

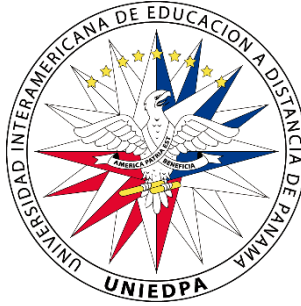
**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
LICENCIATURA EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**SEGUIMIENTO DE LA LEY 15 DEL 31 DE MAYO DE 2016 POR PARTE DE LA
UNIÓN NACIONAL DE CIEGO DE PANAMÁ PARA BUSCARLES UN EMPLEO
FORMAL A SUS AGREMIADOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN PANAMÁ**

Autor: Anastacio Stephens Crossdale

Tutor:

Panamá, 2025



**UNIVERSIDAD INTERAMERICANA DE EDUCACIÓN
A DISTANCIA DE PANAMÁ
VICERRECTORADO ACADÉMICO
COORDINACIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
LICENCIATURA EN DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS**

**SEGUIMIENTO DE LA LEY 15 DEL 31 DE MAYO DE 2016 POR PARTE DE LA
UNIÓN NACIONAL DE CIEGO DE PANAMÁ PARA BUSCARLES UN EMPLEO
FORMAL A SUS AGREMIADOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN PANAMÁ**

**Tesis de maestría para optar por el título de Licenciado en Derecho y Ciencias
Políticas**

Autor: Anastacio Stephens Crossdale

Tutor:

Panamá, 2025

ACTA DE INSTALACIÓN DEL JURADO PARA LA SUSTENTACIÓN

VEREDICTO

DEDICATORIA

A Dios todopoderoso, por escuchar mis oraciones y guiarme en todo momento

A mi esposa Ingrid y familia, por su gran apoyo incondicional durante todo este proceso

A todos mis Compañeros de la Licenciatura en Derecho y demás personas que de alguna manera colaboraron conmigo en el transcurso de esta carrera

Anastacio Stephens Crossdale

AGRADECIMIENTO

A mi tutor de tesis, por su tiempo y dedicación, gracias por su colaboración en la metodología y contenido en esta investigación, gracias por su paciencia, dedicación y constancia para superar los obstáculos.

A la Universidad Interamericana de Educación a Distancia de Panamá UNIEDPA, en especial a todos sus facilitadores, por los conocimientos impartidos durante el tiempo que duro este programa de Licenciatura en Derecho y Ciencias Políticas.

Anastacio Stephens Crossdale

ÍNDICE GENERAL

ACTA DE INSTALACIÓN DEL JURADO PARA LA SUSTENTACIÓN	iii
VEREDICTO	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2 Formulación del Problema	6
1.3 Objetivos de la Investigación	6
1.3.1 Objetivo general	6
1.3.2 Objetivos específicos	6
1.4 Justificación	7
1.5 Delimitación	7
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	9
2.1 Antecedentes	9
2.2 Bases Teóricas	11
2.2.1 Leyes para personas con discapacidad en Panamá	11
2.2.2 Ley 42 de 1999	12
2.2.3 Capítulo V: Derecho al trabajo. Ley 42 de 27 agosto 1999	15
2.2.4 Ley 15 del 31 de mayo de 2016	17
2.2.5 Objetivos de la Ley 15 del 31 de mayo del 2016	20
2.2.6 Relevancia de la Ley 15 del 31 de mayo del 2016	21
2.2.7 Unión Nacional de ciego de Panamá	21
2.2.8 Agremiados de La Unión Nacional de Ciegos de Panamá	24
2.2.9 Personas con discapacidad	25
2.2.10 Tipos de discapacidad	25
2.2.11 Empleo formal	28
2.2.12 MITRADEL	29

2.2.13 MITRADEL y la Ley 15	30
2.2.14 CONADIS	32
2.3 Sistema de Variables	34
2.3.1 Definición conceptual	34
2.3.2 Definición operacional	34
2.3.3 Cuadro de operacionalización de las variables	35
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO	36
3.1 Paradigma epistemológico de la investigación	36
3.2 Tipo de Investigación	36
3.3 Diseño de la investigación	37
3.4 Población y muestra	38
3.5 Procedimiento para la selección de la muestra	39
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.7 Validez del instrumento	41
3.8 Confiabilidad del instrumento	42
3.9 Técnicas de análisis de datos	42
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
4.1 Presentación y análisis de los resultados	43
4.2 Interpretación y discusión de los resultados	47
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
5.1 Conclusiones	51
5.2 Recomendaciones	52
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	54
ANEXOS	56
Anexo 1: Extracto de la ley 15 del 31 de mayo del 2016	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Ley 42 de 1999	13
Figura 2: Ley 15 del 31 de mayo de 2016	17
Figura 3: Unión Nacional de ciegos de Panamá	21
Figura 4: Sede Unión Nacional de Ciegos de Panamá	22
Figura 5: Directivo de la UNACIP	23
Figura 6: Agremiados de la UNACIP	24
Figura 7: Termino Discapacidad	27
Figura 8: Trabajo formal persona con discapacidad	28
Figura 9: Sede MITRADEL	29
Figura 10: MITRADEL y la ley 15	31
Figura 11: CONADIS	32
Figura 12: programas a la empleabilidad personas con discapacidad	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Población Total</i>	38
Tabla 2: <i>Muestra</i>	39
Tabla 3: Personas con Discapacidad visual en Panamá	43
Tabla 4: Agremiados en la UNAC	45

Autor: Anastacio Stephens Crossdale. Tutor. SEGUIMIENTO DE LA LEY 15 DEL 31 DE MAYO DE 2016 POR PARTE DE LA UNIÓN NACIONAL DE CIEGO DE PANAMÁ PARA BUSCARLES UN EMPLEO FORMAL A SUS AGREMIADOS EN EL SECTOR PÚBLICO EN PANAMÁ. Universidad Interamericana de Educación a Distancia de Panamá. Tesis de maestría para optar al Título de Licenciado en Derecho y Ciencias Políticas. Panamá 2025. Pp. 70.

RESUMEN

La Ley N° 15 del 31 de mayo de 2016 es una ley panameña que reforma la Ley 42 de 1999, la cual establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. Esta ley busca garantizar los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y promover su inclusión en todos los ámbitos de la sociedad. El objetivo general de esta investigación es analizar el seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la unión nacional de ciego de panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá. La metodología utilizada es de paradigma cualitativo, de diseño de campo no experimental, de tipo aplicada, descriptiva transversal, bajo la modalidad de un proyecto factible. la muestra, está conformada por cuatro organismos como MITRADEL, INEC, UNACIP, SENADIS, por el cual disponen de estadísticas, bibliografía y documentos de personas con discapacidad visual que hay en Panamá y que trabajan. Los resultados permitieron determinar que el proceso del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 de parte de la Unión Nacional de Ciego de Panamá (UNACIP) en el sector público para con sus agremiados, lo hacen en conjunto con MITRADEL ya que estos le facilitan las estadísticas de vacantes que hay disponibles en el sector público específicamente para personas con discapacidad visual. Se concluye que, a pesar de las limitaciones, la UNACIP mediante el escaso seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016, ha logrado buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá. Es evidente las deficiencias en la falta de seguimiento y evaluación a la ley Ley15 del 31 de mayo de 2016 ya que no existe un sistema de seguimiento y evaluación para monitorear la implementación de la ley, lo que dificulta identificar los obstáculos y tomar medidas correctivas.

Palabras claves: Ley 15 del 31 de mayo de 2016. Unión Nacional de Ciego de Panamá. Empleos para personas con discapacidad visual. Personas con discapacidad.

Author: Anastacio Stephens Crossdale. Tutor. MONITORING OF LAW 15 OF MAY 31, 2016 BY THE NATIONAL UNION OF THE BLIND OF PANAMA TO FIND FORMAL EMPLOYMENT FOR ITS MEMBERS IN THE PUBLIC SECTOR IN PANAMA. Interamerican University of Distance Education of Panama. Master's thesis for the degree of Bachelor of Law and Political Science. Panama 2025. Pp. 70.

ABSTRACT

Law No. 15 of May 31, 2016, is a Panamanian law that reforms Law 42 of 1999, which establishes equal opportunities for persons with disabilities. This law seeks to guarantee the fundamental rights of persons with disabilities and promote their inclusion in all spheres of society. The general objective of this research is to analyze the National Union of the Blind of Panama's compliance with Law 15 of May 31, 2016, to find formal employment for its members in the public sector in Panama. The methodology used is a qualitative paradigm, with a non-experimental field design, applied, descriptive cross-sectional, under the modality of a feasible project. The sample is made up of four organizations: MITRADEL, INEC, UNACIP, and SENADIS, through which they have statistics, bibliographies, and documents on working people with visual disabilities in Panama. The results determined that the National Union of the Blind of Panama (UNACIP) in the public sector monitors Law 15 of May 31, 2016, with its members in conjunction with the Ministry of Labor and Employment (MITRADEL), which provides UNACIP with statistics on available public sector vacancies specifically for people with visual impairments. It is concluded that, despite the limitations, UNACIP, through its limited monitoring of Law 15 of May 31, 2016, has managed to find formal employment for its members in the public sector in Panama. The deficiencies in the lack of monitoring and evaluation of Law 15 of May 31, 2016, are evident, since there is no monitoring and evaluation system to monitor the law's implementation, making it difficult to identify obstacles and take corrective measures.

Keywords: Law 15 of May 31, 2016. National Union of the Blind of Panama. Jobs for people with visual impairments. People with disabilities.

INTRODUCCIÓN

En Panamá, la legislación para personas con discapacidad tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades, la inclusión social y el respeto a la dignidad de cada individuo. En consecuencia, la Ley No. 15 del 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999, tiene como objetivo fundamental la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en Panamá. Esta ley busca garantizar los derechos y la inclusión social de las personas con discapacidad en diversos ámbitos, incluyendo el laboral, educativo y social. La ley busca asegurar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que el resto de la población en áreas como el empleo, la educación, la vivienda y la participación social. (Mingob, 2016)

En este mismo orden de ideas, la Ley 15 modifica la Ley 42 de 1999, que ya establecía la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, con el fin de fortalecer y ampliar sus disposiciones, también la ley reconoce y protege los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo el derecho a la autonomía, la no discriminación y el acceso a la justicia. (UNACIP, 2025)

Es innegable que La ley promueve la inclusión social de las personas con discapacidad a través de diversas medidas, como la creación de espacios accesibles y la sensibilización sobre la discapacidad. Además, la ley establece la obligatoriedad de que las empresas con más de 50 empleados tengan una proporción mínima del 2% de trabajadores con discapacidad en su fuerza laboral. (Mingob, 2016)

Es importante señalar que el MITRADEL, por medio de la Dirección de Empleo cuenta con el departamento de Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad, que refuerza a través de la intermediación con las empresas la contratación de mano de obra, mediante lo establecido en la Ley N°15 de 31 de mayo de 2016, que establece la equiparación de oportunidades laborales.

Por otra parte, la Unión Nacional de Ciegos de Panamá (UNCP) cuyos orígenes se remontan al 17 de noviembre de 1962 e inicio con 18 agremiados, se ha dedicado a

través del Centro Andrés Cristóbal Toro a contribuir con el cambio personal, social y profesional de las personas con discapacidad visual y lograr su reinserción en la sociedad, así como a liberarse de una condición histórica ligada a la mendicidad y a la exclusión social. (UNACIP, 2025) Desde hace 56 años, esta organización se ha consolidado a nivel nacional, en la atención y rehabilitación de personas que por diversos motivos han perdido el sentido de la vista, proporcionándoles herramientas tendientes no sólo a permitir su plena inclusión sino además a generar cambios en la forma en que la sociedad percibe la discapacidad visual. (UNACIP, 2025)

Por todo lo antes señalado el objetivo general de esta investigación es analizar el seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la unión nacional de ciego de panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá

El presente trabajo de investigación está organizado de la siguiente forma: En el capítulo I se desarrolla el planteamiento del Problema, la formulación del Problema, se establecen los Objetivos de la Investigación, la justificación y la delimitación.

El Capítulo II marco teórico está conformado por los antecedentes, bases teóricas, el sistema de variables el cual abarca la definición conceptual y operacional de las variables.

El Capítulo III, el marco metodológico está conformada por el paradigma epistemológico de la investigación, el tipo de Investigación, el diseño de la investigación, la población y muestra, el procedimiento para la selección de la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez del instrumento y su confiabilidad, así como las técnicas de análisis de datos.

En el capítulo IV presentación análisis e interpretación de resultados, se hace la presentación y análisis de los resultados al igual que la interpretación y discusión de los resultados.

En el capítulo V se presentan las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

En Panamá, la legislación sobre discapacidad está enfocada en garantizar la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la inclusión social de las personas con discapacidad. La Ley 42 de 1999, reformada por la Ley 15 de 2016, establece la equiparación de oportunidades. Además, existen otras leyes que promueven la inclusión en diversos ámbitos, como la Ley 134 de 2013 sobre equiparación económica. (MITRADEL, 2024)

En consecuencia, la Política de Discapacidad del Estado Panameño, refleja las características y tendencias de la época, en el marco de las convenciones, convenios y declaraciones internacionales firmados y ratificados por la República de Panamá, e identifica un rumbo compartido para atender las demandas, esperanzas y desafíos de este grupo poblacional tan importante. (SENADIS, 2024)

En tal sentido, la construcción de la Política en materia de Discapacidad, como política de Estado, trasciende los planes y las políticas del gobierno ya que se convierte en la vía para asegurar los cambios institucionales significativos que impacten y transformen las condiciones de vida de las personas con discapacidad y sus familias, a través de un proceso de ampliación de las capacidades y oportunidades para el logro de su desarrollo humano pleno.

En consecuencia, el Órgano Ejecutivo, mediante la coordinación intersectorial, integra sus planes y acciones con responsabilidad, sin olvidar los esfuerzos permanentes de equiparación de oportunidades, ni la participación ciudadana de los interesados en este tema, en el proceso de la política pública hacia las leyes de personas con discapacidad entre ellos los de baja visión. El Órgano Legislativo vela para que la legislación sea propositiva y no atente contra los intereses de las personas con discapacidad y el Órgano Judicial asegura el acceso a la justicia y a sus derechos ciudadanos. Igualmente, están comprometidos, el Ministerio Público y el Tribunal Electoral en garantizar el ejercicio pleno de los derechos por parte de la

población con discapacidad. (CONADIS, 2024), (SENADIS, 2024), (UNACIP, 2025), (Mingob, 2016), (FENAPEDI, 2023).

En este mismo orden de ideas, la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS), por la naturaleza de sus funciones establecidas en la Ley 23 de 28 de junio de 2007, se constituye en el organismo técnico, que, dentro de la estructura estatal, le corresponde proponer la política de inclusión social para la discapacidad, las acciones pertinentes y las normas técnicas y administrativas para su ejecución, seguimiento y evaluación. (SENADIS, 2024)

Es evidente que, SENADIS, con base en la evaluación del CONADIS, hecha por parte de la sociedad civil y las personas con discapacidad, instaló una comisión para la formulación de los lineamientos de la política de discapacidad en Panamá, cuyo trabajo ha sido facilitado por la Dirección de Políticas Sectoriales y el Departamento de Formulación y Evaluación de Políticas. La comisión se dividió en 4 subcomisiones (1) Educación, (2) Salud y Trabajo, (3) Familia y Normativa Jurídica, (4) Accesibilidad Actividad Física, Deporte, Recreación, Cultura y Turismo. Al finalizar el trabajo de las comisiones, SENADIS convocó, a las organizaciones y personalidades de la sociedad civil, representantes de la población con discapacidad e instituciones gubernamentales para que participaran en talleres de discusión. (CONADIS, 2024)

Por otra parte, es importante mencionar que, la Unión Nacional de Ciegos de Panamá ha adquirido suficiente conciencia y conocimiento de los derechos y deberes como ciudadanos, es una organización eminentemente democrática, creada como entidad benéfica, sin fines de lucro y de carácter cívico y social. Entre sus programas están el programa asistencia social, servicios informáticos, campaña de detección de personas con discapacidad visual en regiones apartadas y Programa de albergue y apoyo educativo. Pero su función mas importante es darles beneficios a sus agremiados gestionándoles un empleo formal mediante el seguimiento a la implementación de la Ley 15 del 31 de mayo de 2016 en Panamá que reforma la Ley 42 de 1999 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. (UNACIP, 2025)

También es importante señalar que el MITRADEL, por medio de la Dirección de Empleo cuenta con el departamento de Integración Socioeconómica de las Personas

con Discapacidad, que refuerza a través de la intermediación con las empresas la contratación de mano de obra, mediante lo establecido en la Ley N°15 de 31 de mayo de 2016, que establece la equiparación de oportunidades laborales. (MITRADEL, 2024)

El compromiso de MITRADEL con la ley 15 del 31 de mayo de 2016, es brindar la mayor información confiable, facilitar los procesos de inclusión al empresario, apoyo en el reclutamiento de selección y seguimiento para una adecuada inserción laboral, así como también promover los niveles de competencia del capital humano, productividad y calidad entre los trabajadores con las personas con discapacidad en el sector público y privado.

MITRADEL representa un aliado legal para las personas con discapacidad en su empleabilidad ya que sirven como fuente de asesoramiento a las personas con discapacidad y a las empresas, además de promover la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral y de ejecutar y participar en campañas de sensibilización con los empleadores, trabajadores y la comunidad en general. (MITRADEL, 2024)

De acuerdo a lo establecido en el Decreto ejecutivo No.60 del 19 de abril de 1993, dispone que la Dirección Nacional de Empleo, del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, emitirá una certificación donde consta que el trabajador se encuentra inscrito en el Departamento de Discapacidad, dicha certificación se le otorgará a las empresas que contraten o mantengan Personas con Discapacidad en su fuerza laboral para que así puedan obtener el incentivo fiscal que otorga la ley 15 de mayo del 2016, contemplado en su artículo 56. Esto facilita la empleabilidad y es donde la Unión Nacional de ciego de Panamá hace seguimiento para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá.

En cumplimiento al decreto ejecutivo N. 333 de diciembre de 2019, se decreta en su artículo 29, que corresponde al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral a través de la Dirección de Inspección de Empleo, realizar inspecciones periódicas y así velar por el cumplimiento del 2% de contratación de personas con Discapacidad dentro de la fuerza laboral de las empresas públicas y privadas. Así como también hacer cumplir la Ley 15 del 31 de mayo de 2016 en Panamá que reforma la Ley 42 de 1999

que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. (CONADIS, 2024), (SENADIS, 2024), (UNACIP, 2025), (Mingob, 2016)

El problema que se presenta es que en la actualidad existen deficiencias en la gestión de seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la Unión Nacional de ciego de Panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá.

Por otra parte, el problema se agrava porque desconocen las cifras de agremiados a nivel nacional que tienen empleos formales y cuantos están desempleados, así como también desconocen la realidad de vacantes en las empresas publicas a nivel nacional y de igual forma desconocen el cumplimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la Unión Nacional de ciego de Panamá.

1.2 Formulación del Problema

¿Como es el seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la unión nacional de ciego de panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

- Analizar el seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la unión nacional de ciego de panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar el proceso del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 de parte de Unión Nacional de ciego de Panamá en el sector público para con sus agremiados.
- Identificar la cifra de agremiados de la Unión Nacional de ciego de Panamá y sus beneficios según los estatutos

- Explicar la Ley 15 del 31 de mayo de 2016 en Panamá que reforma la Ley 42 de 1999 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad

1.4 Justificación

La importancia de esta investigación radica en el seguimiento e implementación de la Ley 15 del 31 de mayo de 2016 en Panamá que reforma la Ley 42 de 1999 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad que debe hacerle la Unión Nacional de ciego de Panamá para poder ayudar a sus agremiados a conseguir un empleo en el sector público en Panamá.

Los aportes de esta investigación serán las estadísticas de las personas con discapacidad visual que aun están sin empleo y que se encuentran agremiadas en la Unión Nacional de ciego de Panamá, así como también las empresas públicas que no implementan esta ley.

La relevancia de esta investigación es que se conocerá el impacto de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 en Panamá que reforma la Ley 42 de 1999 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, para con los beneficiarios, en este caso para los que se encuentran sin empleo formal y cuales son los impedimentos u obstáculos que le ponen las empresas publicas a estas personas para emplearlos.

Los beneficiarios directos de esta investigación serán los agremiados en la Unión de Ciegos de Panamá ya que esta asociación busca empleabilidad a estos afiliados mediante el seguimiento a la ley 15 del 31 de mayo de 2016 en Panamá que reforma la Ley 42 de 1999 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

1.5 Delimitación

Desde la perspectiva espacial la presente investigación se desarrollará en la Unión de Ciegos de Panamá.

La unidad de estudio estará conformada por la Unión de Ciegos de Panamá, el MITRADEL, CONADIS y el INEC.

Desde de la perspectiva teórica, se considera la ley 15 del 31 de mayo del 2016 que modifica la ley 42 de 27 de agosto de 1999 que establece la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad.

Desde la perspectiva temporal, la presente investigación inicia en abril del 2024 y culmina en mayo del 2025.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Una investigación reciente desarrollada por (More & Jimenez, 2025) titulada “EFICACIA DE LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN PERÚ”. El objetivo principal de esta investigación fue analizar en qué medida la Ley 29973 en Perú asegura la igualdad de condiciones en el trabajo para las PCD. Para obtener los resultados, se optó por una investigación documental, utilizando técnicas como la recolección de datos y el análisis documental, con el fichaje como herramienta. Este enfoque permitió examinar la normativa respalda los derechos de las PCD. Como resultado, se concluyó que, aunque existe un marco normativo que establece funciones para supervisar y evaluar las políticas nacionales, este no se implementa adecuadamente en las entidades laborales. Esto se debe al incumplimiento de las empresas en cuanto a la aplicación de la cuota de empleo. Asimismo, en relación con los objetivos planteados, se determinó que la Ley N° 29973, la LGPCD, no garantiza completamente el principio de igualdad de oportunidades en los ámbitos laboral y social, debido a la falta de una aplicación rigurosa de sanciones hacia las entidades que no cumplen con la cuota de empleo establecida

Otra investigación reciente desarrollada por (Calderon, Talavera, Mendoza, & Martinez, 2025) titulada “EL DERECHO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD A SER EMPLEADAS EN PUEBLA. BREVE ANÁLISIS DEL SISTEMA DE CUOTAS”. La metodología utilizada parte del enfoque cuantitativo y cualitativo socio-jurídico, buscando con ello realizar un análisis holístico. Se propone establecer una cuota mínima del 5% para la inclusión de personas con discapacidad en el sector público a nivel nacional. En Puebla, se sugiere aumentar dicha cuota al 9%, acorde con la proporción de personas con discapacidad en la entidad. La evidencia empírica muestra que de las 51 instituciones a las que se solicitó información, solo el 56.86% reportó tener al menos una persona con discapacidad en su plantilla. La investigación ofrecerá un aporte para el diseño e implementación de políticas públicas con un enfoque especial y diferenciado.

Según (Vega, Lopez, Espinoza, & Pacheco, 2025) en su investigación titulada “EVALUACIÓN DEL RENDIMIENTO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE SANTO DOMINGO DURANTE EL AÑO 2022”. La Constitución de Ecuador de 2008 resalta la importancia de garantizar los derechos de las personas con discapacidad, especialmente su derecho al trabajo, basado en equidad e igualdad. Este estudio analizó el cumplimiento de estos derechos en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo en 2022, mediante un enfoque mixto que incluyó análisis documental y métodos analítico-sintéticos. Los hallazgos evidenciaron avances normativos, pero también desafíos persistentes, como estereotipos que limitan su integración laboral y la falta de infraestructura adecuada para garantizar su movilidad y desempeño. Se concluyó que las instituciones deben cumplir con normativas que aseguren accesibilidad, adaptaciones laborales y evaluaciones que potencien sus capacidades, promoviendo una inclusión laboral sostenible y efectiva.

Otra investigación reciente desarrollada por (Chura, 2025) titulada “DERECHO AL ACCESO LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MARCO DE LA LEY 29973 Y SU CUMPLIMIENTO EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN ANTONIO DE PUTINA 2024”. se empleó una metodología cualitativa, de tipo básico y con un enfoque jurídico descriptivo, utilizando como instrumento la guía de entrevista aplicada a una muestra no probabilística por conveniencia de 10 personas con discapacidad de San Antonio de Putina. La conclusión general: Las entrevistas analizadas confirman la existencia de una vulneración sistemática del derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en la Municipalidad de San Antonio de Putina. El incumplimiento de la cuota laboral, la falta de accesibilidad en las instalaciones, las experiencias de discriminación y el desconocimiento de la Ley N° 29973 por parte de las personas con discapacidad, crean un contexto de exclusión que limita las oportunidades de desarrollo de este grupo y perpetúa la desigualdad.

La investigación desarrollada por (Madrid, 2021) titulada “DE LA SUBORDINACIÓN ASALARIADA A LA CARIDAD NEOLIBERAL: ANÁLISIS CRÍTICO DE LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CHILE”. La

metodología utilizada fue de tipo cualitativa documental. Los resultados demuestran que las principales restricciones de la normativa refieren a que cerca de la mitad de las personas con discapacidad contratadas obtuvieron su trabajo antes de la promulgación de la Ley N° 21.015, lo que demuestra que esta legislación no ha implicado un impulso sostenido de la contratación de personas con esta condición a dos años de su implementación. Se concluye que:

Los alcances de la Ley N° 21.015 “Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral” dan cuenta de sus limitaciones para promover el acceso al mercado laboral y garantizar el derecho al trabajo en el campo de la discapacidad. Si bien la normativa presenta restricciones en su alcance debido a la baja cuota de incorporación laboral definida en la regulación (1% de la plantilla), los aspectos más sensibles de su aplicación refieren a la generalidad de los procesos de contratación que no han contribuido a aumentar de manera significativa la empleabilidad de las personas con discapacidad desde su entrada en vigencia. (p.5)

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Leyes para personas con discapacidad en Panamá

Fundamento legal:

- Resolución N°108-2016 de 14 de julio de 2016. - Por el cual se reafirma e insta el término "persona con discapacidad".
- Ley 15 de 31 de mayo de 2016 - Que reforma la ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Ley 25 de 10 de julio 2007 - “Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”.
- Ley 42 de 27 de agosto de 1999 “Por medio de la cual se crea la Equiparación de Oportunidades de las Personas con Discapacidad en Panamá”.
- Decreto Ejecutivo 88 - de 12 de noviembre de 2002 - “Mediante el cual se reglamenta la Equiparación de Oportunidades”.

- Ley 59 - “Protección Laboral para las personas con enfermedades crónicas, involutivas y/o degenerativas”.
- Decreto Ejecutivo 1 del 4 de febrero de 2000 - “Por el cual se establece la Normativa para la Educación Inclusiva de la Población con Necesidades Educativas Especiales”.
- Ley 134 de 31 de diciembre de 2013 - Que establece equiparación económica para las personas con discapacidad”.
- Manual de Procedimiento Necesidades Educativas Especiales - MEDUCA PANAMÁ”.

2.2.2 Ley 42 de 1999

Las políticas en materia de discapacidad han sufrido una evolución a lo largo de los años, que coincide con la evolución del pensamiento social. Esta evolución ha marcado que la atención a las personas con discapacidad pase de los patrones de rechazo, caridad, segregación, rehabilitación hasta un enfoque de derechos humanos. (Mingob, 2016)

En la década de los 80s, nace el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, aprobado por la Asamblea General el 3 de diciembre de 1982 en su resolución 37/52, el cual es una estrategia global para mejorar la prevención de la discapacidad, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades, que busca la plena participación de las personas con discapacidad en la vida social y el desarrollo nacional.

Posteriormente para la década de los 90s, aunque no se trata de un instrumento jurídicamente vinculante, nace las Normas Uniformes que representan el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. (Mingob, 2016)

Producto del movimiento civil de personas con discapacidad y sus familias, se impulsa la creación de la Ley 42 del 27 de agosto de 1999 por la cual se establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, y en su artículo

43; el Derecho de las personas con discapacidad a permanecer en su lugar de trabajo, a que éste sea adaptado ya su reubicación, de ser necesarios y sin menoscabar su salario.

Figura 1: Ley 42 de 1999

Que adiciona un artículo a la Ley 42 de 1999, modificada por la Ley 15 de 31 de mayo de 2016, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

LA ASAMBLEA NACIONAL
DECRETA:

Artículo 1. Se adiciona el artículo 45-B, a la Ley 42 de 1999, quedando así:


Artículo 45-B. Todo trabajador con discapacidad, padres, madres, tutores y representantes legales de personas con discapacidad, nacional o extranjero, que sea reintegrado por la autoridad nominadora, por un tribunal administrativo o por los tribunales de justicia, por estar amparado en la Ley 15 de 31 de mayo de 2016 que reforma la Ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, tendrá derecho a que se les pague los salarios dejados de percibir desde el día de su suspensión del cargo, de su despido o destitución, hasta el momento que se haga efectivo su reintegro, y deberá ocupar el mismo cargo, salvo que acepte otro análogo en jerarquía, funciones y remuneración.


Artículo 4. La presente Ley adiciona el artículo 45-B, a la Ley 49 de 1999.

Artículo 5. Esta Ley comenzará a regir el siguiente día a su promulgación.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

"Iniciativa Ciudadana propuesta a la consideración de la Asamblea Nacional, hoy ___ de ___ de dos mil veinticuatro (2024), por el Lcdo. Alexander Rojas, en cumplimiento del artículo 111 del Reglamento Orgánico del Régimen Interno de la Asamblea Nacional.


2-158-838
CIMOSIB
20/2/24


8-515-536
CIMOSIB
20/02/24.

Fuente: (Asamblea Nacional, 2024)

Por adopción de la Convención, se decidió actualizar la Ley 42 de 1999 para que fuera cónsona con los principios y normas de ésta y es así, se dicta la Ley 15 de 31 de mayo de 2016 que reforma la Ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. Gaceta Oficial Digital No. 28046-B, lunes 06 de junio de 2016. Reafirmando el principio de la Estabilidad Laboral de las personas con discapacidad y se adiciona a padres, madres, tutores y representante legales de personas con discapacidad, Citamos Artículo 54. Se adiciona el artículo 45-A a la Ley 42 de 1999, así: Artículo 45-A.

La persona con discapacidad, padres, madres, tutor o el representante legal de la persona con discapacidad no podrá ser despedido o destituido ni desmejorado en su posición o salario, salvo que el empleador o superior acredite con antelación una

causal establecida en la ley que justifique la terminación de la relación laboral. (Asamblea Nacional, 2024)

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. (Mingob, 2016)

Como consecuencia, los países de todo el mundo reconocen cada vez más que las personas con discapacidades representan un enorme potencial a menudo desaprovechado; que tienen una valiosa contribución que aportar a la economía nacional; que su empleo conlleva un recorte en los gastos por prestaciones por discapacidad y puede reducir la pobreza y que hace falta una acción mancomunada para destruir las barreras que impiden que muchas personas con discapacidades puedan participar en la economía y la sociedad.

Hemos visto en los fallos de la Corte Suprema de Justicia, al momento que ha ordenado el reintegro de personas con discapacidad, padres, madres, tutores y representantes legales de personas con discapacidad, que han sido despedidas o destituidas sin causa justificada que ampara dicha ley, han argumentado que la Ley no contempla en una norma legal.

Por ejemplo, el pago de los salarios caídos, por tal motivo no pueden ordenar dicho pago, por lo que no es justo que " si una persona ha sufrido una separación de su empleo sin devengar su salario, se le reintegre después de tanto tiempo, sin recibir lo que ha dejado de percibir como empleado o funcionario, y siendo una personas con discapacidad, padres, madres, tutores y representantes legales de personas con discapacidad, que tiene deudas adquiridas como trabajador o funcionario, por alimentación, transporte, como pago de hipotecas, de igual manera el pago de las cuotas al seguro social para jubilarse, gastos de insumos médicos y las compras de sus ayudas técnicas y por ultimo pagarle los honorarios al abogado que lo representa, no es justicia solamente ordenar su reintegro. se le debe ordenar el pago de sus salarios caídos. (Mingob, 2016)

A manera de ejemplo "En Sentencia de 20 de julio de 2004, la Sala expresó que, en cumplimiento del artículo 297 de la Constitución Política, para que los derechos de los servidores públicos puedan ser reconocidos, deben estar contemplados en una Ley formal que los fije, determine y regule, tal como sucede con los salarios caídos y el reconocimiento del período en que duró la separación del cargo (Elizabeth Carrión contra el Banco de Desarrollo Agropecuario). Con mayor razón ese reconocimiento debe tener una base legal, si se toma en cuenta que, en la mayoría de los casos, estas prestaciones dependen del ejercicio efectivo del servicio público."

2.2.3 Capítulo V: Derecho al trabajo. Ley 42 de 27 agosto 1999

Se presentan los siguientes artículos (MEDUCA, 2025):

- **Artículo 41:** 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 reinserción de los trabajadores lesionados en accidentes laborales, deben ser equitativos. En los casos en que personas con discapacidad apliquen para un puesto de trabajo en igualdad de calificaciones, éstas deberán ser consideradas prioritariamente para ocupar la posición.
- **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.
- **Artículo 43:** El trabajador cuya discapacidad haya sido diagnosticada por autoridades competentes, tendrá derecho a permanecer en su puesto de trabajo, y de no poder ejercerlo, a que se tomen las medidas para lograr su readaptación profesional u ocupacional. De igual forma, tendrá derecho a la adaptación del puesto de trabajo que ocupa dentro de la empresa o institución. Cuando el puesto de trabajo no pueda ser readaptado, el trabajador deberá ser reubicado de acuerdo con sus posibilidades y potencialidades, sin menoscabo de su salario.

- **Artículo 44:** Todo empleador que tenga cincuenta trabajadores o más, contratará y/o mantendrá trabajadores con discapacidad, debidamente calificados en una proporción no inferior al dos por ciento (2%) de su personal, los cuales deberán recibir un salario igual a de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la institución o empresa. El Órgano Ejecutivo queda facultado para aumentar la proporción de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con las condiciones económicas del país. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral, en coordinación con el Ministerio de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, velará para que se le dé cumplimiento a esta obligación y atenderán las quejas y los reclamos que, ante ellos, se formulen por la contravención del presente artículo.
- **Artículo 45:** Las instituciones o empresas que se nieguen a contratar y/o mantener el dos por ciento (2%) del personal con discapacidad, debidamente calificados para trabajar, estarán obligados a aportar, al Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral, una suma igual al salario mínimo por cada persona dejadas de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuencia. Los fondos así creados deberán ser depositados en una cuenta especial y se utilizarán para brindar cursos de capacitación laboral y ayudas de autogestión a esta población.
- **Artículo 46:** El Estado propiciará la creación de talleres protegidos, empleos especiales o reservados y regulará y garantizará el derecho a las prestaciones sociales a aquellas personas que, en razón de su discapacidad, no puedan ingresar al mercado laboral. También fermentará, mediante incentivos fiscales, a las empresas que suministren trabajos a los talleres protegidos.
- **Artículo 47:** El Estado, a través de las instituciones competentes, supervisará que los programas de capacitación, dirigidos a personal con discapacidad, se formulen y lleven a cabo de acuerdo con sus necesidades y habilidades, cumplan los requerimientos y posibilidades del mercado laboral y logren sus objetivos.

2.2.4 Ley 15 del 31 de mayo de 2016

La Ley 15 del 31 de mayo de 2016 en Panamá reforma la Ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. Esta ley tiene como objetivo asegurar la inclusión social, el reconocimiento de la dignidad humana y el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad. En resumen, la Ley 15 del 31 de mayo de 2016 es un marco legal fundamental en Panamá para la promoción de la igualdad, la inclusión y el desarrollo integral de las personas con discapacidad, siendo una herramienta clave para el logro de sus derechos y oportunidades. (Mingob, 2016)

Figura 2: Ley 15 del 31 de mayo de 2016



Fuente: (Mingob, 2016)

Esta Ley en su artículo 1, garantiza y asegura el ejercicio efectivo de los derechos, deberes y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familias, así como también la asistencia y tutela para el ejercicio de la personalidad y capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas. Veamos:

Artículo 1: El artículo 1 de la Ley 42 de 1999 queda así:

El Artículo 1. Se declara de interés social el garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos, deberes, y libertades fundamentales

de las personas con discapacidad y sus familias, mediante la adopción de medidas de inclusión integración, acción afirmativa y ajustes razonables, en igualdad de condiciones y calidad de vida, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Constitución Política de la República y demás normas que amparan los derechos de esta población. También se declara de interés social la asistencia y tutela para el ejercicio de la personalidad y capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas, en concordancia con la Ley 25 de 2007, garantizándoles la asistencia a las personas con discapacidad que presenten una disminución profunda de sus facultades, con el fin de ejercer las acciones y obtener el derecho de la capacidad y personalidad jurídica."

De lo anterior se desprende con meridiana claridad, que esta norma establece un sistema de protección integral a las personas con discapacidad y sus familiares, quienes gozarán de sus derechos y libertades fundamentales en términos iguales con otros en la sociedad, así como el disfrute de ciertos derechos y condiciones específicamente ligados a su estatus.

Aunado a ello, esta Ley dispone en su artículo 8, que el Estado será responsable de garantizar el pleno goce de los derechos a las personas con discapacidad y sus familias, estableciendo ciertos mecanismos de coordinación para lograr diferentes acciones de implementación, monitoreo y supervisión, para su cumplimiento. (Mingob, 2016) Veamos:

Artículo 8: El artículo 8 de la Ley 42 de 1999 queda así:

Artículo 8. El Estado, a través de sus instituciones, será responsable de acuerdo con su competencia de garantizar el pleno goce de los derechos de las personas con discapacidad y sus familias, para lo cual establecerá los mecanismos de coordinación con las personas con discapacidad y sus familias, los empleadores, los técnicos, las agrupaciones gremiales, las asociaciones de personas y para personas con discapacidad constituidas y con el resto de la sociedad civil para

lograr las diferentes acciones de implementación, monitoreo y supervisión, para el cumplimiento de la presente Ley."

Se colige del artículo citado, que el principal organismo garante de asegurar y promover el pleno goce de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familiares, es el Estado, quien deberá realizar las gestiones pertinentes y necesarias para su correcto cumplimiento. Por otro lado, su artículo 54 en relación a si una persona con discapacidad su padre, madre, tutor o representante legal puede ser despedido, sustituido o desmejorado de su posición o salario, determina lo siguiente:

Artículo 54: Se adiciona el artículo 45-A a la Ley 42 de 1999, así:

Artículo 45-A. La persona con discapacidad, padres, madres, tutor o representante legal de la persona con discapacidad no podrá ser despedido, sustituido ni desmejorado de su posición o salario, salvo que el empleador acredite con antelación una causal establecida en la ley que justifique la terminación de la relación laboral. En los casos de servidores públicos no se admitirán como causal el libre nombramiento y remoción, salvo que se trate de funcionario nombrado con cargos de confianza. Los servidores públicos que sean declarados insubsistentes serán nombrados en otras posiciones dentro de la respectiva institución. Los trabajadores con discapacidad gozarán de estabilidad laboral, por lo que sus empleadores deberán asegurar su inclusión en la planilla laboral permanente de la empresa o institución correspondiente, una vez hayan aprobado el período probatorio."

La norma arriba citada establece una protección especial para la persona con discapacidad, sus padres, tutores o representantes legales, en el sentido de que no podrán ser despedidos, sustituidos ni desmejorados de su posición o salario, salvo que el empleador acredite con antelación, una causal establecida en la ley que justifique la terminación de la relación laboral. Ahora bien, con relación al tema en comento, este Despacho en ocasiones anteriores ha señalado lo siguiente:

"... la Procuraduría de la Administración es del criterio que el padre de una persona con discapacidad, puede ser destituido del empleo, salvo

que el empleador acredite con antelación a una causal establecida en la Ley justifique la terminación de la relación laboral... La respuesta anterior la fundamentamos en el fuero de estabilidad, que el artículo 54 de la Ley N° 15 de 31 de mayo de 2016 le introdujo a la Ley N°42 de 27 de agosto de 1999... Como se puede apreciar, la norma instituye un fuero de estabilidad a los padres de la persona discapacitada, y también a los tutores o representantes legales de éstas, y en este sentido ellos no pueden ser destituidos de sus cargos, salvo que previamente el empleador acredite que se ha incurrido una causal de despido, lo cual deberá hacerse ante la autoridad correspondiente.

La Ley No. 15 del 31 de mayo de 2016, en Panamá, reforma la Ley 42 de 1999 y tiene como objetivo fundamental la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. Establece que el desarrollo integral de las personas con discapacidad es de interés social, promoviendo su realización personal y total integración social. (Mingob, 2016)

2.2.5 Objetivos de la Ley 15 del 31 de mayo del 2016

Los objetivos de la Ley 15 son:

- Equiparación de oportunidades: Garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que el resto de la población en diversos ámbitos, incluyendo el laboral, educativo, cultural y deportivo.
- Inclusión social: Fomentar la participación plena y efectiva de las personas con discapacidad en la sociedad, promoviendo su integración y autonomía.
- Derechos fundamentales: Reconocer la dignidad humana de las personas con discapacidad y asegurar el disfrute de sus derechos y garantías.
- Acceso a la cultura y deporte: Establecer medidas para que los espacios y actividades culturales y deportivas sean accesibles para las personas con discapacidad.
- Protección laboral: Establecer normas para proteger a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, incluyendo la reserva de cupos laborales.

2.2.6 Relevancia de la Ley 15 del 31 de mayo del 2016

Se presentan las siguientes:

- Reforma de la Ley 42: La Ley 15 reforma la Ley 42 de 1999, actualizando y fortaleciendo las disposiciones para la equiparación de oportunidades.
- Reglamentación: El Decreto Ejecutivo No. 333 de 5 de diciembre de 2019 reglamenta la Ley 15, brindando mayor claridad en su aplicación.
- Crea la Secretaría Nacional de Discapacidad: La Ley 15 crea la Secretaría Nacional de Discapacidad (Senadis) para dirigir y ejecutar la política de inclusión social de las personas con discapacidad.
- Impacto social: La Ley 15 promueve la inclusión y la participación de las personas con discapacidad en la vida social, económica y política del país.

2.2.7 Unión Nacional de ciego de Panamá

La Unión Nacional de Ciegos de Panamá (UNCP) cuyos orígenes se remontan al 17 de noviembre de 1962, se ha dedicado a través del Centro Andrés Cristóbal Toro a contribuir con el cambio personal, social y profesional de las personas con discapacidad visual y lograr su reinserción en la sociedad, así como a liberarse de una condición histórica ligada a la mendicidad y a la exclusión social. (UNACIP, 2025)

Figura 3: *Unión Nacional de ciegos de Panamá*



Fuente: (UNACIP, 2025)

Ubicada en la comunidad de Las Lajas en el corregimiento de Las Cumbres, ciudad Panamá, la UNCP, organización sin fines de lucro, se ha convertido en el hogar de personas adultas no videntes donde permanecen todo el año, siguiendo el calendario

regular del Ministerio de Educación. Un centro que funciona además como espacio de interacción social de sus socios.

Desde hace 56 años, esta organización se ha consolidado a nivel nacional, en la atención y rehabilitación de personas que por diversos motivos han perdido el sentido de la vista, proporcionándoles herramientas tendientes no sólo a permitir su plena inclusión sino además a generar cambios en la forma en que la sociedad percibe la discapacidad visual.

El centro cuenta con un equipo multidisciplinario de 6 administrativos y 5 docentes, que les enseña la lecto-escritura a través del sistema braille, la escritura cursiva (letras a mano), al tiempo que reciben clases personalizadas de informática gracias a un sistema lector de pantalla (software jaws) que se les integra a las computadoras, así como habilidades motoras relacionadas con manualidades que incluyen tejidos y bisutería. (UNACIP, 2025)

Las personas con discapacidad visual son preparadas, además, en el área de AVD (Actividades de la Vida Diaria) que incluyen el cuidado personal, lavar, planchar hasta tender la cama y cocinar, dosificar ingredientes, entre otras ocupaciones básicas del hogar. (UNACIP, 2025)

Figura 4: Sede Unión Nacional de Ciegos de Panamá



Fuente: (UNACIP, 2025)

La Unión Nacional de Ciegos de Panamá, brinda el apoyo logístico a jóvenes de bajos recursos que desean seguir con sus estudios en diversos institutos y universidades, destacándose por su buen rendimiento académico y convirtiéndose en un ejemplo a los demás estudiantes que tienen todos sus sentidos en plena capacidad. Aunque la sociedad ha creado una barrera ante ellos cerrándoles las puertas en el mercado laboral, no obstante, de esta importante organización han egresado personas que han ocupado importantes puestos en la empresa privada y el sector público.

La UNCP, está compuesta por una junta directiva de 7 miembros, 3 capítulos provinciales, personal Administrativo, y una amplia membresía de socios que inciden con voz y voto en las decisiones y directrices de la organización social sin fines de lucro. Los ciegos activos forman parte en la toma de decisiones de su organización; cada tres años celebran sus elecciones internas donde eligen por votación la composición de la junta directiva, que tiene que rendir informes de su gestión cada tres meses en una asamblea general.

Figura 5: Directivo de la UNACIP



Fuente: (UNACIP, 2025)

La Unión Nacional de Ciegos de Panamá sobrevive gracias a entidades estatales y privadas, que han demostrado con buenas acciones y donativos económicos su identificación con esta causa, entre las que se destacan la Lotería Nacional de Beneficencia, Ministerio de Desarrollo Social, Municipio de Panamá, Fundación sus Buenos Vecinos del Banco General, así como el respaldo de la Secretaría Nacional de Discapacidad en el desarrollo de algunos proyectos y el Instituto Panameño de Habilitación Especial (IPHE).

Según los administrativos se atiende a esta población con un presupuesto que data de muchos años y con el cual, en la actualidad, se hace lo sobrehumano para cubrir el pago de salarios del personal docente y administrativo más otros gastos que se generan, como la manutención de los internos, entre medicamentos y otros servicios indispensables. Cada persona que ingresa al centro recibe enseres de aseo personal, también se les provee cobijas, toallas y otros utensilios. (UNACIP, 2025)

2.2.8 Agremiados de La Unión Nacional de Ciegos de Panamá

Con más de 500 afiliados y más resultados importantes en su integración social, La UNCP arriba a 56 años de labor ininterrumpida, consolidándose como una de las organizaciones más sólidas en el ámbito regional y nacional, destacándose por su dedicación, constancia y trabajo incansable para luchar por conseguir mejores y mayores espacios para personas con discapacidad visual en Panamá.

Figura 6: Agremiados de la UNACIP



Fuente: (UNACIP, 2025)

Las personas con discapacidad visual baja tienen una pérdida de la capacidad visual que no puede ser corregida con gafas, lentes de contacto, cirugía u otros tratamientos estándar. Esto significa que tienen dificultad para realizar actividades cotidianas como leer, escribir, conducir o reconocer rostros. La baja visión es una afección que no se puede corregir con gafas ni cirugía. Es tan grave que dificulta las actividades cotidianas. Un especialista en baja visión puede evaluar su visión y desarrollar un plan de tratamiento personalizado.

2.2.9 Personas con discapacidad

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. La discapacidad es el resultado de la interacción entre las deficiencias físicas de una persona y diversas barreras del entorno que limitan sus actividades y restringen su participación plena. Por muchos años, el concepto de discapacidad se refería a un defecto, falta o anomalía propia de alguien en contraste con las características más comunes presentes en la mayoría de las personas. Esta visión se refiere al modelo médico hegemónico, cuyo enfoque buscaba curar o eliminar las deficiencias, principalmente físicas.

Sin embargo, esta definición fue reemplazada por una que separa a las discapacidades de la persona. A esta nueva visión se le conoce como el modelo social con enfoque en derechos humanos, reconocida por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (ONU).

En resumen, el concepto de discapacidad actualmente es comprendido como una interacción dinámica entre las deficiencias físicas y las diversas barreras externas que rodean a una persona. De esta manera, el foco está en las mejoras que podemos implementar en múltiples áreas para eliminar las diversas barreras que enfrentan las personas con discapacidad y garantizar una igualdad de condiciones. Este cambio conceptual reconoce a las personas con discapacidad como individuos con autonomía y agencia, con derecho a tomar sus propias decisiones. Por ello también se evitan términos como “minusválido” o “discapacitado” ya que resultan discriminatorios. (FENAPEDI, 2023)

2.2.10 Tipos de discapacidad

Existen distintos tipos de discapacidad, que pueden afectar una o varias esferas de la vida de un ser humano. Por esa razón, a pesar de pertenecer a un mismo grupo poblacional, cada persona con discapacidad vive una experiencia distinta. Estas diferencias se agudizan según la identidad de género, orientación sexual, origen

étnico, estatus migratorio, rango etario, entre otros factores. A esta combinación de elementos se le conoce como interseccionalidad.

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF), hay al menos seis tipos de discapacidad.

- Discapacidad sensorial visual: Esta definición incluye a personas ciegas y personas con visión reducida. Algunas barreras comunes que enfrentan son la ausencia de materiales en braille, lectores de pantalla, alertas sonoras y software integrado que permita la accesibilidad.
- Discapacidad sensorial auditiva: Se refiere a las personas sordas y personas con una audición reducida. En el día a día, algunos de los obstáculos que enfrentan son la ausencia de intérpretes a lenguaje de señas, materiales audiovisuales o digitales sin subtítulos, y la falta de alertas visuales.
- Discapacidad motriz o física: Aquí se toma en cuenta la discapacidad motriz funcional, que se refiere a la dificultad para moverse, caminar, manipular objetivos y coordinar movimientos. Las principales barreras que enfrenta este grupo están relacionadas con una infraestructura no accesible en el transporte, los edificios y espacios públicos. Además, es común la ausencia de sillas de ruedas, bastones, o espacio para auxiliares y asistentes.
- Discapacidad intelectual: Este término engloba limitaciones en la funcionalidad cognitiva. Un ejemplo conocido es el Síndrome de Down, pero la realidad es que la discapacidad no se basa exclusivamente en diagnósticos médicos. Algunas barreras que enfrentan las personas con discapacidad intelectual se dan en los espacios laborales y educativos ya que muchos materiales no están diferenciados en función de las necesidades de cada persona. Además, un problema común es la infantilización de las personas adultas con discapacidad intelectual.
- Discapacidad psicosocial: Las discapacidades psicosociales suelen surgir de las barreras a las que se enfrentan las personas con una enfermedad mental. Sin embargo, pueden desarrollarse por diversas razones, como factores bioquímicos o genéticos. Las personas con discapacidades psicosociales a

menudo se enfrentan a altos niveles de discriminación basada en el estigma asociado a su salud mental. Esto genera una resistencia a revelar su discapacidad, que a menudo es invisible para otras personas. Las escuelas y las empresas pueden ofrecer ajustes razonables para facilitar las condiciones que enfrentan las personas con discapacidad psicosocial a corto y largo plazo, pero el miedo a declarar la discapacidad puede impedir que se utilicen estos servicios.

Igualmente existen formas de discapacidad múltiple. Esta se refiere a la presencia de dos o más tipos de discapacidad. Algunos ejemplos comunes incluyen la espina bífida, la parálisis cerebral, la sordoceguera, entre muchos otros.

Figura 7: Termino Discapacidad

TÉRMINO	POR QUÉ UTILIZARLO
Personas con discapacidad	Decimos "con discapacidad" y no "discapacitadas", ni "con necesidades especiales". Tales capacidades no son la característica fundamental que les define, sino una circunstancia que interactúa con su contexto
Vivir con una discapacidad	Las personas viven con una discapacidad - no la sufren
Personas ciegas, personas sordas, personas con discapacidad intelectual, personas con síndrome de Down	La discapacidad se trata como un adjetivo, no como sustantivo. Evitamos el uso de "los ciegos", "las autistas", "los sordos" (tener en cuenta además que no todas las personas sordas son además mudas)
Inclusión	Se recomienda evitar el término "integración"

Fuente: BID

En América Latina y el Caribe, las personas con discapacidad representan alrededor del 14% de la población. Se espera que, en aproximadamente 30 años, esta cifra ascienda al 20%, es decir, 150 millones de personas. Por esta razón, las organizaciones multilaterales, los gobiernos y la sociedad civil se han enfocado en promover la inclusión de las personas con discapacidad a través de políticas públicas y transformaciones estructurales e institucionales. Por ejemplo, mejorando el acceso a la salud pública y la educación, generando infraestructura accesible y potenciando la autonomía jurídica y económica. Sin embargo, existen otros espacios

alternativos en los cuales también es posible promover un entorno social que contribuya a la plena inclusión de las personas con discapacidad.

2.2.11 Empleo formal

Un empleo formal, también conocido como trabajo decente, es una relación laboral que se encuentra formalizada mediante un contrato de trabajo, cumpliendo con las leyes laborales y fiscales. Esto significa que el trabajador y el empleador tienen una relación legal, con derechos y obligaciones definidos, incluyendo acceso a seguridad social, prestaciones y beneficios laborales.

Figura 8: Trabajo formal persona con discapacidad



Fuente: (CONADIS, 2024)

Características principales de un empleo formal:

- **Contrato de trabajo:** El empleo formal se caracteriza por la existencia de un contrato de trabajo que define los términos de la relación laboral, como salario, jornada laboral, derechos y obligaciones.
- **Pago de impuestos:** El empleador paga los impuestos correspondientes por la prestación del servicio, lo que contribuye a la economía y garantiza el acceso a servicios públicos.
- **Seguridad social:** Los trabajadores formales tienen acceso a seguridad social, incluyendo cobertura de salud, pensiones y otras prestaciones.
- **Derechos laborales:** El empleo formal respeta los derechos laborales de los trabajadores, como el derecho a la libertad de asociación, negociación colectiva y protección contra el despido injustificado.

- Formalización legal: El empleo formal está sujeto a las leyes laborales y fiscales reguladas por el Estado.

2.2.12 MITRADEL

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá (MITRADEL) es un Ministerio de la República de Panamá que forma parte del Órgano Ejecutivo. Se encarga de gestionar políticas públicas de trabajo y empleo decente, así como de facilitar la solución y prevención de conflictos laborales y el mejoramiento de la calidad de vida de todos los trabajadores, llevando equidad, armonía y justicia. Los antecedentes del actual ministerio se remontan al 15 de enero de 1969 con el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social por medio del decreto n.º 2 de gabinete.

Figura 9: Sede MITRADEL



Fuente: (MITRADEL, 2024)

El MITRADEL busca formular y ejecutar políticas de desarrollo laboral para el mejoramiento de la calidad de vida de la población panameña, promoviendo relaciones de trabajo armoniosas, decentes y dignas, entre trabajadores y empleadores, para garantizar la paz social. (MITRADEL, 2024)

El MITRADEL busca formular y ejecutar políticas de desarrollo laboral para el mejoramiento de la calidad de vida de la población panameña, promoviendo relaciones de trabajo armoniosas, decentes y dignas, entre trabajadores y

empleadores, para garantizar la paz social, a fin de contribuir a generar un desarrollo económico, sostenible, sustentable e incluyente. Sus objetivos principales son establecer, coordinar y ejecutar normas, planes y programas que fortalezca la política nacional en materia de relaciones laborales, empleo, formación y educación sindical; vigilar que se efectúe la correcta aplicación de las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias en estos asuntos. Promover y regular la política laboral entre los sectores productivos del país, a fin de que las partes involucradas realicen acciones tendientes a su armonización y fortalecimiento.

2.2.13 MITRADEL y la Ley 15

El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá (MITRADEL) está comprometido con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Esto incluye la promoción de políticas y programas que aseguren el acceso a empleos dignos y accesibles para este grupo, así como la verificación de entornos laborales inclusivos que cumplan con la legislación panameña.

El MITRADEL trabaja en colaboración con diversas instituciones, como la Universidad de Panamá, para realizar reclutamientos focalizados y promover la sensibilización sobre la discapacidad. También ofrece apoyo a las empresas para que puedan integrar a personas con discapacidad en su plantilla, incentivando la contratación y proporcionando orientación sobre la adaptación vocacional.

La Ley No. 15, que reforma la Ley 42 de 1999, establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, lo que implica que las empresas privadas deben tener un mínimo de trabajadores con discapacidad en su fuerza laboral. Además, el MITRADEL ha implementado el Aula Talento Sin Barreras para promover la inclusión laboral de este grupo.

El MITRADEL también ha logrado insertar a 294 personas con discapacidad en el mercado laboral a través de diversos programas, como el reclutamiento focalizado y la colaboración con empresas privadas. (MITRADEL, 2024)

El Departamento de Integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad de la Dirección de Empleo tiene la responsabilidad de atender, orientar y garantizar que las personas con discapacidad puedan ingresar al mercado laboral, mediante la

intermediación con las empresas privadas a través de jornadas de reclutamientos. (MITRADEL, 2024)

Las empresas que contraten personas con discapacidad pueden tramitar las certificaciones para efectos de los registros empresariales y beneficios que establece la Ley. Estas solicitudes pueden realizarse en la Sede Central del Mitradel o en cualquier oficina regional. Para solicitar una certificación las empresas deben presentar:

- Contrato de Trabajo registrado en el Mitradel (con más de 6 meses de haber ingresado)
- Diagnóstico Médico emitido por el médico especialista de la discapacidad.
- Cédula del trabajador o trabajadora.
- Aviso de Operación de la empresa.

Figura 10: MITRADEL y la ley 15



Fuente: MITRADEL

Una vez realizada la solicitud, se agendará una entrevista sociolaboral en la empresa, a fin de orientar a las empresas sobre el proceso de adaptación vocacional de las personas con discapacidad al trabajo. Luego de la entrevista se hace la certificación por un periodo de un año.

El Mitradel, continúa impulsando la contratación de mano de obra de las Personas con Discapacidad, a través de la intermediación laboral con las empresas y el buscador de empleo, como estrategia para potenciar la contratación efectiva, segura

y equitativa con inclusión e igualdad. La institución laboral tiene previsto realizar reclutamientos focalizados en todo el país, con el objetivo de impulsar la contratación de mano de obra con igualdad de oportunidades e inclusión para todos y todas, mediante lo establecido en la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, que estipula que toda empresa privada que tenga veinticinco a cincuenta trabajadores deberá tener dentro de su fuerza laboral un mínimo de una PcD, la empresa que tenga más de cincuenta trabajadores, deberá tener una proporción no menor de 2% de trabajadores con discapacidad, de acuerdo con el artículo No.51 de la mencionada Ley.

2.2.14 CONADIS

El Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS) es un organismo de consulta y apoyo de carácter interinstitucional e intersectorial, presidido por el órgano Ejecutivo, creado para promover el cumplimiento de los objetivos y fines que debe cumplir la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) en lo referente a la ejecución de las políticas sociales sobre discapacidad.

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.

Figura 11: CONADIS



Fuente: CONADIS

Es una instancia de participación democrática, conformado por las instituciones gubernamentales, las organizaciones de y para personas con discapacidad y la sociedad civil organizada vinculada directamente al tema de la discapacidad.

La secretaria técnica de este organismo recae en la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS) responsable de garantizar el cumplimiento de las políticas sociales de discapacidad en el sector gubernamental.

El CONADIS establece y ejecuta estrategias dirigidas a la promoción del desarrollo inclusivo de las personas con discapacidad. Para este propósito se busca fortalecer los programas institucionales en este ámbito que propicien una participación más amplia y comprometida de las entidades del Gobierno Nacional.

Los principales objetivos de este organismo son:

- Impulsar la ejecución de las políticas públicas sobre discapacidad con miras al logro de la integración social, económica y cultural de las personas con discapacidad y sus familias, mediante la formulación de planes, programas y proyectos encaminados al ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad a nivel provincial.

- Favorecer la inclusión social de las personas con discapacidad y sus familias con miras al mejoramiento de la calidad de vida de esta población, a través de planes, programas y proyectos elaborados y ejecutados por las instancias gubernamentales y sociedad civil.

Funciones

El Consejo tiene las siguientes funciones:

- 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.

2.3 Sistema de Variables

2.3.1 Definición conceptual

- Variable independiente: Ley 15 del 31 de mayo de 2016: se refiere a la reforma la Ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

- Variable dependiente: Empleo formal: se refiere a una relación laboral que está debidamente registrada y regulada por la ley, donde el trabajador tiene un contrato de trabajo, acceso a beneficios sociales como seguro de salud y jubilación, y cumple con las obligaciones fiscales.

2.3.2 Definición operacional

- Variable independiente: Ley 15 del 31 de mayo de 2016: Para medir esta variable se consideran los siguientes indicadores: UNACIP.CONADIS. INEC. MITRADEL. Beneficios y Documentos y estadísticas sobre la ley 15 del 31 de mayo del 2016.
- Variable dependiente: Empleo formal: Para medir esta variable se consideran los siguientes indicadores: UNACIP. MITRADEL. Beneficios y Documentos y estadísticas sobre la ley 15 del 31 de mayo del 2016.

2.3.3 Cuadro de operacionalización de las variables

- **Objetivo general:** Analizar el seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la unión nacional de ciego de panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá

Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Indicador	Ítems
Determinar el proceso del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 de parte de Unión Nacional de ciego de Panamá en el sector público para con sus agremiados.	Ley 15 del 31 de mayo de 2016	Seguimiento e implementación de la ley	<ul style="list-style-type: none"> ● MITRADEL ● SENADIS ● INEC ● UNACIP ● Documentos y estadísticas sobre la ley 15 del 31 de mayo del 2016 	Análisis de contenido
Identificar la cifra de agremiados de la Unión Nacional de ciego de Panamá y sus beneficios según los estatutos para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá	Empleo formal	Agremiados de la Unión Nacional de ciego de Panamá	<ul style="list-style-type: none"> ● UNACIP ● MITRADEL ● Beneficios ● Documentos y estadísticas sobre la ley 15 del 31 de mayo del 2016 	Análisis de contenido

Explicar la Ley 15 del 31 de mayo de 2016 en Panamá que reforma la Ley 42 de 1999 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. **Fuente:** Crossdale, 2025

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Paradigma epistemológico de la investigación

Por las características de esta investigación es de paradigma cualitativo. En tal sentido, para (Ramos, 2015) “desde el paradigma cualitativo las respuestas a una pregunta de investigación son interesantes, siempre y cuando, se puedan realizar mediciones sobre el fenómeno de estudio.” (p.11) este paradigma según el mencionado autor, sustentará a la investigación que tenga como objetivo comprobar la formulación del problema, utilizando medios estadísticos o determinar parámetros de una determinada variable mediante la expresión numérica. En este caso, analizar el seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la unión nacional de ciego de panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá

3.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación según su objetivo es aplicada, en cuanto a su profundidad es descriptiva y por su temporalidad es de tipo transversal, bajo la modalidad de un proyecto factible.

Según enfatiza Tamayo (2007), la investigación aplicada es una forma no sistemática de encontrar soluciones a problemas o cuestiones específicas. Estos problemas o cuestiones pueden ser a nivel individual, grupal o social. Se llama no sistemática porque va directamente a buscar soluciones. La investigación aplicada para esta investigación buscara la generación de conocimiento con aplicación directa al problema planteado vinculado al seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la unión nacional de ciego de panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá.

En este mismo orden de ideas, el tipo de investigación es descriptiva, ya que se busca caracterizar, exponer, describir, presentar o identificar aspectos propios de una determinada variable. En esta investigación se busca describir el seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la unión nacional de ciego de panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá

Según Sabino (1992), “la investigación de tipo descriptiva trabaja sobre realidades de hechos, y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Para la investigación descriptiva, su preocupación primordial radica en descubrir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos” (p.27).

Esta investigación al ser de tipo transversal, está asociada al diseño no experimental, porque permitirá recoger y analizar los datos en un momento determinado (Vega, Maguiña, Soto, Lama, & Correa, 2021) en este caso al momento de aplicar el instrumento a las estadísticas, documentos y bibliografía de los portales de UNACIP, MITRADEL, SENADIS y el INEC.

Finalmente, esta investigación está bajo la modalidad de un proyecto factible, es decir, la finalidad del proyecto factible radica en el diseño de una propuesta de acción dirigida a resolver un problema o necesidad previamente detectada en el medio. (Moya, 2002), en este caso, Analizar el seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la unión nacional de ciego de panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá, para aportar soluciones desde las recomendaciones de la investigación.

3.3 Diseño de la investigación

Esta investigación es de diseño de campo y de carácter no experimental.

Es de diseño de campo porque se capturan los datos directamente donde ocurren los hechos, en este caso en UNACIP, MITRADEL, SENADIS y el INEC. Según el autor (Escarcega, 2023) la investigación de campo es una metodología de investigación que implica la recopilación directa y la observación de datos en el lugar donde ocurre el fenómeno de estudio.

Y es de carácter no experimental porque no se manipularán ninguna de las dos variables, en este caso la ley 15 del 31 de mayo de 2016 y el empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá. Para Hernández, Baptista (2014) la investigación no experimental permite llegar a conclusiones sin que sea necesario manipular variables. Es decir, es una investigación donde no se hace variar intencionalmente las variables independientes, lo que se hará en esta investigación

no experimental es observar el fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlo.

3.4 Población y muestra

La población para esta investigación es finita y está integrada por un total de 04 unidades de estudio, los cuales son entidades, institutos y asociaciones, el cual disponen de documentos y estadísticas sobre la ley 15 del 31 de mayo del 2016.

Tabla 1: Población Total

Características de la Población	Total, población
Documentos y estadísticas sobre la ley 15 del 31 de mayo del 2016	04 <ul style="list-style-type: none">● UNACIP● MITRADEL● SENADIS● INEC

Fuente: Crossdale, 2025

En tal sentido como la población es finita, la muestra es igual a la población, es decir un total de un total de 04 unidades de estudio, los cuales son entidades, institutos y asociaciones, el cual disponen de documentos y estadísticas sobre la ley 15 del 31 de mayo del 2016.

Para Tamayo y Tamayo (2005), la población es “la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y dan origen a los datos de la investigación” (p.114). Por lo tanto, una población está determinada por sus características definitorias, que teniendo el conjunto de elementos que posea esta característica se denomina población o universo, por lo que el investigador deberá conocer quiénes serán sus unidades de análisis, donde definirá los parámetros poblacionales, que son aquellas características que tendrá la población.

Con respecto a la muestra, según el autor Arias (2006) lo define como “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83). Es evidente que una muestra representativa es aquella que por su tamaño y

características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido. La muestra, desde el punto de vista más genérico de la palabra, se trata de una representación a pequeña escala de algo que tiene la misma calidad, pero en mayor cantidad. Las muestras sirven para demostrar que lo que se quiere obtener está bien sin necesidad de comprobar la población completa.

Tabla 2: Muestra

Características de la Población	Total, población
Documentos y estadísticas sobre la ley 15 del 31 de mayo del 2016	04 <ul style="list-style-type: none"> ● UNACIP ● MITRADEL ● SENADIS ● INEC

Fuente: Crossdale, 2025

Se evidencia que la muestra, estará conformada organismos como MITRADEL, INEC, UNACIP, SENADIS, por el cual disponen de estadísticas, bibliografía y documentos de personas con discapacidad visual que hay en Panamá y que trabajan. Según (Ramirez, 1999) la población finita “es aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total.” (p.92).

3.5 Procedimiento para la selección de la muestra

El muestreo es un proceso o conjunto de métodos para obtener una muestra finita de una población finita o infinita, con el fin de estimar valores de parámetros o corroborar hipótesis sobre la forma de una distribución de probabilidades o sobre el valor de un parámetro de una o más poblaciones. El muestreo es el proceso mediante el cual ciertos individuos son seleccionados de una población que es objeto de análisis.

Para esta investigación, no hubo necesidad de realizar un procedimiento para seleccionar la muestra, ya que se tomó la muestra de la población total, sin embargo, el muestreo es probabilístico por aleatorio simple, este muestreo probabilístico

analiza y estudia una población utilizando la selección aleatoria, simplemente porque en un grupo de individuos todos tienen la misma oportunidad de ser elegidos. El muestreo aleatorio simple según (Ortega, 2024) este tipo de muestreo elige al azar cada individuo que hará parte de la muestra y todos tienen las mismas oportunidades de ser seleccionados.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Por ser una investigación de enfoque cualitativa, la técnica que se utilizará es el análisis documental y el instrumento análisis de contenido.

La recolección de datos de una investigación puede provenir de diferentes fuentes, para lo cual se usan técnicas de recolección de información, las mismas son definidas por Méndez (2004) como “las formas o procedimientos que utiliza el investigador para recabar la información necesaria prevista en el diseño de la investigación” (p. 65). Y están sujetas al enfoque de la investigación y el tipo de datos que requieren ser recabados.

En este mismo orden de ideas, Arias (2006) refiere que la aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, dicha información debe ser almacenada en algún medio material, a fin de que los datos puedan ser posteriormente recuperados, procesados, analizados e interpretados, a este soporte le denomina Instrumento. De allí que el mencionado autor, define el instrumento como “cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener registrar o almacenar información” (p.70).

Con respecto a, la técnica análisis documental según (Malhotra, 2008) “consiste en la interpretación y sistematización de información contenida en documentos (escritos, visuales, auditivos, etc.)” p.62. Para comprender, analizar y extraer conocimientos sobre un tema específico. Se trata de un proceso de interpretación que permite transformar la información de los documentos en conocimientos utilizables, facilitando la recuperación y consulta posterior.

Con respecto al instrumento análisis de contenido, según (Farias, 2024), Es un método para analizar la información textual identificando temas, conceptos y relaciones. Por otra parte, los autores (Hurtado & Toro, 2007) resaltan que el mismo

es un método de investigación que busca identificar patrones, temas y significados dentro de un conjunto de textos o datos, en este caso de carácter cualitativo interpretando significados y contextos. Se utiliza para comprender mejor la información contenida en textos, discursos, publicaciones, sobre el cual el investigador desea obtener información, sobre el seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la unión nacional de ciego de panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá.

3.7 Validez del instrumento

Un instrumento es válido cuando mide realmente aquello que intenta medir, es el grado con que el instrumento es capaz de lograr ciertos objetivos. La validez se mide en grados, no de manera excluyente, sino en términos de alta, media o baja validez y debe de ser demostrada y comprobada.

A este respecto Hernández Fernández y Baptista (2014) indican que la validez, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir y conduce a conclusiones validas, en este caso sobre analizar el seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 por parte de la unión nacional de ciego de panamá para buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá

La validez de contenido de instrumento fue revisada por el juicio de tres profesores expertos de la asignatura de metodología de la investigación y de Educación de UNIEDPA.

Se entregó en sus manos a tres profesores de UNIEDPA, el cuadro de operacionalización de las variables y el instrumento análisis de contenido, para que estos validaran el instrumento mediante los formatos de UNIEDPA. En función a sus observaciones se procedió a hacer las debidas correcciones en cuanto al contenido, pertinencia, ambigüedad, redacción y otros aspectos que consideraron necesario realizar mejoras. Al cumplirse este procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos permitieron el rediseño del instrumento de medición, para luego someterlo a la confiabilidad.

En esta etapa, el instrumento quedo validado y listo para aplicarlo a una prueba piloto y así poder calcular su confiabilidad.

3.8 Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Es decir, que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. En investigación, la confiabilidad corresponde a una propiedad psicométrica que dice relación con la ausencia de error de la medición o del grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas a lo largo de sucesivos procesos de medición con un mismo instrumento. (Manterola, y otros, 2018)

En tal sentido, una vez validado el instrumento, se procedió a aplicarlo a una población piloto con las características similares a la muestra objeto de estudio, en este caso a la Federación Nacional de Personas con Discapacidad (FENAPEDI) y la Asociación de Apoyo a la Discapacidad (ADAD). (FENAPEDI, 2023)

3.9 Técnicas de análisis de datos

Las técnicas de análisis de datos se enmarcan dentro de los procesos que comprenden la recolección, depuración, tratamiento, modelado y estudio de datos encaminados a la obtención de conclusiones útiles. El análisis de datos es un proceso que te permitirá conocer e interpretar información con la finalidad de identificar puntos de valor. Para esta investigación las técnicas de análisis de datos seleccionadas fueron la interpretación de los resultados, es decir la hermeneútica.

El análisis de datos se centra en llegar a una conclusión basada únicamente en lo que ya es conocido por el investigador. La forma en que recopila sus datos debe relacionarse con la forma en que está planeando analizarla y utilizarla, también hay que asegurarse de recopilar información precisa en la que puedas confiar, para ello existen muchas técnicas de recolección de datos. Según (Arias, 2012) “Las técnicas de recolección de datos son los distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas, la observación, la encuesta, el análisis documental, análisis de contenido” (p. 25).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Presentación y análisis de los resultados

Para obtener estos resultados, se procedió a realizar una revisión documental a fin de determinar el proceso del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 de parte de la Unión Nacional de Ciego de Panamá (UNACIP) en el sector público para con sus agremiados.

Los resultados demostraron que, la Unión Nacional de Ciegos de Panamá (UNACIP, 2025) tiene un papel clave en el seguimiento de la Ley 15 de 2016, la cual establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. Esta ley, que reforma la Ley 42 de 1999, la cual es fundamental para garantizar los derechos de las personas con discapacidad, incluyendo a los ciegos, y su implementación es monitoreada para asegurar el acceso a una vida plena y autónoma.

El seguimiento a esta ley de parte de UNACIP, se resumen así:

Tabla 3: Personas con Discapacidad visual en Panamá

Personas con Discapacidad en Panamá	% Población total	Personas con discapacidad visual
173,079	4.3	83000

(INEC, 2024)

En la tabla se evidencia que, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC), en Panamá hay 173,079 personas con discapacidad, lo que equivale al 4.3 % de la población total. Por su parte, la 1ra Encuesta Nacional de Discapacidad (Pendis) revela que más de 83,000 personas padecen discapacidad visual.

Por otra parte, al revisar la bibliografía disponible y de acceso abierto, el resultado indica que no existen datos exactos sobre cuántas personas ciegas trabajan en el sector público de Panamá. La información disponible es limitada y no proporciona un

recuento específico de empleados con discapacidad visual en el sector público. Sin embargo, se pudo determinar, que el Ministerio de Salud de Panamá, ha implementado una serie de medidas para mejorar la inclusión laboral de personas con discapacidad, incluyendo la creación de un sistema de certificación de discapacidad para facilitar el acceso a la contratación pública.

A modo de síntesis, se pudo determinar que el proceso del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 de parte UNACIP en el sector público para con sus agremiados, lo hacen en conjunto con MITRADEL ya que estos le facilitan las estadísticas de vacantes que hay disponibles en el sector público específicamente para personas con discapacidad visual. Ya que MITRADEL dispone de un programa para el mejoramiento a la empleabilidad de las personas con discapacidad en Panamá, a través del departamento de integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad de la Dirección de Empleo.

Figura 12: programas a la empleabilidad personas con discapacidad



Fuente: MITRADEL (2025)

Por otra parte, también se pudo determinar que otro seguimiento del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 que realiza la Unión Nacional de Ciego de Panamá (UNACIP) en el sector público para con sus agremiados, es que las empresas públicas con más de 50 empleados deben contratar al menos un 2% de personas con discapacidad y allí hacen seguimiento para que puedan contratar a sus agremiados. (MITRADEL, 2024)

Por otra parte y de acuerdo a lo establecido en el Decreto ejecutivo No.60 del 19 de abril de 1993, dispone que la Dirección Nacional de Empleo, del MITRADEL, emitirá una certificación donde consta que el trabajador se encuentra inscrito en el Departamento de Discapacidad, dicha certificación se le otorgara a las empresas

que contraten o mantengan Personas con Discapacidad en su fuerza laboral para que así puedan obtener el incentivo fiscal que otorga la ley 15 de mayo del 2016, contemplado en su artículo 56.

En este mismo orden de ideas, se hizo una revisión documental con MITRADEL y con la Unión Nacional de Ciegos de Panamá (UNACIP) a fin de identificar los agremiados a nivel nacional y en Panamá Centro, así como también sus beneficios.

Tabla 4: Agremiados en la UNAC

Total, Agremiados UNACIP	Agremiados en la UNACIP ACTIVOS nivel Nacional	Agremiados en la UNACIP ACTIVOS Panamá Centro
315	200	115

Fuente: (UNACIP, 2025)

Según los resultados de la revisión documental, se pudo identificar que existe una cifra total de 315 agremiados, distribuidos en 200 a nivel nacional y 115 en Panamá centro. Todas estas personas se encuentran agremiadas a la Unión Nacional de Ciegos de Panamá (UNACIP). Otras cifras que no forman parte de la UNACIP como organización, las presenta, el MITRADEL el cual cuentan con un total de 310,679 personas afiliadas en sindicatos activos en Panamá.

Se pudo evidenciar que, la Unión Nacional de Ciegos de Panamá (UNACIP) no es un sindicato en el sentido tradicional, sino que es una organización de apoyo y representación para personas ciegas en Panamá, y no necesariamente mantiene un sistema de membresía formal como un sindicato. Y el MITRADEL, como entidad gubernamental, se encarga de registrar y otorgar personería jurídica a los sindicatos. La UNACIP fue creada en 1962, con 18 personas ciegas, lideradas por el maestro Andrés Cristóbal Toro, que decidieron unirse para luchar por los derechos de las personas con discapacidad visual y en la actualidad se han convertido en una voz crucial en la sociedad panameña, promoviendo la inclusión y el bienestar de este grupo mediante la ley 15 del 31 de mayo de 2016.

La Unión Nacional de Ciegos de Panamá ha adquirido suficiente conciencia y conocimiento de los derechos y deberes como ciudadanos, es una organización eminentemente democrática, creada como entidad benéfica, sin fines de lucro y de carácter cívico y social.

En otra revisión documental, permitió acceder a documentos y bibliografía para poder explicar la Ley 15 del 31 de mayo de 2016 en Panamá que reforma la Ley 42 de 1999, el cual establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.

Esta ley tiene como objetivo promover la accesibilidad y la inclusión de personas con discapacidad, asegurando que puedan acceder a todos los ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones. Dicho de otra forma, La Ley 15 del 31 de mayo de 2016 en Panamá tiene como objetivo principal reformar la Ley 42 de 1999, la cual establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad. En esencia, la Ley 15 busca asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos y garantías en igualdad de condiciones, promoviendo su desarrollo integral y su inclusión social.

A modo de síntesis, la Ley No. 15, de 31 de mayo de 2016, sobre la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad en Panamá, ofrece una serie de beneficios que buscan eliminar la discriminación y promover la inclusión social. Esta ley establece medidas de inclusión, acción afirmativa y ajustes razonables para garantizar la igualdad de condiciones y calidad de vida para las personas con discapacidad en áreas como la salud, educación, trabajo, vivienda, recreación, deporte y cultura. (Mingob, 2016)

Principales beneficios de la Ley 15:

Acceso a derechos fundamentales: La ley garantiza el acceso a la salud, educación, trabajo, vivienda, recreación, deporte, cultura, vida familiar y comunitaria para las personas con discapacidad.

Inclusión en el entorno laboral: Se promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad, estableciendo que las empresas privadas con 25 a 50 trabajadores deben tener al menos una persona con discapacidad en su fuerza laboral.

Beneficios fiscales para empresas: Las empresas que emplean a personas con discapacidad pueden deducir el doble del salario devengado por estos trabajadores, hasta un máximo de seis meses de salario en cada año fiscal.

4.2 Interpretación y discusión de los resultados

Según los resultados documentales, para darle respuesta al objetivo específico número uno **“Determinar el proceso del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 de parte de Unión Nacional de ciego de Panamá en el sector público para con sus agremiados”**, se pudo determinar que:

El proceso del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 de parte de la Unión Nacional de Ciego de Panamá (UNACIP) en el sector público para con sus agremiados, lo hacen en conjunto con MITRADEL ya que estos le facilitan las estadísticas de vacantes que hay disponibles en el sector público específicamente para personas con discapacidad visual. Ya que MITRADEL dispone de un programa para el mejoramiento a la empleabilidad de las personas con discapacidad en panamá, a través del departamento de integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad de la Dirección de Empleo.

Por otra parte, también se pudo determinar que otro seguimiento del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 que realiza la Unión Nacional de Ciego de Panamá (UNACIP) en el sector público para con sus agremiados, es que las empresas públicas con más de 50 empleados deben contratar al menos un 2% de personas con discapacidad y allí hacen seguimiento para que puedan contratar a sus agremiados.

A pesar de las limitaciones, la UNACIP mediante el escaso seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016, ha logrado buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá. Este proceso inicia en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL), el cual organiza reclutamientos focalizados para personas con discapacidad, incluyendo aquellos con discapacidad visual. Además, organizaciones como el Patronato Luz del Ciego y la Unión Nacional de Ciegos de

Panamá (UNACIP) ofrecen programas de rehabilitación y capacitación para facilitar su inserción laboral.

Las personas ciegas pueden trabajar como administradores, profesores, informáticos, trabajadores sociales, entre otros y la UNACIP le hace seguimiento para su inserción laboral en el sector público con el apoyo de MITRADEL.

Según los resultados documentales, para darle respuesta al objetivo específico número dos “**Identificar la cifra de agremiados de la Unión Nacional de ciego de Panamá y sus beneficios según los estatutos**”, son los siguientes:

La UNACIP fue creada en 1962 y se agremiaron 18 personas ciegas y en la actualidad cuenta con un total de 315 agremiados a nivel nacional, de los cuales 114 son de Ciudad Panamá. Por otra parte, según el MITRADEL, en sus registros estadísticos disponen de una cifra de 310,679 afiliados en varios sindicatos activos en Panamá. No tienen cifras de la UNACIP por no son un sindicato, sino una organización. Algunos beneficios que reciben los agremiados incluyen descuentos en transporte, servicios médicos y farmacéuticos, así como subsidios económicos y acceso a servicios de apoyo, además del beneficio de la ley 15 del 31 de mayo de 2016.

Es importante mencionar que, al estar agremiados, estas personas reciben múltiples beneficios y los principales son:

- Descuentos en transporte: 30% en transporte público, 25% en transporte aéreo y 30% en transporte acuático.
- Descuentos en servicios médicos y farmacéuticos: 20% en servicios hospitalarios, medicamentos, consultas externas y cirugías.
- Subsidios económicos: El Programa Ángel Guardián ofrece un subsidio económico mensual a personas con discapacidad en condición de pobreza.
- Acceso a servicios de apoyo: La Escuela Nacional de Ciego Helen Keller (ENCHK) ofrece educación, orientación y movilidad, así como servicios de Braille y estimulación visual.
- Descuentos en actividades recreativas y culturales: Descuentos de hasta 50% en diversas actividades.

- Reducción en consumo de energía eléctrica: Reducción del 25% en consumo hasta los 600 kilovatios hora.
- Prioridad en atención médica: Acceso a atención preferente en salud, incluidas horas de atención ambulatorias y consultas de urgencias.
- Acceso a viviendas: Subsidios para adquirir viviendas.

Por otra parte, existen leyes que benefician a las personas con discapacidad entre ellas la ley 15 del 31 de mayo del 201 ya mencionada y objeto de estudio y otras como Ley 134 del 31 de diciembre de 2013 que contempla el Certificado de Discapacidad, el cual es un documento público válido en la República de Panamá, que permite ejercer los derechos y todos los beneficios de esta ley.

A pesar que la UNACIP ha logrado agremiar a personas con discapacidad y otorgarles beneficios como la búsqueda de un empleo en el sector público, existe otra realidad que no han podido contener y es que la población con discapacidad visual en Panamá envejece sin acceso a pensiones adecuadas, principalmente debido a la exclusión laboral.

Según los resultados documentales, para darle respuesta al objetivo específico número tres **“Explicar la Ley 15 del 31 de mayo de 2016 en Panamá que reforma la Ley 42 de 1999 que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad”**, se resume de la siguiente manera:

Artículo 1: Párrafo 1: plantea crear las condiciones que permitan a las personas con discapacidad, el acceso y la plena inclusión a la sociedad.

Artículo 2: Párrafo 4: Plantea, establecer las bases materiales y jurídicas que permitan al estado adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, garantizándoles la salud, la educación, el trabajo, la vivienda la recreación, el deporte y la cultura, así como la vida familiar y comunitaria.

Artículo 5: Plantea que los padres, madres tutores o quienes ejerzan la representación legal de menores con discapacidad o mayores que tengan alguna

restricción en el ejercicio de su capacidad legal tienen derecho a participar en representación de ellos en todas las instancias y organizaciones en donde medie el disfrute pleno de sus derechos civiles, políticos, económicos y culturales.

Artículo 19: Plantea que Los empleadores deberán otorgarles el tiempo necesario a las personas con discapacidad, padres, madres o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, tutor o persona autorizada por el representante legal de la persona con discapacidad para acompañarla a citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad y que requiera acompañamiento para la persona con discapacidad, sin afectar sus derechos laborales

Artículo 30: Las personas con discapacidad tienen derecho al acceso y a la participación, en igualdad de oportunidades, a la vida cultural, a las actividades lúdicas, recreativas, de esparcimiento, deportiva y turísticas, a la información y a la comunicación en general.

Artículo 35: Plantea que los padres, madres o responsables de personas con discapacidad que, por falta de recursos económicos comprobada, no hayan tenido acceso a los programas de alfabetización, formación educativa, vocacional y laboral las instituciones estatales correspondientes tendrán la responsabilidad de brindarles espacios de participación en dichos programas.

Artículo 41: Plantea que, el estado asegurará a través de las autoridades competentes que los medios de transporte de uso público, colectivo y selectivo, en áreas urbanas y rurales, administrado por el sector público o privado, mediante concesiones o servicios, cumplan en su totalidad desde la fase de diseño las normas de accesibilidad para las personas con discapacidad.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Se pudo determinar que el proceso del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 de parte de la Unión Nacional de Ciego de Panamá (UNACIP) en el sector público para con sus agremiados, lo hacen en conjunto con MITRADEL ya que estos le facilitan las estadísticas de vacantes que hay disponibles en el sector público específicamente para personas con discapacidad visual. Ya que MITRADEL dispone de un programa para el mejoramiento a la empleabilidad de las personas con discapacidad en panamá, a través del departamento de integración Socioeconómica de las Personas con Discapacidad de la Dirección de Empleo.
- Por otra parte, también se pudo determinar que otro seguimiento del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 que realiza la Unión Nacional de Ciego de Panamá (UNACIP) en el sector público para con sus agremiados, es que las empresas públicas con más de 50 empleados deben contratar al menos un 2% de personas con discapacidad y allí hacen seguimiento para que puedan contratar a sus agremiados.
- Con respecto a los resultados del total de agremiados de la Unión Nacional de Ciego de Panamá (UNACIP), según los resultados de la revisión documental, se pudo Identificar que existe una cifra total de 315 agremiados, distribuidos

en 200 a nivel nacional y 115 en Panamá centro. Todas estas personas se encuentran agremiadas a la Unión Nacional de Ciegos de Panamá (UNACIP). Otras cifras que no forman parte de la UNACIP como organización, las presenta, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL) el cual cuentan con un total de 310,679 personas afiliadas en sindicatos activos en Panamá.

- Los resultados de la revisión documental evidencia que, la ley 15 del 31 de mayo de 2016, tiene como objetivo promover la accesibilidad y la inclusión de personas con discapacidad, asegurando que puedan acceder a todos los ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones, es decir busca garantizar que las personas con discapacidad puedan participar en la vida social, económica, cultural y política, sin discriminación.
- La revisión documental demuestra que, dentro de su marco legal, la ley 15 del 31 de mayo de 2016, protege los derechos de las personas con discapacidad y busca su inclusión.
- A pesar de las limitaciones, la UNACIP mediante el escaso seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016, ha logrado buscarles un empleo formal a sus agremiados en el sector público en Panamá.

5.2 Recomendaciones

- Es esencial, que se incluya en la gestión del proceso del seguimiento de la ley 15 del 31 de mayo de 2016 de parte de la Unión Nacional de Ciego de Panamá (UNACIP) en el sector público para con sus agremiados, que MITRADEL le suministre estadísticas consolidadas mensuales del estatus de sus agremiados que trabajan en el sector público.
- También es necesario que se haga la creación de un comité legal del UNACIP, para que puedan ejercer su derecho y se aplique la ley 15 del 31 de mayo de

2016 en las empresas publicas que no cumplan con esta ley y se apliquen sanciones.

- Es primordial que la UNACIP, conozca cuantas empresas públicas hay en todas las Provincias de Panamá y cuantos de sus agremiados trabajan. De modo que, con estas estadísticas, puedan ejercer su derecho mediante la aplicación de la ley 15 del 31 de mayo de 2016.
- Es imprescindible que una comisión legal de la UNACIP coordine en conjunto con MITRADEL y el SENADIS inspecciones sobre contrataciones de personas con discapacidad a nivel nacional a las empresas públicas, para que se les dé el cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley15 del 31 de mayo de 2016.
- Es muy importante que para poder exigir la implementación de la ley 15 del 31 de mayo del 2016 en las empresas públicas, la UNACIP debe publicar sus cifras actualizadas de cuantos agremiados tienen con empleo y sin empleo.
- Se hace vital, acciones contra la resistencia a la implementación de la Ley15 del 31 de mayo de 2016 ya que, en algunos sectores, existe una resistencia a la implementación de esta ley, debido a la falta de conocimiento sobre las necesidades de las personas con discapacidad y a la percepción de que la inclusión es costosa o difícil de lograr.
- Es evidente según los resultados, las deficiencias en la falta de seguimiento y evaluación a la ley Ley15 del 31 de mayo de 2016 ya que no existe un sistema de seguimiento y evaluación para monitorear la implementación de la ley, lo que dificulta identificar los obstáculos y tomar medidas correctivas. En tal sentido debe crearse una comisión tripartita por iniciativa de la UNACIP con MITRADEL Y CONADIS.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. (2012). *El Proceso de investigacion cientifica*. editorial Panapo. doi:CARACAS
- Asamblea Nacional. (2024). Ley 42 de 1999. *Repositorio Institucional Asamblea Nacional*, Disponible en: <https://espaciocivico.org/sites/default/files/proyectos-ley/ap178.pdf>.
- Calderon, J., Talavera, M., Mendoza, Y., & Martinez, M. (2025). El derecho de las personas con discapacidad a ser empleadas en Puebla. Breve análisis del sistema de cuotas. *Revista CEDEGS*, Disponible en: <https://enfoquesjuridicos.uv.mx/index.php/letrasjuridicas/article/view/2640>.
- Chura, B. (2025). Derecho al acceso laboral de las personas con discapacidad en el marco de la ley 29973 y su cumplimiento en la Municipalidad de San Antonio de Putina 2024". *Revista Alcira*, Disponible en: <https://repositorio.upsc.edu.pe/handle/UPSC/1156>.
- CONADIS. (2024). Leyes para personas con discapacidad. *Portal web El Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS)*, Disponible en: <https://www.senadis.gob.pa/conadis.html>.
- Escarcega, J. (2023). *Investigación de campo: ¿Qué es y por qué hacerla?* BERUMEN. doi:<https://berumen.com.mx/investigacion-de-campo-que-es-y-por-que-hacerla/>
- Farias, G. (2024). Cuestionario. *Editorial Etecé*. doi:pagina consultada el 24 de enero 2024 <https://concepto.de/cuestionario/>
- FENAPEDI. (2023). Personas con discapacidad en Panamá. *Portal Web Federación Nacional de Personas con Discapacidad (FENAPEDI)*, Disponible en: <https://www.panadata.net/organizaciones/4615587>.
- Hurtado, I., & Toro, J. (2007). *Paradigmas y Métodos de Investigación*. Caracas: Editorial Editorial CEC, Los Libros de El Nacional.
- INEC. (2024). Personas con discapacidad visual en Panamá. *Portal web Instituto Nacional de estadística y Censo*, <https://www.inec.gob.pa/>.
- Madrid, J. (2021). De la subordinación asalariada a la caridad neoliberal: análisis crítico de la ley de inclusión laboral de personas con discapacidad en Chile. *Revista CUHSO (Temuco) vol.31 no.1 Temuco jul. 2021*, Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S2452-610X2021000100227&script=sci_arttext&tlng=en.
- Malhotra, N. (2008). *INVESTIGACION DE MERCADOS*. PEARSON EDUCACION. doi:consultado 24 de enero 2024

- <https://www.elmayorportaldegerencia.com/Libros/Mercadeo/%5BPD%5D%20Libros%20-%20Investigacion%20de%20Mercados.pdf>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., & Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, Consultado el día 18 de mayo del 2024 de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-10182018000600680.
- MEDUCA. (2025). Ley 42 del 27 de agosto de 1999. *Portal web MEDUCA*, Disponible en: <https://www.meduca.gob.pa/educacioninclusiva/marco>.
- Mingob. (2016). Ley 15 del 31 de mayo de 2016. *Gaceta Oficial Digital, lunes 06 de junio de 2016*, Disponible en: <https://www.mingob.gob.pa/wp-content/uploads/2018/02/Ley-No.-15-de-31-de-mayo-de-2016-que-reforma-la-Ley-No.-42-de-1999-sobre-equiparaci%C3%B3n-de-oportunidades-para-PcD.pdf>.
- MITRADEL. (2024). Programa de empleabilidad para personas ciegas. *Portal Web Ministerio del Trabajo y Desarrollo laboral*, Disponible en: <https://www.mitradel.gob.pa/insercion-de-personas-con-discapacidad/>.
- More, S., & Jimenez, I. (2025). "Eficacia de la aplicación de las normas de inclusión laboral de personas con discapacidad en Perú. *Revista USS*, Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/13853>.
- Moya, R. (2002). El Proyecto Factible: una modalidad de investigación. *Revista Sapiens. Revista Universitaria de Investigación, vol. 3, núm. 2, diciembre, 2002, p. 0*, Consultado el día 06 de abril del 2024 de: <https://www.redalyc.org/pdf/410/41030203.pdf>.
- Ortega, C. (2024). ¿Qué es el muestreo por conveniencia? *Questionpro*. doi:consultado el día 24 de enero 2024 de: <https://www.questionpro.com/blog/es/muestreo-por-conveniencia/>
- Ramirez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigacion*. Panapo.
- Ramos, C. A. (2015). *LOS PARADIGMAS DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Revistas de UNIFE. doi:<https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- SENADIS. (2024). Política de discapacidad. *Portal web SENADIS*, Diponible de: <https://www.senacyt.gob.pa/wp-content/uploads/2017/04/Politica-de-Discapacidad-de-la-Rep%C3%BAblica-de-Panam%C3%A1.pdf>.
- UNACIP. (2025). Unión Nacional de Ciegos: 50 Años al Servicio de la Patria. *Portal web UNACIP*, Disponible en: <https://www.iphe.gob.pa/publicaciones/Union-Nacional-de-Ciegos-50-Anos-al-Servicio-de-la-Patria>.
- Vega, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum. vol.21 no.1 Lima ene-mar 2021*, Consultado el día 15 de amyo del 2024 de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000100179.

Vega, Y., Lopez, A., Espinoza, J., & Pacheco, E. (2025). Evaluación del rendimiento laboral de las personas con discapacidad en el Municipio de Santo Domingo durante el año 2022. *Revista Dilemas*, Disponible en: <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/4710>.

ANEXOS

Anexo 1: Extracto de la ley 15 del 31 de mayo del 2016

LEY 15 De 31 de mayo de 2016

Que reforma la Ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad

LA ASAMBLEA NACIONAL DECRETA:

Artículo 1. El artículo 1 de la Ley 42 de 1999 queda así:

Artículo 1. Se declara de interés social el garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos, deberes y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familias, mediante la adopción de medidas de inclusión e integración, acción afirmativa y ajustes razonables, en igualdad de condiciones y calidad de vida, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Constitución Política de la República y demás normas que amparan los derechos de esta población.

También se declara de interés social la asistencia y tutela para el ejercicio de la personalidad y capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que las demás personas, en concordancia con la Ley 25 de 2007, garantizándoles la asistencia a las personas con discapacidad que presenten una disminución profunda de sus facultades, con el fin de ejercer las acciones y obtener el derecho de la capacidad y personalidad jurídica.

Artículo 2. El artículo 2 de la Ley 42 de 1999 queda así:

Artículo 2. La presente Ley tiene por objetivos:

1. Crear las condiciones que permitan a las personas con discapacidad el acceso y la plena inclusión a la sociedad.
2. Garantizar que las personas con discapacidad, al igual que todos los ciudadanos, gocen de los derechos que la Constitución Política y las leyes les confieren.
3. Servir de instrumento para que las personas con discapacidad alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social y el ejercicio de los deberes y derechos consagrados en nuestro ordenamiento jurídico.
4. Establecer las bases materiales y jurídicas que permitan al Estado adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, garantizándoles la salud, la educación, el trabajo, la vivienda, la recreación, el deporte y la cultura, así como la vida familiar y comunitaria.
5. Fomentar la creación de veedurías ciudadanas conformadas por familiares, organizaciones no gubernamentales constituidas, gremios y la sociedad civil como instrumento de apoyo.

