



Condición Sociolaboral de Egresados de CTI 2017 – 2020

Investigación

Preparado por:

Mónica González
Cindy Marín
Adriana Hernández
Yessica Sánchez
Terry Riascos
Erick Rodríguez

Instituto Panameño de Rehabilitación Especial
Dirección de Servicios Técnico y Médicos
Departamento de Consejería en Rehabilitación

AUTORES

Licda. Mónica González, consejera en rehabilitación, mogonzalez@iphe.gob.pa
Licda. Cindy Marín, consejera en rehabilitación, cimarín@iphe.gob.pa
Licda. Adriana Hernández, consejera en rehabilitación, ahernandez@iphe.gob.pa
Licda. Yessica Sánchez, consejera en rehabilitación, ysanchez@iphe.gob.pa
Licdo. Terry Riascos, consejero en rehabilitación, triasco@iphe.gob.pa
Licdo. Erick Rodríguez, consejero en rehabilitación, erickro@iphe.gob.pa

ASESORES

Licdo. Thedy Pitti, jefe de investigación, tpitti@iphe.gob.pa
Licdo. Oscar Bolaños, estadístico, iphestadistica@gmail.com

PROBLEMA

Durante el año 2016 el Instituto Panameño de Habilitación Especial inicia un proceso de adaptación y fortalecimiento de su estructura educativa enfocando sus esfuerzos en la actualización, digitalización y promoción de nuevos planes de estudio para la formación vocacional de la población con discapacidad, a través de las Carreras Técnicas Intermedias (CTI). Esta iniciativa surge a partir de la preocupación latente de las autoridades institucionales y fundamentalmente por el desarrollo socio económico que asumía el país, lo cual nos planteaba cambios urgentes en la definición, contexto, estructura y contenidos de la oferta educativa.

El paradigma económico instaurado en Panamá, las exigencias del mercado laboral, el acceso limitado de las personas con discapacidad a nuevas oportunidades educativas y de formación técnica fueron y siguen siendo algunas de las causas principales, por la cual los jóvenes con discapacidad no pueden competir o acceder a lo que la OIT y la comunidad internacional definirían como un empleo digno y decente.

Como profesionales de la Orientación Educativa y la Consejería en Rehabilitación hemos sido testigos activos del egreso sistemático de una gran cantidad de estudiantes con discapacidad a nivel nacional, desde el 2017 a la fecha, en diversas áreas de formación vocacional de los cuales se desconoce su presente o futuro inmediato en materia de desarrollo personal e inserción laboral. Esta realidad institucional nos obliga a cuestionar nuestra eficiencia y eficacia en materia de adaptación y formación vocacional, además, limita las posibilidades de actualizar y promover carreras técnicas acordes con la realidad particular de cada región geográfica del país, considerando los diferentes escenarios socioeconómicos, culturales y el comportamiento de la oferta y demanda laboral a nivel provincial.

Todos estos elementos y consideraciones motivan al desarrollo de una investigación formal que permita reconocer ¿Cuál es la realidad sociolaboral actual de la población egresada del 2017 al 2020? con la finalidad de fortalecer nuestros procesos habilitatorios y educativos a nivel institucional, promoviendo así, el desarrollo de

competencias técnicas y transversales que permitan una proyección integral, productiva y más competitiva de los estudiantes con discapacidad.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la realidad sociolaboral actual de la población egresada del 2017 al 2020?

ANTECEDENTES

Con el interés de mejorar la formación vocacional de los estudiantes en las extensiones del IPHE a nivel nacional, las autoridades correspondientes en conjunto con los diferentes especialistas vinculados al área educativa, técnica y administrativa, implementan en el año 2015 el plan piloto de “Carreras Técnicas Intermedias” a través de la Resolución de Patronato No.024-2015 “Por la cual se aprueba fortalecer la educación vocacional mediante la implementación de áreas de formación técnica a partir del año lectivo 2016, en el IPHE; posteriormente el Ministerio de Educación aprueba las Carreras Técnicas Intermedias a través del Decreto Ejecutivo N°149 de 12 de abril de 2016, donde se fortalece la educación vocacional con dos años de formación, siendo el segundo año una parte teórica y otra parte práctica dentro de una empresa relacionada a la especialidad; de esta manera las CTI brindan oportunidad a los estudiantes con discapacidad, de lograr una experiencia laboral previa.

En la actualidad, se cuenta con trece (13) Carreras Técnicas Intermedias (CTI) a nivel nacional las cuales son: Construcción con énfasis en albañilería, Ebanistería, Artes Gráficas con énfasis en encuadernación, Chapistería, Diseño y confección de vestuario, Manejo de granjas ecológicas, Gastronomía y servicios de hotelería, Jardinería, Comercio y la industria, Peluquería, belleza y estética integral, Práctica de oficina, Soldadura general, Tapicería con énfasis en decoración.

Antes de presentar esta investigación la cual hemos titulado “Condición sociolaboral de egresados de las CTI 2017 – 2020”, hacemos referencia a investigaciones realizadas en la Provincia de Veraguas, como la tesis sobre “Inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva”¹ informando, “A los dirigentes de las instituciones gubernamentales de Veraguas, que no se están llevando a cabo en la práctica las medidas establecidas en la Ley N° 15 (2016), normativa vigente que dispone la equiparación de oportunidades para el discapacitado, se exhorta a adoptarlas a cabalidad, a fin de mejorar la situación en cuanto el acceso al empleo y cumplimiento de la homologación de oportunidades laborales, para evitar que sean discriminados o excluidos a nivel laboral, en este sentido se estima que las instituciones gubernamentales deben dar el ejemplo y el Estado debe ser garante del cumplimiento”.

“Al personal que labora en la unidad de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales de Veraguas, se considera en gran medida necesario la capacitación del personal oyente en el manejo de las relaciones con una persona con discapacidad auditiva en la institución. Este aspecto es importante porque favorece la creación de bases sólidas para la adecuada inserción laboral de individuos con pérdidas en la audición”.

“A las personas con discapacidad auditiva, se sugiere seguir su desarrollo humano, su proceso de formación y capacitación, apostando a la inserción laboral y al reconocimiento de los derechos de la persona; para el bienestar social de todos, con

dignidad y esfuerzo, respeto y compromiso. Desconocimiento de los empresarios sobre la normativa vigentes de la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016), la falta de conocimientos sobre un trabajo en sí, entre otras más”.

Surge otra investigación sobre los “Factores que influyen favorablemente en la integración laboral de las personas con discapacidad física de las instituciones públicas de Panamá” ², recomendando que “las diversas instituciones que está compuesta por una parte de su mano de obra de personas con discapacidad física deben prestar más atención en cuanto a elevar el autoestima y valores universales, ya que como seres humanos las personas con discapacidad necesitan el apoyo de la mayoría de los estamentos del Estado, para ofrecer una mejor calidad de vida.

También hace referencia a “Tomar en cuenta que existe una población con discapacidad que, debido a la severidad de su condición, no califica para ser insertados en plazas de empleo regulares, para esta población es necesario implementar un abordaje diferente y que el Estado, en conjunto con la sociedad civil proporcione la opción de Centros Especiales de Empleo, en los cuales estas personas puedan desempeñar una actividad productiva dentro de un ambiente protegido. La creación de este tipo de empleo está contemplada en la ley panameña como una responsabilidad del Estado, sin embargo, en la actualidad no existen estas opciones de empleo para las personas con discapacidad”.

Otra investigación sobre “Inserción laboral de las personas con discapacidad en las empresas asociadas al Sindicato de Industriales de Panamá en los distritos de Panamá y San Miguelito”³ recomiendan, “Las personas con discapacidad encuestadas se encuentran en entre las edades de 31 a 40 años con 14 discapacitados; seguido de los que se ubican entre los 22 a 30 años de edad con 9 personas con discapacidad; luego se ubican los que están entre los 41 a 50 años con 7 personas; seguido están los que se encuentran entre los 51 a 62 años con 4 discapacitados y por último lo que se encuentran entre los 18 y 21 años con 3 personas con discapacidad”.

“En el área de la manufactura es evidente observar la presencia de mano de obra con discapacidad auditiva, ya que cuenta con 21; seguido de 8 con discapacidad física; 7 con retardo mental y 1 con discapacidad visual. Por otro lado, la mujer no está teniendo las mismas oportunidades ya que, de los 37 encuestados solo 4 eran mujeres con discapacidad auditiva. Cabe señalar que se deben realizar otras investigaciones para conocer donde están ubicadas las otras personas con discapacidad. Las personas con discapacidad son eje de su hogar, como tal lo demostró la investigación el 51% de ellas son el sustento único de su hogar y el 49% ayuda en la manutención de su hogar”.

“La población con discapacidad que labora en las empresas asociadas al Sindicato de industriales de Panamá, ha llegado en su mayoría hasta la secundaria con el 43%;

seguido de la educación recibida vocacional IPHE con el 27%; luego los que cursaron la primaria con el 14%; seguido del 11% que logro llegar a la Universidad y 5% no respondió la pregunta. Sin embargo, sólo el 51% de las personas con discapacidad lograron culminar su último año escolar alcanzado y el 40% no logro culminar su educación por diversas razones y el 3% no respondió la pregunta. Está no culminación de sus estudios responde al hecho que el 19% manifestaron que las causa fueron económicas; seguido del 13% que no respondió la pregunta; luego 5% menciona no haber terminado sus estudios por presentar problemas de aprendizaje y el 3% por razones familiares y el 3% por problemas de movilidad; el resto que es el 57% no aplica, ya que son los que sí llegaron a terminar sus estudios”.

“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”.

“Las personas con discapacidad que laboran en las empresas asociadas al Sindicato de industriales de Panamá, desempeñan tareas simples, rutinarias, no tienen que tomar decisiones con 35%; requieren de conocimientos básicos el 30%, tiene un grado de dificultad el 24% y actividades de nivel técnico y especializado con el 5% cada uno; la mayoría de ellos(as) tienen un salario de b/. 200.00 a 399.99”.

“La situación de las personas con discapacidad no es favorables, ya que son pocas las personas con discapacidad que han logrado insertarse en el mercado laboral, a pesar de las legislaciones y los incentivos económicos que ofrece el Estado a las empresas que contraten personal con discapacidad y aun así no cumplen con la Ley 42.

Por otro lado, la educación que recibieron las personas con discapacidad sólo llega hasta el nivel secundario, lo que impide puedan optar por mejores puestos de trabajos y sumado la falta de conocimiento de la Ley 42, son indicios que existe un problema, que hay que corregir”.

Durante el año 2010, se realizó una investigación acerca de “La Inserción de las personas con discapacidad en el mercado laboral panameño”⁴. Con el objetivo de conocer cómo han logrado ingresar al campo laboral las personas con discapacidad, así como también resaltar las opiniones de los técnicos que trabajan muy de la mano por el bienestar de estas personas, y por supuesto las experiencias brindadas por los empresarios. El resultado final de esta situación es que muchas personas con discapacidad viven en la pobreza y su contribución potencial hacia sus familias, las empresas y la sociedad se ha desaprovechado.

Por último, hemos observado que son pocos los estudios o investigaciones que plantean la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad en Panamá.

¹ Licda. Yulissa Liseth Meza Ríos -Tesis 2019.

² Licdo. Carlos Isaac Thorne R-Tesis 2017.

³ Licda. Magaly I. Tejeira M y la Licda. Gisel Gonzalez de N.

⁴ Juan Emilio Villar Gogley-2

MARCO TEÓRICO

Bases teóricas, Conceptuales y Legales

Considerando los elementos conceptuales, teóricos y legales que sustentan esta investigación y apegados al protocolo preestablecido, resumiremos de forma genérica los aspectos más relevantes vinculados al tema descrito, con la intención de hacer un preámbulo más objetivo acerca de los diferentes contextos socioeconómicos y políticos en el cual actualmente interactúan las personas con discapacidad; por lo cual, definimos la siguiente información:

Discapacidad

Entiéndase la discapacidad como aquellas restricciones relacionadas a su condición de salud física, psíquica, intelectual, sensorial u otras que, al interactuar con diversas barreras contextuales, actitudinales y ambientales, limitan su plena y activa participación en la sociedad.

La discapacidad es una construcción simbólica, un término genérico y relacional que incluye condiciones de salud y déficits, limitaciones en la actividad, y restricciones en la participación. Este concepto indica los aspectos negativos de la interacción, entre un individuo y sus factores contextuales, considerando los ambientales y personales ⁵.

En base a la **ley 15 del 31 de mayo del 2016** describe la discapacidad como la condición en la que una persona presenta deficiencia física, mental, intelectual y sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social ⁶.

Cabe resaltar que el enfoque de mayor aceptación en cuanto a la referencia de la discapacidad va dirigido al término Persona con discapacidad, haciendo énfasis en la persona antes que, a la condición de discapacidad, en consecuencia, a lo antes expuesto las personas con algún tipo de discapacidad presentan mayores retos en las diversas áreas de integración que enmarcan a cada individuo.

Sin duda alguna, las personas con discapacidad han sufrido discriminación durante su proceso de integración, sobre todo en el mercado laboral, donde la adaptación al puesto de trabajo, la movilidad, condición de género y salariales, suelen verse marginadas por la sociedad en la que interactúan cotidianamente.

⁵ clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud de la OMS, 2001.

⁶ ley 15 del 31 de mayo del 2016.

Tipos de Discapacidad

1. Discapacidad Física: personas que tienen limitaciones en su movilidad (movilidad reducida), requieren de ayuda técnica como: sillas de ruedas, muletas, bastones, andaderas, etc.
2. Discapacidad Visual: personas ciegas, con pérdida visual o con baja visión que requieren bastones, lentes especiales o lupas para leer.
3. Discapacidad Auditiva: personas sordas o con pérdida auditiva moderada o severa. En ocasiones, utilizan audífonos. Su sistema de comunicación es el lenguaje de señas para los casos severos.
4. Discapacidad Mental o Psicosocial: personas que presentan una disfunción o psicopatología que afecta su desarrollo o impide su integración al medio social, afectando su funcionamiento laboral, educativo y familiar.
5. Discapacidad Intelectual: personas que presentan deficiencias o limitaciones a nivel cognitivo.
6. Discapacidad Visceral: es causada por enfermedades que afectan órganos internos del cuerpo (corazón, pulmones, riñones, etc.) y que ocasionan limitaciones o deficiencias en las personas.
7. Discapacidad Múltiple: personas con más de una discapacidad.

La inserción laboral permite a las personas con discapacidad mejorar sus condiciones de vida, mantener a su familia y apoyar al desarrollo del país a través de un trabajo digno y productivo. Existen muchas teorías vinculadas a este concepto y deseamos aprovechar la oportunidad para definir alguna de ellas:

Teorías

“El modelo neoclásico considera que los recursos humanos en un mercado de competencia perfecta dependen de la interacción entre la oferta y la demanda, de donde se obtiene el nivel de empleo y salario de equilibrio. El factor humano no se tiene presente, con excepción del reconocimiento de que existen costes fijos de empleo producto de la selección, reclutamiento y formación específica para desarrollar el trabajo.”

Teoría del Capital Humano

“Analiza el papel que la educación, la adquisición de habilidades y el conocimiento desempeñan en los procesos de desarrollo económico. La inversión en educación y formación acrecienta la productividad y redundante en beneficios directos y de oportunidad. Esta Teoría, de origen neoclásico, considera a la educación como una inversión que los individuos realizan de forma racional, porque esperan obtener recompensas en el futuro. La educación determina sus salarios y su productividad, con repercusiones a nivel social e individual. El status ocupacional y los ingresos están determinados por la inversión en educación, por tanto, la cantidad y tipo de educación permite acceder a los mejores trabajos. El hecho de que unos individuos inviertan en educación y otros no se explica por la impaciencia temporal por rentabilizar de forma

inmediata su trabajo, sin cuestionarse las actitudes, expectativas y oportunidades, producto del origen social del individuo y de su socialización.”

Teoría del credencialismo

“Niega que la educación contribuya a incrementar la productividad en el trabajo, ya que la formación profesional se adquiere de la experiencia profesional en mayor medida que de la escuela. Sin embargo, los méritos (títulos, masters) son la principal moneda de cambio que explica los logros laborales. Se alude a un modelo de sociedad meritocrática, ya que los méritos son el fundamento de la estratificación y de la lucha entre grupos de status (Guerrero, 1996).

Este enfoque considera que los individuos buscan credenciales para competir por un puesto de trabajo. Estas credenciales las proporciona el sistema educativo (títulos) y la experiencia profesional (prácticas en empresas), entre otros.

En otras palabras, Sostiene que la educación asume el objetivo de seleccionar, entre la fuerza de trabajo, aquellos que ocuparan los puestos de mayor responsabilidad.”

Teoría de la Competencia por los Puestos de Trabajo (Thurow, 1983)

“Supone competir por puestos de trabajo y no por salarios. La productividad y los salarios dependen del puesto que se ocupa. La experiencia laboral y la formación dotarán al individuo de recursos ocupacionales que le permitirán ser más competitivo (mejores credenciales) y acceder a mejores puestos de trabajo. Para Thurow, los más educados son los más aptos para ser formados, ya que suponen un coste menor de adiestramiento. La educación es una señal de los costes de formación.

Este enfoque considera que los individuos buscan credenciales para competir por un puesto de trabajo. Éstas credenciales las proporciona el sistema educativo (títulos) y la experiencia profesional en la práctica (seda en empresas).”

Teorías del Filtro y de la Señalización

“En esta teoría, se consideran que la formación no tiene por qué significar mayor productividad. Sin embargo, el sistema educativo funciona como un sistema de selección de los mejores. Los titulados universitarios serían los mejores, pues han logrado superar un conjunto de pruebas. Los empleadores los contratan y les pagan salarios elevados por la legitimidad que el título les confiere. El sistema educativo clasifica a los individuos (filtra) y aporta información (señaliza) al mercado de trabajo, para que los empleadores puedan realizar la mejor selección.”

Teoría de la Correspondencia

“Las teorías de base marxista, como la Teorías de la Correspondencia (Bowles y Gintis, 1983), parten de la idea de que el sistema educativo contribuye a la reproducción de las condiciones sociales del modelo productivo. Existe una correspondencia entre lo que se aprende en la escuela y las relaciones de producción basadas en la obediencia, sumisión y otra serie de valores.

La enseñanza superior es considerada como un factor importante a la hora de determinar la inserción laboral, pero la procedencia de clase es la que posibilita y traza las trayectorias académicas y laborales de los sujetos, al determinar estrategias, actitudes, valores, discursos y expectativas, resultantes del proceso de socialización. “⁷

Legislación

Ley No. 15 del 31 mayo de 2016

Artículo 41. Las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, incluyendo igual remuneración por igual trabajo realizado. Las políticas y programas de contratación y condiciones de empleo, tasas de remuneración, ascenso, continuidad, ambiente laboral seguro y saludable deben ser equitativos.

La reinserción de los trabajadores con discapacidad lesionados en accidentes laborales debe darse de forma equitativa, de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo y la presente Ley.

Artículo 44. Toda empresa privada que tenga de veinticinco a cincuenta trabajadores deberá tener dentro de su fuerza laboral un mínimo de una persona con discapacidad. La empresa que tenga más de cincuenta trabajadores deberá tener en su fuerza laboral una proporción no menor del 2% de trabajadores con discapacidad. Estos trabajadores con discapacidad, debidamente calificados para trabajar, deberán recibir un salario igual al de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la empresa. El Órgano Ejecutivo podrá aumentar la proporción de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con las condiciones de crecimiento económico del país.

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral velará para que se le dé cumpliendo a esta obligación y atenderá las quejas y los reclamos que le formulen por la contravención del presente artículo.

⁷ el proceso de inserción laboral: Implicaciones educativas para la mejora de la empleabilidad
Francisco Miguel MARTÍNEZ - RODRÍGUEZ
Universidad de Granada
Revista Complutense de Educación
Vol. 20 Núm. 2 (2009) 455-471

JUSTIFICACIÓN

El acceso a un empleo es fundamental para el desarrollo, la autonomía e independencia del individuo. Muchas personas con discapacidad realizan diversas actividades ya sean sociales, culturales, deportivas o económicas, pero es en lo laboral, donde visualizan un recurso estratégico para mejorar su calidad de vida. Tal cual, lo señala la Ley No.15 del 31 de mayo de 2016 en su artículo 41, que establece “las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, en igualdad de condiciones...”.

Considerando a su vez, que las medidas que favorecen la inclusión laboral de personas con discapacidad parte principalmente de la formación, y concientización de los empresarios en cuanto a la necesidad social de incorporar trabajadores con discapacidad a sus empresas.

En la actualidad, no se cuenta con un estudio reciente que nos indique la situación socioeconómica de los egresados de Carreras Técnicas Intermedias. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) guarda la información estadística de las personas con discapacidad, según encuesta realizada en el 2010 en Panamá, donde señala que la población económicamente activa con algún tipo de discapacidad representó el 26.0% del total con discapacidad, el resto, 74.0% era inactiva. También informa que, por cada mujer ocupada, había tres (3) hombres en la misma condición, a pesar de que la proporción de féminas con educación secundaria completa y universitaria fue mayor que la masculina. Inclusive la proporción de hombres con discapacidad sin grado alguno de instrucción fue el doble que la proporción de mujeres.

Partiendo de esta realidad, el Instituto Panameño de Habilitación Especial ha integrado dentro de sus procesos habilitatorios la formación por medio de carreras técnicas intermedias dirigidas a los estudiantes en diferentes regiones del país, sin embargo, se desconoce la efectividad de las mismas.

Por lo anteriormente señalado, es necesario analizar la realidad sociolaboral de los egresados del IPHE durante el periodo del 2017 al 2020, para determinar el porcentaje actual de inclusión laboral y establecer nuevas estrategias de formación para los estudiantes, promoviendo así su integración al mercado laboral actual.

HIPÓTESIS

Si conocemos la realidad sociolaboral de los egresados del IPHE, podemos determinar las competencias necesarias que requieren los estudiantes en las distintas carreras técnicas intermedias, para obtener mejores oportunidades laborales.

OBJETIVOS DEL PROYECTO

General

Compilar información sobre la realidad sociolaboral que presenta la población egresada de carreras técnicas intermedias del IPHE a nivel nacional durante el periodo 2017 al 2020.

Específicos

- 1- Captar la información obtenida en las encuestas aplicadas a la población egresada de las carreras Técnicas Intermedias durante el periodo 2017 al 2020.
- 2- Organizar los datos obtenidos mediante el instrumento aplicado a la población egresada de las Carreras Técnicas Intermedias durante el periodo 2017 al 2020.
- 3- Identificar las actividades ocupacionales realizadas por los egresados en base a su formación.

MARCO METODOLÓGICO

Esta es una investigación descriptiva, la cual iniciamos con un proceso de programación y coordinación sistemática a través de reuniones virtuales y presenciales en un periodo previamente establecido.

Durante el desarrollo logístico de la misma se estableció una población designada y en consecuencia el diseño de una muestra, técnicamente diseñada por el propósito de formalizar el contenido de esta investigación.

También se acordaron acciones logísticas y protocolares como guía del trabajo, contando durante esta etapa del proceso con algunos apoyos técnicos y asesorías por parte del personal de investigación y estadística de la institución.

Cabe señalar que una de las herramientas admirativas utilizadas para el control, seguimiento y desarrollo de actividades fue un Diagrama de Gantt y la asignación de contenidos a los diferentes técnicos participantes, logrando con esta iniciativa definir los ítems que sustentan el contenido general, el marco teórico y el marco metodológico de esta investigación.

Se logró describir a través de la aplicación de una encuesta y la compilación de datos, tablas, gráficas y el cruce de variables con el apoyo de personal de estadística, obteniendo resultados cualitativos durante la gestión. Por último, logramos trabajar la forma y el estilo final del trabajo investigativo lo cual conllevo actividades de organización, revisión y validación del documento oficial que presentamos a continuación.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Para esta investigación se realizó una encuesta de la población de egresados de las carreras técnicas intermedias de las provincias de Panamá, Panamá Oeste, Coclé, Colón, Herrera y Los Santos en el periodo 2017 al 2020, que según los registros que guarda la institución a través del Departamento de Estadística, la población de egresados durante el ese periodo fue de 1412 personas. El tamaño de la muestra se determinó a través de la fórmula ⁷ $n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N-1) + Z^2 \sigma^2}$ de Murray y Larry – 2005, dejándonos un estimado de 303 personas para encuestar.

A pesar del impacto de la pandemia, la movilidad de la población, los cambios en la información de contactos de los egresados y las limitaciones presupuestarias; se logró encuestar un total de 303 egresados (ver anexo#2).

De toda la información recabado podemos inferir que el 44% de los encuestados corresponden a la provincia de Panamá, el 18% a Panamá Oeste, el 14% a la provincia de Coclé, el 11% a la provincia de Colón, el 6% a la provincia de Herrera y el 7% a la provincia de Los Santos. Los graduandos encuestados durante este periodo según su sexo fueron: femenino 37% y masculino 63%.

De acuerdo con el tipo de discapacidad, el 88% presentaron diagnóstico de discapacidad intelectual, el 3% discapacidad auditiva, 2% presentan autismo, las discapacidades física y visual mostraron un porcentaje similar de 2% y un 3% corresponde a otras discapacidades.

De los egresados encuestados por tipo de carreras técnicas intermedias, tenemos: Artes Gráficas 2%; Chapistería 8%; Comercio y la Industria 13%; Construcción 3%; Diseño, Corte y Confección 1%; Ebanistería 10%; Gastronomía y Servicios de Hotelería 14%; Jardinería 2%; Manejo de Granjas Ecológicas 1%, Peluquería, Belleza y Estética Integral 15%; Prácticas de Oficinas 17%; Soldadura 14%.

La encuesta nos refleja que un 14% de los egresados se encontraban laborando al momento de la entrevista, de éstos un 78% son del sexo masculino y un 22% son del sexo femenino, además, un 64% están interesado en buscar empleo.

De los que actualmente se encuentran laborando según la encuesta; el 6% se graduaron de Chapistería, el 4% en Construcción, un 2% en Ebanistería, 3% en Gastronomía y Servicios de Hotelería, un 7% en Peluquería, Belleza y Estética Integral, otro 5% en Prácticas de Oficinas y un 14% en Soldadura.

⁷ fórmula propuesta por Murray y Larry (2005)

CONCLUSIONES

De los estudiantes titulados, egresados de Carreras Técnicas Intermedias (CTI) durante el periodo 2017 – 2020, el 14% se encontraron trabajando al momento de la encuesta.

De los estudiantes de Carreras Técnicas Intermedias (CTI) durante el periodo 2017 – 2020, que se encontraban laborando al momento de la encuesta, el 5% trabaja en el sector gubernamental.

De los estudiantes de Carreras Técnicas Intermedias (CTI) durante el periodo 2017 – 2020, que se encontraban laborando al momento de la encuesta el 95% trabaja en el sector privado.

De los estudiantes egresados de Carreras Técnicas Intermedias (CTI) durante el periodo 2017 – 2020, un 2% se encuentra en la universidad, otro 7% participan de un negocio familiar, un 11% participan de algún tipo de curso.

Del total de encuestados egresados de Carreras Técnicas Intermedias (CTI) durante el periodo 2017 – 2020, el 64% están interesados en buscar empleo.

El 88% de los estudiantes encuestados de Carreras Técnicas Intermedias (CTI) durante el periodo 2017 – 2020, presentan algún tipo de discapacidad intelectual.

RECOMENDACIONES

Se recomienda considerar la ampliación y actualización los planes de estudio de CTI a nivel nacional, según las características socioeconómicas de cada región educativa.

Promover la participación de las instituciones públicas, para que favorezcan la integración educativa, laboral y social de las personas con discapacidad.

Continuar los procesos de concientización hacia a los padres de familia, acudientes, tutores o representantes de las personas con discapacidad, con el objetivo motivar su participación activa en los procesos de inserción laboral.

Procurar a través de proyectos o programas la participación de estudiantes en la actualización y mejoramiento de sus competencias actitudinales y técnicas que permitan mejorar su perfil profesional.

Coordinar en conjunto con el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), la implementación de proyectos vinculados al modelo de empleo protegido.

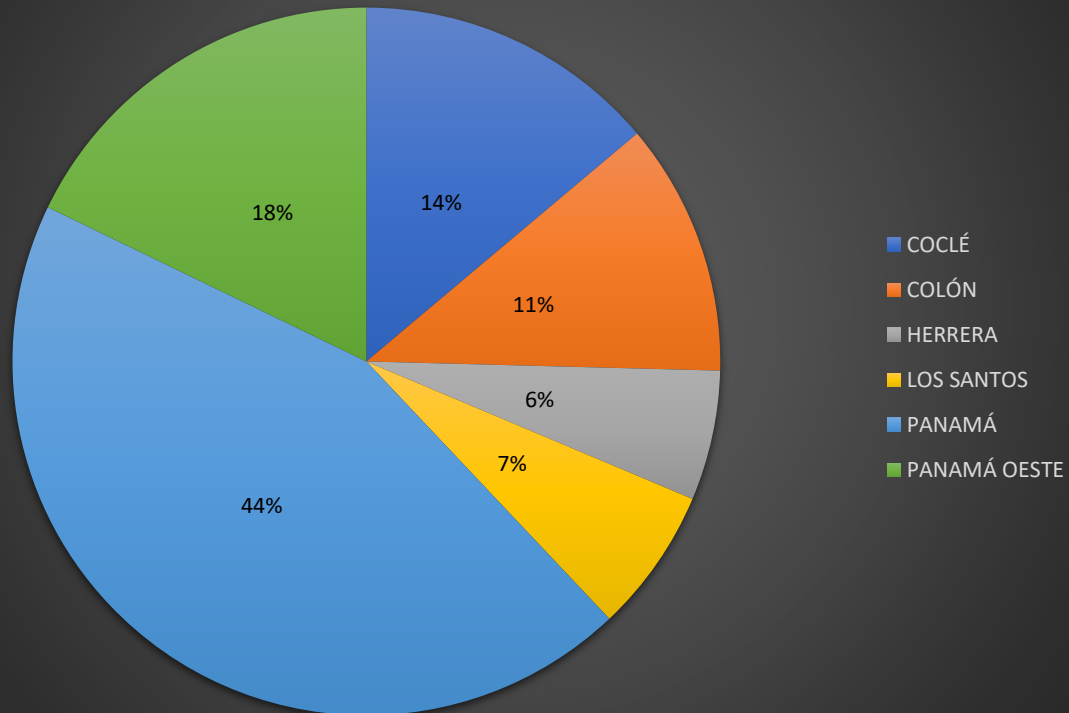
Continuar los procesos de formación y capacitación programados con el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH), dirigidos a estudiantes de CTI.

Tabla #1. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA MUESTRA DE EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020 POR PROVINCIA

PROVINCIA	Total
Total general	303
COCLÉ	42
COLÓN	35
HERRERA	18
LOS SANTOS	20
PANAMÁ	134
PANAMÁ OESTE	54

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Gráfica #1. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020 POR PROVINCIA.



Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Tabla #2. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN EL TÍTULO OBTENIDO.

TITULACIÓN OBTENIDA	TOTALES
Total general	303
Artes Gráficas	6
Chapistería	24
Comercio y la Industria	40
Construcción	8
Diseño y Confección de Vestuario	2
Ebanistería	31
Gastronomía	42
Jardinería	7
Manejo de Granjas	4
Peluquería y Belleza	44
Prácticas de Oficina	53
Soldadura	42

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Gráfica #2. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN EL TÍTULO OBTENIDO.

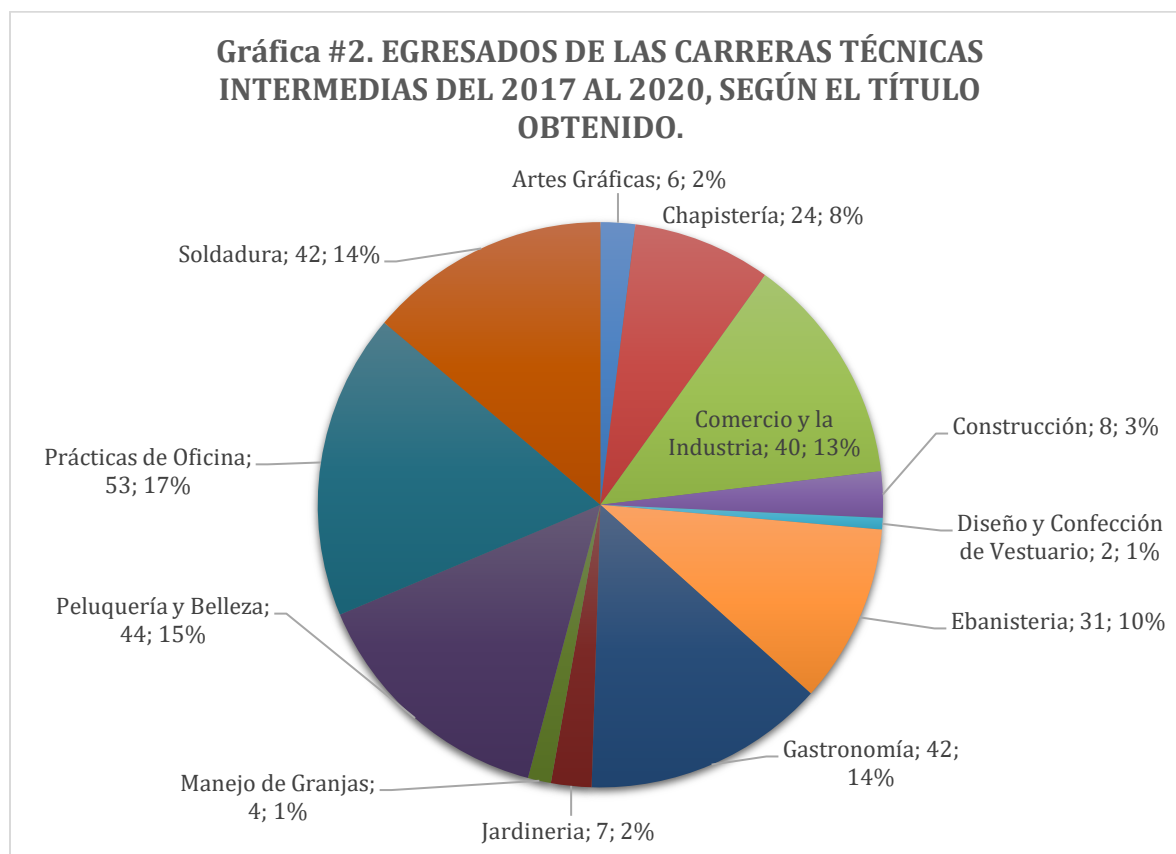
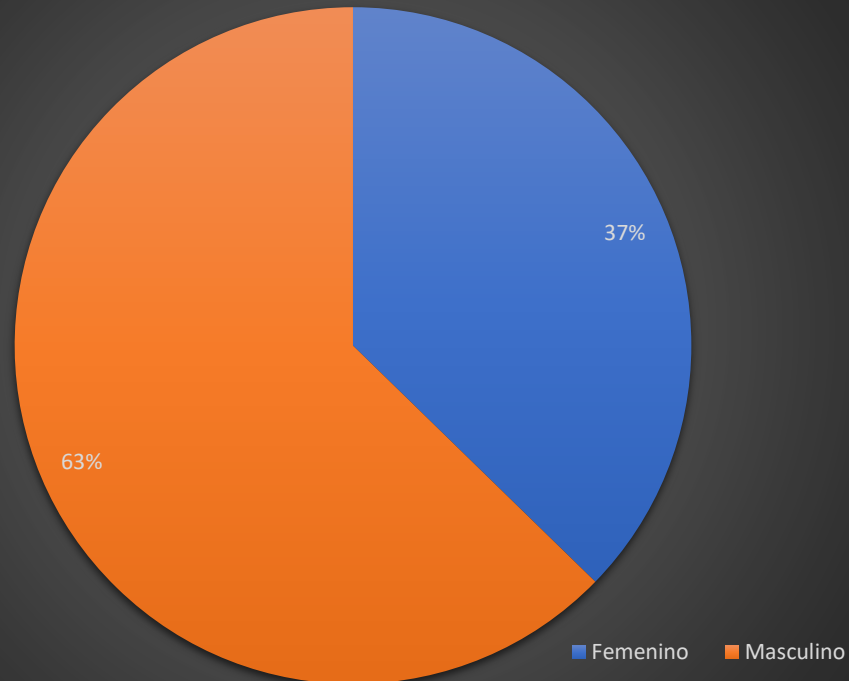


Tabla #3. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN EL SEXO.

SEXO	TOTALES
Total	303
Femenino	113
Masculino	190

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Gráfica #3. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN EL SEXO.



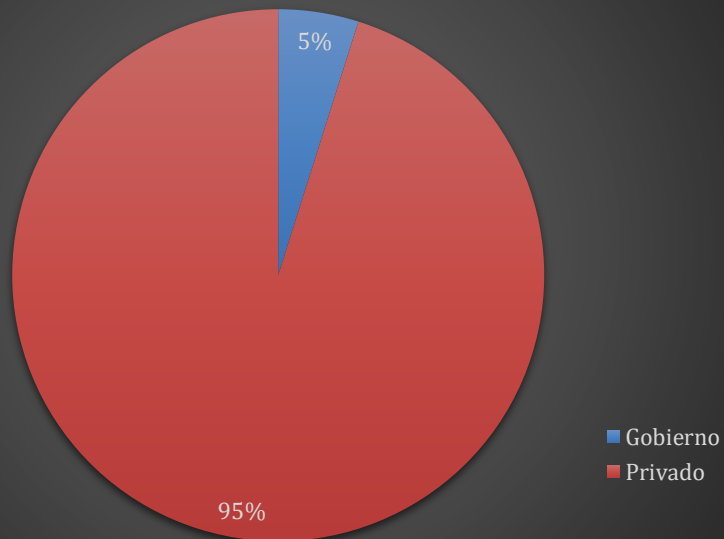
Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Cuadro #1. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN SECTOR EN QUE LABORAN

SECTOR LABORAL	TOTALES
Total general	41
Gobierno	2
Privado	39

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Gráfica #4. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN SECTOR EN QUE LABORAN



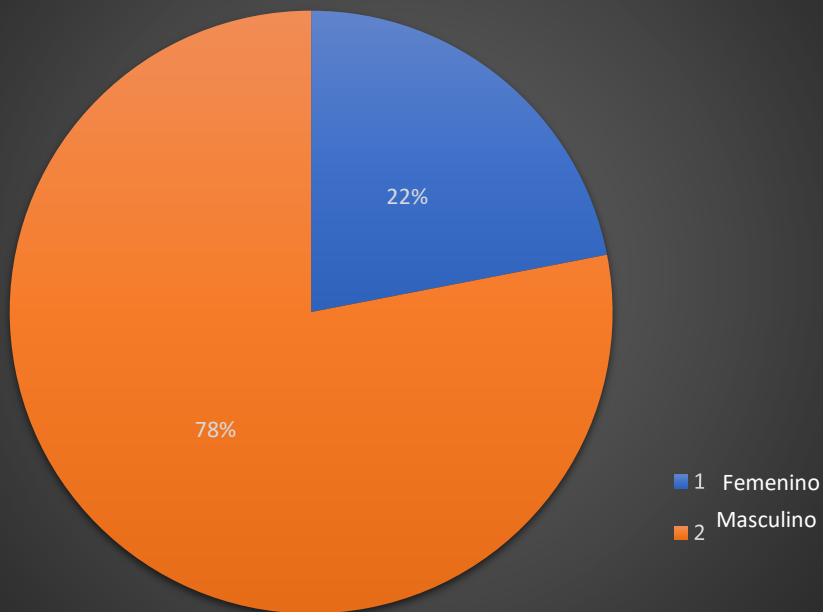
Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Tabla #4. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020 QUE LABORAN, SEGÚN EL SEXO.

SEXO	EGRESADOS LABORANDO
Total general	41
Femenino	9
Masculino	32

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Gráfica #5. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020 QUE LABORAN, SEGÚN EL SEXO.



Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Cuadro #2. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN PUESTO QUE DESEMPEÑAN.

PUESTOS QUE DESEMPEÑAN	TOTALES
Ayudante de Construcción	1
Ayudante general	26
Cocinero	1
Jardinero	1
Lavador de auto	2
Manicurista	2
Operaria de belleza	3
Salonero	1
Transportista	1
Ventas de verduras	1
Chapistero	2

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Gráfica #6. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN PUESTO QUE DESEMPEÑAN.

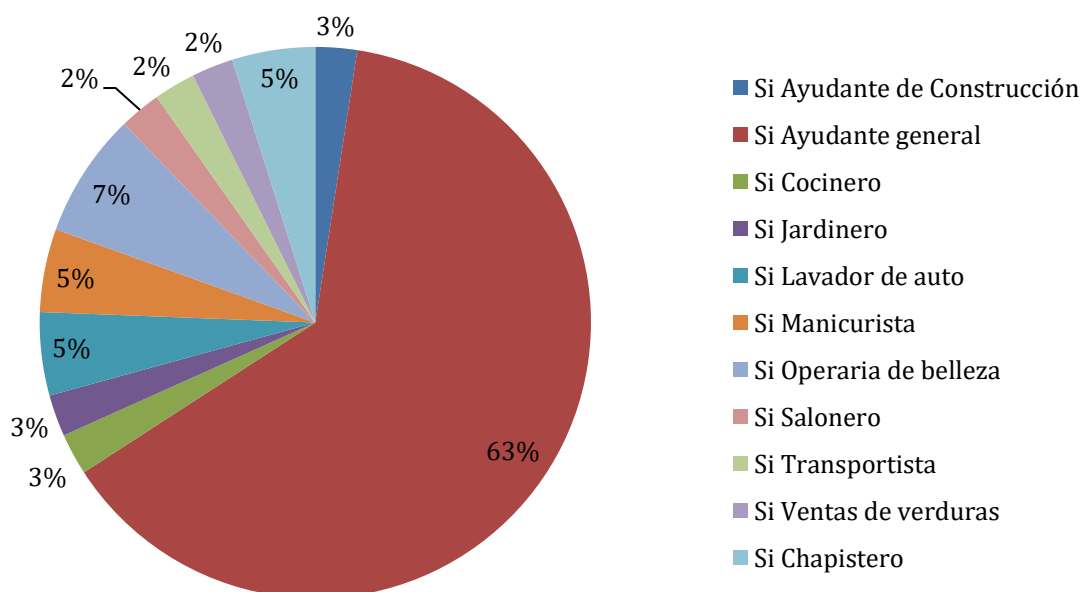
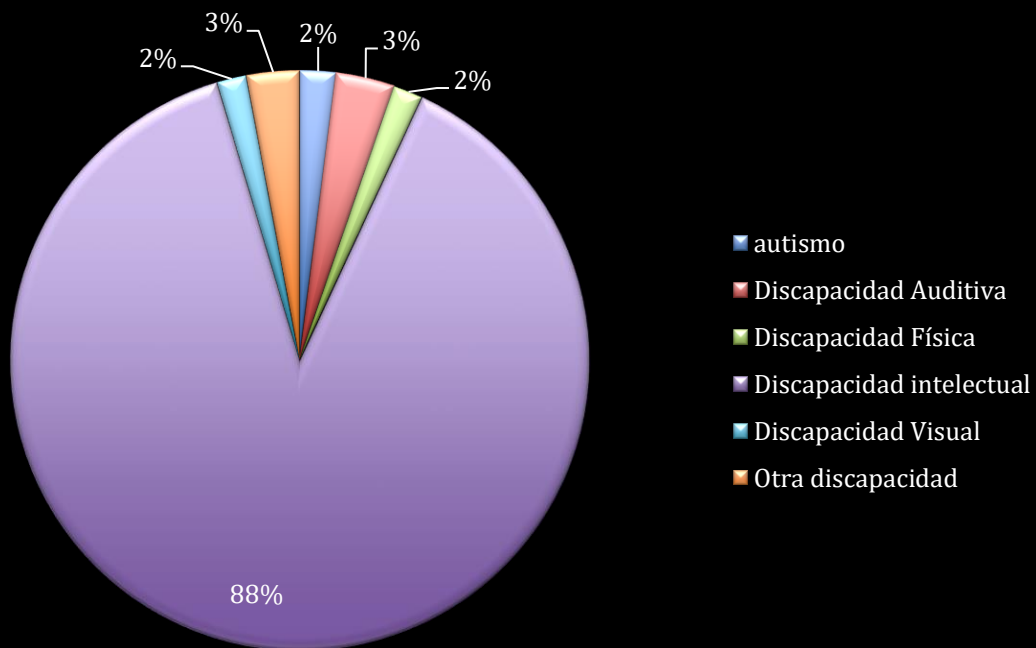


Tabla #5. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN LA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	TOTALES
Total general	303
Autismo	6
Discapacidad Auditiva	10
Discapacidad Física	5
Discapacidad intelectual	268
Discapacidad Visual	5
Otra discapacidad	9

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Gráfica #7. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN LA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD.

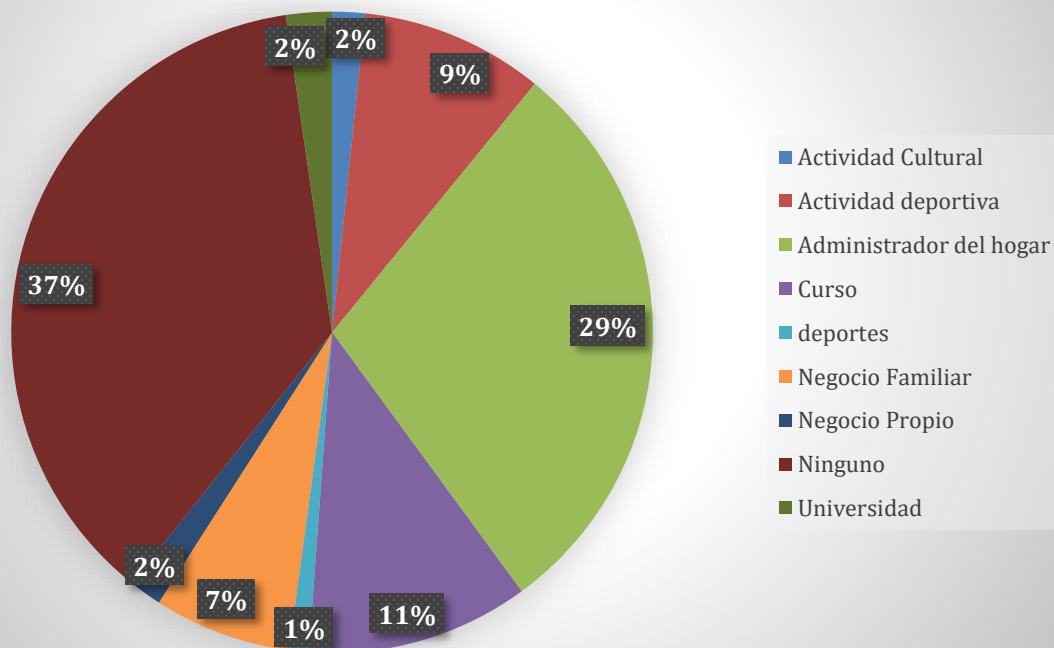


Cuadro #3. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, POR ACTIVIDAD EXTRALABORAL

ACTIVIDADES EXTRALABORALES	TOTALES
Actividad Cultural	5
Actividad deportiva	31
Administrador del hogar	88
Curso	34
Negocio Familiar	21
Negocio Propio	5
Ninguno	112
Universidad	7

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Gráfica #8. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, POR ACTIVIDAD EXTRALABORAL

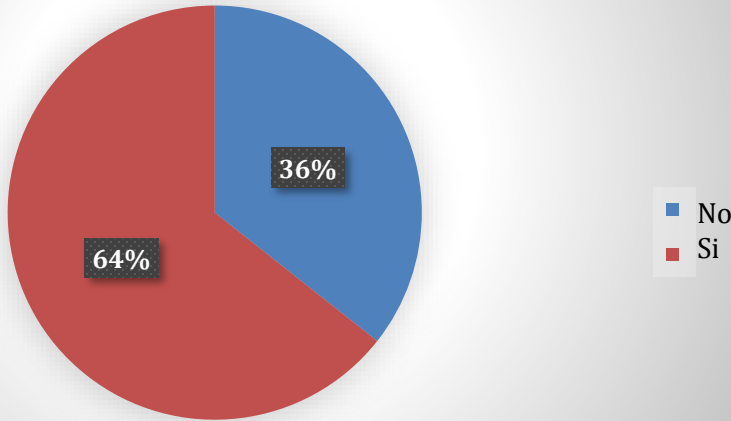


**Cuadro #4. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS
DEL 2017 AL 2020, SEGÚN INTERÉS EN BUSCAR EMPLEO**

BUSCA EMPLEO	TOTALES
Total general	303
No	108
Si	195

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

**Gráfica #9. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS
INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN INTERÉS EN
BUSCAR EMPLEO**



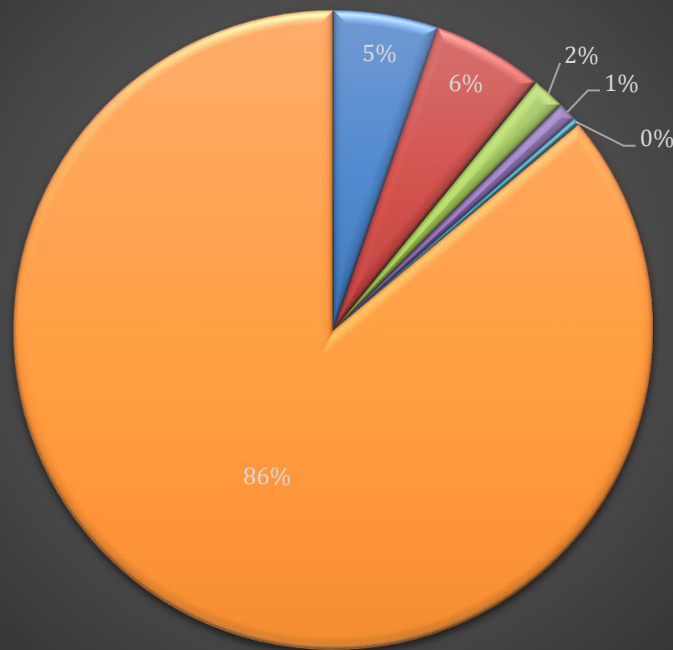
Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el período de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Cuadro #5. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN RANGO SALARIAL

RANGO SALARIAL	TOTALES
\$1 - \$50	16
\$100 - \$500	17
\$500 - \$800	5
\$800 - \$1000	3
Más de \$1000	1
Ninguno	261

Fuente: Encuesta aplicada a egresados de las Carreras Técnicas Intermedias del 2017 al 2020, en el periodo de diciembre del 2021 al mes de abril del 2022.

Gráfica #10. EGRESADOS DE LAS CARRERAS TÉCNICAS INTERMEDIAS DEL 2017 AL 2020, SEGÚN RANGO SALARIAL.



■ \$1 - \$50
 ■ \$100 - \$500
 ■ \$500 - \$800
 ■ \$800 - \$1000
 ■ Más de \$1000
 ■ Ninguno

INFOGRAFÍA

- https://www.senadis.gob.cl/pag/310/827/pag/669/1265/sobre_el_ii_estudio_nacional_de_la_discapacidad
- <https://www.asamblea.gob.pa> › 2016_625_0251
- <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED0909220455A>
- <https://www.questionpro.com/blog/es/como-determinar-el-tamano-de-una-muestra/>

ANEXOS

Anexo 1

GUÍA PARA EL DISEÑO DE INVESTIGACIONES MÉTODO INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA

Título tentativo; corto, claro y preciso.

Autor/es: Nombre y apellido, cargo y extensión, correo electrónico, (máximo tres (3) participantes por Investigación).

El problema: Planteamiento del problema consiste en la realidad que observa, su percepción de la situación que se desarrolla en su quehacer profesional, el mismo que pretende resolver con su investigación.

La formulación del Problema: Esta se coloca al final del planteamiento, consiste en una interrogante, donde planteamos nuestra propuesta.

Antecedentes de la investigación: Se refiere a las investigaciones similares o parecidas, en el área nacional o internacional.

Marco Teórico: Consiste en las bases teóricas que sustentan nuestra investigación. Considerando los elementos conceptuales, teóricos y legales que sustentan esta investigación y apegados al protocolo preestablecido, resumiremos de forma genérica los aspectos más relevantes vinculados al tema descrito, con la intención de hacer un preámbulo más objetivo acerca de los diferentes contextos socioeconómicos y políticos que actualmente interactúan con las personas con discapacidad; por lo cual definimos para su consideración la siguiente información:

Justificación: Aquí se presenta el porqué de la investigación, la razón de su ejecución. En la misma se plantean los beneficios que se pretenden alcanzar con los resultados de esta investigación, su contribución a la solución de un problema, generar otras investigaciones.

Hipótesis: Es el supuesto del precedente según la investigación.

Objetivos de la Investigación: Objetivos Generales y Objetivos Específicos

Marco Metodológico: Consiste en los pasos detallados para realizar la investigación, la misma se describe en forma narrativa.

Debe incluir la población y la muestra utilizada.

El tipo de investigación: Exploratorio, descriptivo, interpretativo, entre otros.

Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.

Cronograma de actividades. Diagrama de Grantt

Presentación y Análisis de los resultados

Análisis Cuantitativos de los resultados (cuadros porcentuales y gráficas);

Análisis Cualitativo de los resultados (descripción de los hallazgos y aportes)

Referencias Bibliográficas: Según Normas APA (sexta/septima edición).

Anexos: Aquí se incluye el instrumento de recolección de datos utilizado en la investigación y evidencias fotográficas.

Anexo 2:

Encuesta: Condición Sociolaboral de Egresados 2017-2020

Objetivo: Conocer la condición sociolaboral actual de egresados del IPHE durante el período 2017-2020.

OBSERVACIÓN: ESTE FORMULARIO DEBE SER LLENADO CON LA INFORMACIÓN DEL ESTUDIANTE EGRESADO DEL IPHE, PUEDE SER COMPLETADO CON LA AYUDA DE OTRA PERSONA.

terryriasco@gmail.com [Cambiar cuenta](#)



***Obligatorio**

Correo electrónico *

Tu dirección de correo electrónico

Nombre completo *

Tu respuesta

Edad *

Tu respuesta

Género *

Anexo 3



