				

## ÍNDICE DE CUADROS

**Cuadro N°1: Comparativa de los modelos de formación Docente: Normativa y Universidad**

**Cuadro N°2: Misión y Visión de Udelas**

**Cuadro N°3: Definición de Autores “Inserción Laboral”**

**Cuadro N°4: Derechos y deberes derivados de las relaciones laborales.**

**Cuadro N°5: Principales dimensiones presente en la calidad de vida.**

**Cuadro N°6: Índice de diversidad y oportunidades de trabajo.**

**Cuadro N°7: Visión de conjunto de CIF**

**Cuadro N°8: La transformación estructural del mundo del trabajo.**

**Cuadro N°9: Comparación de los modelos individuales (discapacidad).**

**Cuadro N°10: Causa de la discapacidad Visual.**

**Cuadro N°11: Categorías y subcategorías de la severidad de la deficiencia visual en baja visión y ceguera.**

**Cuadro N°12: Localización topográfica y su origen.**

**Cuadro N°13: Operacional de Variables.**

## ÍNDICE DE GRAFICAS

**Grafica N°1: Año que obtuvo la Licenciatura**

**Grafica N°2: Sexo**

**Grafica N°3: Año Laboral**

**Grafica N°4: Formación académica**

**Grafica N°5: El título universitario ha contribuido a mejorar su nivel socio laboral.**

**Grafica N°6: La entidad en donde trabaja le permite seguir superándose académicamente.**

**Grafica N°7: ¿Al inicio de la carrera, recibió información veraz acerca del plan de estudio de la carrera que estudio de la carrera que seleccionó?**

**Grafica N°8: Como se informó sobre la existencia de su carrera que estudio. (Charla, Trípticos, Anuncios de radio o televisión, Internet, Otros).**

**Grafica N°9: Donde reside cuenta con la accesibilidad de una extensión, sede o centro regional universitario cercano.**

**Grafica N°10: Las prácticas, considera que le ayudaron en su formación laboral.**

**Grafica N°11: Las enseñanzas que recibió son útiles en el crecimiento de su profesión.**

**Grafica N°12: Considera que su formación académica es positiva para el desempeño de su trabajo.**

**Grafica N°13: Empresa donde labora al culminar los estudios universitarios (Institución Pública y Privada).**

**Grafica N°14: Recibe apoyo a través de MITRADEL.**

**Grafica N°15: Recibe orientaciones de su colaboradores y jefes.**

**Grafica N°16: Se le presenta dificultades en la consecución del empleo. Por razones de (Falta de experiencia, Baja valoración de la titulación cursada, Problemas por su discapacidad y otros).**

**Grafica N° 17: Su formación es positiva por su formación profesional.**

**Grafica N° 18: Recibe una remuneración por su trabajo acorde a su formación.**

**Grafica N°19: Le demuestran los colaboradores donde labora estas cualidades: (Amabilidad, Respeto, Cooperación y Honestidad).**

**Grafica N° 20: Dificultades de la persona con discapacidad hoy en día? (La falta de trabajo, la discriminación, la violencia familiar, la falta de dinero, los problemas con los hijos, otros).**

**Grafica N° 21: Las instalaciones en el centro de trabajo es accesible a su necesidad.**

**Grafica N° 22: Qué tipo de transporte utiliza para llegar a su trabajo (selectivo, publico, personal).**

**Grafica N° 23: Se aplica el principio de no discriminación al solicitar un trabajo.**

**Grafica N° 24: Los espacios en la institución que laboran con accesibles arquitectónicamente (baños, escaleras, pasamanos, rampas).**

**Grafica N° 25: Colaboran otras personas con discapacidad en la institución o empresa donde trabaja (visual, auditiva, cognitiva, motora).**

**Grafica N° 26: Desde su experiencia las personas con discapacidad son vista ante la sociedad como (Sujetos de Derechos y Sujetos de Protección).**

**Grafica N° 27: Le reducen la jornada laboral por razón de su discapacidad.**

**Grafica N° 28: factores importantes para la persona con discapacidad (La ayuda de su familia, su esfuerzo personal, la ayuda del gobierno, la ayuda de otras instituciones, la ayuda de la sociedad).**