

República Dominicana
Universidad Iberoamericana (UNIBE)



Escuela de Psicología

Trabajo final de grado para optar por el título de Licenciatura en Psicología
Organizacional

"El impacto que ha generado un programa de inclusión laboral en personas con
discapacidad físico-motora en República Dominicana"

Sustentantes:

Jazmin Molina 20-0510

Daireny Rodriguez Ruben 20-0523

Facilitadora:

Licda. Larissa Hernández

Santo Domingo, Distrito Nacional

Diciembre del 2022

“El impacto que ha generado un programa de inclusión laboral a personas con discapacidad físico-motora en República Dominicana”

“El impacto que ha generado un programa de inclusión laboral a personas con discapacidad físico-motora en República Dominicana”

Resumen

Según el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) el empleo es considerado como una de las formas con más efectividad para que las personas con discapacidad puedan ejercer plenamente todos sus derechos, ser inclusivo laboralmente permite que puedan desarrollarse de manera más autónoma y tener un mayor crecimiento en el ámbito personal y laboral.

Las empresas requieren de un programa de inclusión laboral porque según el (CONADIS) éste permite que las personas con discapacidad puedan tener un mayor desarrollo en autonomía, autoestima y entorno a sus crecimientos. Con un programa de inclusión laboral podrían aportar beneficios a la sociedad, debido a que promoverán la cohesión social y lograría implementar un modelo de desarrollo inclusivo.

Partiendo de esta idea la presente investigación tiene como objetivo poder identificar cual ha sido el impacto que ha generado un programa de inclusión laboral en la vida de algunas de las personas con discapacidad físico-motora en la República Dominicana y así poder comprobar como dicho programa ha influido en la vida de los colaboradores en ámbitos económicos, emocionales, de aprendizajes y sociales, cuáles beneficios han obtenido y cuáles cambios han tenido en su vida a partir de su integración en dicho programa.

ÍNDICE

Resumen	2
Aspectos generales de la investigación	6
Introducción	6
Planteamiento del problema de investigación	7
Objetivos de la investigación	8
Objetivos generales	8
Objetivos específicos	8
Justificación o relevancia	9
Marco conceptual de la investigación	9
Definición de términos	9
Inclusión Laboral	9
Discapacidad	10
Discapacidad Físico-Motora	10
Barreras	10
Accesibilidad	11
Accesibilidad universal	11
Ajustes razonables en el trabajo	11
Derechos de las personas con discapacidad al trabajo y el empleo	12
Marco teórico de la investigación	12
Antecedentes	12
Beneficios de la inclusión laboral a personas con discapacidad	13
Leyes nacionales en factor de discapacidad de inclusión laboral	14
Constitución de la República Dominicana (publicada el 26 de Enero del 2010)	14
Artículo 39. Este artículo indica que las personas nacen iguales y libres ante la ley y deben recibir los mismos tratos de parte de las instituciones, autoridades y de las demás personas y debe ser sin ningún tipo de discriminación.	14
Ley No. 05-13 Sobre la Discapacidad en la República Dominicana	15
Código de Trabajo de la República Dominicana	16
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	16
Instituciones dominicanas dedicadas a la inclusión a personas con discapacidad al ambiente laboral	17
El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)	17
La asociación de personas con discapacidad físico-motora (ASODIFIMO)	17

La asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR)	18
Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La RED)	18
Círculo de Mujeres con Discapacidad (CIMUDIS)	19
Marco metodológico de la investigación	19
Categorías de análisis a considerar en nuestra investigación	19
Unidad de análisis	20
Tipo de investigación	20
Tipo de diseño	20
Enfoque de investigación	20
Instrumento utilizado	21
Validación de los instrumentos	21
Procedimientos de la investigación	21
Presentación de los resultados de la investigación, análisis de datos y discusión	22
Discusión de los resultados	22
Conclusión	23
Recomendaciones	25
Gráfico 1. Género:	26
Gráfico 2. Edad:	26
Gráfico 3. Nacionalidad:	27
Gráfico 4. País de residencia:	27
Gráfico 5. Estado civil:	27
Gráfico 6. Último grado académico:	28
Gráfico 7. ¿Ha trabajado anteriormente?	28
Gráfico 8. ¿En caso de haber contestado sí en la respuesta anterior, en qué tipo de entidad?	29
Gráfico 9. Estado laboral:	29
Gráfico 10. Tipo de contrato:	30
Gráfico 11. ¿Cuál es el puesto que ocupa?	30
Gráfico 12. ¿Qué tiempo tiene laborando en esta entidad?	31
Gráfico 13. ¿Ha conseguido este trabajo mediante el programa de inclusión laboral?	32
Gráfico 14. ¿Cuánto tiempo lleva siendo parte de este programa?	32
Gráfico 15. ¿Cómo ha sido su experiencia laboral?	33
Gráfico 16. ¿Qué es lo que más le ha gustado de tener un trabajo?	33
Gráfico 17. ¿Definirías la inclusión laboral como una manera de tener oportunidad de trabajo sin importar su condición física o mental ?	34
Gráfico 18. ¿Ha tenido que enfrentarse a barreras de actitudes negativas?	34
Gráfico 19. ¿En su centro de trabajo, se cuenta con programas de capacitación inclinados a la igualdad laboral y no discriminación?	35
Gráfico 20. ¿En su centro de trabajo hay mecanismos que aseguren el respeto y la igualdad de las personas laborando ahí?	35

Gráfico 21. ¿Considera usted que se le ofrece la misma atención que a una persona que no tiene discapacidad dentro de la entidad que labora?	36
Gráfico 22. Si su respuesta ha sido NO en la pregunta anterior ¿Cree usted que esto se debe a que usted tiene una discapacidad física?	36
Gráfico 23. ¿Posee usted el mismo salario que el de sus demás compañeros, estando en la misma posición?	37
Gráfico 24. ¿Cuáles de estos aspectos personales han cambiado en su vida de manera positiva luego de iniciar a laborar en esta entidad?	37
Gráfico 25. ¿Cree que estar en un programa de inclusión laboral ha afectado negativamente en aspectos personales?	38
Gráfico 26. ¿Considera usted que ha tenido un crecimiento en su aprendizaje desde que inició a laborar en la entidad?	38
Gráfico 27. Si su respuesta ha sido SI ¿A cuáles de los siguientes se refiere?	39
Gráfico 28. ¿Siente usted que es una carga para los demás?	39
Gráfico 29. Si su respuesta fue SÍ en la pregunta anterior ¿A quienes considera usted que le representa una carga?	40
Gráfico 30. ¿Usted se considera más independiente ahora que es parte de un programa de inclusión laboral?	40
Gráfico 31. ¿Ha formado parte de un programa de inclusión laboral aparte de este?	41
Gráfico 32. ¿Cómo considera usted que este programa ha impactado en su vida en el ámbito económico?	41
Gráfico 33. ¿Cuáles de estos ajustes razonables ha podido usted comprobar, disfrutar o evidenciar?	42
Gráfico 34. ¿Considera usted que el programa de inclusión laboral tiene que cambiar o mejorar algo?	42
Gráfico 35. Si su respuesta en la pregunta anterior fue sí, ¿En qué aspecto debería mejorar?	43
Gráfico 36. ¿En algún momento ha sentido temor de que le suceda algo dentro del ambiente laboral por tener una discapacidad?	43
Gráfico 37. Si su respuesta ha sido que sí en la pregunta anterior ¿A que le tiene temor de que le suceda?	44
Gráfico 38. ¿Cómo considera que ha sido su experiencia en torno al trabajo y las responsabilidades que tiene que realizar diariamente en la empresa?	45
Gráfico 39. ¿Siente usted que hay prejuicios dentro de su ambiente laboral enfocado en su discapacidad?	45
Gráfico 40. Si su respuesta ha sido si en la pregunta anterior, ¿A qué cree usted que se deben estos prejuicios?	46

Referencias Bibliográficas:	46
------------------------------------	----

Aspectos generales de la investigación

Introducción

La discapacidad forma parte de la condición humana, comúnmente muchas personas pueden tener una discapacidad temporal o permanente que podría afectar en su desempeño a largo de su vida (Organización Mundial de la Salud, 2011).

Según el informe de discapacidad de la OMS, las personas con discapacidad han obtenido los peores resultados mundialmente en torno a los servicios básicos autorizados, los cuales son:

- Salud
- Educación
- Transporte
- Trabajo

También explica que en el futuro la discapacidad se volviera un tema más alarmante mundialmente debido al envejecimiento de la población, ya que los adultos mayores son los que sufren el mayor grado de discapacidad debido a la multiplicación de enfermedades como lo es la diabetes, el cáncer y los trastornos mentales (OMS, 2011).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) considera que el 80% de las personas que tiene una discapacidad en edad de trabajar se encuentran desempleados, consideran que esto es debido a la falta de oportunidad de nivel educativo y de capacitación a nivel laboral, los cuales van de la mano la mayoría de veces de prejuicios entre los empleadores, presentando así las barreras que les impide poder el tener un acceso a un trabajo digno

Consideramos que dichas barreras pueden tener una solución si se tiene una buena gestión a nivel empresarial. Si a las personas con discapacidad se les ofrece un lugar de trabajo de acuerdo a las necesidades requeridas, a sus habilidades y competencias, podrían tener un

desarrollo igual o mucho mayor que el de cualquier persona que no tenga alguna discapacidad. Es por esto que para nosotras es algo vital que todas las empresas implementen ciertas estrategias que les permitan poder establecer programas de inclusión para que de esta forma puedan ofrecer un acceso al trabajo de manera digna para la población con discapacidad, como lo es un programa de inclusión laboral.

En estos últimos años el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) el Centro de Atención Integral para la Discapacidad (CAID) la Asociación de Personas con Discapacidad Físico-motora-ASODIFIMO, El Círculo de Mujeres con Discapacidad (CIMUDIS) y La Red Dominicana, se han encargado de brindarles a las personas con discapacidad físico-motora la oportunidad de introducirse al ambiente laboral en la República Dominicana, con el objetivo de aumentar la inclusión laboral de las mismas y de esta forma reducir la discriminación y las barreras.

Planteamiento del problema de investigación

Descubrir cómo ha impactado un programa de inclusión laboral a personas con discapacidad físico-motora en la República Dominicana, realizando una investigación de campo con el objetivo de conocer los procesos de integración y adaptación laboral.

Dicha investigación nos ayudó a poder reconocer cómo este programa ha aportado en la vida de las personas con discapacidad físico-motora en aspectos económicos, emocionales y sociales y qué aprendizajes han obtenido a lo largo de este.

Objetivos de la investigación

Objetivos generales

Conocer el impacto que ha tenido el programa de inclusión laboral en la vida de algunas personas que tienen discapacidad físico-motora.

Descubrir cuáles aspectos han cambiado en la vida de las personas que tienen una discapacidad físico-motora al estar en un programa de inclusión laboral, ya sea en aspectos económicos, emocionales, aprendizajes y desarrollo personal y laboral.

Objetivos específicos

1. Explorar los diferentes cambios económicos, emocionales, de aprendizaje, de desarrollo personal y laboral que han generado en las personas con discapacidad físico-motora a través de su programa de inclusión laboral.
2. Descubrir a qué barreras se han tenido que enfrentar las personas con discapacidad físico-motora a la hora de aplicar a un empleo.
3. Conocer cómo se sienten las personas con discapacidad físico-motora al contar con un programa de inclusión laboral.

Justificación o relevancia

Consideramos que las personas que tienen una discapacidad físico-motora deben contar con espacios laborales de acuerdo a sus limitaciones. Entendemos que les deberían de ofrecer los elementos y sistemas de seguridad necesarios para proteger su salud y bienestar. Los lugares de trabajo deben de ser cómodos, accesibles y seguros y que los mismos logren cumplir al pie de la letra con los requerimientos de las leyes del país.

Es por esto que es importante realizar una investigación para conocer el impacto que ha tenido el programa de inclusión laboral a las personas con discapacidad y así poder reconocer cuáles beneficios han obtenido a través de este. Además de que todas las personas sin importar la discapacidad que tengan merecen tener un trabajo digno y valerse por sí mismos, puesto que tienen las mismas necesidades que tiene una persona sin discapacidad.

Marco conceptual de la investigación

Definición de términos

Inclusión Laboral

Según la OIT (2002) La inclusión laboral se refiere a ofrecer un trabajo a las personas con discapacidad dejando de lado lo que es la discriminación. Las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo al igual que una persona que no tiene una discapacidad, tienen el derecho a ganarse la vida a través de un trabajo aceptado en entornos laborales con inclusión y accesibilidad. (CONADIS, 2022)

Discapacidad

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2016) define la discapacidad como deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones de la participación. Las deficiencias afectan a la estructura o función corporal; las limitaciones se consideran como las dificultades para poder ejecutar acciones, y las restricciones de la participación se consideran como problemas para participar en situaciones comunes del día a día.

Discapacidad Físico-Motora

La discapacidad motora se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para manipular objetos o acceder a diferentes espacios, lugares y actividades que realizan todas las personas, y las barreras presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona (MINEDUC, 2017).

La discapacidad físico-motora es considerada como la alteración de la capacidad del movimiento, la misma limita a la persona en su función de desplazamiento y manipulación de las cosas, esta puede ser de nacimiento o adquirida con el tiempo siendo la causante de esta accidentes o consecuencias de enfermedades que presentan alguna afección del cuerpo (Pérez & Garaigordobil, 2007).

Barreras

En el año 2014 El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) concluyó que las barreras son consideradas como un obstáculo que le impide un libre acceso o una movilidad de manera

segura a una persona con discapacidad. Existen distintos tipos de barreras los cuales son las, de edificación, de transportación, sensoriales y actitudinales.

Accesibilidad

Accesibilidad universal

Según El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) la accesibilidad universal busca la manera de realizar el cumplimiento de las infraestructuras, los procesos, los servicios y todas las herramientas necesarias para que las mismas puedan ser utilizadas por todas las personas de manera igualitaria y segura, mejorando la calidad de vida de las personas con discapacidad y ayudando a que tengan una participación más activa dentro de la sociedad.

Entendemos que la accesibilidad universal es obligatoria puesto que el incumplimiento de este principio y de la obligación a realizar ajustes razonables son considerados por la ley violación del derecho a la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad.

La accesibilidad universal busca maneras de que todas las personas independientemente de sus capacidades puedan disfrutar del entorno que nos rodea de la manera más sencilla posible y sin impedimento alguno.

Ajustes razonables en el trabajo

Entendemos que los ajustes razonables se refieren a toda adaptación puntual que le garantiza a las personas con discapacidad el disfrute pleno de sus actividades diarias, en torno los derechos relacionados con la igualdad de condición conjunto a las demás personas sin distinción alguna.

El ajuste razonable puede incluir estacionamiento para personas con discapacidad físico-motora, acceso sin barreras a edificios, pasillos accesible para silla de ruedas, servicios sanitarios incluyendo lavamanos a la altura adecuada y baños inclusivos, ascensores, entre otros.

Derechos de las personas con discapacidad al trabajo y el empleo

En el año 2022, una investigación realizada en España por Luis Cayo Pérez Bueno y Gregorio Saravia Mendez, junto con la ONU, llamada “Las observaciones generales del comité de Derechos de las personas con discapacidad de naciones unidas explicada y comentada” en su artículo no. 27 especifica que a pesar de los avances de la actualidad permanecen las limitaciones y barreras para el uso de los derechos sociales y económicos, especialmente en el ámbito laboral a las personas con discapacidad. Las personas con discapacidad presentan una gran situación de vulnerabilidad puesto que sus derechos se han visto lesionados de manera sistemática en el pasado (CDPD 2022).

Marco teórico de la investigación

Antecedentes

Según (La Guía para La Inclusión Laboral del CONADIS) en la República Dominicana la población con discapacidad tiene menor acceso al mercado laboral que aquellas que no tienen ninguna discapacidad. Las empresas del sector público y privado como parte vital en nuestra sociedad, tienen la responsabilidad de implementar las medidas requeridas para ofrecerles un empleo digno a esta población.

En los instrumentos legales a nivel nacional e internacional se establece que tener acceso a un trabajo digno es un derecho fundamental para nuestra sociedad, entre ellos se pueden destacar el art. 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), nacionalmente se cuenta con un marco legal entorno a los artículos 39 y 58 de la Constitución dominicana, el artículo 315 del Código de Trabajo, el Objetivo General 2.3 de la Estrategia Nacional de Desarrollo (Guía para la inclusión laboral para las personas con discapacidad, CONADIS).

La Constitución de la República Dominicana, en su artículo no. 62 establece que el trabajo es considerado como un derecho y deber de la función social el cual es ejercido por la protección y la asistencia del estado. El estado tiene como finalidad el fomentar el empleo digno y remunerado a todas las personas sin importar su condición.

Es por esto que respecto a lo dicho anteriormente buscamos realizar un análisis sobre el impacto que ha generado un programa de inclusión laboral en personas con discapacidad físico-motora en la República Dominicana.

Beneficios de la inclusión laboral a personas con discapacidad

El ser inclusivo en un ambiente laboral les ofrece una serie de beneficios a las personas con discapacidad. Según El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) la inclusión laboral a parte los beneficios que pueden tener las personas con discapacidad aportan beneficios para

toda la comunidad debido a que la misma promueve la cohesión social y permite la implementación de un modelo de desarrollo inclusivo.

Algunos de los beneficios que consideramos que pueden obtener las personas con discapacidad son:

- Convertirse en una persona con mayor autonomía, pudiendo valerse por sí mismo/a.
- Aportar a través de su trabajo de manera económica a su familia, a su vez obtener la posibilidad de llegar a cubrir sus necesidades personales.
- Tener crecimiento en el sentido emocional.
- Lograr expandir sus conocimientos debido a la misma práctica en el trabajo.

Leyes nacionales en factor de discapacidad de inclusión laboral

Constitución de la República Dominicana (publicada el 26 de Enero del 2010)

Artículo 39. Este artículo indica que las personas nacen iguales y libres ante la ley y deben recibir los mismos tratos de parte de las instituciones, autoridades y de las demás personas y debe ser sin ningún tipo de discriminación.

Artículo 58. Indica que el estado debe promover, proteger a las personas con discapacidad, el mismo debe adoptar las medidas necesarias para poder tener una integración familiar, comunitaria, laboral, económica y a su vez asegura el disfrute de los derechos y libertades de las personas con discapacidad de manera igualitaria.

Ley No. 05-13 Sobre la Discapacidad en la República Dominicana

El día 16 de enero del año 2013 se promulga la ley no. 05-13. Esta ley aborda el tema sobre la discapacidad laboral en República Dominicana. Fue creada con la finalidad de poder garantizar la igualdad de derechos y mayores oportunidades a las personas con discapacidad con el objetivo de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, esta ley es completamente de orden público y de interés social. Sus principios fundamentales son:

- El respeto a las condiciones humanas
- La no discriminación
- La igualdad de derechos
- La equidad
- La solidaridad
- La justificación social
- Integración e inclusión
- La participación
- La accesibilidad

Artículo 14. En este artículo trata sobre las Políticas de Integración Laboral. Dice que las políticas de trabajo tienen como finalidad la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o su incorporación a un sistema de empleo protegido por cuenta propia, el cual le puede asegurar su independencia económica, siguiendo el espíritu de las normas nacionales e internacionales referentes al trabajo y al empleo que favorezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad. En su reglamento de aplicación se estipula

que la política de inclusión laboral de las personas con discapacidad debe tener una participación laboral de las personas con discapacidad de un mínimo de 5% en el sector público y de un 2% en el sector privado.

Código de Trabajo de la República Dominicana

Principio II: Índica que todas las personas son libres de elegir a qué quiere dedicarse, refiriéndose así a (oficios, industria o comercio) que sean avalados por la ley y ninguna persona puede tener un impedimento ante estos ni se puede obligar a ninguna persona a un trabajo en contra de su voluntad.

La ley No. 16-92 el día 29 de mayo de 1992, se promulgó el Código de Trabajo en la República Dominicana. Esta tiene como finalidad regular los derechos y las obligaciones de los trabajadores y así poder proveer los medios necesarios, conciliar todos sus intereses y así poder definir el contrato de trabajo por el cual se le obliga a una persona, a prestar un servicio personal a otras mediante la dependencia y dirección de esta.

El artículo 315. del Código de Trabajo en la República Dominicana dice que “Se establece el derecho de los minusválidos, en igualdad con los demás trabajadores, a obtener una ocupación fija y permanente. El criterio que se seguirá para la calificación de los minusválidos será la capacidad de trabajo del interesado, cualquiera que sea el origen de la invalidez”.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Artículo 27. Este artículo dice que los estados deben reconocer los derechos de las personas con discapacidad en el trabajo, en igualdad, el derecho de poder ganarse la vida con un trabajo dignificante de manera libre y aceptando el tener un entorno laboral abierto e

inclusivos. Los estados deben promover el derecho al trabajo a todas las personas incluyendo a las que adquieran una discapacidad durante un empleo [...].}

Instituciones dominicanas dedicadas a la inclusión a personas con discapacidad al ambiente laboral

Hoy existen instituciones que buscan la inclusión social y laboral de esta población, como las que son:

El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)

El Consejo Nacional de Discapacidad, CONADIS, es una institución descentralizada, responsable de coordinar los procesos de formulación y evaluación de las políticas públicas que se utilizan para llevar a cabo la inclusión plena de las personas con discapacidad, el cual está adscrito a la Presidencia de la República Dominicana bajo la supervisión del ministro/a de la presidencia, tiene como visión poder lograr una inclusión plena de las personas con discapacidad en la sociedad Dominicana y poder formalizar las políticas públicas enfocadas a la discapacidad. (CONADIS, 2022).

La asociación de personas con discapacidad físico-motora (ASODIFIMO)

La Asociación de Personas con Discapacidad Físico Motora, ASODIFIMO, se encarga de la lucha por los derechos de las personas con discapacidad físico-motora para que las personas con discapacidad puedan obtener un trabajo digno y se mantiene luchando para que todas las leyes, resoluciones y ordenanzas sean inclusivas. Tiene como visión convertirse en una

institución reconocida debido a su liderazgo en la lucha de los derechos humanos y libertades de las personas con discapacidad físico-motora en la República Dominicana (Asodifimo 2019).

La asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR)

La asociación Dominicana de Rehabilitación, ADR, es una organización sin fines de lucro en la República Dominicana, considerada como una de las pioneras en la rehabilitación integral de personas con discapacidad física e intelectual. Esta ofrece distintos tipos de programas especiales, entre ellos se encuentran el programa para la intersección laboral. Este tiene como visión ser una de las instituciones con mayor liderazgo en torno a la prestación de servicios de rehabilitación integral a nivel nacional con vista llegar a ser internacional (ADR, 2017).

Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La RED)

La red es considerada como la unión de organizaciones de personas con discapacidad física, en la que las mismas personas discapacitadas la conforman. Su objetivo es lograr que las personas con discapacidad física puedan vivir en igualdad de condiciones que el resto de la población. La RED tiene como visión ser una organización con reconocimiento internacional en torno a su capacidad de poder representar a las personas con discapacidad física y de esta forma poder promover los derechos de esta población a Iberoamérica (La Red, 2018).

Círculo de Mujeres con Discapacidad (CIMUDIS)

Es una organización encargada de promover la igualdad en la integración en la educación, el trabajo y la salud en las mujeres con discapacidad y participa en espacios políticos para influir sobre la legislación del país. (CIMUDIS)

Marco metodológico de la investigación

Categorías de análisis a considerar en nuestra investigación

Variable	Definición T.	Dimensión	Escala	Instrumento
Inclusión Laboral	La inclusión laboral es una de las oportunidades para que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos, desarrollando así su crecimiento profesional y personal.	Económico Social Emocional Aprendizajes	Escala Likert y Selección Múltiple	Recopilación de datos mediante encuesta.

--	--	--	--	--

Unidad de análisis

La unidad de análisis es la que se encarga de tomar el componente que sirve como fundamento para la investigación. Es por esto que la unidad de análisis de esta investigación corresponde al análisis del impacto que ha generado un programa de inclusión laboral en personas con discapacidad físico-motora en la República Dominicana.

Tipo de investigación

Esta investigación es de campo, puesto que todos los datos se obtuvieron directamente de las personas entrevistadas.

Tipo de diseño

El tipo de diseño de este estudio es el no experimental, debido a que las variables que se utilizaran son existentes y no serán manipuladas.

Enfoque de investigación

Para esta investigación nuestro enfoque fue cualitativo, puesto que no basamos nuestra investigación en cantidad, si no en la calidad de la información obtenida para dar respuesta a nuestros objetivos.

Instrumento utilizado

El instrumento utilizado en esta investigación es la encuesta descriptiva con preguntas abiertas y cerradas. Estas preguntas medirán si el impacto obtenido de parte de un programa de inclusión laboral a personas con discapacidad es positivo o negativo, además de que nos ayudará a conocer las experiencias de los entrevistados. Este instrumento se utilizará con consentimiento previo de las personas entrevistadas y tendrá un total de 40 preguntas, además de que incluye el consentimiento informado antes de empezar a responderlas.

Validación de los instrumentos

El instrumento fue validado por la asesora del estudio, quien realizó las correcciones necesarias, comparando dichos instrumentos con las variables e indicadores del estudio a fin de que cada indicador sea medido en el estudio.

Procedimientos de la investigación

Para la recopilación de datos de esta investigación se realizó mediante dos organizaciones sin fines de lucro de la República Dominicana, las cuales cuentan con un programa de inclusión laboral y se encargan de sensibilizar a las empresas y fomentar la responsabilidad social empresarial. Además que realizan talleres de búsqueda de empleo donde se apoya la formación profesional de estas personas. Estas entidades están ubicadas en Santo Domingo, República Dominicana y nos darán la oportunidad mediante ellos, entrevistar a 20 personas (10 personas de una y 10 personas de otra) que han sido parte de dicho programa de inclusión laboral creado para ellos.

Presentación de los resultados de la investigación, análisis de datos y discusión

Discusión de los resultados

Luego de aplicar el cuestionario a las personas con discapacidad físico-motora que estuvieron o están laborando en entidades donde cuentan con un programa de inclusión laboral, podemos identificar la relación que guardan los objetivos planteados, las preguntas de la investigación y los resultados de la misma.

El 55% de las personas encuestadas contestaron que en algún momento se han tenido que enfrentar a barreras actitudinales a lo largo de su trayecto laboral, el 30% contestó que no ha tenido que enfrentarlas y el 15% indicó que nunca han tenido que enfrentarlas. El 45% contestó que sí consideran se les ofrece la misma atención que a los empleados que no tienen una discapacidad, el 35% contestó que no, el 15% contestó que tal vez y un 1% dice que no sabe. El 15% contestó que sí sienten que hay prejuicios dentro del ambiente laboral enfocado en su discapacidad, el 50% contestó que no y el 35% contestó que tal vez. Las causas por la que consideran que reciben un trato diferente es debido a que el 30.8% contestó que esos prejuicios se deben a la falta de información, el 61.5% siente que por ignorancia y el 7.7% por discriminación. (Ver gráficas 18,21,22, 39, 40)

El 15% contestó que los ajustes razonables que han podido comprobar, disfrutar o evidenciar baños accesibles, el 10% contestó que ha sido las rutas accesibles hacia el área de trabajo, el 20% contestó que ha sido el horario flexible, el 1% contestó que ha sido las oficinas accesibles y el 40% contestó que todas las opciones anteriores. (ver gráfica 33)

La mayoría de los encuestados indican que su experiencia laboral ha sido satisfactoria desde el momento en que han iniciado, el 40% siente satisfacción en su experiencia laboral, el 30% se sienten extremadamente satisfechos, el 25% se sienten moderadamente satisfechos y el 5% se sienten poco satisfechos. Han expresado de diferentes maneras lo que mas les ha gustado de estar laborando, el 55% contestó que son más independientes económicamente, el 20% comenta la experiencia adquirida, el 10% la atención brindada por la entidad, el 10% ha crecido en sentido de aprendizaje y el 5% tiene buena relación laboral. Los encuestados también indican algunos aspectos personales en los que les ha cambiado la vida de manera positiva luego de iniciar a laborar en esta entidad, el 30% contestó que en el crecimiento personal, el 1% contestó que en su salud, el 15% dice que en la calidad de vida, un 15% contestó que en su ambiente familiar, 10% contestó que en lo económico, un 20% contestó todas las anteriores y un 1% contestó que ninguno de los aspectos anteriormente mencionados. El 40% contestó que han podido ser más autosuficiente desde que iniciaron a laborar el 10% contestó que han tenido independencia económica y el 50% ha tenido todas las opciones antes mencionadas. (Ver gráficas 15,16,24,26,27,30,32)

Conclusión

Los resultados obtenidos nos permiten formular las siguientes conclusiones, teniendo en cuenta los objetivos planteados y las preguntas de investigación realizadas:

- Pudimos comprobar que la inclusión laboral genera cambios positivos en las personas que poseen una discapacidad. Dichos cambios se evidencian en los aspectos económicos, sociales, emocionales y de aprendizaje.

- Ser inclusivos en el ámbito laboral logra generar cambios positivos en las personas con discapacidad físico-motora. Pudimos evidenciar cómo desde el momento de iniciar a laboral en las empresas las personas con discapacidad se sienten más autosuficientes, otros más independientes económicamente y otros han crecido en conocimiento en cuanto a las labores que realizan.
- A pesar de que la experiencia de la mayoría de las personas encuestadas dentro del programa de inclusión laboral han sido satisfactoria, los mismos han tenido que presenciar ciertas barreras actitudinales. Consideran que las causas de dichas barreras han ocurrido por falta de información, por ignorancia o hasta por discriminación. Hace falta mejorar y fortalecer la concienciación dentro de las empresas en torno a la inclusión laboral para así poder ir eliminando dichas barreras.
- Entre los aspectos que las personas encuestadas se han visto más beneficiadas, pudimos identificar que un programa de inclusión laboral para las persona con discapacidad físico-motora trae consigo el crecimiento personal, mejor salud, una mejor la calidad de vida, un mejor ambiente familiar y de manera económica. Es por eso que sin importar la condición que una persona posea es indispensable el que pueda tener el acceso a todos sus derechos, principalmente al trabajo.
- Cuando una organización decide contratar a personas con discapacidad no solo les está dando la oportunidad a que puedan cumplir sus derechos, sino que también les

sirve como motivación a que las demás empresas de su mismo sector para iniciar a tener este tipo de contrataciones.

Recomendaciones

Consideramos que las empresas pueden tener un programa de reclutamiento y selección inclusivos, para esto pueden seguir una serie de pasos que los ayudara a iniciar con este proceso:

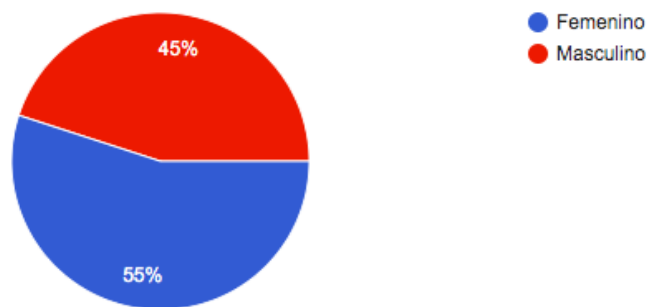
- Acercarse a instituciones rectoras en temas de empleo a personas con discapacidad.
- Tener accesibilidad en todo el proceso de reclutamiento y selección.
- Ajustes razonables en el establecimiento.
- Tener una política de reclutamiento que garantice la inclusión de personas con discapacidad calificadas para el puesto.

Para que de esta forma puedan comprender con más profundidad todas las necesidades de personas con discapacidad y de esta forma crear las soluciones pertinentes para los mismos dentro del entorno laboral.

Anexos

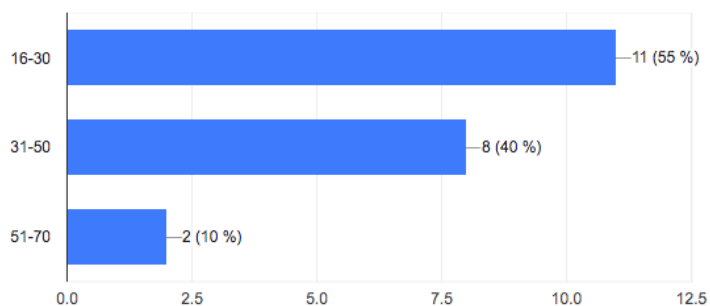
Presentación de los resultados del cuestionario a los colaboradores

Gráfico 1. Género:



Descripción: El 45% de los encuestados son masculinos y el 55% son femeninos.

Gráfico 2. Edad:



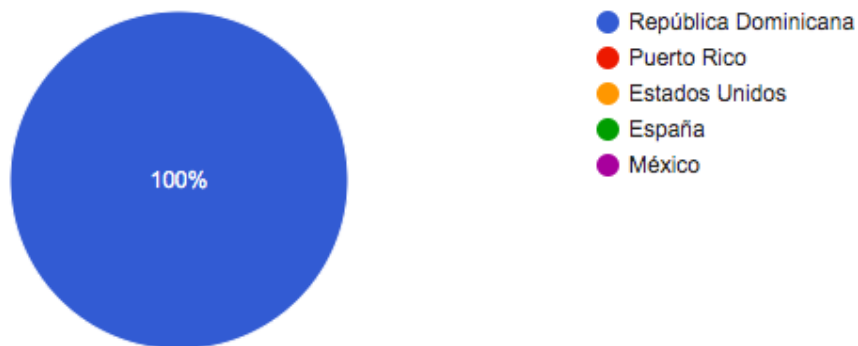
Descripción: El 55% de los encuestados tienen entre 16 y 30 años, el 40% tiene entre 31 y 50 años y el 10% tiene entre 51 y 70 años.

Gráfico 3. Nacionalidad:



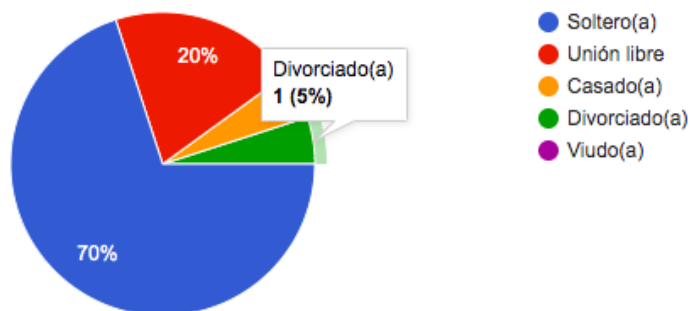
Descripción: El 100% de los encuestados es de nacionalidad Dominicana.

Gráfico 4. País de residencia:



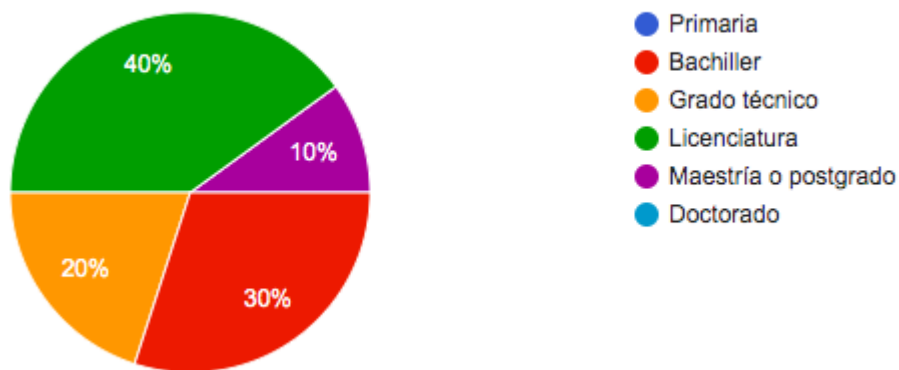
Descripción: El 100% de los encuestados residen en República Dominicana.

Gráfico 5. Estado civil:



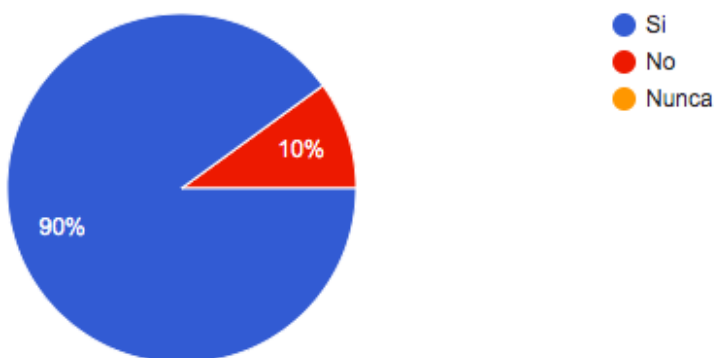
Descripción: El 70% de los encuestados están solteros, el 20% de los encuestados están en unión libre, el 5% de los encuestados están casados y el 5% de los encuestados están divorciados.

Gráfico 6. Último grado académico:



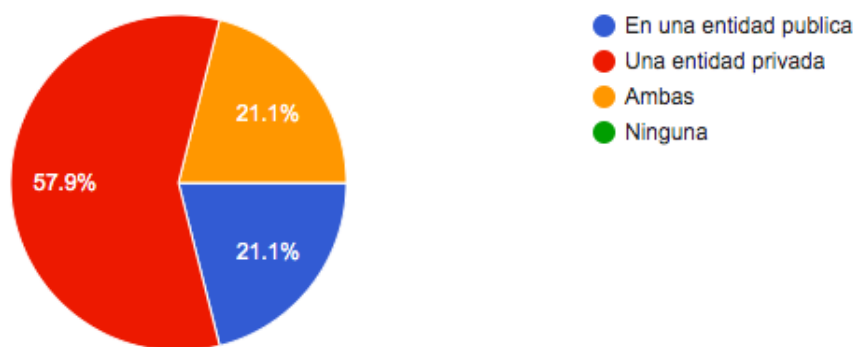
Descripción: El 40% de los encuestados tienen licenciatura, el 30% son bachiller, el 20% hicieron un grado técnico y el 10% maestría o postgrado.

Gráfico 7. ¿Ha trabajado anteriormente?



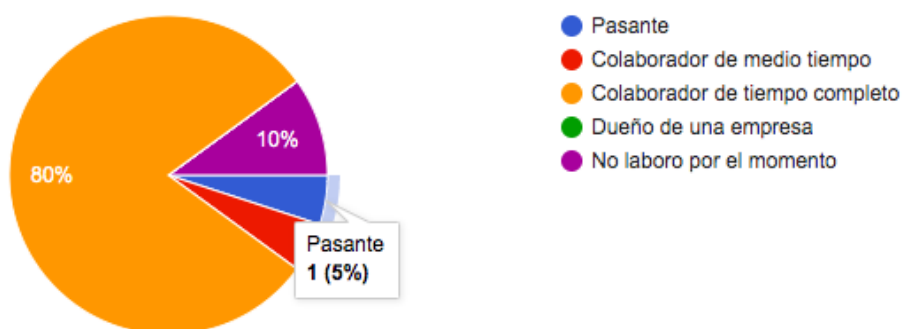
Descripción: El 90% de los encuestados contestaron que sí han trabajado anteriormente y el 10% contestaron que no.

Gráfico 8. ¿En caso de haber contestado sí en la respuesta anterior, en qué tipo de entidad?



Descripción: De los encuestados que contestaron que si en la pregunta anterior, el 57.9% han trabajado anteriormente en una entidad privada, el 21.1% han trabajado en ambas y el 21.1% en una entidad pública.

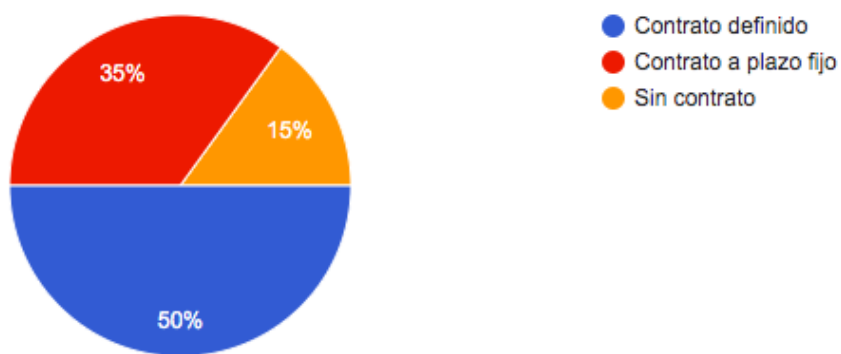
Gráfico 9. Estado laboral:



Fuente: Cuestionario aplicado a integrantes del programa de inclusión laboral.

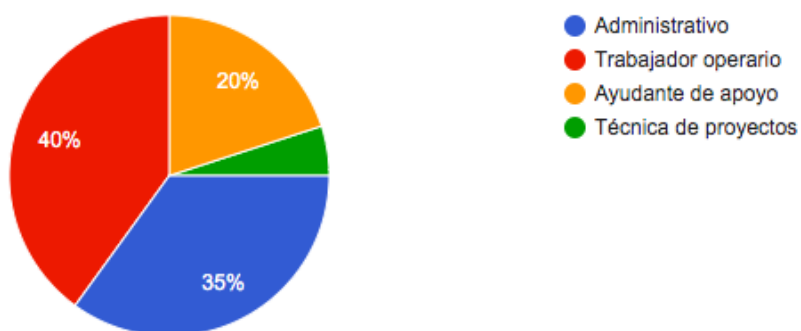
Descripción: El 80% están en condición de tiempo completo, el 10% no está laborando por el momento, el 5% está en condición de medio tiempo y el 5% es pasante.

Gráfico 10. Tipo de contrato:



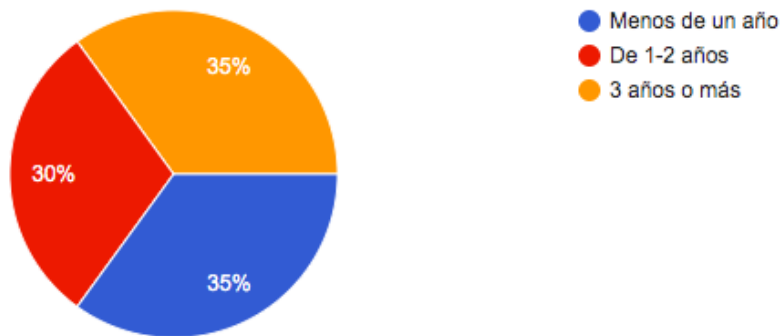
Descripción: El 50% tiene contrato con término definido, el 35% tienen contrato a plazo fijo y el 15% no tienen contrato de trabajo.

Gráfico 11. ¿Cuál es el puesto que ocupa?



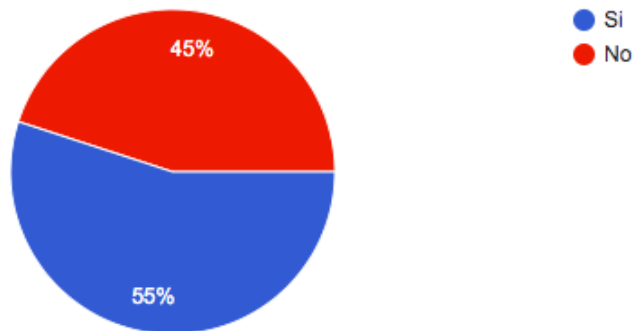
Descripción: El 40% es trabajador operario, el 35% tiene un puesto administrativo, el 20% es ayudante de apoyo y el 5% es técnico de proyectos.

Gráfico 12. ¿Qué tiempo tiene laborando en esta entidad?



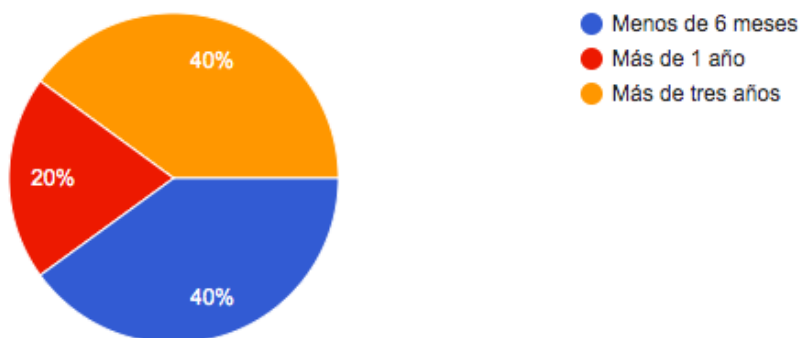
Descripción: El 35% tiene menos de un año laborando en la entidad, el 35% tiene 3 años laborando en la entidad y el 30% tiene entre 1 y 2 años laborando en la entidad.

Gráfico 13. ¿Ha conseguido este trabajo mediante el programa de inclusión laboral?



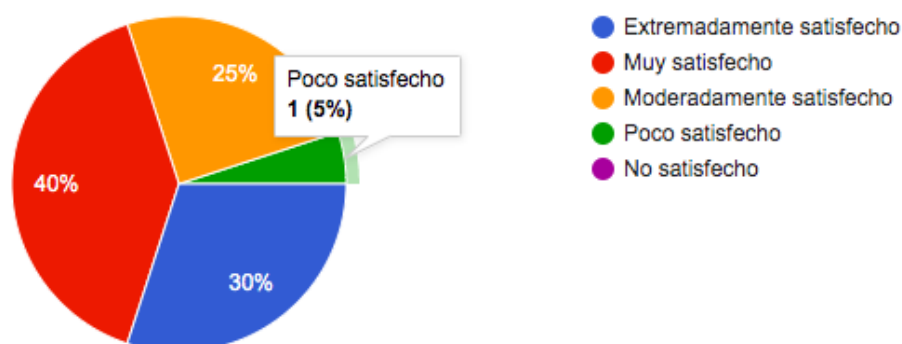
Descripción: El 55% sí consiguió el empleo mediante un programa de inclusión laboral y el 45% no lo consiguió de esa manera.

Gráfico 14. ¿Cuánto tiempo lleva siendo parte de este programa?



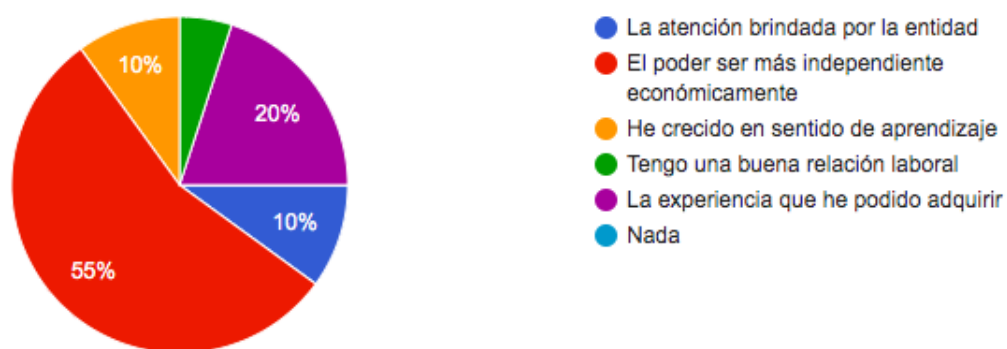
Descripción: El 40% lleva menos de 6 meses siendo parte del programa de inclusión laboral, el 40% tiene menos de tres años y el 20% tiene más de un año.

Gráfico 15. ¿Cómo ha sido su experiencia laboral?



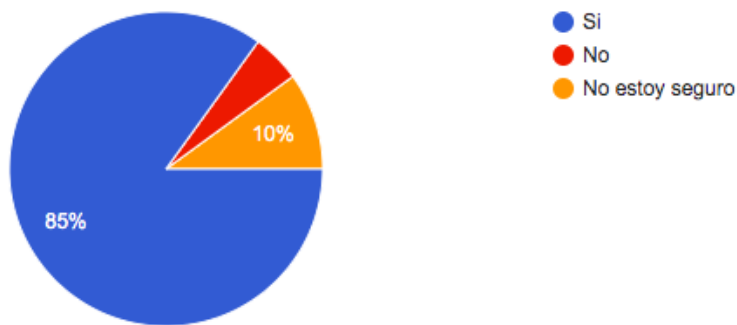
Descripción: El 40% siente satisfacción en su experiencia laboral, el 30% se sienten extremadamente satisfechos, el 25% se sienten moderadamente satisfechos y el 5% se sienten poco satisfechos.

Gráfico 16. ¿Qué es lo que más le ha gustado de tener un trabajo?



Descripción: El 55% contestó el poder ser más independiente económicamente, el 20% comenta la experiencia adquirida, el 10% la atención brindada por la entidad, el 10% ha crecido en sentido de aprendizaje y el 5% tiene buena relación laboral.

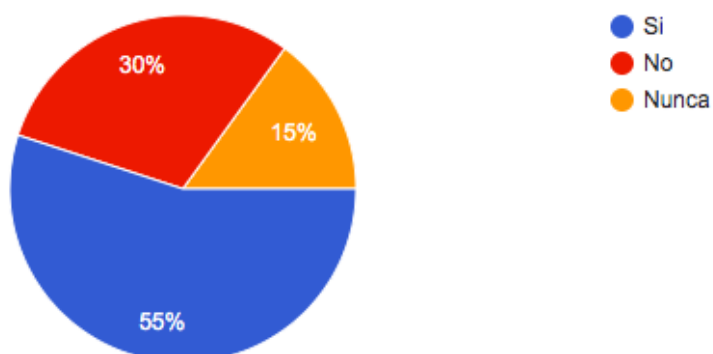
Gráfico 17. ¿Definirías la inclusión laboral como una manera de tener oportunidad de trabajo sin importar su condición física o mental ?



Descripción: El 85% contesta que sí, el 10% contesta que no está seguro y el 5% contesta que no.

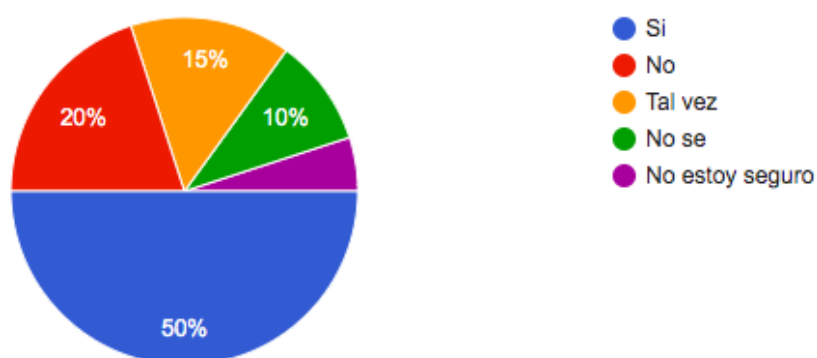
Gráfico 18. ¿Ha tenido que enfrentarse a barreras de actitudes negativas?

Tome en cuenta que: *Una barrera actitudinal son los prejuicios, las discriminaciones y valoraciones negativas que promueven la discriminación y consecuentemente la desigualdad.*



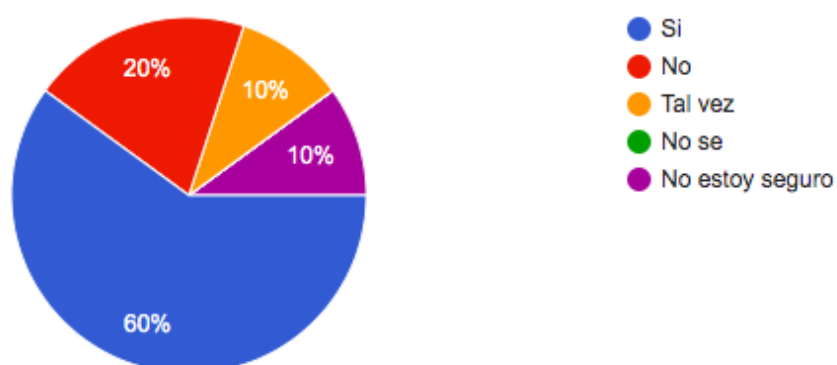
Descripción: El 55% contestó que sí, el 30% contestó que no y el 15% contestó que nunca.

Gráfico 19. ¿En su centro de trabajo, se cuenta con programas de capacitación inclinados a la igualdad laboral y no discriminación?



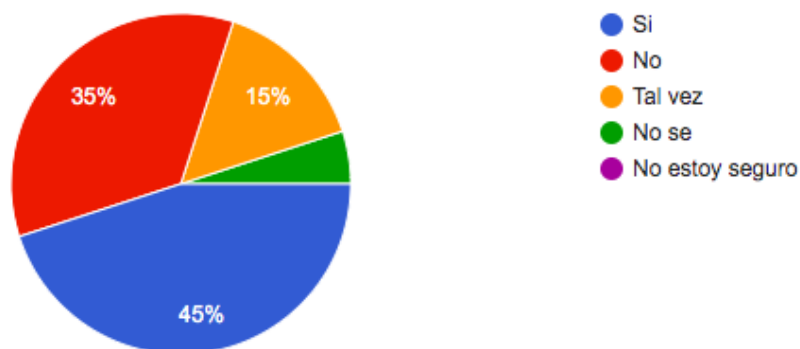
Descripción: El 50% contestó que sí, el 20% que no, el 15% contestó que tal vez, el 10% no sabe y el 5% no está seguro.

Gráfico 20. ¿En su centro de trabajo hay mecanismos que aseguren el respeto y la igualdad de las personas laborando ahí?



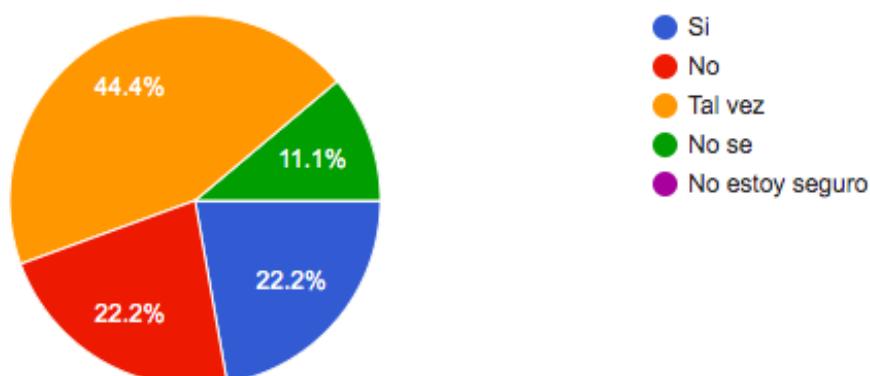
Descripción: El 60% contestó que sí, el 20% contestó que no, el 10% contestó que tal vez y el 10% no está seguro.

Gráfico 21. ¿Considera usted que se le ofrece la misma atención que a una persona que no tiene discapacidad dentro de la entidad que labora?



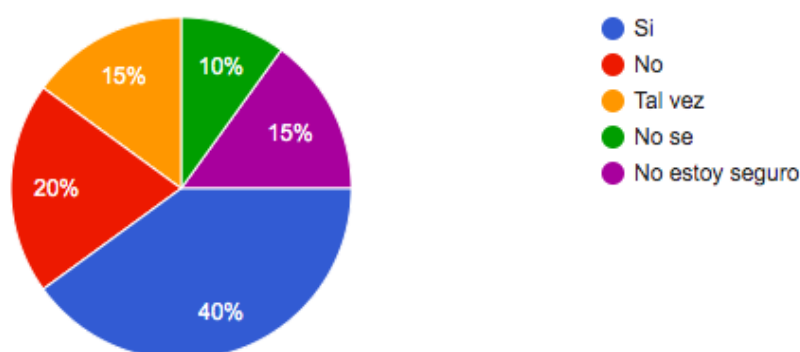
Descripción: El 45% contestó que sí, el 35% contestó que no, el 15% contestó que tal vez y un 1% dice que no sabe.

Gráfico 22. Si su respuesta ha sido NO en la pregunta anterior ¿Cree usted que esto se debe a que usted tiene una discapacidad física?



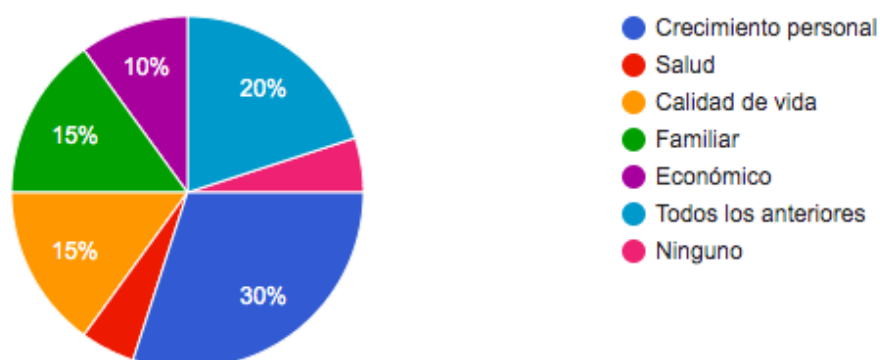
Descripción: El 22.2% contestó que sí, el 22.2% contestó que no, el 44.4% contestó que tal vez y un 11.1% dice que no sabe.

Gráfico 23. ¿Posee usted el mismo salario que el de sus demás compañeros, estando en la misma posición?



Descripción: El 40% contestó que sí, el 20% contestó que no, el 15% contestó que tal vez, un 10% dice que no sabe y un 15% no está seguro.

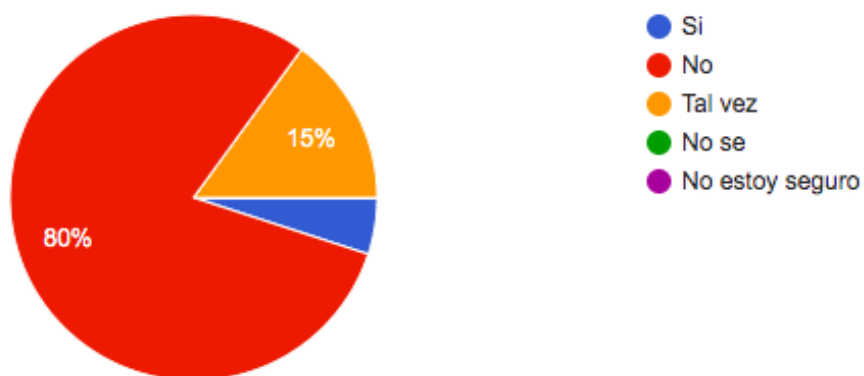
Gráfico 24. ¿Cuáles de estos aspectos personales han cambiado en su vida de manera positiva luego de iniciar a laborar en esta entidad?



Descripción: El 30% contestó que en el crecimiento personal, el 1% contestó que en su salud, el 15% dice que en la calidad de vida, un 15% contestó que en su ambiente familiar, 10%

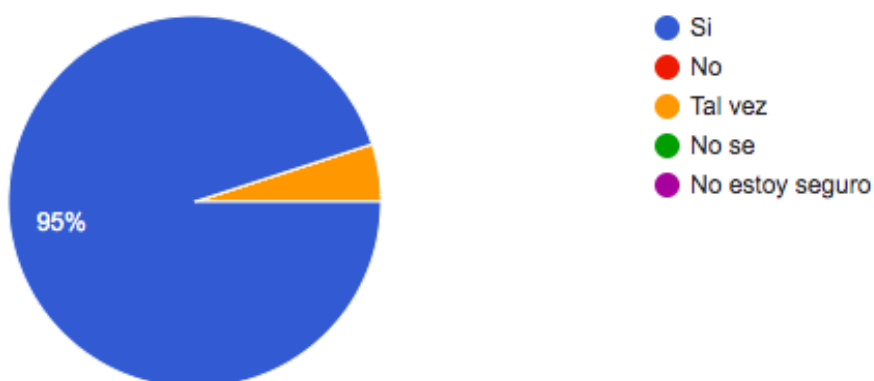
contestó que en lo económico, un 20% contestó todas las anteriores y un 1% contestó que ninguno de los aspectos anteriormente mencionados.

Gráfico 25. ¿Cree que estar en un programa de inclusión laboral ha afectado negativamente en aspectos personales?



Descripción: El 1% contestó que sí, el 80% contestó que no, el 15% contestó que tal vez.

Gráfico 26. ¿Considera usted que ha tenido un crecimiento en su aprendizaje desde que inició a laborar en la entidad?



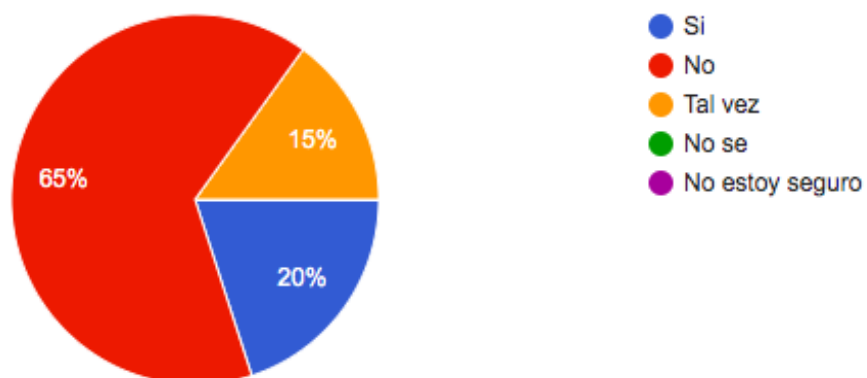
Descripción: El 95% contestó que sí y 1% contestó que no.

Gráfico 27. Si su respuesta ha sido SI ¿A cuáles de los siguientes se refiere?



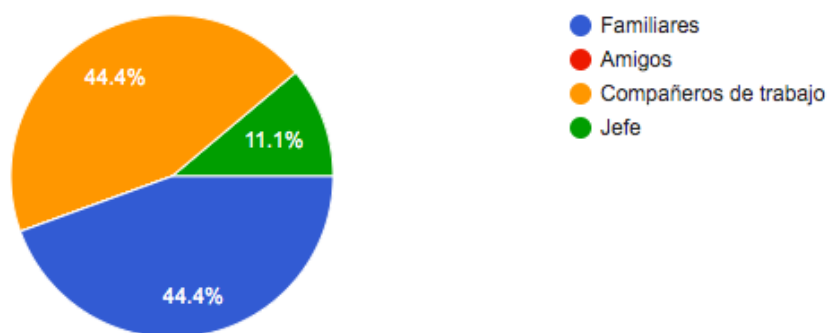
Descripción: El 40% contestó que han podido ser más autosuficiente desde que iniciaron a laborar el 10% contestó que han tenido independencia económica y el 50% ha tenido todas las opciones antes mencionada.

Gráfico 28. ¿Siente usted que es una carga para los demás?



Descripción: El 20% contestó que sí siente que es una carga para los demás, el 65% contestó que no y el 15% contestó que tal vez.

Gráfico 29. Si su respuesta fue SÍ en la pregunta anterior ¿A quienes considera usted que le representa una carga?



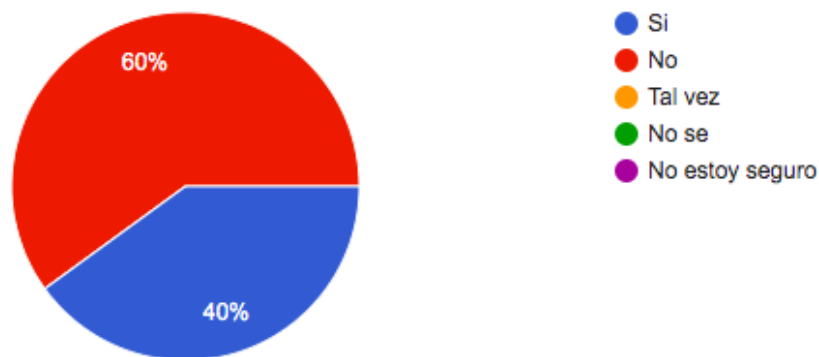
Descripción: El 44.4% contestó que se considera una carga para sus familiares, el 44.4% contestó que a sus compañeros de trabajo y el 15% contestó que a su jefe.

Gráfico 30. ¿Usted se considera más independiente ahora que es parte de un programa de inclusión laboral?



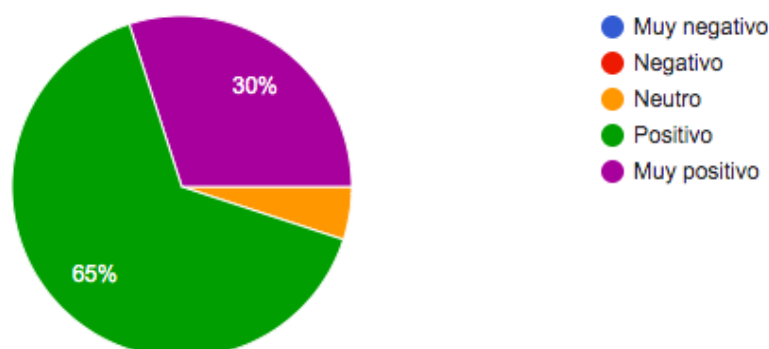
Descripción: El 100% contestó que se considera más independiente ahora que forma parte de un programa de inclusión laboral.

Gráfico 31. ¿Ha formado parte de un programa de inclusión laboral aparte de este?



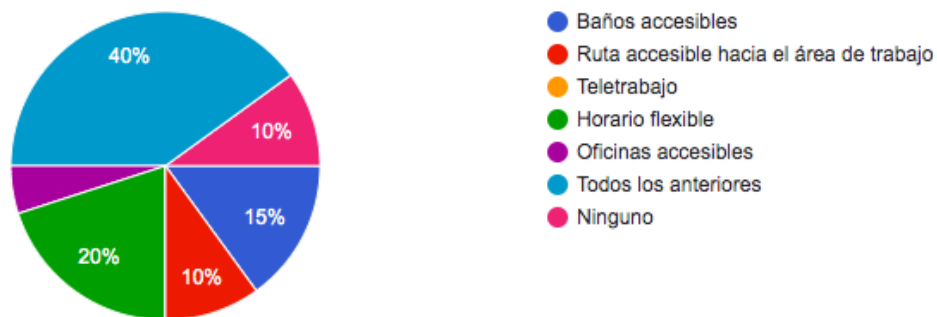
Descripción: El 40% contestó que sí ha formado parte de un programa de inclusión laboral aparte de este y el 60% contestó que no.

Gráfico 32. ¿Cómo considera usted que este programa ha impactado en su vida en el ámbito económico?



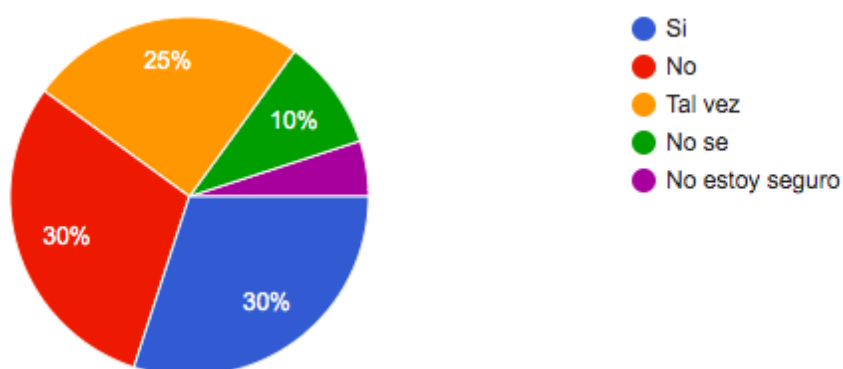
Descripción: El 1% contestó que el impacto económico que ha tenido en su vida ha sido neutro, el 65% contestó que han tenido un impacto económico positivo y el 30% contestó que ha tenido un impacto económico muy positivo.

Gráfico 33. ¿Cuáles de estos ajustes razonables ha podido usted comprobar, disfrutar o evidenciar?



Descripción: El 15% contestó que los ajustes razonables que han podido comprobar, disfrutar o evidenciar han sido los baños accesibles, el 10% contestó que ha sido las rutas accesibles hacia el área de trabajo, el 20% contestó que ha sido el horario flexible, el 1% contestó que ha sido las oficinas accesibles y el 40% contestó que todas las opciones anteriores.

Gráfico 34. ¿Considera usted que el programa de inclusión laboral tiene que cambiar o mejorar algo?



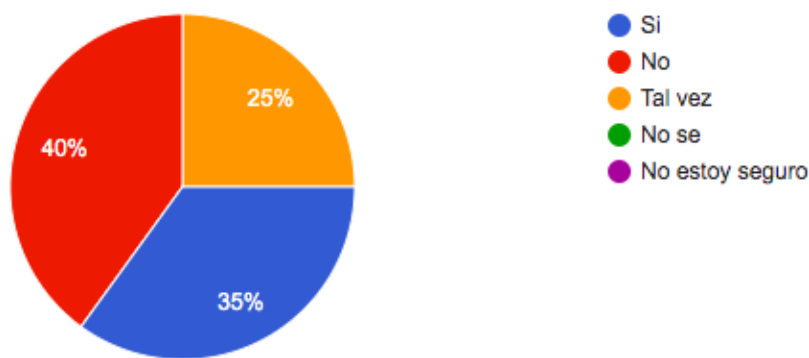
Descripción: El 30% contestó que sí, el 30% contestó que no, el 25% contestó que tal vez, un 10% dice que no sabe y un 1% no está seguro.

Gráfico 35. Si su respuesta en la pregunta anterior fue sí, ¿En qué aspecto debería mejorar?

En la estructura de los Baños.
Más oportunidades de empleo
Mas Oportunidades
Mas publicidad para que las personas con discapacidad puedan presentarse. y participar de las ferias de empleos.
Tomar en cuenta el trato exclusivo a brindar a las personas discapacitadas
Salario Igualitario
Dar mas seguimiento

Descripción: Las personas encuestadas contestaron que los aspectos que requieren de mejoría dentro del programa de inclusión laboral son una mejor estructura en los baños, más oportunidades de empleos, más oportunidades mayor publicidad para que las personas discapacitadas puedan participar en las ferias de empleos, tomar en cuenta el trato exclusivo que se les brinda a las personas con discapacidad, que se posea un salario igualitario y que se le de mas seguimiento al programa de inclusión laboral.

Gráfico 36. ¿En algún momento ha sentido temor de que le suceda algo dentro del ambiente laboral por tener una discapacidad?



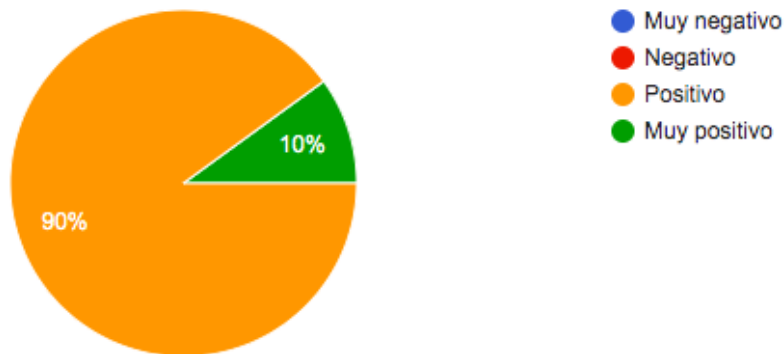
Descripción: El 35% contestó que sí, el 40% contestó que no, el 25% contestaron que tal vez.

Gráfico 37. Si su respuesta ha sido que sí en la pregunta anterior ¿A que le tiene temor de que le suceda?

No allá un trato igualitario
A sufrir un accidente
A no ser capaz de realizar alguna tarea
La explotación laboral de parte de los jefes hacia los empleados
A que me despidan por tener una discapacidad.
A que me discriminen por tener una discapacidad
A que solo me vean como la persona que tiene una discapacidad

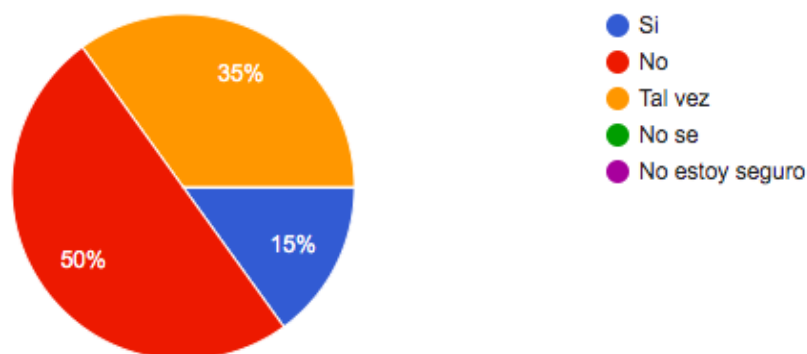
Descripción: Las personas encuestadas contestaron que le tienen temor a que en algún momento no haya un trato igualitario, a sufrir un accidente, a no ser capaz de realizar alguna tarea, a la explotación laboral por parte de los jefes hacia los empleados, a que se le despidan por su discapacidad y a que solo lo vean como una persona con discapacidad.

Gráfico 38. ¿Cómo considera que ha sido su experiencia en torno al trabajo y las responsabilidades que tiene que realizar diariamente en la empresa?



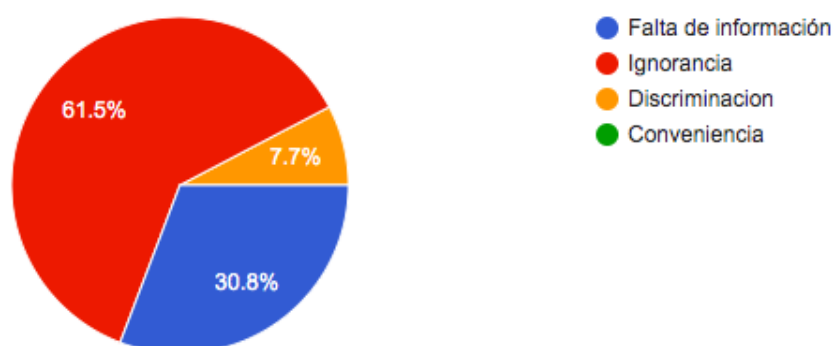
Descripción: El 90% contestó que considera su experiencia en torno al trabajo y las responsabilidades que tiene que realizar diariamente en la empresa son positivas y el 30% contestó que muy positivo.

Gráfico 39. ¿Siente usted que hay prejuicios dentro de su ambiente laboral enfocado en su discapacidad?



Descripción: El 15% contestó que sí siente que hay prejuicios dentro del ambiente laboral enfocado en su discapacidad, el 50% contestó que no y el 35% contestó que tal vez.

Gráfico 40. Si su respuesta ha sido si en la pregunta anterior, ¿A qué cree usted que se deben estos prejuicios?



Descripción: El 30.8% contestó que esos prejuicios se deben a la falta de información, el 61.5% siente que por ignorancia y el 7.7% por discriminación.

Referencias Bibliográficas:

A. D. R. (2017). *Quiénes Somos. Asociación Dominicana de Rehabilitación*.
<https://www.adr.org.do/index.php/quienes-somos/historia>

Congreso Nacional. (16 de 01 de 2013). *Ley 05-13 Sobre Discapacidad en la República Dominicana. Ley 05-13 Sobre Discapacidad en la República Dominicana*. Santo Domingo, Distrito Nacional, República Dominicana.

(CONADIS). (2014). *Postura institucional del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad frente al*

CEPAL. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

(CONADIS). (2014). *Guía de accesibilidad física*. conadis.gob.do. <https://conadis.gob.do/wp-content/uploads/2020/01/Gu%C3%ADa-Accesibilidad.pdf>

GUÍA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD. .

(CONADIS) <https://conadis.gob.do/wp-content/uploads/2021/12/Guias-para-la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad.pdf>

¿Quiénes somos? : CONADIS. (s. f.). <https://conadis.gob.do/quienes-somos/>

Inclusión Laboral : CONADIS. (s. f.). <https://conadis.gob.do/inclusion-laboral/>

Kaye, H., Jans, L., & Jones, E. (2011). *Why don't employers hire and retain workers with disabilities? Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526-536

Necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad motora (1.ª ed.). (2016). (1.ª ed.). Chile: pdf. Recuperado de <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/GuiaMotora.pdf>

La Red Iberoamericana de Entidades de Personas con Discapacidad Física - La Red. (2018, 15 agosto). DominicanaSolidaria.org. <https://www.dominicanasolidaria.org/organizacion/la-red-iberoamericana-entidades-personas-discapacidad-fisica-la-red/>

OMS. (9 de junio de 2011). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de la Organización Mundial de la Salud: <http://www.who.int/topics/disabilities/es/>.

Organización Mundial de la Salud [OMS] (2016). Temas de salud. Discapacidades. Recuperado el 07 de abril del 2016 de: goo.gl/HNDV1R

Pérez, J., & Garaigordobil, M. (2007). Discapacidad motriz: autoconcepto, autoestima y síntomas psicopatológicos. Estudios de Psicología, 28(3), 343-357, doi: 10.1174/021093907782506434.

Postura institucional del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad frente al COVID-19: “Que nadie se quede atrás”. (s. f.). CONADIS. <https://conadis.gob.do/wp-content/uploads/2020/08/Postura-institucional-del-Consejo-Nacional-de-Discapacidad-CONADIS-sobre-la-inclusi%C3%B3n-laboral-de-personas-con-discapacidad-frente-al-COVID-19%E2%80%9CQue-nadie-se-queda->

atr%C3%A1s%E2%80%9D.pdf#:~:text=Las%20personas%20con%20discapacidad%20%E2%BF%BD,accesibles%20a%20las%20personas%20con

Quiñones Infante, S., & Rodríguez Guillén, C. (2015). La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Foro Jurídico, (14), 32-41. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/13747>

Quiénes somos. (s. f.). Centro Virtual para la transparencia y la rendición de cuentas de la sociedad civil. <http://www.rendircuentas.org/quienes-somos/>

Quienes Somos. (2019, 19 septiembre). Asodifimo. <https://www.asodifimo.org.do/quienes-somos/>