



**DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS QUE ASEGURE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO, LEY N° 5 (2013).**

**Proyecto Final para optar por el título de**

**MAESTRÍA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y  
GESTIÓN DEL TALENTO**

**Sustentantes**

Katuska Amador 19-0834

Yudelka Calderón 19-0833

**Asesor**

Fructo José Almonte Corcino

**Santo Domingo**

**Abril 2020**

**DISEÑAR E IMPLEMENTAR UN MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS QUE ASEGURE LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON  
DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO, LEY N° 5 (2013).**



## Índice

<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>16</b>
<b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>20</b>
<b>FUENTES Y TÉCNICAS .....</b>	<b>20</b>
<b>TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....</b>	<b>21</b>
<b>MARCO DE REFERENCIA.....</b>	<b>22</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>22</b>
ANTECEDENTES HISTÓRICOS.....	22
FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.....	30
<b>TABLA 1. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS DURANTE TRES MESES CON PARAPLEJÍA DE UNA INSTITUCIÓN X, CON POBLACIÓN DE 2067 COLABORADORES. ....</b>	<b>37</b>
<b>TABLA 1 .....</b>	<b>38</b>
MODELOS TEÓRICOS SOBRE LA DISCAPACIDAD. ....	38
TIPOS DE DISCAPACIDAD .....	39
<b>TABLA 2. PROCEDIMIENTO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN. ....</b>	<b>43</b>
TIPOS DE MODELOS DE DISCAPACIDAD .....	43
<b>MARCO LEGAL .....</b>	<b>50</b>
<b>DEFINICIÓN DE TÉRMINOS .....</b>	<b>54</b>
<b>1. TEMA: .....</b>	<b>64</b>
<b>2. OBJETIVO GENERAL: .....</b>	<b>64</b>
<b>IMPLEMENTAR UN MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS QUE ASEGURE LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO PARA EL PERÍODO DE GESTIÓN 2021-2024. ....</b>	<b>64</b>
BASE LEGAL.....	64
TIPOS DE DISCAPACIDAD.....	65
<b>TABLA 3. ESTADÍSTICAS POR TIPOS DE DISCAPACIDAD.....</b>	<b>65</b>
ESTADÍSTICAS VINCULADAS AL ÁMBITO LABORAL.....	65
POBLACIÓN DESTINATARIA .....	65
ENFOQUE PARA LOGRAR: .....	66
<b>3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....</b>	<b>68</b>

<b>3.1 REALIZAR ESTUDIO ORGANIZACIONAL QUE DETERMINE LAS LÍNEAS DE ACCIONES PARA INSERTAR LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD AL SECTOR PÚBLICO PARA LOGRAR SU CUMPLIMIENTO EN UN 100% SOBRE LA IGUALDAD Y EQUIDAD REQUERIDA A CORTO PLAZO.....</b>	<b>68</b>
EJEMPLO: PLAN DE INTERVENCIÓN .....	69
<b>FIGURA 1. MODELO DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>71</b>
3.1.1 DEFINIR PROCESOS DE ACCESIBILIDAD INSTITUCIONAL .....	72
<b>FIGURA 2. FUENTE: REGLAMENTO M-007 PARA PROYECTAR SIN BARRERAS ARQUITECTÓNICAS .....</b>	<b>73</b>
<b>DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS Y COMUNICACIONES .....</b>	<b>73</b>
RAMPAS Y BAÑOS.....	74
<b>TABLA 4. ESTIMACIÓN DE GASTOS.....</b>	<b>75</b>
3.1.2 DEFINIR CARGOS GENERALES Y LOS PROPIOS DE UN SECTOR EN PARTICULAR. ....	76
<b>3.2 DISEÑAR PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN, A FIN DE GARANTIZAR EN UN 90% LA INCLUSIÓN CON PERMANENCIA A LARGO PLAZO. ....</b>	<b>78</b>
3.2.1 ÍNDICAR DOCUMENTOS DE ADMISIÓN .....	79
3.2.2 ESPECIFICAR, POR DISCAPACIDAD EL PROCESO INCLUSIÓN.....	80
3.2.3 DEFINIR ENTREVISTA CON LOS PADRES O TUTORES.....	84
PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (1 DE 2) .....	84
<b>TABLA 4. FUENTE DE RECLUTAMIENTO.....</b>	<b>86</b>
<b>TABLA 5. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN. ....</b>	<b>88</b>
<b>TABLA 7. HISTORIA DE CAMBIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN. ....</b>	<b>89</b>
<b>TABLA 8. CONTROL DE EMISIÓN DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN. ....</b>	<b>90</b>
PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (2 DE 2) .....	97
<b>TABLA 9. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN POR CONCURSO. ....</b>	<b>105</b>
<b>FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA .....</b>	<b>105</b>
<b>TABLA 10. REGISTRO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN POR CONCURSO.....</b>	<b>106</b>
<b>FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA. ....</b>	<b>106</b>

<b>TABLA 11. HISTORIA DE CAMBIOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN POR CONCURSO.</b>	<b>107</b>
.....	
<b>FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA</b> .....	<b>107</b>
<b>TABLA 12. CONTROL DE EMISION DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN POR CONCURSO.</b>	<b>107</b>
.....	
<b>3.3 ESTABLECER UN MODELO DE GESTIÓN POR COMPETENCIA QUE GARANTICE EN UN 85% LA IDONEIDAD EN HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS CON RELACIÓN AL CARGO, DENTRO DE LA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD, POR EL PERIODO DE TIEMPO ACTIVO.</b> .....	<b>107</b>
TIPOS DE COMPETENCIAS.....	109
PROCEDIMIENTOS DE CAPACITACIÓN .....	113
TABLA 13. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN. ....	118
<b>TABLA 14. REGISTRO DE CAPACITACIÓN.</b> .....	<b>120</b>
<b>FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.</b> .....	<b>120</b>
<b>TABLA 15. HISTORIA DE CAMBIO DE CAPACITACIÓN.</b> .....	<b>120</b>
<b>FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.</b> .....	<b>120</b>
<b>TABLA 16. CONTROL DE EMISION DE CAPACITACIÓN.</b> .....	<b>120</b>
<b>FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA.</b> .....	<b>120</b>
ANEXO: .....	120
3.3.1 SELECCIONAR DEL MANUAL DE CARGOS VIGENTE, LOS PUESTOS TÍPICOS POR CADA DISCAPACIDAD.	124
3.3.2 ESPECIFICAR LA GESTIÓN DE COMPENSACIÓN Y BENEFICIO LABORAL A ESTA POBLACIÓN.....	125
<b>TABLA 17. VARIABLES EN UNA ESCALA SALARIAL.</b> .....	<b>127</b>
3.3.3 ESPECIFICAR LA GESTIÓN DE DESARROLLO, ESTABLECIENDO UN PLAN DE CAPACITACIÓN ACORDE A LAS COMPETENCIAS DEMOSTRADAS. ....	127
3.3.4 ELABORAR UNA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, PARA DAR SEGUIMIENTO A LA GESTIÓN DE RENDIMIENTO AL CARGO, LA CUAL DEBERÁ SER APLICADA TRIMESTRALMENTE Y REMUNERADA ANUALMENTE. ....	128
<b>TABLA 18. SISTEMA DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR RESULTADO, PONDERACIÓN.</b> .....	<b>130</b>
<b>TABLA 19. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CAPACITACIÓN.</b> .....	<b>134</b>
<b>TABLA 20. REGISTROS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CAPACITACIÓN</b> .....	<b>135</b>

<b>TABLA 21. HISTORIA DE CAMBIOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CAPACITACIÓN.</b>	<b>135</b>
.....	
<b>TABLA 22. CONTROL DE EMISIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y CAPACITACIÓN.</b>	<b>135</b>
.....	
3.3.5 ESTABLECER LINEAMIENTO DE ROTACIÓN Y/O CAMBIO DE DESIGNACIÓN. ....	136
<b>TABLA 23 DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO DE CAMBIO DE DESIGNACIÓN Y/O TRASLADO.</b>	<b>141</b>
.....	
<b>TABLA 24. REGISTRO DE CAMBIO DE DESIGNACIÓN Y/O TRASLADO.</b>	<b>142</b>
.....	
<b>TABLA 25. HISTORIA DE CAMBIOS DE CAMBIO DE DESIGNACIÓN Y/O TRASLADO.</b>	<b>142</b>
.....	
<b>TABLA 26. CONTROL DE EMISIÓN DE CAMBIO DE DESIGNACIÓN Y/O TRASLADO.</b>	<b>142</b>
.....	
3.3.6 ESTABLECER POLÍTICAS DE PERMANENCIA EN EL CARGO. ....	143
<b>3.4 ELABORAR UN PROCESO DE INDUCCIÓN DINÁMICO, BASADO EN EL CONOCIMIENTO GENERAL, PARA INSTRUIR EN UN 100 % A TODAS LAS PERSONAS INSERTADAS, MENSUALMENTE.</b>	<b>144</b>
.....	
TIPO DE INDUCCIONES: .....	144
PROCEDIMIENTOS DE INDUCCIÓN .....	145
<b>TABLA 27. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO DE INDUCCIÓN INCLUSIVA.</b>	<b>148</b>
.....	
<b>TABLA 28. REGISTRO DE INDUCCIÓN INCLUSIVA.</b>	<b>149</b>
.....	
<b>TABLA 29. HISTORIA DE CAMBIO DE INDUCCIÓN INCLUSIVA.</b>	<b>150</b>
.....	
<b>TABLA 30. CONTROL DE EMISIÓN DE INDUCCIÓN INCLUSIVA.</b>	<b>150</b>
.....	
2.    FORMULARIO 9. ACUSE Y VALORACIÓN DE INDUCCIÓN INCLUSIVA.....	151
3.4.1 IMPLEMENTAR RETROALIMENTACIÓN SOBRE INDUCCIÓN INCLUSIVA INSTITUCIONAL. ....	153
<b>3. 5 DEFINIR SENSIBILIZACIÓN INSTITUCIONAL, INSTRUYENDO AL 100% DE LOS SERVIDORES COMO PARTE DEL FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL Y DESARROLLO SOCIAL, AL 31 DE ENERO DE CADA AÑO.</b>	<b>154</b>
.....	
3.5.1 IMPLEMENTAR POLÍTICAS DE SENSIBILIZACIÓN. ....	155
POLÍTICAS DE SENSIBILIZACIÓN.....	158
<b>VISIÓN PARA IMPLEMENTAR DESDE LA ÓPTICA DEL MODELO DE GESTIÓN</b>	<b>159</b>
.....	
<b>CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN</b>	<b>165</b>
.....	

<b>TABLA 21. USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS CON LAS ADAPTACIONES O AJUSTES POR DISCAPACIDAD. ....</b>	<b>168</b>
¿QUÉ PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD SE IMPACTARÁ?.....	176
<b>ANEXO 1. ACCESIBILIDAD INSTITUCIONAL .....</b>	<b>185</b>
<b>ANEXO 2. RD INCLUYE. ....</b>	<b>193</b>
<b>ANEXO 3. MANUAL GENERAL DE CARGOS CIVILES COMUNES CLASIFICADOS DEL PODER EJECUTIVO.....</b>	<b>196</b>
<b>ANEXO 4. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS.....</b>	<b>198</b>
<b>ANEXO 5. BASE DEL CONCURSO .....</b>	<b>202</b>
<b>ANEXO 6. MATRIZ REPORTE PLAN DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>208</b>
<b>FORMULARIO 1. DE AJUSTE DE CARGOS LABORAL .....</b>	<b>209</b>
<b>ANEXO 7. FORMULARIOS ACUERDO DE DESEMPEÑO.....</b>	<b>210</b>
<b>ANEXO 8. FORMULARIO DE INCIDENTES CRÍTICOS.....</b>	<b>212</b>
<b>FLUJOGRAMAS .....</b>	<b>213</b>

## Índice de Tablas

TABLA 1. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAS DURANTE TRES MESES CON PARAPLEJÍA DE UNA INSTITUCIÓN X, CON POBLACIÓN DE 2067 COLABORADORES. ....	37
TABLA 2. PROCEDIMIENTO RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN .....	43
TABLA 3. TIPOS DE DISCAPACIDAD .....	65
TABLA 4. FUENTE DE RECLUTAMIENTO.....	86
TABLA 5. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO .....	88
TABLA 6. ESTIMACIÓN DE GASTOS .....	75
TABLA 7. HISTORIA DE CAMBIOS.....	89
TABLA 8. CONTROL DE EMISIÓN .....	90
TABLA 9. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO .....	105
TABLA 10. REGISTRO .....	106
TABLA 11. HISTORIA DE CAMBIO .....	107
TABLA 12. CONTROL DE EMISION .....	107
TABLA 14. REGISTRO .....	120
TABLA 15 HISTORIA DE CAMBIO .....	120
TABLA 16. CONTROL DE EMISION.....	120
TABLA 17. VARIABLES POSIBLE EN UNA ESCALA SALARIAL .....	127
TABLA 18. SISTEMA DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO POR RESULTADO, PONDERACIÓN.....	130
TABLA 19. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO .....	134
TABLA 20. REGISTROS.....	135
TABLA 21. HISTORIA DE CAMBIOS .....	135
TABLA 22. CONTROL DE EMISIÓN .....	135
TABLA 23. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO .....	141
TABLA 24. REGISTRO .....	142

<b>TABLA 25. HISTORIA DE CAMBIOS:</b> .....	<b>142</b>
<b>TABLA 26. CONTROL DE EMISIÓN</b> .....	<b>142</b>
<b>TABLA 27. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCESO</b> .....	<b>148</b>
<b>TABLA 28. REGISTRO</b> .....	<b>149</b>
<b>TABLA 29. HISTORIA DE CAMBIO</b> .....	<b>150</b>
<b>TABLA 30. CONTROL DE EMSION</b> .....	<b>150</b>
<b>TABLA 31. USO DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS CON LAS ADAPTACIONES O AJUSTES CORRESPONDIENTES</b> .....	<b>168</b>

## **Agradecimiento**

A Dios en sus tres personas Padre, Hijo y Espíritu Santo; por ser mi ancla firme cada día de mi vida. A Dios las gracias por su gracia.

Al Ing. Horacio Mazara, Director Ejecutivo del INAPA, en su persona, por tener un corazón noble y visionario y otorgarme la oportunidad de ampliar y perfeccionar mis conocimientos a fin de ser una gran gestora del talento humano.

A Yudelka Calderón, por ser más que mi compañera de tesis, mi amiga y complemento profesional perfecto.

A mi familia (Madre, Padre, Tía, Hermanos, Esposo, Abuela), por instruirme a ser valiente para recorrer grandes caminos. Sé que estarán ahí sin importar las circunstancias, por ende, a cada uno de ellos les doy las gracias. Especial a Diego Martín Amador, mi hijo, mi regalo perfecto como hijo de Dios.

A mis amigas(os), por los apoyos sinceros y enormes en este camino.

A María de los Milagros Guillén porque en definitiva Dios pone las personas correctas en el momento preciso, ver su dedicación y entrega por las personas con discapacidad, ha sido mi mayor inspiración.

A UNIBE en la coordinación de Cristy Metz Gómez, por demostrar sus destrezas y conocimientos pero sobre todo su gran generosidad y su vocación por servir.

A nuestro Asesor Fructo José Almonte Corcino, por su gran compromiso al cierre de esta extraordinaria experiencia.

**Katiuska Amador**

## **Agradecimiento**

A Dios, porque es mi antes, mi ahora y después. Su fortaleza me sostiene y me sostendrá en mi vida y cada proyecto que emprenda.

Al Ingeniero Horacio Mazara, por la maravillosa oportunidad y confianza que me ha brindado no solo en la posición, sino el desarrollarme como profesional y tener la visión de esta maestría, pero sobre todo de tener la dicha de poner los conocimientos adquiridos al servicio de la Institución a la que pertenezco, mi amada INAPA.

Le estaré siempre agradecida y como le dije un día, mi respeto, admiración y cariño por usted, siempre estarán conmigo.

A mi compañera de Tesis y amiga Katiuska Amador, mi apoyo incondicional, mujer inteligente, sobre todo disciplinada y que siempre asumió el mayor rol en este trabajo.

A María de los Milagros Guillén, luz, guía y referente del tema, pero sobre todo ejemplo de amor y dedicación a la población de personas con discapacidad.

A la coordinadora de la maestría Cristy Metz Gómez, a los docentes y todos los compañeros que nos mantuvimos juntos hasta el final.

**Yudelka Calderón**

## **Dedicatoria**

**A las personas con Discapacidades:** Se abre una puerta y no porque este abierta te conformes; PIE DE LUCHA Y FIRMEZA, las leyes son tuyas y un estado democrático de derecho te respalda.

**Al Estado Dominicano:** Por crecer y permitirme crecer con él, respaldar a esta población en cada uno de los ejes, leyes, normas, reglamentos, así como el compromiso para todos los sectores, a fin de convertirlo en un sentir general.

**Al sector público:** Por su gran transformación, que continúe con los grandes avances a favor de nuestro país.

**Katiuska Amador**

## **Dedicatoria**

Con Dios todo es posible, a pesar de las piedras en el camino y todo lo que debemos recorrer para lograr los objetivos agradezco a Dios por siempre llevarme de la mano haciendo que las cosas sucedan bien y subsanando cada situación para llevarnos al lugar en donde él desea que estemos.

Mi hijo Jean Daniel, eres la luz de mi vida, mi reflejo, mi extensión el amor más grande y el más bonito, te amo exactamente cómo eres, eres mi inspiración para ser mejor cada día, para que mis acciones te queden como ejemplo de él que trabajo con honradez, tenacidad, pasión y enfoque, pero sobre todo con amor, marcan la diferencia.

Mi madre, no tengo como agradecer a la vida el hecho de elegirte para darme la vida, mujer de buenos sentimiento, ejemplar quien se esforzó y me educó, para ser la mujer que soy.

Mi padre, su esposa y hermanos siempre pendientes.

Mi amor Oscar Silverio, eres la mitad de mi vida, te amo.

A toda mi familia, la cual han sido de apoyo en los momentos más difíciles, sobre todo a mi prima Alba Serreta.

**Yudelka Calderón**

**Derechos Reservados.**

**La publicación parcial o total del presente documento debe responder a autorización expresa de sus autores. Las opiniones y consideraciones emitidas en el presente trabajo de investigación son de exclusiva responsabilidad de sus autores, eximiéndose a la Universidad Iberoamericana de responsabilidad por las consecuencias, daños o perjuicios que tales juicios de valor pudieran ocasionar a terceras personas o instituciones.**

## **Introducción**

Al finalizar un camino, es satisfactorio realizar una inspección sobre los momentos célebres y aquellos que no tanto, luego de lo recorrido, ¿Qué retorno significativo le daré a la sociedad?

Cito: “Lo que importa verdaderamente en la vida no son los objetivos que nos marcamos, sino los caminos que seguimos para lograrlo”, Peter Bamm, pseudónimo de Curt Emmrich, médico cirujano y escritor alemán.

He aquí, que ese camino nos enfocó a la Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad. La Real Academia Española define a la «discapacidad» como “cualidad del discapacitado”, y «discapacitado» como persona “que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas”.

La Discapacidad se orienta por un lado de origen congénito y el otro adquirido por alguna circunstancia, en el transcurrir de la historia la discapacidad ha sido tratada de forma diversa, unas veces desde el sentir de la sociedad y otra desde las legislaciones con investigaciones arduas: Tipos de Discapacidad, Modelo de teorías, Clasificadores sobre los grados, defensa sobre los Derechos Humanos, Convenciones, Protestas, entre otros.

Todo buen proyecto trae consigo una gran historia, sentimiento de una madre ” Se siente una gran impotencia que va acompañada de una nostalgia y tristeza; una frustración al reconocer y tener que convivir con una persona con discapacidad, la cual no responde a situaciones elementales y mucho menos a situaciones complejas. Es una situación que fatiga emocional y físicamente, no termina, no tiene pausa, por el contrario, es constante y continua, nadie puede ayudarte, y si hablamos de la ayuda familiar empieza a fiscalizar cada indicador y terminan por reducir y ridiculizar a la persona en cuestión. Los hijos se aman de todos modos, no hay limitantes para ese amor, y no he referido al aspecto económico ni a la protección que

quisieras proporcionarle a donde quiera que vaya y es que, todo acto de bondad es una demostración de poderío”.

La expectativa, sentir desde lo emocional para entender lo más complejo, porque todo lo impresionante es emprender sin barreras mentales y como lo diría Beethoven, cito: “Nunca rompas el silencio si no es para mejorarlo”.

La declaración Universal de los Derechos Humanos que data de unos 72 años, es poco lo que se sabía sobre derechos humanos y la función de los Estados antes los ciudadanos y la importancia que reviste el respeto a la dignidad humana. Estos derechos son universales y corresponde a todo ser humano sobre la tierra, están fundamentados en principios para garantizar su protección; derechos que evolucionan, se amplían en contenido y en protección. Los Derechos Humanos no pueden ser violados, son obligatorios y van más allá de la nacionalidad.

TODOS tenemos los mismos derechos fundamentales:

El derecho a la no distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en su condición de discapacidad.

El derecho a la igualdad de oportunidades.

El derecho a una completa igualdad y protección ante la ley.

El derecho a un tratamiento médico, psicológico y funcional que incluya rehabilitación y otros servicios necesarios para el desarrollo integral de la persona.

El derecho a recibir educación.

El derecho a la inclusión de acuerdo con las propias capacidades y a recibir un salario justo.

El derecho a recibir un trato digno y respetuoso.

El derecho a participar en todas las actividades sociales, creativas y de recreación.

El derecho a la accesibilidad.

Todo lo anterior, nos centra al Derecho al Trabajo, que consta en la declaración Universal de los Derechos Humanos, en nuestra Constitución y nos obliga e inspira a trabajar a favor de esta causa, razón de la elección del tema y propuesta de Diseño e Implementación de un Modelo de Gestión de Recursos Humanos que asegure la inclusión de personas con Discapacidad en el Sector público (Ley N° 5 (2013) sobre discapacidad).

Esta entrega presenta los temas de accesibilidad institucional, reclutamiento y selección, modelo de gestión por competencia y sus derivados, inducción inclusiva, sensibilización institucional, ente otros. Íntegramente analizado tanto en el objetivo general como en los cinco (5) objetivos específicos :

### **Objetivo General:**

Implementar un modelo de gestión de recursos humanos que asegure la inclusión de las personas con discapacidad en el sector público para el período de gestión 2021-2024.

### **Objetivos Específicos:**

- 1- Realizar estudio organizacional que determine cuales posiciones pueden desempeñarse según las discapacidades, expuestas en la vigente ley, para lograr su cumplimiento en un 100% sobre la igualdad y equidad requerida a corto plazo.
- 2- Diseñar proceso de reclutamiento y selección, a fin de garantizar en un 90% la inclusión con permanencia a largo plazo.
- 3- Establecer un modelo de gestión por competencia que garantice en un 85% la idoneidad en habilidades y conocimientos con relación al cargo, dentro de la condición de discapacidad, por el periodo de tiempo activo.
- 4- Elaborar un proceso de inducción dinámico, basado en el conocimiento general, para instruir en un 100 % a todas las personas insertadas, mensualmente.
- 5- Definir sensibilización institucional, instruyendo al 100% de los servidores como parte del fortalecimiento institucional y desarrollo social, al 31 de enero de cada año.

Los antecedentes históricos, el cual nos llevó a una ardua y amplia investigación bibliográfica, complementado con los formularios elaborados y anexos, evidencia la efectiva implementación en las instituciones.

La materia laboral, que tanto a nivel privado como público es compleja y delicada, se requiere de un dominio para garantizar su ejecución de manera óptima, sin embargo, a pesar de constar en nuestra carta magna y referirse, es tratado como un contrato especial sin muchos detalles.

Las demanda actuales, tanto a nivel del cumplimiento de convenios y leyes, así como de resultados a nivel laboral, nos obligan por la experiencia en el sector, a disponer de herramientas o guías acorde con nuestras condiciones, los cuales no han sido experimentados en materia de discapacidad, por lo que hemos dedicado largas horas de sueños y desvelo, pueda cubrir y subsanar con este material cualquier desconocimiento sobre la práctica de inserción laboral de personas con discapacidad, en interés de preservar siempre las garantías de sus derechos.

Ahora, una de las labores aún no completas pero retadora de nuestra sociedad es la eliminación de la discriminación (en todo el sentido de la palabra), la sensibilización de todos los sectores y sus integrantes, la elaboración de una guía transversal y flexibles para los ajustes y/o adaptaciones oportunas, sobre todo dinámica con acciones y mejoras constantes. Aunque en la actualidad se ha logrado mucho, falta mucho por hacer, la siguiente propuesta desglosará algunos de los aspectos más esenciales para una competitiva implementación hasta dejar la brecha en cada uno de ustedes, como referencia a la realización de mejoras continuas.

Nuestros argumentos se fundamentan en la observación de carencia de estructura, para desarrollar y potenciar las destrezas y habilidades en nuestros sistemas a nivel privado y público, por lo que el deseo de facilitar y aportar a las áreas de recursos humanos y a las instituciones que deseen ser inclusiva, se podrán lograr mediante el presente modelo.

En cuanto a los formularios que se incluyen, estos además de facilitar el trabajo, serán un valioso aporte con fines estadísticos, control y organización; aportarán el conocimiento necesario para una toma de decisión, son un medio de consulta en cualquier momento, ofrecen un aporte de documentos necesarios para el adecuado tratamiento de un candidato, y contribuirán de modo eficaz a ahorrar costo, tiempo y asegurar una desempeño eficaz del profesional tratante en su función de reclutador, evaluador, capacitador de la enseñanza e instructor del puesto de trabajo.

Los objetivos planteados fueron elaborados por los aspectos en que las leyes y reglamentos hacen incidir en el sector público, es decir la carga nominal, el alto índice de personas desocupadas con discapacidad, el nivel de escolaridad con que cuenta la población objeto y el interés en la correcta aplicación de la Ley N°. 5 (2013), y los objetivos planteados como nación hacia el 2030.

### **Método de Investigación**

Se trata de una investigación de tipo descriptivo, nos interesa dar a conocer la importancia de un modelo de inserción laboral para persona con discapacidad en el sector público de la República Dominicana en el periodo de gestión 2021/2024, extendido en un periodo más amplio. Para los fines hicimos uso del método deductivo a fin de ponderar y describir el modelo apropiado, partiendo de la práctica actual con un enfoque cualitativo mixto, ya que por su naturaleza precisa de teorías y recolección de datos, en especial estadístico y reales. También es analítico debido al análisis e interpretación de las informaciones, pues estas informaciones establecen una relación de causa - efecto y serán procesos con análisis separados y sustentados.

### **Fuentes y Técnicas**

Informaciones, datos y experiencias de encuentros con instituciones, empresas y organismos incluyentes, de las cuales nos reservaremos menciones por políticas internas de las fuentes. De igual forma empleados de asociaciones sin fines de lucro que nos ampliarón sobre sus

necesidades y beneficios al contar con una herramienta que asegure la inclusión de esta población.

Nuestras fuentes más amplias de conocimiento adquirido y ejecutado en el siguiente desarrollo lo encontrarán descritas en la bibliografía y anexos.

### **Tratamiento de la Información**

Mediante el análisis cualitativo de bibliografías para obtener datos, de los aportes de experiencias de instituciones y organismos de la República Dominicana, ejecutamos la transcripción de los datos y descripciones específicas dentro de nuestro marco de interés, el entorno laboral, cuales resultados fueron categorizados y por último analizados.

## MARCO DE REFERENCIA

### Marco Teórico

#### Antecedentes Históricos

“Si alguno de tus descendientes tiene algún defecto físico, no podrá acercarse a mi altar para presentarme las ofrendas que se quemen en mi honor, no podrá ser sacerdote nadie que sea ciego, bizco, cojo, manco, jorobado, enano o que esté deforme, que tenga alguna enfermedad en la piel o que tenga los testículos aplastados. Los que tengan alguno de estos defectos podrá participar de las mejores ofrendas que los israelitas me presentan, pero no podrán entrar más allá de la cortina del santuario, ni podrán acercarse a mi altar. Si lo hicieran mi santuario quedaría impuro”, según señala la biblia en el libro de Levítico (21: 17- 21). Por tanto, la sociedad hebrea consideraba a la discapacidad como una “marca del pecado”.

A pesar de que, en otras religiones, como el judaísmo impedía el Infanticidio y practicaba la caridad, impactando más tarde a las religiones que de ella se derivan: el cristianismo y el islam.

De igual modo, en el Antiguo Egipto, Asia y África la práctica ha sido diversa, desde el abandono e infanticidio de niños y niñas con discapacidad, hasta los más crueles a nivel humano; contrapuesto a este antecedente, en el antiguo Egipto, intentaban diversos tipos de tratamiento.

Mientras en la Antigua China se empleaban métodos como la cinoterapia y los masajes para tratar a las personas minusválidas. Al tiempo que, el filósofo Confucio (551- 479 AC) proponía la responsabilidad moral y la amabilidad para las personas consideradas “débiles”.

La historia marca un cambio, cuando Ciro el Grande (el primer rey de Persia liberó a los esclavos de Babilonia en los años 539 a. C.), tras conquistar la ciudad de Babilonia, y les permitió volver a casa, afirmó que la gente tenía derecho a escoger su propia religión. Escrito

en un Cilindro, denominado “El cilindro de Ciro”, una tablilla de arcilla con estas proclamaciones considerándose como la primera Declaración de Derechos Humanos en toda la historia. Está traducido en los seis idiomas oficiales de la ONU y sus disposiciones son análogas a los cuatro primeros artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Esta acción permitió, que la idea de los derechos humanos se difundiera rápidamente hasta India, Grecia y finalmente Roma. Los hitos más importantes incluyeron:

**1215:** La Carta Magna, que dio a la gente nuevos derechos e hizo que el rey estuviera sujeto a la ley. El pergamino contaba con la promesa sobre la protección de los derechos de la iglesia, el amparo de los hombre por detenimiento ilegal, entre otros.

**1628:** La Petición de Derechos, que estableció los derechos de la gente.

**1776:** La Declaración de Independencia de los Estados Unidos, que proclamaba el derecho a la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad.

**1789:** La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, un documento de Francia que establecía que todos los ciudadanos son equivalentes a la ley.

**1945:** Poco después de la Segunda Guerra Mundial, nace la Organización de Naciones Unidas [ONU], con el propósito establecido de traer paz a todas las naciones del mundo y con ella la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

**1948:** La Declaración Universal de Derechos Humanos, el primer documento que proclama los 30 derechos a los que todo ser humano tiene derecho. Al año 2015, 193 países son miembros de la Organización de Naciones Unidas [ONU].

Por consiguiente, el paradigma de desarrollo humano que apareció a finales de los años ochenta representó un cambio radical por dos razones: Concertemos en primer lugar, según

nos plantea Keith Griffin, la teoría económica del desarrollo se ha ocupado del enriquecimiento material, es decir del incremento del volumen de producción de bienes y servicios. Esta teoría partía del supuesto, explícito o implícito, de que un aumento del producto agregado, como sería un crecimiento del producto interior bruto per cápita, reduciría la pobreza e incrementaría el bienestar general de la población.

En otras palabras, el crecimiento se convertía no solo en el medio para alcanzar el desarrollo sino en el fin del desarrollo mismo. La mayoría de los debates en torno a posibles estrategias alternativas de desarrollo no iban más allá de discutir la mejor forma de acelerar el incremento de la elaboración de capitales y valores.

¿Por qué representó un cambio este paradigma de desarrollo humano?

En primer lugar, porque cuestionaba la premisa utilitaria que servía de fundamento a gran parte de la economía del desarrollo. A partir sobre todo de la obra profundamente innovadora de Amartya Sen, el proceso de desarrollo se ve como un proceso de ampliación de las “capacidades” de las personas y no como un aumento de la utilidad y del bienestar y satisfacción económicos. Es decir, el objetivo del desarrollo no es incrementar el producto sino propiciar que la gente disponga de una gama mayor de opciones, que pueda hacer más cosas, vivir una vida más larga, eludir enfermedades evitables, tener acceso a la reserva mundial de conocimientos, etcétera, según expuso Pedro Ibarra Güell, Koldo Unceta - 2001 - Economic development. Dicho de otro modo, el concepto de desarrollo humano destrona al producto nacional como primer y principal indicador del nivel de desarrollo.

En segundo lugar, el desarrollo humano prioriza la acumulación de capital humano, es decir, que la inversión en seres humanos resulta igualmente productiva, tanto si la meta es el aumento del producto nacional como la potenciación de las capacidades humanas del Desarrollo Humano: Origen, Evolución e Impacto por Keith Griffin y concepto expuso Schultz (1959) en su tesis igualmente innovadora.

La visión de un desarrollo centrado en las personas, sustituye a la visión de un desarrollo centrado en los bienes de consumo. Pero al principio tanto la “redistribución a partir del crecimiento” como las “necesidades básicas” continuaban abordándose desde una perspectiva de desarrollo centrada en la fabricación de capitales: donde únicamente derivados del aumento de la fabricación llegara a los grupos con utilidades bajas.

A partir de los años 1990 el Índice de Desarrollo Humano (IDH) se convirtió inmediatamente en un indicador alternativo de desarrollo ampliamente aceptado. Este busca medir el nivel de capacidades humanas; tiene cuatro componentes a saber, la esperanza de vida al nacer, la tasa de alfabetización adulta, la tasa de matriculación combinada en educación primaria, secundaria y terciaria, y la renta real medida en términos de paridad de poder adquisitivo. Conviene destacar que algunos componentes del (IDH) también forman parte del Índice de Calidad de Vida Física (ICVF), pero la interpretación de ambos indicadores es totalmente distinta: la primera mediría capacidades y el último bienestar.

En el Índice de Desarrollo Humano (IDH) se han experimentado distintas maneras de introducir la idea de rendimientos decrecientes, actualmente se emplea el logaritmo de la renta per cápita, es propicio esperar que el ranking de países del Índice de Desarrollo Humano fuera más o menos parecido al ranking de países en función del Producto Nacional Bruto (PNB) per cápita, pero lo interesante no es el hecho de que la correlación entre ambos indicadores sea alta y positiva sino que está lejos de ser perfecta. En efecto, en un número sorprendente de casos se aprecia una diferencia sustancial en el ranking de países de ambas escalas, por consiguiente, si convenimos que el objetivo de toda política de desarrollo tiene que ser un incremento de las capacidades humanas, la estrategia de desarrollo tendrá que ampliarse para incluir otras muchas dimensiones además del crecimiento del Producto Nacional Bruto (PNB).

El éxito del concepto de desarrollo humano se debe, en parte, al poder de las ideas subyacentes y en parte al hecho de que se institucionalizó muy pronto en el seno del sistema de Naciones Unidas.

El Informe sobre Desarrollo Humano, iniciado en 1990, se expandió y se elaboró basándose en el concepto de desarrollo humano y lo hizo de una forma amena que atrajo a un gran número de lectores:

**1994:** Abordó los temas de la agenda de la Cumbre Social de Copenhague, concretamente la reducción de la pobreza, la creación de empleo y la integración social.

**1995:** Anticipando la conferencia mundial sobre Mujer y Desarrollo de Beijing, se centró en temas de género.

**1996:** La relación entre crecimiento económico y desarrollo humano.

**1997:** La pobreza humana conceptualizada en términos de ausencia de opciones y oportunidades.

**1998:** Los vínculos entre desarrollo humano y pautas de consumo.

**1999:** La globalización.

**2000:** Retomó los derechos humanos.

Por consiguiente, nos crea el interrogante: ¿En qué medida la idea ha sido útil desde su implantación hace diez años?

El impacto que ha tenido el paradigma de desarrollo humano en la vida de la gente de los países en desarrollo, posiblemente su mayor contribución haya sido ofrecer una “segunda opinión”. El desarrollo humano ha inyectado un elemento de competencia en el mercado de las ideas y ha conseguido romper el monopolio del Fondo Monetario Internacional (FMI) y del Banco Mundial en materia de orientación de estrategias de desarrollo, por lo tanto, el concepto de desarrollo humano seguirá desafiando el statu quo con nuevas ideas.

La Organización de Naciones Unidas [ONU], en el año 2000 realizó un gran encuentro “Cumbre del Milenio” con unos 189 mandatarios de países allí presentes suscribieron un pacto que se tradujo en objetivos denominados “Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)”, a partir de los cuales, cada país construye sus propias metas, estrategias e indicadores.

Estos Objetivos de Desarrollo Sostenible, también conocidos como Objetivos Mundiales, se adoptaron por todos los Estados Miembros en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas los individuos gocen de paz y prosperidad para 2030.

Los 17 ODS están integrados, ya que reconocen que las intervenciones en un área afectarán los resultados de otras y que el desarrollo debe equilibrar la sostenibilidad medio ambiental, económica y social.

Siguiendo la promesa de no dejar a nadie atrás, los países se han comprometido a acelerar el progreso para aquellos más atrasados. Es por que los ODS han sido diseñados para traer al mundo varios “ceros” que cambien la vida, lo que incluye pobreza cero, hambre cero, SIDA cero y discriminación cero contra las mujeres y niñas.

Se necesita la integración de todos los países del planeta, además de creatividad, conocimiento, tecnología, voluntad y los recursos financieros de toda la sociedad para conseguir los ODS en cada contexto.

Plantea la conformación de un Estado social y democrático de derecho, con instituciones que actúan con ética, transparencia y eficacia al servicio de una sociedad responsable y participativa, que garantiza la seguridad y promueve la equidad, la gobernabilidad, la convivencia pacífica y el desarrollo nacional y local.

Un gran avance plasmado en tiempo y espacio, pero con una gran contrariedad: En el Estado dominicano se promulgaba la Ley N° 5 (2013) sobre la Discapacidad y en el noticiario CNN

México, con fecha 21 de mayo de 2013, el Papa Francisco, recién asumiendo el puesto, apoyó la mano sobre la cabeza de un hombre en silla de ruedas en la Plaza San Pedro, al tiempo que hacía un llamado a los “malos espíritus” para que abandonaran el cuerpo, acto que repitió en otras dos personas, siendo cuestionado por sectores de la Iglesia que lo ven como un retorno a prácticas medievales.

Contrario a este hecho, y retornando a nuestra era, el denominado mercado accesible del siglo XXI, con las leyes que lo sustenta, presenta de manera ascendente la inclusión al sector laboral de individuos con algún tipo de discapacidad, sin olvidar por los significativos desafíos, turbulencias e incertidumbres que se han vencido.

### **¿Cómo impacta este avance ascendente de inclusión desde gestión humana?**

“Las personas hacen la diferencia en el trabajo, pero cada persona es diferente” según el Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo [CIPD]. En el ámbito laboral insertar a esta población con discapacidad como rol estratégico de recursos humanos, con miras a optimizar sus habilidades, crea por consiguiente una ventaja competitiva en cualquier institución.

En Argentina, según establece el 96 INVENIO 18 de Cora Inés Forcada Rojkin, desde recursos humanos, se debe evaluar las discapacidades basado en los siguientes criterios:

- “1. Interiorizarse en la temática de la discapacidad para ser el soporte tanto de las personas que la poseen como de los supervisores y compañeros de trabajo.
2. Asegurarse de que la persona con discapacidad cumpla con los requisitos obligatorios del puesto a cubrir.
3. Recurrir a asesoramiento externo, principalmente en las primeras experiencias de inclusión. Realizar las adaptaciones que requiera.

4. Realizar el seguimiento de las personas con discapacidad (PCD) en su etapa de adaptación.”

En un estudio de carácter cualitativo, se identificaron las características de las instituciones como organismo abiertos a la inclusión, siendo importante, trabajar la cultura y clima desde el entorno de recursos humanos: la igualdad de trato, la cultura inclusiva, un estilo directivo personal y flexible, énfasis en el desempeño del empleado y no en su discapacidad, este concepto lo expuso Gilbride; Stensrud; Vandergoot y Golden, (2003).

Aunque las políticas de igualdad, de no discriminación, de fomento del empleo y del ejercicio de la ciudadanía plena, favorecida por el movimiento del compromiso social desde Recursos Humanos se desarrollan positivas mejoras y avances sustanciales en el acceso, la integración, la normalización y el desempeño laboral, es cierto que aún estamos lejos de lo deseado, sin embargo, partiendo del contexto del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PUND], el cual busca iniciar con diseño e implementación de políticas sustentadas en la eficiencia, sostenibilidad, participación, libertad e institucionalidad, para alcanzar la reducción de la pobreza y la inclusión social y económica de las personas más vulnerables.

Por estas iniciativas contribuimos a contrarrestar lo expuesto por la Organización Mundial de la Salud: “Las personas con discapacidades conforman uno de los grupos más marginados del mundo. Esas personas presentan peores resultados sanitarios, obtienen resultados académicos más bajos, participan menos en la economía y registran tasas de pobreza más altas que las personas sin discapacidades”.

Contribuyendo a esta iniciativa, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo establece: “Tener en cuenta las diferencias individuales de los empleados, evitando las generalizaciones y las suposiciones acerca de los riesgos para la salud y la seguridad asociados a una discapacidad determinada”.

De manera satisfactoria, desde la gestión humana se impacta al elaborar las guías y lograr su implementación, adheridos a una Estrategia de Inclusión de Discapacidad fortalecida

sistemáticamente en su beneficio, y es que el desarrollo humano inclusivo, garantiza que este talento con habilidades y destrezas tengan acceso a: empleo libre de barreras e iguales oportunidades de participación social, acceso a servicios de capacitación técnico-profesional; recursos humanos busca empoderar a esta población e incremental el fortalecimiento institucional, avalando la accesibilidad a un entorno favorable para integrarse de manera asertiva y efectiva en igualdad de condiciones.

“Los recursos humanos son un ingrediente indispensable y central para el logro de un crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible con empleo pleno y productivo y trabajo decente para todos” establecida en las normas, según plantea la Organización Internacional del Trabajo [OIT] en el informe de OIT/Cinterfor titulado “El futuro de la formación profesional en América Latina y el Caribe: diagnóstico y lineamientos para su fortalecimiento”, analiza los desafíos planteados en materia de educación y formación por las transformaciones en el mundo del trabajo.

Estas normas internacionales de la (OIT) sobre la seguridad social comprenden toda una serie de convenios y recomendaciones que orientan a los ciento ochenta y seis (186) Estados Miembros actuales de la (OIT) en materia de seguridad social.

La Recomendación insta a los Estados Miembros a proporcionar una seguridad básica del ingreso, por lo menos similar a un mínimo determinado en el territorio aplicado en edad activa para las personas que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular, en caso de enfermedad, desempleo, maternidad y discapacidad.

### **Formación para el Empleo**

La educación, la formación y el aprendizaje permanente son los pilares centrales del derecho al trabajo. Adecuar las personas a los empleos y adecuar los empleos a las personas son procesos con múltiples facetas. Por consiguiente, la educación y la formación son la piedra angular del trabajo decente (OIT 2000, párr. 3). En esta conferencia, se recalcó que la educación y la formación han de abarcar a todas las personas y han de adecuarse

estrechamente a las necesidades especiales, incluidas las de personas con algún tipo de discapacidad.

El artículo 27 sobre Trabajo y Empleo exige a los Estados parte que permitan que las personas con discapacidad puedan tener acceso efectivo a los programas generales de formación técnica y profesional y de formación continua.

Encontramos que, en Suecia, las políticas de empleo para personas con discapacidad forman parte de las políticas generales del mercado de trabajo según especifica O'Brien y Dempsey, (2004). Por otra parte, en los países que se encuentran en las fases iniciales de incorporación de espacio en el sistema ordinario de formación, siguen siendo frecuentes las clases, escuelas e instituciones de formación especiales según encontramos en (Guozhong, 2007; Edmonds, 2005).

Es innegable que existe un desajuste entre la formación y las exigencias técnicas del mercado de trabajo que mina las posibilidades de colocación para facilitar el trabajo y el empleo y podría contribuir, en buena medida, a los prejuicios por parte de los empleadores acerca del verdadero potencial de muchas personas con discapacidad. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2003; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2007; Conformidad Europea (CE), 2002; European Broadcasting Union (EBU), 2008; OIT, 2007c).

En el Reino Unido se concede acceso preferencial en los programas para la población en general; además, hay equipos de especialistas en los centros de trabajo para ayudarles a obtener y conservar un empleo, (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), 2007; Conformidad Europea (CE), 2002; Russell, 1998a; Perry, 2003).

En el caso de personas gravemente discapacitadas, también se ofrece formación para el empleo, principalmente, en instituciones especializadas o en programas de empleo protegido o subvencionado.

Es clave y esencial una política de empleo y readaptación profesional para personas con discapacidad, facilitar el trabajo y el empleo establecidas en la Convención, véanse los programas de investigación del Burton Blatt Institute [BBI], disponibles en: <http://bbi.syr.edu>.

La accesibilidad física sigue siendo una barrera fundamental para quienes con deficiencia buscan trabajo o formación. La falta de coordinación entre departamentos y ministerios gubernamentales sigue constituyendo un problema que inhibe el ejercicio laboral.

Muchos países han aceptado el principio de integración en los servicios de formación y empleo. Si se quiere lograr que participen de manera equitativa con las demás personas, deben introducirse todos los ajustes razonables en términos de accesibilidad física, accesibilidad de la información, formulación de las tareas y de la formación, tecnologías, así como, materiales e instrumentos de formación.

El Reglamento de la Comisión Europea sobre ayudas estatales para el empleo (núm. 2204/2002) permite a los Estados Miembros conceder incentivos para que los empleadores y los talleres protegidos contraten y conserven a los trabajadores con discapacidad. Las subvenciones salariales para compensar la productividad reducida constituyen uno de los apoyos económicos más frecuentes que se ofrecen a los empleadores para fomentar la contratación de trabajadores con discapacidad.

Se observa que, en algunos países, estos apoyos están limitados en el tiempo: cuatro años en Suecia (aunque prorrogables), y hasta ocho en Alemania, (Common Grounds, 2010; Gustafsson, Peralta y Danermark, 2013; European Broadcasting Union (EBU), 2009).

La cuantía de la subvención varía: en Austria puede alcanzar hasta el 80 por ciento del salario total durante el primer año de empleo (Orr y Almeida, 2012; Deuchert y Kauer, 2013; 112 Medidas para facilitar el trabajo y el empleo Steiner y Wakolbinger, 2010), mientras que en Alemania puede alcanzar hasta el 70 por ciento (70%) del salario abonado a las personas con

una discapacidad grave durante un período de hasta tres años, prorrogable a ocho años en caso de personas con discapacidad grave de más de 50 años (Bundesministerium, 2010).

En cuanto la subvención salarial esta puede combinarse con otro tipo de subvenciones durante el período inicial de ajuste. En los Países Bajos, existen subsidios para los empleadores para alentar la contratación de solicitantes de empleo con discapacidad. Dichos subsidios cubren el importe para la inclusión como medida de soporte para trabajadores con discapacidad, como los ajustes o adaptaciones del lugar de trabajo, la formación profesional o técnica adicional y los tutores en el lugar de trabajo para empleados con discapacidad intelectual.

Los empleadores pueden ofrecer “contratación a prueba” durante un periodo de hasta tres meses, durante el cual el empleado con discapacidad sigue percibiendo su seguro de desempleo sin que el empleador pague un salario; el empleador puede quedar exento del pago de los salarios de un empleado durante un periodo de entre seis meses y cinco años si su desempeño es menor debido a su discapacidad (Schoonheim y Smits, 2007).

Se ofrecen subvenciones a las personas con discapacidad que deseen montar su propio negocio o establecer una cooperativa. Tales medidas son particularmente importantes en países como Grecia, donde existe mucho empleo por cuenta propia y el porcentaje de pequeñas empresas es muy elevado (SSA, 2008; European Broadcasting Union (EBU) 2010).

En los Estados Unidos de Norteamérica existen créditos y desgravaciones fiscales para muchos trabajadores con discapacidad y para las familias con un familiar discapacitado que requieran servicios de asistencia personal para realizar las tareas cotidianas necesarias a fin de que el familiar con discapacidad o la familia pueda acudir al trabajo (Mendelsohn, Myhill y 113 Medidas para facilitar el trabajo y el empleo Morris, 2012).

En Francia, puede pagarse una bonificación por empleo a la persona discapacitada desempleada que encuentra un trabajo (Bargain y otros, 2006); Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE, 2003]. Muchos países hacen hincapié en fomentar el crédito personal por consiguiente puedan crear pequeñas empresas.

Entre las medidas para facilitar el trabajo y el empleo, se han implementado numerosos trabajos y programas en los Estados Unidos de Norteamérica y otros lugares sin embargo existe una preocupación entre muchas personas con discapacidad ante la posibilidad de que se quebrante su derecho a una prestación o pensión por discapacidad si poseen un trabajo, por lo que algunos países han tomado medidas para garantizar que esa inquietud no desgane la búsqueda empleo.

En los Estados Unidos de Norteamérica, donde se establece un salario por debajo, no se afecte su seguro de discapacidad o sus prestaciones de seguridad social (Blanck y otros, 2014). Este informe indica que el trabajo debe situarse en el eje de las políticas de prestaciones por enfermedad y discapacidad.

En Vietnam, por ejemplo, la Ley 2010 sobre discapacidad consagra el derecho a obtener préstamos para el impulso de empresas a precios preferenciales, junto con la capacitación pertinente. En la India existe un programa gubernamental contra la pobreza, cuya finalidad es mejorar el sustento económico de las mujeres más pobres en las zonas rurales y que está destinado especialmente a las que poseen discapacidad.

Según el informe de la Organización Mundial de la Salud (2011), planea que para que puedan superar la exclusión, deben tener acceso al trabajo y/o medios de vida, a fin de romper algunos de los nexos entre discapacidad y pobreza. Hay empleadores que todavía piensan que no están calificadas o no son productivas. Sin embargo, a menudo tienen las habilidades requeridas, una gran lealtad y una tasa de absentismo muy baja.

Sin embargo, su derecho a un trabajo decente es con frecuencia denegado. Las personas con discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad se enfrentan a enormes barreras latitudinales, físicas y de la información que dificultan su oportunidad en igual condición que el resto del mundo en la vida laboral.

Como presentan los datos de la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR, 2013) de la Oficina Nacional de Estadística (ONE) de la República Dominicana, un 1.82 % de niñas y adolescentes femeninas, y un 2.24 % de niños y adolescentes masculinos, entre 0 y 19 años, de dominicanos, viven con alguna discapacidad. Si bien, este grupo poblacional comparte la misma situación, enfrentando muchas de las limitaciones previamente descritas, es importante señalar que tanto por la vulnerabilidad social propia de su edad como por la importancia de intervenciones tempranas para su inserción social, la prevención de complicaciones y limitaciones secundarias de las personas en este grupo guardan una relevancia particular para la respuesta a la discapacidad, como la poca adaptación del sistema educativo a las necesidades de este grupo de población, y su limitado ajuste con el marco legal específico, repercute negativamente para obtener sus derechos legales en el ámbito de la inserción laboral, como señaló uno de los informantes claves consultados.

En el año 2015, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobó la Ley N° 5 (2013) y en el año 2016 se publicó su Reglamento. Esto supuso un gran avance ya que la anterior Ley No. 42-00, nunca tuvo un Reglamento que permitiera ponerla en práctica.

En la República Dominicana, hoy existe un certificado oficial de discapacidad, Certificación y Registro Continuo de la Discapacidad el cual entró en funcionamiento en el año 2019, no obstante haberse implementado y pasado cierto tiempo de su promulgación.

Sobre la base de la ENHOGAR 2013, la Población Económicamente Activa (PEA) con alguna discapacidad representa solo el 35.9% de la población total con discapacidad. El resto se encuentra en condición de inactividad. Este estudio se registra un bajo nivel de participación de la población con discapacidad comparado con el porcentaje de población general que participa del mercado de trabajo. Este informe sobre discapacidad en República Dominicana indicado en [lareddominicana.org](http://lareddominicana.org), la diferencia es de 25 puntos porcentuales. De las 708 mil personas con discapacidad que reporta la ENHOGAR 2013, solo 254 mil se declaran como laboralmente activas.

La alta tasa de inactividad tiene probablemente dos causas inmediatas. La alta proporción de personas con discapacidad con edad cercana al umbral para el retiro (65 años); y la segunda, tiene que ver la con condición que a muchos los predispone para no buscar trabajo o empleo. De los activos, el 34% se encontraba ocupado para una tasa de 13.7% inferior a la de la población activa en general que es de 47.7%. Todos los indicadores del mercado laboral de las personas con discapacidad favorecen a los hombres. La inactividad en las mujeres es casi 25 puntos superior a la de los hombres; por igual la tasa de ocupación de los hombres (44.7%) duplica la de las mujeres (22.5%).

Si bien los que tienen discapacidad físico-motora registran la más alta tasa de actividad, también tienen las más altas tasas de ocupación (87.2%). Los que tienen discapacidad intelectual (10.8%) y del habla (13.5%), registran las tasas de ocupación más baja e igual en el caso de la desocupación.

Los datos oficiales sobre discapacidad en República Dominicana no son claros, existe una inconsistencia entre el último Censo realizado en 2010, donde se afirma que el 12% de la población tiene alguna discapacidad y la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR) de 2013, donde se afirma que el 7% de la población tiene una discapacidad.

Dado que la Organización Mundial de Salud (OMS) afirma que alrededor del 15% de la población mundial tiene alguna discapacidad y observando las estadísticas nacionales de otros países de referencia, según el Censo de 2010.

Sin embargo, la presentación de la República Dominicana ante la ONU, en Ginebra, en abril del 2015, señala las limitaciones de datos estadísticos del país. Para los fines del IX Censo Nacional de Población y Vivienda 2010, donde algunas variables han arrojado la población con discapacidad a la que hacemos referencia en la presente propuesta.

Este diálogo, no aportó ante el comité datos precisos a la sobre la situación de los derechos de las personas con discapacidad, debido precisamente a falta de estadísticas. Así tampoco

se pudo responder al nigeriano Danlami Umaru Basharu, si el Banco de Reservas de la Republica Dominicana, niega la posibilidad de abrir cuenta a las personas con discapacidad, según denuncian que realizara ante ese organismo la ONG RENADERD, institución conformada por varias agrupaciones de personas con discapacidad que decidieron crear ese espacio para luchar por los Derechos de las PcD y su inclusión social. Se acentúa, que además de las agrupaciones locales cuenta con el apoyo del Centro de Estudios Padre Juan Montalvo y de la Unión Europea.

Por su parte, en el informe se hizo referencia a dos programas de inclusión social, el programa saliendo del escondite y afiliación a la seguridad social, pero según las palabras de su Director estos no cuentan con medición.

Con relación al párrafo anterior, la preocupación radica en que la inserción laboral no cuenta con los indicadores pertinente en el organismo rector y más alarmante aun, no se identifica en el documento de identidad personal.

Las debilidades estadísticas que en la actualidad confrontamos a nivel institucional por el sistema estadístico nacional y la entidad rectora del sector de discapacidad, por esta razón, nos adherimos a lo establecido en la mencionada ley.

El siguiente estudio de investigación realizado en el periodo 2017 / 2018, por dos trabajadoras interesadas en la población objeto de estudio, exponen la situación de inserción laboral de personal con discapacidad motriz y parapléjica en entidades financieras locales, se encuentra incluidas instituciones del sector público y cuyo resultados fueron el siguiente: Reclutamiento y selección de personas durante tres meses con paraplejía de una institución x, con población de 2067 colaboradores.

**Tabla 1. Reclutamiento y selección de personas durante tres meses con paraplejía de una institución x, con población de 2067 colaboradores.**

Reclutamiento y selección de personas con paraplejía	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	4.8%
No	20	95.2%
Total	21	100%

**Tabla 1.** Fuente. Elaboracion Propia.

Se hace claramente evidente que hasta ese momento, las instituciones de intermediación financiera no contratan personas con discapacidad, en este caso, parapléjico; discapacidad en la cual se realizó el estudio, siendo evidente, que el reclutamiento es contrario a lo que establece el art. 14 de la ley 5-13.

No obstante han ocurrido algunos cambios, no en todos los sectores, producto de la sensibilización como eje transversal y al fortalecimiento de las políticas de inserción laboral PcD con la vigencia del reglamento de aplicación, y encaminado con las motivaciones del CONADIS, con miras a fortalecer el sistema de información en el ámbito de estadísticas.

Pese a estas situaciones muchas instituciones han alcanzado un alto grado de sensibilización conforme a los requerimientos de la Convención, entrelazado con la iniciativa de nuestro sistema de justicia, quien ha implementado política de igualdad para todos, a fin de garantizar objetivos de mejorar y facilitar el amparo de justicia a esta población.

Con el fin de cerrar brechas y anticipar a una gestión de cambios que involucran a los que buscan empleos y a los empleadores, establezcamos lo destacado por Fernando Vargas, especialista del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (CINTERFOR) de la OIT, en el encuentro con educadores en el Perú, “El talento humano debe ser entendido como fin y medio para el desarrollo en América Latina y el Caribe”, los gestores de recursos humanos somos el eslabón para su implementación.

### **Modelos teóricos sobre la discapacidad.**

¿En qué consiste la teoría de la discapacidad?

Existen tantas teorías como seres humanos, puesto que “teoría” es la idea que tenemos delante de un tema. No del toda cierta, pues en las teorías hay ideas colectivas. El ámbito conceptual sobre discapacidad se envuelve en una amplia combinación gramatical y lingüística que responde a un determinado posicionamiento:

Por una parte, si surgen de la experiencia personal de la discapacidad, si derivan de los y las profesionales que trabajan directa o indirectamente con estas personas, o si se tratan de integrar ambas perspectivas, según expone María López González, Dra. Ciencias de la Educación, Profesora de la Facultad de Ciencias de la Educación.

Otro elemento para considerar sería la relación entre pensamiento y acción: lo que la gente cree y entiende sobre una realidad, está en relación con lo que hace.

Una tercera dimensión la constituye el propósito, la aplicabilidad de las teorías.

Definamos, los tipos de discapacidades para comprender los establecidos en algunos de los modelos teóricos, posteriormente citados.

### **Tipos de discapacidad**

**Discapacidad física:** Disminución o ausencia de las funciones motoras o físicas (ausencia de una mano, pierna, pie, entre otros), disminuyendo su desenvolvimiento normal diario.

**Discapacidad sensorial:** Corresponde a deficiencias visuales, auditivas y de voz que presentan problemas en la comunicación y el lenguaje.

**Discapacidad psíquica:** es aquella persona que presentan trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente crónica, derivada de una enfermedad psíquica.

**Discapacidad intelectual:** limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades adaptativas conceptuales, sociales, y prácticas. Es decir, implica una limitación en las habilidades que la persona aprende para

funcionar en su vida diaria y que le permiten responder en distintas situaciones y en lugares (contextos) diferentes.

**Discapacidad Visceral:** aquellas personas que, debido a alguna deficiencia en su aparato físico como afecciones cardíacas, con necesidades de diálisis, diabéticas, etc., están imposibilitadas desarrollar sus actividades con total normalidad y que, pese a tener la mayoría de las veces su total capacidad intelectual, sensorial o motora, su problema les impide desarrollar su vida con total plenitud.

**Discapacidad cognitiva:** se caracteriza por la presencia de limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual, es decir, en el razonamiento, la solución de problemas, el pensamiento abstracto y la planificación.

**Discapacidad múltiple:** son aquellas que presentan más de una deficiencia sensorial, física, psíquica, mental o visceral.

El coordinador(a) del programa de inserción laboral, representa un elemento clave en los procedimientos que veremos más adelante, ya que si bien la persona con discapacidad es la única protagonista del proceso de inserción y su proyecto de vida, el apoyo que ofrece el coordinador (a) laboral es fundamental en el proceso; la finalidad es lograr que una persona con **trastorno mental** sea insertada en un mercado de trabajo ordinario, por lo que la actuación del coordinador (a) debe estar encaminada a proporcionar apoyo, asesoría, tutoría y seguimiento previo a la inserción y en la etapa inicial de incorporarse al puesto de trabajo y un posterior seguimiento.

Por tanto, al igual que en la enseñanza deben ser eliminadas barreras físicas, culturales y sociales; también tienen que ser considerado los niveles educativos a fin de orientar y ubicar a las personas con o sin discapacidad.

Es necesario ser enfático en el sentido de la comunidad, para que todos tengan sensación de pertenencia, se sientan aceptados, apoyen y sean apoyados por sus iguales.

En relación con los 6 procedimientos que serán descritos: Reclutamiento y Selección, Reclutamiento y Selección por Concurso, Inducción Inclusiva, Capacitación, Evaluación Desempeño, Cambio de designación y/o traslado; a continuación, detallamos según los tipos de discapacidades que debemos considerar.

En esta ocasión, exclusivamente en el procedimiento de reclutamiento y selección, los demás estarán alineados a la asignación del puesto de la persona insertada y a los ajustes razonables descritos en cada uno de ellos.

Ver Tabla 2. Procedimiento de Reclutamiento y Selección, adaptado al tipo de discapacidad.

TIPOS DE DISCAPACIDAD	Procedimiento Reclutamiento y Selección
Discapacidad física o sensorial	<ul style="list-style-type: none"> <li>• He de considerar que la Organización de las Naciones Unidas, definió en 1975: Concepto de discapacidad física y/o sensorial: toda persona incapaz de atender por si sola, total o parcialmente, a las necesidades de su vida individual y/o social normal como consecuencia de una deficiencia congénita o no, en sus capacidades físicas u orgánicas.</li> </ul> <p><b>Visual como discapacidad sensorial:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se debe considerar si se trata de baja visión o ceguera, disponer de las facilidades tecnológicas.</li> </ul> <p><b>Se requiere adecuaciones de accesibilidad universal.</b></p>
Discapacidad psíquica	<p><b>Es distinta a las demás, trata del comportamiento.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionadas al vínculo con el/la profesional de la inserción.</li> <li>• Propiciar cambio de rol de persona enferma a trabajadora.</li> <li>• Promover autonomía e integración.</li> <li>• Relacionadas con la adecuación a las necesidades de la persona.</li> </ul>
Discapacidad intelectual	<p>Valorar las características esenciales de las personas con discapacidad intelectual, es inferior al promedio, acompañada de limitaciones de la capacidad adaptativa en al menos dos de las áreas de habilidades: comunicación, cuidado de sí mismo/a, habilidades sociales, vida doméstica, uso de recursos comunitarios, autocontrol, habilidades académicas, laborales, ocio, salud y seguridad.</p> <p><b>Se requiere del acompañamiento del padre o tutor.</b></p>

## **Tabla 2. Procedimiento Reclutamiento y Selección.**

Es transcendental, la inclusión no desconoce las particularidades de las personas, por el contrario, estimula las relaciones creativas y comprometidas. Contempla a la persona de manera integral (psíquica, física, social, cultural, valora sus destrezas y conocimientos), en interés de construir comunidades bajo un marco de respeto, responsabilidad y compromiso hacia una sociedad más justa, equitativa e inclusiva.

Hasta mediados del siglo XX, la discapacidad era abordada desde una perspectiva individualista, que la explicaba como una tragedia personal o como una deficiencia individual, considerados en párrafos anteriores.

“Los modelos son la manera de trasladar ideas a la práctica” según palabras de Mike Oliver (citado en Shakespeare, 2010: 268, traducción propia).

### **Tipos de modelos de discapacidad**

#### **Modelo médico, rehabilitador o individual**

Se basa en la idea de que los problemas y dificultades que sufren los individuos con imposibilidad están directamente relacionados con su impedimento físico, sensorial o intelectual (Hahn, 1985; Quinn y Degener, 2002), es sinónimo de poseer un cuerpo defectuoso, impedimento o deficiencia que condiciona y restringe la experiencia vital de la persona con discapacidad (Ferreira, 2010).

La búsqueda de este modelo “han sido los tratamientos médicos que sin duda han mejorado la calidad de vida de muchas personas con discapacidad, de hecho, han salvado muchas vidas” (Linton, 2010: 224-225, traducción propia).

Sin embargo, no busca desarrollar al individuo en su estado de persona, como el reconocer otras habilidades intrínsecas a la discapacidad existente.

#### **Modelo Social**

En el modelo social “el impedimento no es lo mismo que la discapacidad. El primero es individual y privado, la segunda es estructural y pública. Mientras los doctores y profesionales médicos buscan una cura al impedimento, la verdadera prioridad sería aceptar el impedimento y eliminar la discapacidad. El modelo social define discapacidad como una construcción social, una relación entre las personas con discapacidad y la sociedad incapacitada”, según Tom Shakespeare (2010: 268, traducción propia).

Este modelo se sintetiza en tres postulados:

1. Los principales problemas se derivan de las actitudes sociales y no de las limitaciones funcionales;
2. El entorno creado por el hombre está conformado y moldeado por las políticas sociales, y
3. En una sociedad democrática, las políticas sociales representan las actitudes y valores prevalentes en dicha sociedad (Stein, 2007).

#### **Modelo minoritario Norteamericano**

Reta la discriminación y demanda una redefinición cultural en oposición a las “despiadadas teorías individualistas de las sociedades Americana y Canadiense” (Goodley, 2017: 14, traducción propia). Se basan en la filosofía de la autodeterminación o desarrollo personal y están dirigidos por estudiantes con discapacidad, que postulan que ellos son los que más saben de sus necesidades, quienes deben tomar la iniciativa, individual y comunitariamente, al momento de decidir y desarrollar la mejor solución para su situación (DeJong, 1979; Brisenden, 1986). Sobre la base de este modelo, nace el eslogan “**NADA POR NOSOTROS, SIN NOSOTROS**” en el 2019.

#### **El modelo biopsicosocial o clasificación internacional del funcionamiento (clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad de la salud (cif), 1980).**

Influenciada aún por el modelo médico, la Organización Mundial de la Salud (OMS) aprobó la publicación de una herramienta clasificatoria: la Clasificación internacional de deficiencia, discapacidad y Minusvalía. En este documento se definía ‘deficiencia’ como “toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica” (OMS, 1983:

54); ‘discapacidad’ era definida como “toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia), de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano” (OMS, 1983: 56), y definía ‘minusvalía’ como “una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales)” (OMS, 1983: 57).

Esta clasificación en tres niveles –‘deficiencia’, ‘discapacidad’ y ‘minusvalía’– recibió críticas por inclinarse hacia el modelo médico, rehabilitador o individual y por estar fuertemente ligada al concepto de enfermedad, tratando de determinar la normalidad física y psicológica para compararla con la deficiencia y la discapacidad (European Commission, 2002). Para paliar tales críticas, se creó la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud, CIF (OMS, 2001), con la intención de alcanzar un compromiso viable entre el modelo médico o individual y el social.

#### **El modelo escandinavo o relacional**

Parte de tres ideas principales:

1. La discapacidad proviene de un desajuste entre la persona y su medio;
2. La discapacidad es situacional o contextual, y
3. La discapacidad es relativa (Goodley, 2017: 18, traducción propia). Estos individuos tiene unas capacidades, aunque puede que no estén a la altura de las demandas de la sociedad.

Como resultado de esta relación entre las capacidades del individuo y la demanda del medio social se abre una brecha. Esta brecha crea y perpetua la discapacidad (Tøssebro, 2004). Por lo tanto, la discapacidad es relativa con respecto al medio y situacional con respecto al contexto en el que realiza su actividad una persona con discapacidad.

Uno de los grandes beneficios es que trata de encontrar el equilibrio entre las cualidades y capacidades individuales, por un lado, y las demandas sociales y barreras socio ambientales por el otro (Grue, 2010).

Como crítica al modelo es menos cercano a las asociaciones de personas con discapacidad, manteniéndose en una esfera más académica y teórica (Goodley, 2017).

### **El modelo cultural**

Este modelo considera la discapacidad no como una tragedia individual, ni como un efecto de discriminación y exclusión social, sino que cuestiona la normalidad e investiga el resultado de las prácticas de (des) normalización en la categoría social que hemos venido a llamar discapacidad (Pérez Dalmeda, 2017).

Anne Waldschmidt (2017: 19-27) destaca cuatro puntos clave a para definir el modelo cultural:

1. Considera la discapacidad no como una entidad o hecho dado, sino como un discurso o como un proceso, experiencia, situación o evento. ‘Impedimento’, ‘Discapacidad’ y ‘Normalidad’ son significantes vacíos que hacen referencia a una suma de características físicas, psicológicas y cognitivas, las cuales tienen en común una serie de connotaciones negativas o positivas otorgadas por la sociedad, el saber académico, los medios de comunicación y el discurso cotidiano.
2. Define la discapacidad como una categoría distintiva, la cual se interpreta dentro de un marco dicotómico de diferencias corporales: sano, completo y normal versus enfermo, deficiente y desviado. De este modo, la discapacidad existe dentro de un orden cultural e histórico, y solo cuando y en la medida en que ciertas diferencias pueden distinguirse y considerarse relevantes para la salud.
3. Reivindica la interdependencia entre las subjetividades individuales y colectivas de quienes tienen o no discapacidad.

4. En lugar de seguir observando a las personas con discapacidad y preguntándoles a qué tipo de problemas se enfrentan y cómo la sociedad debería apoyarles, el enfoque cultural amplía su perspectiva hacia la sociedad y la cultura en general, con el objetivo de comprender las formas dominantes con relación a la salud, normalidad y funcionamiento.

En la actualidad, en la pluralista sociedad moderna, la discapacidad es entendida como una experiencia al mismo tiempo que como una característica propia de la condición humana (UN, 2007).

Resaltemos el valor agregado de la corriente filosófica poshumanista: Pérez, M. E. y Chhabra, G. (2019): “Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas”. *Revista Española de Discapacidad*, 7 (I): 7-27. Doi: Fecha de recepción: 17-01-2018 Fecha de aceptación: 14-02-2019, del que conseguimos puntualizar sobre los modelos teóricos de discapacidad en las últimas cinco décadas.

Cada uno de los modelos, diferenciados entre ellos, no para ser vistos como indicadores directos de los procesos (que más adelante serán desarrollados) sino garantizar que los espacios de la dignidad humana equilibren la igualdad de las personas con discapacidad.

Es preciso, citar a John Rawls sobre la idea de igualdad de oportunidades en el sentido de que los que poseen el mismo nivel de talento y habilidad y la misma disposición a hacer uso de esos dones, deberían tener las mismas perspectivas de éxito independientemente de su clase social de origen(...)

Las personas con discapacidad y sus derechos humanos, deben estar alineados para equilibrar las oportunidades en una sociedad dentro de la cual puedan desarrollar libremente sus proyectos de vida.

Este modelo social, con relación al Diseño e Implementación de este Modelo de Gestión de Recursos Humanos que asegure la inclusión de personas con Discapacidad en el Sector

Público de República Dominicana propician la disminución de barreras y pone en la base principios como autonomía personal, no discriminación, accesibilidad universal, normalización del entorno, entre otros. Así lo comprendemos, las limitaciones son construcciones sociales y por ende confinan la autonomía de vida en igualdad de oportunidades.

En las últimas décadas estamos viendo un desarrollo importante, que va en ascenso, estos cambios, muestran una transformación de como se estructura la forma de percibir y tratar a las personas con discapacidad en nuestras sociedades, navegando de lo que se conoce como modelo rehabilitador como punto de partida hasta el actual modelo social. Este último, modelo principal de la estructura de la siguiente propuesta, donde entendemos que las situaciones sobre discapacidad son un tema de derechos humanos.

Asimismo, ha sido considerada una construcción sociocultural dentro de un discurso basado en derechos, inspirada por los movimientos sociales(...) Se plantean debates muy intensos sobre la relación entre conceptos de equidad, igualdad, diferencia, similitud y su relación con los debates de la discapacidad; según cita Moreno, Angarita M., "Pistas para el diálogo entre salud pública y discapacidad: hacia una comprensión de la evolución del concepto de discapacidad", Cuadernos del doctorado núm. 8, Salud pública y discapacidad, Universidad Nacional de Colombia, 2008, p. 76.

De igual forma, en la actualidad se está pasando de la percepción de las personas con discapacidad, son enfermas, que debían de superar carencias y deficiencias a fin de adaptarse lo mejor posible a la sociedad existente, para lo que se les ofrecía el adecuado tratamiento médico, o en su caso, prestaciones económicas o sociales, se trata de lograr, por consiguiente, que sea la sociedad la que se adapte para dar espacios a toda clase de personas, según lo establece el modelo social. Véase a detalles en Campoy Cervera, I., Los derechos de las personas con discapacidad. Perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas, cit., p. 10.

### **¿Por qué este modelo y no otro?**

“El modelo social caracteriza a la persona con discapacidad a partir de:

a) *el cuerpo*, más que identificar qué tan completo está anatómicamente y qué tan cerca funcione de acuerdo con la *norma*, las personas que optan por poner en práctica este modelo se concentran en descubrir las habilidades y las capacidades que este individuo ha desarrollado con el cuerpo que posee, para luego, a través de procedimientos sistemáticos, potenciarlas;

b) *el entorno inmediato* (la familia), se tiene en cuenta el proceso por el cual pasan sus miembros al recibir la noticia de que uno de ellos ha sufrido una lesión o dificultad que desembocará en una discapacidad. Según cómo evolucione ese proceso, los miembros de su familia construirán un concepto de su familiar, y justamente este concepto facilitará o entorpecerá el desarrollo de habilidades y capacidades que intervendrán de manera directa en su mayor o menor integración, primero en la familia y luego en los otros entornos. Aquí cobra importancia el proceso socializador, pues se parte del supuesto de que es este el que puede facilitar o entorpecer la integración de las personas con discapacidad, dependiendo de las ideas, sentimientos e imágenes que cada miembro de la familia tenga sobre la discapacidad y de las prácticas sociales que desarrollen para lograr el equilibrio, y

c) *el medio*, como portador de oportunidades en términos de la equidad y de la eliminación de barreras, o como portador de riesgos, para realizar acciones de prevención de la discapacidad.”

Como gestores de recursos humanos, tocar al ser humano como personas hará de las instituciones, una gran fortaleza fundamentada en valores.

Sin embargo, es oportuno extender las investigaciones sobre este tema, como lo procura continuamente la gestión de cambios en la sociedad y en las instituciones.

## MARCO LEGAL

Las bases legales que sustentan el Diseñar e implementar un modelo de gestión de recursos humanos que asegure la inclusión de personas con discapacidad en el sector público (LEY N° 5 (2013) sobre Discapacidad), en adición a la ley mencionada:

- 1- **La Convención Declaración Universal de los Derechos Humanos**, como bases del sistema interamericano de promoción y protección de los derechos humanos. Visto: el art. 27 Trabajo y Empleo numeral 1, literales (a) y siguientes.
- 2- **La Ley N° 87 (2001). Crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social**, como objeto a establecer el Sistema Dominicano de Seguridad Social (SDSS) en el marco de la Constitución de la República Dominicana, para regularla y desarrollar los derechos y deberes recíprocos del Estado y de los ciudadanos en lo concerniente al financiamiento para la protección de la población.
- 3- **La Ley N° 41 (2008). Ley de Función Pública y crea la Secretaria de Estados de la Administración Pública**, tiene como objetivo regular las relaciones de trabajo de las personas designadas por la autoridad competente, para desempeñar cargos presupuestados para la realización de funciones públicas en el Estado, los municipios y las entidades autónomas en un ambiente de profesionalización y designación laboral de sus servidores.
- 4- **El Reglamento N° 523 (2009). De Relaciones Laborales y Sociales**, tiene por objetivo desarrollar las disposiciones de la Ley No. 41-08 que regulan las relaciones de trabajo y conducta entre los órganos del Estado y los funcionarios y servidores públicos para garantizar la paz laboral.
- 5- **El Reglamento N° 525 (2009). Reglamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación**, establece la metodología y los procedimientos a seguir para la programación, medición, retro información y mejoramiento del desempeño, así

como para la realización de las promociones y los ascensos de los servidores públicos de carrera, de acuerdo con lo que dispone la Ley No.41-08.

- 6- **El Reglamento N° 527 (2009). Estructura Organizativa, Cargos y Política Salarial de 2009**, establecer las normas y procedimientos para la creación, clasificación, modificación y supresión de los cargos presupuestados del personal de las instituciones definidas en el ámbito de aplicación, así como regular lo referente a la política salarial del sector público.
  
- 7- **La Ley N° 1 (2012). Ley que establece la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.**  
**Artículo 1.** Temporalidad. - La Estrategia Nacional de Desarrollo abarca el período de tiempo que se inicia desde su promulgación hasta el 31 de diciembre de 2030.  
**Artículo 2.** Ámbito de Aplicación. - La Estrategia Nacional de Desarrollo 2030 abarca el ejercicio por parte del sector público nacional y local de sus funciones de regulación, promoción y producción de bienes y servicios, así como la creación de las condiciones básicas que propicien la sinergia entre las acciones públicas y privadas para el logro de la Visión de la Nación de Largo Plazo y los Objetivos y Metas de dicha Estrategia.
  
- 8- **La Ley N° 166 (2012). Ley del Sistema Dominicano para la Calidad (SIDOCAL)**, como objetivo de ley, Artículo 1, numeral 1. Definir, establecer y regular el Sistema Dominicano para la Calidad, en lo adelante “SIDOCAL”, como la infraestructura nacional encargada de las actividades relacionadas directamente con el desarrollo y la demostración de la calidad, entre ellas la normalización, metrología, inspección y ensayo, certificación y acreditación, todas estructuradas de forma lógica y sujetas a una determinada jerarquía técnica y competencias institucionales.
  
- 9- **La Ley N° 247 (2012). Ley Orgánica de la Administración Pública**, tiene por objeto concretizar los principios rectores y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública, así como las normas relativas al

ejercicio de la función administrativa por parte de los órganos y entes que conforman la Administración Pública del Estado.

**10- Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad en la República Dominicana del 15 enero 2013, que deroga la Ley N° 42 (2000),** ampara y garantiza la igualdad de derechos y la equiparación de oportunidades a todas las personas con discapacidad y regula las personas morales, sin fines de lucro, cuyo objeto social sea trabajar para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

**11- Ley N° 105 (2013). Ley de Regulación Salarial del Sector Público, del 06 de agosto de 2013,** tiene por objeto establecer el marco regulador común de la política salarial para todo el sector público dominicano, con la finalidad de proporcionar una remuneración equitativa que sirva de estímulo a los servidores públicos para alcanzar, con niveles de rendimiento y productividad, los objetivos del Estado.

**12- Resolución N° 068 (2015). Resolución que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa para las Unidades de Recursos Humanos,** a ser implementada en los entes y órganos de la administración pública que recaen en el ámbito de aplicación de la Ley no. 41-08 de Función Pública.

**13- El Reglamento N° 251 (2015). Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar cargos de Carrera Administrativa del 13 de agosto de 2015,** tiene por objetivo establecer los principios, las normas, los procedimientos técnicos y la metodología que regirán la aplicación del Subsistema de Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar cargos de Carrera Administrativa General en la Administración Pública dominicana.

**14- La Constitución de la República Dominicana 2015,** Artículo 39.- Derecho a la igualdad, Artículo 58.- Protección de las personas con discapacidad, Artículo 60.- Derecho a la seguridad social, como ley fundamental sobre la que se asienta el estado dominicano con todo su carácter jurídico-político.

- 15-Ley N° 63 (2017). Ley de Movilidad, Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial de la República Dominicana. G. O. No. 10875 del 24 de febrero de 2017,** tiene por objeto regular y supervisar la movilidad, el transporte terrestre, el tránsito y la seguridad vial en la República Dominicana y establecer las instituciones responsables de planificar y ejecutar dichas actividades, así como la normativa a tal efecto.
- 16-La Resolución MAP N° 48 (2018). Que aprueba el Modelo de Gestión por Competencias y el Diccionario de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública,** a ser implementada en los entes y órganos de la administración pública que recaen en el ámbito de aplicación de la Ley No. 41-08 de Función Pública.
- 17-La Resolución MAP N° 40 (2018). Que aprueba el Manual de Organización Funciones del Ministerio de Administración Pública,** establece el procedimiento general para la contratación de nuevo personal, reajustes y aumentos salariales que deben agotar los entes y órganos de la Administración Pública, a ser implementada en los entes y órganos de la administración pública que recaen en el ámbito de aplicación de la Ley no. 41-08 de Función Pública.
- 18-El Reglamento N° 007 (2019). Sobre Accesibilidad,** establece los requisitos mínimos que deben cumplir los edificios o partes de ellos que se designen expresamente, a fin de suprimir las barreras arquitectónicas que obstaculizan el proceso de rehabilitación e integración social de personas que padecen algún grado de limitación.
- 19-La Resolución N° 99 (2019). Aprueba el Manual General de Cargos Civiles Comunes Clasificados del Poder Ejecutivo.** Clasificado como una herramienta de referencia de gran utilidad para el desarrollo e implementación de los subsistemas de gestión humana y en la elaboración de los manuales de cargos institucionales de los entes y órganos de la Administración Pública.

## DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

**Accesibilidad Universal:** es el grado de pendiente el cual permite que cualquier objeto sea utilizado por todo el público, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas.

**Adaptación del puesto de trabajo:** Consiste en eliminar barreras y modificar las condiciones del proceso de trabajo para que pueda ser realizado por un trabajador con discapacidad. En la mayoría de los casos, los ajustes son mínimos y no suponen apenas costes.

**Adecuaciones:** Ajuste del ambiente físico, social y de actitud a las carencias que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de oportunidades que todos los ciudadanos.

**Ajustes Razonables:** son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales artículo 3 de la Convención de la ONU.

### **Ajustes por Discapacidades:**

**1-Auditiva (sordo):** Se debe contar con la presencia de un intérprete de lengua de señas del respectivo país, con el ánimo de dejar claros todos los términos y las garantías.

**2-Visual (ciego o con baja visión):** esta persona pueda leer el contrato con alguien de su entera confianza, con el objetivo de garantizar la transparencia en el proceso, o que se le entregue en un medio magnético para ser leído con un lector de pantalla. En cuanto a las personas con baja visión, se puede proponer sea impreso en macro tipo o con un tamaño de fuente superior al comúnmente usado.

**3-Intelectual:** son declaradas incapaces de administrar su propia persona (interdictos), se hace indispensable la presencia del tutor, quien debe firmar.

**4-Física:** por su condición física se requieren tiempos específicos o pausas activas que les permitan a estas personas gozar de una mejor condición de salud, se recomienda establecer ajustes razonables en cuanto a los tiempos de trabajo y sus posibilidades de descanso durante la jornada laboral.

**Análisis del puesto de trabajo:** Etapa en la que se analizan las características y exigencias físicas, cognitivas, sensoriales e intelectuales de los puestos de trabajo, al objeto de determinar los perfiles básicos que más se ajusten para la inserción laboral.

**Autonomía:** La capacidad de controlar, afrontar y tomar decisiones personales sobre su estilo de vida de acuerdo con las normas y preferencias propias, así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

**Ayudas técnicas:** Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de esta, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente.

**Barreras:** Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo para ejercer el derecho laboral de la persona con discapacidad. Estas pueden ser:

- a) Actitudinales o sociales: aquellas conductas, palabras, frases, sentimientos, estigmas, que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en situación de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;
- b) Comunicativas: aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, a la consulta, al conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o

modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción comunicativa de las personas; y

- c) Arquitectónicas o físicas: aquellos obstáculos materiales o contruidos que impiden o dificultan el desplazamiento, acceso y uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

**Buenas prácticas:** Por buenas o mejores prácticas se entiende un conjunto coherente de acciones que han rendido bien o incluso excelente servicio y que se espera que, en contextos similares, rindan similares resultados.

**Certificación de discapacidad del CONADIS:** según la facultad que le otorga la Ley N° 05 (2013) para expedir certificaciones de diagnóstico, clasificación y valoración requeridas por los/as interesados/as, tanto a los fines de los beneficios de la presente ley como de cualquier otro fin legal.

**Contrato de aprendizaje:** se pueden celebrar el contrato de aprendizaje sin límite de edad.

**Convención de la ONU:** En agosto del 2008 el estado ratificó la “Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo” promulgada en el año 2006. El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

**Concursos públicos:** son procesos en los cuales se hace pública la disponibilidad de una vacante, para ocupar un cargo y son sometidos a evaluación técnica, con las mismas condiciones, atendiendo a las normas y procedimientos establecidos.

**Concursos internos:** serán procesos dirigidos a los servidores de carrera de toda la Administración Pública que cumplan con el perfil del cargo vacante objeto del concurso y

los mismos servirán para ascender dentro del Sistema de Carrera Administrativa, conforme al reglamento que lo rige.

**Concursos externos:** serán procesos dirigidos al mercado laboral para que participen los ciudadanos, las ciudadanas y aquellos servidores públicos interesados en ingresar al Sistema de Carrera Administrativa y que cumplan con los requisitos establecidos en el perfil del cargo, en las bases del concurso y en el Artículo 17, del presente Reglamento.

**Curso-concurso:** se realizarán para los cargos típicos (propios de las instituciones) de los grupos ocupacionales III y IV, y los programas especiales de capacitación y formación constituirán y sustituirán los factores conocimientos técnicos, experiencia y entrevista por competencia, evaluados en los Concursos Internos y Externos, según lo establecido en el Reglamento no. 251-15.

**Dependencia:** Estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de una o más deficiencias de causa física, mental o sensorial, ligadas a la falta o pérdida de autonomía, requieren apoyo.

**Diagnóstico Clínico y/o diagnóstico psicológico:** Un Diagnóstico clínico o psicológico contiene los datos, evaluaciones e informaciones de cualquier índole sobre la situación clínica de un paciente a lo largo del proceso.

**Discriminación:** Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza sobre los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.

**Diseño Universal:** La actividad por la que se conciben o proyectan entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de forma que puedan ser utilizados por todas las personas o en su mayor extensión posible.

**Empleo:** Trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

**Empleo con apoyo:** Es el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores y trabajadoras con discapacidad con dificultades de inserción laboral en empresas del mercado común y en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

**Empleo protegido:** Es aquel empleo que a consecuencia de su discapacidad no ejercen de la manera típica en las organizaciones.

**Igualdad de oportunidades:** Para las personas con discapacidad es la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positivas, orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

**Inclusión social:** Es un proceso que asegura que tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de discapacidad, mediante acciones concretas para tener mejor calidad de vida.

**Intermediación laboral para personas con discapacidad:** Busca facilitar el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades, acercando la demanda laboral de las personas con discapacidad a la oferta de empresas del sector privado y público. Comprende al menos las siguientes acciones: entrevista con empresa, análisis de puestos de trabajo, selección de postulantes para cargos solicitados, aprestos laborales, colocación laboral selectiva, seguimientos laborales al trabajador colocado, orientación/asesoría a la empresa.

**ODS:** Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son fruto del acuerdo alcanzado por los Estados Miembros de la ONU y se componen de una Declaración, 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas para 2030.

**Oficinas Municipales de la Discapacidad:** tienen como finalidad atender, orientar y facilitar el proceso de inclusión social residentes de las comunas y de organizaciones relacionadas con el tema, a través de acciones tendientes a mejorar su calidad de vida y su participación social.

**OIT:** la Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

**OMIL:** es la Oficina Municipal de Información Laboral, también conocida como Oficina Municipal de Intermediación Laboral, organismo dependiente administrativamente de las municipalidades y bajo dependencia técnica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

**OTEC:** Los Organismos Técnicos de Capacitación son instituciones acreditadas por el (SENCE) con exclusividad para ejecutar actividades de capacitación que puedan ser imputadas a la Franquicia Tributaria y ser contratadas por el servicio para la ejecución de cursos financiados con sus recursos públicos.

**OTIC:** Los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación son las instituciones que administran parte o todos los recursos que sus empresas afiliadas pueden destinar a capacitación gracias a la franquicia tributaria (SENCE). También sirven de nexo entre la empresa y el (OTEC).

**Otras modalidades de trabajo:** Este concepto es acuñado por la Red Incluye de acuerdo con las experiencias actuales, asociadas al contexto social, político, normativo y laboral en que nos encontramos ante la búsqueda de oportunidades que favorezcan la inclusión laboral

**Persona con discapacidad:** es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en correspondencia con las condiciones que presentan los demás.

**Prevención de la discapacidad:** es toda acción o medida, pública o privada, que tenga por finalidad impedir o evitar que una persona experimente una deficiencia que restrinja su participación o limite su capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, así como impedir que esta llegue a ser permanente. La prevención siempre considerará el entorno económico, social, político o cultural que puede agravar o atenuar la deficiencia de que se trate.

**Prevención inclusiva de riesgos laborales:** la prevención inclusiva de riesgos laborales pone el foco en las condiciones del entorno y la actividad técnica desarrollada por la empresa para disminuir los riesgos laborales, tomando en cuenta la diversidad de personas que en él se desempeñan y considerando que en la actualidad las personas con discapacidad cuentan con mayores posibilidades de acceso al trabajo.

**Per capita:** definido como el promedio por persona, se usa en informes financieros, aplicado en cualquier escenario en la que se represente un conjunto de habitantes.

**Registro Nacional de la Discapacidad:** bajo el cargo del Servicio de Registro Civil e Identificación, reúnen los antecedentes de todas las personas que han sido declaradas “con discapacidad” por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) y que hayan expresado su voluntad de ser inscritas. Asimismo, el Registro mantiene los antecedentes de las personas jurídicas y las organizaciones de rehabilitación, productivas, educativas, de capacitación, de beneficencia, gremiales, sindicales y en general aquellas que se desempeñen o relacionen con personas con discapacidad, para gozar de los beneficios que la Ley N° 5 (2013) les otorga por su labor.

**Sello de Buenas Prácticas Inclusivas:** es un reconocimiento a iniciativas exitosas en su accionar, que contribuyen a la inclusión y accesibilidad, otorgado a quienes las implementen.

**SENADIS:** el Servicio Nacional de la Discapacidad chileno, es un servicio público funcionalmente descentralizado y desconcentrado territorialmente, que tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades, inclusión social, participación y accesibilidad de las personas con discapacidad. Fue creado por mandato de la Ley N° 20-422 (2010) que Establece Normas sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, normativa publicada en el Diario Oficial el 10 de febrero de 2010 en Santiago de Chile.

**SENCE:** el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) es el ente público responsable de supervigilar, dictar las normas y acreditar el sistema nacional de capacitación laboral, así como de la administración del Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP). Depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Fue creado en el año 1976.

**Servicio de apoyo:** Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.

**Sensibilización:** acciones orientadas a acercar a la sociedad para fomentar el respeto de los derechos y la dignidad de estas personas, combatir los estereotipos, prejuicios y acciones perjudiciales, promoviendo el compromiso al respecto.

**SISMAP :** es un sistema de monitoreo para medir los niveles de desarrollo de la gestión pública, está orientado a monitorear la gestión de los entes y órganos del Poder Ejecutivo, a través de nueve (9) Indicadores Básicos de Organización y Gestión (IBOG) y sus Sub-Indicadores Vinculados (SIV) en el marco de los principios de eficacia, objetividad, transparencia y publicidad, entre otros que establece la Constitución de la República para la

Administración Pública; las directrices de la Ley No. 41-08 de Función Pública, sus reglamentos y otras normativas complementarias.

**Trabajo Decente:** Trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social. Debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son:

- a) la promoción de los derechos laborales;
- b) la promoción del empleo;
- c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y
- d) el fomento del diálogo social.

**Vida Independiente:** El estado que permite a una persona tomar decisiones, ejercer actos de manera autónoma y participar activamente en la comunidad, en ejercicio del derecho al libre desarrollo de la personalidad.

**Vulnerabilidad social:** es la inhabilitación de derechos de personas, organizaciones o sociedades que en situaciones extremas se ven expuestos a abusos que conllevan a la exclusión social.

**INAP:** Instituto Nacional de Administración Pública, es una institución pública, dependiente del Ministerio de Administración Pública, que se dedica a la formación, capacitación, perfeccionamiento y actualización de los empleados del Estado, cuya visión: “Transformar al servidor público dominicano, a través de una formación integral, para el desempeño idóneo de sus funciones al servicio de la ciudadanía”.

**INFOTEP:** Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional, es un organismo estatal autónomo de la República Dominicana que se encarga de la formación técnica profesional del país, es una institución investida de personalidad jurídica y autonomía presupuestaria

**MAP:** Ministerio de Administración Pública es el órgano rector del empleo público y de los distintos sistemas y regímenes previstos por la Ley N° 41 (2018) de Función Pública, del

fortalecimiento institucional de la Administración Pública, y de los procesos de evaluación de la gestión institucional.

**Máxima Autoridad Ejecutiva:** El titular o representante legal de la entidad contratante o quien tenga la autorización para celebrar contratos.

**Acción de personal:** formulario para documentar los movimientos realizados a los (as) empleados (as) de la institución.

**Cambio de designación o traslado:** formulario que hace referencia a la acción de cambio de funciones en un empleado o traslado a una nueva área.

**Evaluación de desempeño:** es un sistema formal para estimar el cumplimiento de las obligaciones laborales de un empleado.

## **1. TEMA:**

Diseñar e implementar un modelo de gestión de recursos humanos que asegure la inclusión de personas con discapacidad en el sector público. Ley N° 5 (2013).

## **2. OBJETIVO GENERAL:**

**Implementar un modelo de gestión de recursos humanos que asegure la inclusión de las personas con discapacidad en el sector público para el período de gestión 2021-2024.**

### **Base Legal**

El proceso de inserción a implementarse está sustentado en la Constitución de la República Dominicana, sección I, sobre los derechos civiles y políticos art. 39: “Derecho a la Igualdad. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato de las instituciones, autoridades y demás personas y gozan de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin ninguna discriminación por razones de género, color, edad, discapacidad, nacionalidad, vínculos familiares, lengua, religión, opinión política o filosófica, condición social o personal”.

Por su parte la convención de los Derechos Humanos de Personas con Discapacidad (PCD), lo ratifica en la Ley N° 1 (2012), sobre la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030, cuando en el capítulo VI artículo 23, desarrolla los objetivos específicos correspondientes al segundo Eje Estratégico, planteado en el artículo 8, el cual se refiere a una sociedad con igualdad de derechos y oportunidades y plantea en su objetivo específico 2.3.6 “igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, para impulsar su inclusión económica y social y proteger aquellas en condiciones de vulnerabilidad”.

Por otro lado, la Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad en la sección III, plantea en el artículo 14, la integración laboral y dicta los lineamientos para que las instancias públicas y privadas garanticen la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sus nóminas de trabajo con una participación de un cinco por ciento (5%) en el sector público y al dos por ciento (2%) en el sector privado.

## Tipos de Discapacidad

Físico Motora	Visual	Intelectual	Auditiva	Del habla
				
402.661	268.594	150.397	97.735	84.259

**Tabla 3. Estadísticas por tipos de Discapacidad.**

### Estadísticas vinculadas al ámbito laboral

Estadísticas Generales Referentes a las Personas con Discapacidad, basado en la encuesta ENHOGAR 2013 de la Oficina Nacional de Estadística (ONE). <http://conadis.gob.do/estadisticas/>.

Sobre la base de la ENHOGAR 2013, la Población Económicamente Activa (PEA) con alguna discapacidad representa solo el 35.9% de la población total con discapacidad. El resto se encuentra en condición de inactividad, con el móvil de que los datos oficiales sobre discapacidad en República Dominicana no son claros, explicado anteriormente.

### Población Destinataria

**Personas con Discapacidad:** Síndrome Down, o alguna Discapacidad Cognitiva, Discapacidad Motora, Visual y Trastorno por Déficit de Atención con Hiperactividad (TDAH), entre otros a partir de los 18 años.

**Relacionada:** Familiares de los empleados que residen con ello y miembros de la institución en condiciones de vulnerabilidad.

## **POR CUANTO:**

Implementar este modelo de gestión, contribuirá a las instituciones a operar procedimientos de inserción uniformes y congruentes, sin improvisación al acoger una persona con discapacidad, lo que repercutirá en su estado emocional, contando que están preparados para recibirlos, por ende, no tan solo eleva el índice de los jóvenes con discapacidad mediante su inclusión como población económicamente activa, permite la auto generación de ingresos para los jóvenes con Discapacidad de los niveles socio económicos pobre y muy pobre de las zonas urbana, semiurbana y rural de República Dominicana.

## **ENFOQUE PARA LOGRAR:**

### **Área Laboral**

- ❖ Afrontar los cambios laborales.
- ❖ Manejar la disciplina, perseverancia, calidad y cooperación en el medio laboral.
- ❖ Mostrar interés por la finalidad de su trabajo.
- ❖ Potenciar las relaciones con compañeras y/o compañeros.
- ❖ Comprender y respetar la normativa laboral interna.
- ❖ Conocer los deberes y responsabilidades laborales.
- ❖ Conocer sus derechos como trabajador (a).
- ❖ Conocer la estructura de la empresa en la que presta servicio.
- ❖ Manejar sus habilidades y sus dificultades en el medio laboral.
- ❖ Utilizar de manera adecuada los instrumentos de trabajo.
- ❖ Fomentar la responsabilidad en el desempeño del trabajo.

### **Área de Habilidades Sociales**

- ❖ Ser asertivo y cortés.
- ❖ Instruir sobre habilidades sociales.
- ❖ Ser independiente.
- ❖ Participar en actividades sociales.

## **Área de Comunicación**

- ❖ Conocer e interpretar señales comunicativas.
- ❖ Expresar sugerencias y opiniones.
- ❖ Utilizar los canales de comunicación de la empresa.

## **Área de Salud, Seguridad y Cuidado Personal**

- ❖ Conocer su estado de salud.
- ❖ Manejar los riesgos en el desarrollo de sus tareas.
- ❖ Mantener un entorno de trabajo seguro.
- ❖ Cuidar su higiene personal y su imagen.

Como observamos, es una responsabilidad nacional e internacional adecuar las instalaciones laborales, eliminar barreras y hacerlas accesibles conforme la población laboral presente y futura, así como para él y público en general, en el parámetro que las instituciones del Estado son mayormente de servicios. Estas adecuaciones deben ser conforme a todas las facilidades que las instituciones, puedan ofertar a lo interno y externo.

Cada vez que los Estados ratifican un convenio internacional, apropiarse de esta, como responsabilidad social e impacto directo a los gestores del talento humano quienes se implican a adoptar medidas efectivas para acatar los acuerdos que voluntariamente han concertado; de aquí que la convención internacional plantea una serie de acciones y el país ha sido receptivo con la promulgación de la Ley N° 5 (2013) y su reglamento de aplicación, así como con otras leyes supletorias.

El sector público sensibilizado y comprometido con el desarrollo de nación, trata de cumplir las directrices trazadas, pero al momento no cuenta con procedimientos que facilite o guíen estos cumplimientos, es aquí donde este Modelo de Gestión de Recursos Humanos asegure la inclusión de las Personas con Discapacidad para el periodo de gestión 2021-2024; se dispone, en interés de colaborar con las buenas prácticas de inclusión laboral para personas con discapacidad (PCD), en el sector público.

Por lo expuesto, favorecer al mismo tiempo, al fortalecimiento institucional como aporte para las áreas de recursos humanos, por tradición los modelos de gestión están encaminados a una población estándar, pretendemos poder ejecutar todos los requerimientos, que no solo exige las presentes leyes, sino que son derechos fundamentales que conviene observar y respetar.

### **3. Objetivos Específicos:**

#### **3.1 Realizar estudio organizacional que determine las líneas de acciones para insertar la población con discapacidad al sector público para lograr su cumplimiento en un 100% sobre la igualdad y equidad requerida a corto plazo.**

El Análisis FODA o DAFO como herramienta diseñada para comprender la situación de un sector, en este caso el sector público, realizar una lista completa de sus fuerzas impulsoras internas (Fortalezas) que corrija sus fuerzas restrictivas internas (Debilidades), para aprovechar las ventajas de las fuerzas impulsoras externas (Oportunidades) y contrarrestar las fuerzas restrictivas externas (Amenazas), serán fuente esencial para la toma de decisiones actuales y futuras, identificando el impacto o valor agregado y las áreas responsables de ejecutarlas.

Es conveniente realizar un levantamiento de las condiciones y procedimientos empleados por las instituciones que tienen entre su empleados, personas con discapacidad.

La Accesibilidad Universal conduce a la elaboración de planes de remosamiento de estructura y/o espacios sin límites de barreras así como de inversiones que ha de formar parte del presupuesto institucional o definido por una área en particular, para tales fines.

Esta no solo se refiere al tránsito; accesibilidad es un concepto amplio en materia de discapacidad y comprende además del tránsito externo, internos las adaptación de los equipos y programas que hacen viable el trabajo para una persona con discapacidad.

Como el análisis FODA o DAFO para identificar las estrategias a ejecutar, otras herramientas de igual aplicación, pueden ser empleadas para determinar la línea de acción a implementar en este modelo, para el análisis situacional sobre accesibilidad.

Veamos el siguiente ejemplo con datos reales d/f mayo 2018 del Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA):

### **Ejemplo: Plan de intervención**

#### **Presentación del problema**

La amplitud del área y el alto tráfico vehicular, que se registra en la entrada/salida del Centro Comercial Empresarial, ubicado del lado de la Calle Guarocuya, el cual es también utilizado como salida de los clientes del Super Mercado y en cuya trayectoria está ubicado el edificio de INAPA, se ha convertido trayecto de alto peligro para la población no vidente, ancianos o usuarios de sillas de ruedas y público en general.

Por otra parte, la mala condiciones de la acera, hoyos, obstáculos (carros y basuras) hace necesario poner en práctica medidas que protejan a los peatones, pues la institución cuenta con empleados no videntes, usuarios de sillas de ruedas y de bastones, los que en ocasiones para llegar a su lugar de trabajo se ven en la necesidad solicitar que los alcance para poder llegar a la oficina.

#### **Diagnóstico**

Mediante la observación directa es posible comprobar la inseguridad que representa el trayecto señalado por la falta de un mecanismo de señalización y control (terrestre y lumínico) para las personas que tengan algún impedimento o avanzada edad.

En el análisis **FODA** podemos observar que todas estas debilidades se convierten en fortalezas con beneficio directo a la población en general, por consecuencia al fortalecimiento institucional.

**Fortaleza:**

Proyección institución en cuanto a su responsabilidad social.

Promoción y solución a un problema ciudadano (persona con discapacidad).

Establece y fortalece vínculos de colaboración institucional Público /Privado con el entorno.

Inversión de bajo costo y compartida.

**Debilidad:**

Áreas fuera de linderos de la intuición.

Depender de otras instituciones para solución permanente.

**Amenaza:**

No poder solucionar a tiempo para participar en RD-Incluye 2019.

Otro tome la iniciativa.

**Oportunidades:**

Mejorar la calidad del libre tránsito de nuestros servidores con discapacidad y público en general.

Alianza con los vecinos.

Promoción implícita de la inserción de personal con discapacidad a otras instituciones.

Buena aceptación por parte de la ciudadanía (aumento de la imagen pública institucional).

**Objetivo general del levantamiento expuesto por el INAPA:**

Corregir las condiciones de inseguridad peatonal existente en el trayecto de la Núñez de Cáceres y Guarocuya, correspondiente a la acera del Centro Coordinador Empresarial hasta la entrada principal de la sede central de INAPA.

## **Objetivos específico del levantamiento expuesto por el INAPA:**

Colocar señalización en tierra para usuario de bastón.

Luces control de pared en entrada salida del parque del centro coordinador Empresarial.

Arreglo de acera trayecto Núñez de Cáceres y Guarocuya (hasta entrada de INAPA).

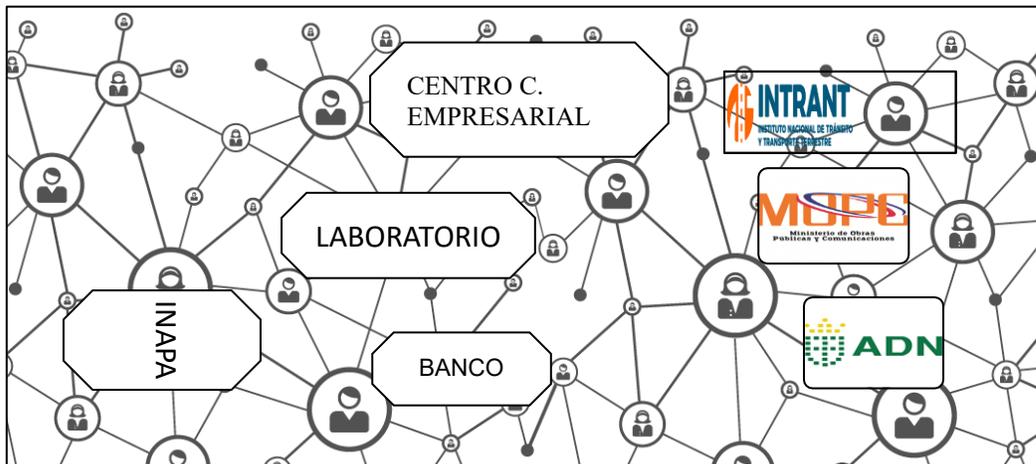
Identificación y Señalización de obstáculo trayecto Núñez de Cáceres y Guarocuya (hasta entrada de INAPA).

Corrección de bordes acera de INAPA.

Ampliación de rampa de entrada del personal de INAPA.

### **Modelo de intervención**

Alianza y colaborativa con instituciones pública y privada.



**Figura 1. Modelo de intervención**

**Marco Legal en el cual sustentaron:** Ley 176-07 Art. 19 Letra G.; Ley 176-07 Art. 20; Ley 176-07 Art. 79- Letra a; Ley 176-07 Art. 282 Letra b. Párrafo 4to.; Ley 63-17, Art. 146, 148, 149 y 237.

**Reglamento para estacionamiento vehicular M-002DGRS:** Numerales: 3.4; 3.4.4; 3.5, 3.6; 4.24; 4.25; 4.4.

Según comentarios expuestos durante la entrevista, el tiempo actuó a beneficio de la parte interesada, pues el INTRAN durante la asamblea VII expuso en el observatorio Iberoamericano de seguridad Vial su plan “Peatón Seguro” d/f 23/04/2018.

**Otras informaciones serán encontradas en el anexo 1 como resultado de esta intervención.**

### **3.1.1 Definir Procesos de accesibilidad Institucional.**

El Reglamento M-007 sobre accesibilidad 2019 del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, establece los requisitos mínimos que deben cumplir los edificios o partes de ellos que se designen expresamente, a fin de suprimir las barreras arquitectónicas que obstaculizan el proceso de rehabilitación e integración social de personas que padecen algún grado de limitación.

Este Reglamento (M-007) para Proyectar sin Barreras Arquitectónicas, contiene una serie de regulaciones necesarias para la accesibilidad de personas con discapacidad; se requiere de adecuaciones de espacios y será de gran valor guiarnos por el mismo.

#### **Símbolo de seguridad:**

Compuesto de una señal de seguridad circular y el símbolo de seguridad cuya expresión internacional representa la no existencia de barreras arquitectónicas. Deberá ser colocado en la entrada de todos los edificios Oficiales y Privados que ofrezcan facilidades a los individuos con limitación, garantizando su visibilidad desde cualquier ángulo. (Figura 2.1).



**Figura 2. Fuente: Reglamento M-007 para Proyectar sin Barreras Arquitectónicas del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones**

**Ejemplo:** De tener un puesto a ocupar por una persona usuaria de silla de ruedas, debemos considerar los giros especial requeridos por el usuario, el reglamento indica tomar en cuenta el alcance y el grado de movilidad desde la silla de ruedas, para ponderar entre otros: el factor de visibilidad reposapiés y reposa brazos.

El conjunto de desplazamientos, de personas y mercancías, que se producen en cualquier lugar con el propósito de superar distancia que separa los lugares se denomina como movilidad, se realiza por desplazamientos: caminando o por diferentes medios o sistemas de transporte; esta observación a razonar como apertura u oferta de una posición de trabajo para una persona con o sin discapacidad, en esta ocasión con énfasis en la persona con discapacidad, reconociendo las limitaciones de transporte adaptado para esta población.

Consideramos que la Ley No. 63 (2017) de Movilidad Urbana, representa un gran logro y hace más viable las condiciones de esta población, no es menos cierto que queda mucho por hacer. La propia ley en su artículo 6 trata como un principio rector, la concepción de desarrollo social y la integración económica y la accesibilidad universal (...) razón está por la que no podemos dejar de considerarla en la presente propuesta.

**Para proyectar sin barreras arquitectónicas, consideremos las siguientes áreas de accesibilidad a valorar:**

## **Rampas y baños**

Es muy importante considerar los desniveles entre áreas, el material de construcción, las dimensiones y longitud de barandas entre otros detalles para las instalaciones de rampas. Por igual los espacios sanitarios, usados a su vez por los envejecientes que acudan a los lugares en busca de servicios.

## **Puertas**

La puerta, sin importar el lugar que esta ocupe dentro de la edificación, el reglamento M-007 establece la medida estándar de que esta debe disponer, siendo esta de mínimo libre de 0.85 mts. de anchura. Cuando se trate de puertas pesadas giratorias, o que requieran de gran esfuerzo físico para ser operadas manualmente, deberá haber para el uso de personas con limitación otra puerta de fácil manejo; o se recomienda el uso de puertas automáticas. En otros casos las puertas corredizas, son una solución, siempre considerando que los rieles no sobresalgan del nivel del piso.

El reglamento M-007 plantea una serie de requerimientos sencillos e importantes que están alineado con la seguridad en el puesto trabajo, razón necesaria para siempre consultar al reglamento, si se tiene el interés de ser una institución accesible. **Otras informaciones serán encontradas en el anexo 1.**

## **Ejemplo**

Desde la experiencia del Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados esta accesibilidad se puede trabajar en fases, desde lo más básico a lo más complejo, gestionando de manera oportuna lo planificado en el presupuesto institucional. El INAPA, está ubicado en la calle Guarocuya #419, Centro Comercial El Millón, Código Postal 10142, Santo Domingo, República Dominicana.

Es importante señalar, que las áreas de mejoras a infraestructura, mobiliarios, espacios físicos específicos estarán acondicionados mediante cotizaciones, según el año a implementar dicho

modelo de gestión para el cumplimiento de la accesibilidad, contemplado el Reglamento M-007 para Proyectar sin Barreras Arquitectónicas del Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones.

A continuación vemos el presupuesto estimado e imágenes en los anexos, sobre las mejoras realizadas en el INAPA, en cumplimiento a la colaboración con las buenas prácticas de inclusión laboral y accesibilidad en el sector público. (Estimación de gastos, Tabla 3.)

### Presupuesto, fundamentado con el ejemplo

ESTIMACIÓN DE GASTOS AÑO 2019.

**Fuente: División de Planta Física, sede central del INAPA**

Tipo	Objeto	Cuenta	Sub-Cuenta	Auxiliar	Descripción	Monto RD\$
<b>Infraestructuras e Inmobiliario</b>						<b>728,620.00</b>
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Acera Sede Central	170,000.00
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	(3) Rampas	145,800.00
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	(2) Parqueos (Letreros y Pinturas)	23,500.00
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	(20) Puertas (Llavines)	111,820.00
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	(1) Muebles de recepción Principal	2,500.00
N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	(2) Baños	275,000.00

**Tabla 4. Estimación de gastos.**

Fuente: elaboración propia

El ámbito de accesibilidad universal como buena práctica, seguida por la producción de conocimiento, sensibilización y concientización, trabajo, educación, salud y justicia; impulsa a que el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) con la asistencia del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), reconocieran a 64 organismos tanto del sector público como del privado, quienes dentro de sus normas y planificación, implementan y desarrollan acciones de buenas practicas. **Otras informaciones serán encontradas en el anexo 2.**

El INAPA, recibió el Sello de Buenas Prácticas en accesibilidad para las Personas Con Discapacidad, RD Incluye 2019 categoría ORO.

**Todo es posible. ¡Querer, definitivamente es poder!**

### **3.1.2 Definir cargos generales y los propios de un sector en particular.**

*“Sin acción, no hay derecho”*, amparados en la Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad en la República Dominicana, que garantiza la igualdad de derechos (...), de igual modo, lo establecido en la Resolución N° 99 (2019), que aprueba el Manual General de Cargos Comunes Civiles Clasificados del Poder Ejecutivo, como guía y referencia para la elaboración y actualización de los manuales de cargos clasificados de los entes y órganos que recaen en el ámbito de aplicación de la Ley N° 41 (2008) de Función Pública.

#### **Otras informaciones serán encontradas en el anexo 3.**

Este modelo de gestión de recursos humanos para la inclusión en el sector público reconoce y se alinearán a todos los cargos establecidos en la presente resolución y a los cargos misionales típicos de las instituciones que implementaran dicho modelo, con los ajustes razonables por discapacidad, como valor agregado a esta población sin límites de barrera.

Como referencia, el formulario de ajuste de cargos, extraídas de la guía para la integración laboral de personas con trastorno mental de la Obra Social “La CAIXA”, como un patrón favorable para elaborar las adaptaciones que se crean oportunas. **Ver anexo: Formulario1 de ajuste de cargos laboral.**

Para estos ajustes de cargos, es acertado tener claro los siguientes modelos:

#### **El modelo de competencias**

Se refiere a los recursos con los que cuenta un individuo para asumir progresivamente nuevos roles, adquirir habilidades y capacidades; en definitiva, adecuarse mejor a los cambios.

Se ha de considerar aquí las capacidades personales y las necesidades del puesto laboral, el Modelo de Competencias también es el marco de abordaje de los procesos de acompañamiento a la inserción laboral y en el cual se desarrollan aquellas competencias clave para optimizar la contratación con algún trastorno mental.

### **El modelo de apoyo**

El tipo de armonía al cargo que cada persona requiere, representada en esta metodología propone considerar sobre la base del perfil laboral de la persona y cargo a ocupar. Por ello, es necesario realizar un análisis de las demandas del trabajo y del entorno o entornos donde este se desarrollará, para diseñar los apoyos más adecuados según la persona, momento y contexto.

Y es que, la acción profesional y el desempeño de una vida laboral involucran el desarrollo de competencias, implicando capacidades cognitivas, conocimientos y comportamientos específicos de todos los empleados; así como de apoyos en determinadas circunstancias.

En estos tiempos de innovación, el entorno cambiante permite desarrollar actividades para la integración exitosa, sin olvidar que, al pasar de una condición a otra, crea emociones y actitud proactiva entre los individuos, los grupos y/o las instituciones en general.

*“El Cambio requiere de individuos y organizaciones que piensen, actúen y se desempeñen de una forma diferente”.*

Una gestión del cambio en la organización viene a facilitar el desarrollo de la estrategia el reto consiste en lograr que los empleados se involucren en los procesos, y una forma de proyectarlo es partiendo del principio 4 de calidad, puntualizada como enfoque basado en procesos: “Un resultado deseado se alcanza más eficientemente cuando las actividades y los recursos relacionados se gestionan como un proceso”.

Los procedimientos que este modelo de gestión de recursos humanos para personas con discapacidad, presentan a continuación, no solo nos encaminan a identificar mejoras

continuas, es hacer nuestros todos los métodos implementados en sociedades más avanzadas como las europeas y que en nuestras instituciones lo han implementado de forma empírica, es decir, basados en la experiencia sobre el manejo de esta población y desde la gestión de recursos humanos se ha tratado de encaminar, sin embargo, es preciso iniciar a documentar.

### **3.2 Diseñar proceso de reclutamiento y selección, a fin de garantizar en un 90% la inclusión con permanencia a largo plazo.**

El creciente índice de prevalencia en la República Dominicana según datos de la de la Oficina Nacional de Estadística, publicado en la encuesta ENHOGAR-2013, la población con alguna discapacidad en el país según el censo representa el 35% de la población, por lo que, a diez años de estos datos, es alta la posibilidad de que vaya en aumento.

Si bien el trabajo constituye un aspecto de gran importancia en la vida de las personas, y el acceso al trabajo es la principal vía para la inclusión social de personas en riesgo de exclusión, es conveniente valorar los beneficios (Secker & Membrey, 2003) que puede significar el ejercicio de una acción en el trabajo con discapacidad intelectual, en relación con ciertos riesgos asociados a la realización de esta actividad.

La inclusión social es un fenómeno complejo y multidimensional, y el proceso de pérdida de participación del individuo en alguno de estos ámbitos puede dar lugar a la exclusión.

La fase de inclusión laboral implica (Rubio, Palacín, Colomer & Cruells, 2008):

- Identificar demandas y necesidades individuales.
- Determinar factores críticos o de incidencia de empleabilidad.
- Diseñar itinerarios de inserción adecuados, según el perfil profesional.
- Construir un plan de trabajo.
- Identificar, valorar y potenciar las competencias transversales (técnicas, sociales, laborales, etc.).
- Investigar oportunidades y fórmulas de apoyo necesaria.

- Desarrollar estrategias para el mantenimiento de la inserción laboral una vez conseguida.

Las intervenciones en el ámbito laboral se desarrollan desde una serie de modelos que interactúan para abordar de forma efectiva los procesos de inclusión de las personas que tienen especiales dificultades en el acceso al mercado laboral ordinario.

Estas intervenciones están basadas principalmente en los Principios del Empleo con apoyo y en el Modelo de Competencias, descritas anteriormente. Una vez la persona comienza a trabajar en un nuevo puesto de trabajo, el acompañamiento a la inserción será el soporte para la adaptación y el seguimiento post-inserción ayudará a la permanencia en el puesto de trabajo, acompañando tanto a la institución, a la persona trabajadora como al coordinador(a) del programa.

Oscilaremos entre “nada”, nada debe cambiar pues todo debe permanecer igual para no generar discriminación, y “todo”, todo debe cambiar pues se deben llevar a cabo ajustes en todas las buenas prácticas dentro de este sector.

### **3.2.1 Indicar documentos de admisión**

Un aspecto clave para promover actitudes respetuosas para esta población, es asegurar que las políticas de contratación de personal, incentivos, ascensos, formación profesional, evaluación del desempeño, entre otros y administración de los recursos humanos en general, no discriminen por razones de discapacidad.

La expectativa es unir los esfuerzos para eliminar la discriminación a medida que tanto el sector público y privado abordan el cumplimiento que establecen las leyes, específicamente Decreto N° 363 (2016) y el Reglamento de la Ley N° 05 (2013) sobre Discapacidad.

En adición a todas las documentaciones típicas requeridas al convocar a nuevos candidatos, solicitar:

- **Diagnóstico Clínico y/o diagnóstico psicológico el cual** contribuye a un proceso de reclutamiento menos costo, al margen, de que baterías psicométricas requeridas por esta población por lo regular resultan muy costosas.
- **Certificación de discapacidad del CONADIS.**

### 3.2.2 Especificar, por discapacidad el proceso inclusión

Consultadas las normas, leyes y políticas de discapacidad, no se requiere **especificar, por discapacidad el proceso inclusión**, más bien, el departamento de reclutamiento y selección efectuará los **Ajustes Razonables**.

En términos prácticos, la discapacidad se manifiesta en los siguientes niveles de funcionamiento:

#### Tipos de niveles de funcionamiento de la discapacidad

**Ligera:** posee potencialidades de escolaridad hasta noveno grado en educación especial.

- Susceptible de formación laboral.
- Capaz de integrarse social y laboralmente.

**Moderada:** posee potencialidades de escolaridad hasta sexto grado en educación especial.

- Susceptible de formación laboral.
- Capaz de integrarse social y laboralmente con ayuda.

**Severa:** posee potencialidades para alcanzar habilidades adaptativas funcionales.

- Susceptible de aprendizaje de técnicas laborales elementales.
- Capaz de integrarse social y laboralmente con ayuda en un medio protegido.

**Profunda:** posee potencialidades de comunicación verbal o extraverbal elementales.

- Dependiente en actividades de la vida diaria.

- Sus posibilidades de desarrollo están directamente relacionadas con las oportunidades que les ofrecen tanto en la familia como en la comunidad.

Otro aspecto, para tener en cuenta, es la **discapacidad intelectual** que por lo general coexiste junto a limitaciones en dos o más áreas de habilidades adaptativas, tales como comunicación, autodirección, salud y seguridad, habilidades académicas funcionales, tiempo libre y trabajo.

Según American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD), la discapacidad intelectual se da cuando una presenta las siguientes circunstancias:

- Hay limitaciones muy significativas del funcionamiento intelectual.
- Hay limitaciones significativas de la conducta adaptativa.
- La edad de aparición es antes de los 18 años.

#### **Calificador genérico**

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud, determina la clasificación y codificación de la discapacidad como el resultado de la interacción que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación. La CIF establece un Calificador genérico con escala negativa, utilizado para indicar la extensión o magnitud de una deficiencia/discapacidad:

No hay deficiencia (ninguna, insignificante, ...) 0-4 %

Deficiencia LIGERA (poca, escasa, ...) 5-24 %

Deficiencia MODERADA (media, regular, ...) 25-49 %

Deficiencia GRAVE (muchas, extrema, ...) 50-95 %

Deficiencia COMPLETA (total, ...) 96-100 %

**Ajustes de acuerdo con el tipo de discapacidad a valorar: auditiva (sordo), visual (ciego o con baja visión), intelectual, física.**

A fin de consagrar el derecho al trabajo y la protección social para las PcD, la Agencia de Cooperación Española (AECID) conjuntamente con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social, mediante un estudio publicado sobre medidas para la avance del empleo en Iberoamérica, el cual tiene dentro de sus objetivos aumentar el conocimiento acerca de las personas con discapacidad en la región y su situación con respecto al empleo.

Este documento contiene un resumen por países, que permite apreciar cómo en Iberoamérica se mantiene un comportamiento muy similar de la población con discapacidad en relación a:

Cantidad de PcD en Edad de trabajar, la cual está comprendida entre los 15 y 54 años en Bolivia, y Brasil, en cambio Chile, Colombia, Ecuador, Uruguay y Perú sitúan la población económicamente activa entre 16 y 64 años; el tipo de actividad que ejercen; los criterios de remuneración que por lo regular es inferior a la normalmente ofrecida en el mercado laboral.

En cuanto a la tasa de desempleo, también es muy similar; por ejemplo en Argentina esta ronda entre el 13,9% y el 12,2%, según publicará el Servicio Nacional de Rehabilitación en su Anuario del 2011.

Un dato a observar es el índice presentado sobre Portugal en cuanto a discapacidad el mismo asciende a 59,6%, de acuerdo al informe de la estadística de empleo del 2011, indicado en este estudio.

En general, la discapacidad es causa y consecuencia de la pobreza al igual que los patrones de desigualdad, refiriéndonos a los patrones de inserción laboral y la discriminación que sufren las personas con discapacidad en el mercado laboral, contribuye a reproducir la desigualdad social, la pobreza y la exclusión social, y es un esquema muy similar y con pocas diferencias en casi todos los países de Iberoamérica.

La organización de Seguridad Social busca fomentar el intercambio de buenas prácticas entre gobiernos de Iberoamérica acerca de legislación y políticas activas de inserción laboral de personas con discapacidad en todos los países.

El programa Pacto por la Productividad, en Colombia, es una iniciativa de la fundación Corona con el auspicio del Banco Interamericano de Desarrollo BID, la fundación Saldarriaga Concha, la Agencia Presidencial de Cooperación internacional de Colombia APC, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el Ministerio de Trabajo y Cuatro caja de compensación familiar de Bogotá, Medellín, Cali y Pereira, los cuales cuentan con alianzas estratégicas de las asociaciones empresariales e industriales, así como la cámara de comercio colombiana y la Mediana y Pequeña Industria, entre otras; facilitan la vinculación, capacitación y acompañamiento en el proceso, avanzado con un modelo de vigilancia inclusiva entre personas con y sin discapacidad que están siendo aplicado en Perú, Chile Argentina y Costa Rica, como buenas prácticas del país Colombiano.

Este programa, está dirigido en cuatro vertiente: movilización del sector empresarial, fortalecimiento de instituciones de inclusión laboral, formación para el trabajo y articulación e incidencia política.

Estas gestiones y alianza entre países, que fomentan el llamado a las buenas prácticas dentro del sector de discapacidad, nos demuestran, que cada día es más evidente que las personas con discapacidad pueden cumplir las mismas funciones que el resto de la población, si se les brinda la oportunidad y se ejecutan los ajustes convenientes.

A los sectores empleadores, a través de la implementación de programas para la inclusión de las personas con discapacidad, en definitiva, les sumarían una ventaja competitiva de forma absoluta en el ámbito social con relación a las no incluyentes, con la advertencia, de que no es recomendable improvisar, es necesario un modelo de gestión de recursos humanos en las instituciones que la implantan para alcanzar el éxito total de inclusión laboral.

### **3.2.3 Definir entrevista con los padres o tutores**

La familia como unidad social, estará implicada en los procesos de entrevista inicial, como un ente de apoyo al coordinador(a) del programa de personas con discapacidad, el cual definirá en el transcurso de la entrevista involucrar o no al padre o tutor.

No se requiere definir, en este modelo un patrón de entrevista, pues cada caso es particular y dependerá directamente del grado de discapacidad intelectual del candidato.

## **PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (1 de 2)**

### **Modelo de Gestión de Recursos Humanos que asegure la inclusión de personas con discapacidad en el sector público. Ley N° 05 (2013).**

#### **I.**

**Área:** Departamento Reclutamiento y Selección

**Procedimiento:** Reclutar y Seleccionar

**Código:** 001

**Efectivo:** 1-enero 2021

**Página:** a definir por la institución, según diseño de procedimiento.

#### **1. Propósito:**

Diseñar la guía para el reclutamiento y selección de adquisición de personas con discapacidad, basados en las competencias, estas definidas en los valores de la filosofía institucional.

#### **2. Alcance:**

El presente procedimiento es aplicable desde el reclutamiento para la adquisición de talento de personas con discapacidad hasta su selección.

**Responsable:**

## 2.1. Departamento de Reclutamiento y Selección.

### 3. Documentos de Referencias:

- La Ley N° 41 (2008) de Función Pública y crea la Secretaria de Estados de la Administración Pública.
- Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad en la República Dominicana del 15 enero 2013, que deroga la Ley N° 42 (2000) del 29 de junio de 2000.

Artículo 93, párrafo II, establece: "... CONADIS procura que las instancias públicas y privadas garanticen la participación y la inclusión laboral, esta participación no será inferior al 5% y 2% respectivamente".

- Resolución N° 068 (2015), que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa para las Unidades de Recursos Humanos.

### 4. Políticas del Procedimiento:

- Recursos Humanos y Planificación y Desarrollo, son responsables de la elaboración, aprobación, implementación del procedimiento para la búsqueda y adquisición del talento humano con discapacidad, así como su socialización.
- El expediente que reposará en Recursos Humanos debe contar: Solicitud de empleo, Cédula de Identidad y Electoral, tanto del candidato como del tutor (si aplica), certificado de discapacidad, currículum vitae, certificados de estudios, certificado de buena conducta, diagnóstico clínico o psicológico, otros documentos que el candidato crea oportuno depositar para aporte al proceso.
- La certificación de discapacidad que emana del Sistema Nacional de Valoración, Certificación y Registro Continuo de la Discapacidad **será la única válida** para el acceso a cualquier política, beneficio y servicio social y estará dirigida a la población con discapacidad.

- Deberán cumplir con los requisitos generales establecidos en la Ley de Función Pública N° 41 (2008) artículo 33.
- Deberán cumplir con los requisitos generales de la Ley N° 05 (2013) sobre Discapacidad.
- Es responsabilidad del Departamento de Reclutamiento y Selección el mantenimiento del Banco de Elegibles.

❖ **Este procedimiento para ser aplicado debe valorarse la discapacidad.**

### **Fuente de Reclutamiento**

<b>Interno – Implica Movimiento</b>	<b>Externo – Fomenta la Competitividad</b>
1. Banco de Elegibles. 2. Intranet institucional. 3. Recomendaciones de empleados y allegados.	1. Aviso de la Vacante con el perfil requerido y beneficios. 2. Asociaciones sin fines de lucro (personas con discapacidad). 3. Feria de empleo.

**Tabla 4. Fuente de Reclutamiento.**

### **Descripción de las Actividades del Proceso**

<b>Etapa</b>	<b>Descripción de las actividades</b>	<b>Responsable</b>
Recepción de documentación	1- Recibe y verifica la documentación (Cédula de Identidad y Electoral, tanto del candidato como del tutor (si aplica), certificado de discapacidad, currículum vitae, certificados, diagnóstico clínico o psicológico, certificado de buena conducta).  <b>¿La documentación cumple?</b>	Encargado (a) de Reclutamiento y Selección

	<p><b>Si:</b> Aprueba y se programa la evaluación. <b>Va a la etapa 4.</b></p> <p><b>No:</b> Se comunica con el participante y el coordinador (a) del programa. <b>Va a la etapa 2.</b></p>	
Revisión de perfil	<p>2- Revisa el Banco de elegible y se selecciona los candidatos que cumplan con el perfil buscado.</p> <p>3- Se entrega a la Dirección de Recursos Humanos. <b>Va a la etapa 7.</b></p>	Encargado (a) de Reclutamiento y Selección.
Trámites de documentación	<p>4- Prepara la documentación necesaria para la realización de las pruebas a los candidatos.</p> <p>Nota: Los documentos a preparar son: solicitud de empleo, consentimiento informado, entrevistas, prueba psicométrica (si aplica), diagnóstico clínico o psicológico, opinión técnica del Coordinador (a) Persona Con Discapacidad, entre otras. VER ANEXOS.</p>	Analista de Reclutamiento y Selección con el acompañamiento del Coordinador(a) de Programa PcD
Evaluación del candidato	<p>5- Realiza informe de la evaluación del candidato, anexando todos los formularios completados (mencionados en el paso 4), revisados y autorizado por el encargado de Reclutamiento y Selección.</p> <p>6- Remite al director (a) de Recursos Humanos.</p>	Psicólogo (a) de Reclutamiento y Selección. con el acompañamiento del Coordinador(a) de Programa PcD
Evaluación del candidato	<p>7- Recibe el informe, valora y remite a la Máxima Autoridad Ejecutiva.</p>	Director (a) de Recursos Humanos

	<p><b>¿Se aprueba la contratación?</b></p> <p><b>Si:</b> Se elabora la acción de personal correspondiente. Va a la etapa 8.</p> <p><b>No:</b> Se guarda en el Banco de elegibles, notificándole al candidato o tutor, mediante llamada telefónica (NOTIFICA EL COORDINADOR(A) DEL PROGRAMA DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD)</p> <p><b>FIN DEL PROCEDIMIENTO.</b></p>	
Contratación	8- Recibe la acción de personal convoca al seleccionado, realiza Inducción al área de trabajo.	Encargado (a) de Reclutamiento y Selección.  Coordinador(a) del programa de persona con discapacidad.
<b>FIN DEL PROCEDIMIENTO</b>		

**Tabla 5. Descripción de las Actividades del Proceso de Reclutamiento y Selección.**

- **Flujograma en anexo página 214.**

Se realizarán Auditorías de procesos para comprobar el cumplimiento del presente procedimiento, acción a ser realizada por el departamento de Planificación y Desarrollo de la institución, los cuales deberán realizar un informe con las observaciones de mejoras que sean detectadas según la vigente Ley N° 5 (2013) sobre discapacidad.

- **Frecuencia de auditoría:**

La auditoría del presente procedimiento debe ser ejecutada pasados los 6 meses de implementado y posterior una vez cada año.

- **Riesgos:**
  - El candidato no cumple con el perfil requerido.
  - El candidato o tutor no aceptó la propuesta final.
  - La vacante no fue cubierta.
  
- **Acciones mitigadoras /de contingencias:**

Garantizar una terna de seleccionados.

Establecer una entrevista con el candidato o el tutor, para mejorar la propuesta.

○ **Registros:**

CÓDIGO	NOMBRE	ALMACE- NADO	ARCHI- VADO	TIEMPO	DISPOSI- CIÓN
A definir	Certificación de discapacidad	A definir	A definir	A definir	A definir
A definir	Solicitud de empleo	A definir	A definir	A definir	A definir
A definir	Currículo vitae.	A definir	A definir	A definir	A definir

Tabla 6. Registro Reclutamiento y Selección.

Fuente: elaboración propia

○ **Historia de Cambios:**

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	APROBADO POR
00	A definir	Nueva Creación	Máxima Autoridad Ejecutiva de la Institución.

Tabla 7. Historia de Cambios de Reclutamiento y Selección.

○ **Control de Emisión:**

Elaborado por: (Responsable área que elabora)	Revisado por: (Área responsable del proceso)	Validado por: (Responsable Área Jurídica)	Aprobado por: (Máxima Autoridad Ejecutiva)
En fecha:	En fecha:	En fecha:	En fecha:

**Tabla 8. Control de Emisión de Reclutamiento y Selección.**

**Anexo:**

**1. Consentimiento Informado**

**NOMBRE DE EMPRESA CORRESPONDIENTE**

**Departamento Reclutamiento y Selección**

**Consentimiento Informado**

Yo \_\_\_\_\_, portador(a) de la Cédula de Identidad y Electoral No. \_\_\_\_\_, solicitante de empleo, por medio de la presente acepto ser sometido voluntariamente a un proceso de evaluación Psicológica, por medio de Entrevistas y Pruebas Psicométricas, para contribuir con mi proceso de incorporación.

A los \_\_\_\_\_ días, del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Solicitante

\_\_\_\_\_  
Responsable de Reclutamiento  
y Selección

Fuente: elaboración propia

## 2. Formulario 2. Solicitud de Empleo

DEPARTAMENTO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN							
SOLICITUD DE EMPLEO							
						Fecha:	
DATOS GENERALES							
Nombres				Apellidos			
Cédula				Fecha Nac.:			
Género	Estatus Civil				Tipo de Sangre		
Domicilio							
Sector y Ciudad				Email			
Discapacidad					Sueldo a que Aspira	RDS	
Teléfono Casa				Celular			
DATOS FAMILIARES							
Nombre Completo		Parentesco	Género	Edad	Teléfono		
Educación							
	(Año Desde Hasta)	Título Obtenido		Institución			
Primaria							
Secundaria							
Comercial							
Técnico							
Universitario							
Especialidad							
Post-Grado (s)							
Otros							
Idiomas							
Idioma	Lee		Habla		Escribe		Traduce
	Bien	Regular	Bien	Regular	Bien	Regular	Bien
Experiencia Laboral							
Indique su experiencia laboral comenzando por la última							
Nombre de la Institución	Teléfono y Dirección		Cargo Desde Hasta	Último Sueldo	Razón de su Salida		
Otras Actividades que Desarrolla							
Artísticas			Docentes			Deportivas	

Formulario 2. Solicitud de empleo. Fuente: elaboración propia

Otras (indique):							
<b>Referencias Personales</b>							
<b>Señale las personas que pueden ofrecer datos sobre usted, que no sean familiares ni empleados de esta institución</b>							
<b>Nombre</b>	<b>Dirección</b>			<b>Teléfono</b>	<b>Tiempo que lo conoce</b>		
Aceptaría ser trasladado y residir en otras localidades?							
Estaría dispuesto a viajar al interior del país?							
Fecha en que puede empezar a trabajar							
Firma del Solicitante y/o tutor							
<b>Certifico que la anterior información es verídica</b>							
<b>Para ser llenado por la Institución</b>							
Justificación del Puesto							
	Fijo						
	Nominal			Otros			
Tipo de Nombramiento	Temporal						
	Contratado						
	Probatorio						
Salario				Apropiación			
<b>Confirmado por</b>							
<b>Director (a) Dirección de Recursos Humanos</b>							
<b>Coordinador(a) programa persona con discapacidad</b>							

Cont. Formulario 2. Solicitud de empleo. Fuente: elaboración propia

### 3. Formulario 3. Modelo de entrevista para informe técnico.

ENTREVISTA	
<b>Coordinador/a de Programa de Discapacidad:</b>	
	Fecha:
DATOS GENERALES	
(*)NOMBRES:	(*) APELLIDOS:
(*) NO. DE CÉDULA:	FECHA DE NACIMIENTO:
NACIONALIDAD	TELÉFONO:
DIRECCIÓN POSTAL:	
SECTOR:	DERIVADO/A POR:
CUESTIONARIO DE ENTREVISTA. Transcribir textualmente lo conversado.	
1. EXPECTATIVAS: ¿QUÉ TE APORTARÍA, EN LA ACTUALIDAD, ¿ENCONTRAR UN TRABAJO?	
2. ¿CÓMO CAMBIARÍA TU VIDA AL COMENZAR A TRABAJAR?	
3. OBSERVACIONES DE LA ACOGIDA INICIAL	
4. UNA HISTORIA	

Formulario 3. Modelo de entrevista. Fuente: elaboración propia

**4. Formulario 4. Seguimiento para auditoria de proceso**

<b>FORMULARIO SEGUIMIENTO AUDITORIA</b>			
<b>Responsable procedimiento :</b>		Fecha:	
<b>Revisa:</b>		Fecha:	
<b>Aprueba:</b>		Fecha:	
<b>ESTADO DE REALIZACION</b>			
<b>PROCEDIMIENTO</b>		0%	
		25%	
		50%	
		75%	
		100%	
<b>RESULTADO FINAL (OBJETIVO PREVISTO)</b>			
<b>COMENTARIOS Y EVIDENCIA</b>			
<b>Firmado y Sellado por</b>			
<b>Auditor(a) del proceso</b>			
<b>Responsable del proceso</b>			

Formulario 4. Modelo de entrevista. Fuente: elaboración propia

**5. Informaciones que incluye la Certificación de Discapacidad, otorgada por CONADIS.**

<b>Datos Certificado de Discapacidad:</b>
En el caso de adultos:
Numero del Certificado
Nombre de la persona
Cédula
Nacionalidad
Origen de la discapacidad (físico motora, auditiva, visual, intelectual, psicosocial, múltiple)
Fecha de emisión del certificado
<b>El documento es una hoja 8 1/2x14 que incluye un fragmento inferior que puede recortarse para usarse como carnet. Ambas partes del documento tienen firma del encargado del departamento de servicios a personas con discapacidad y sello de la dirección ejecutiva de CONADIS.</b>
En el caso niños y adolescentes:
Numero de Certificado
Fecha de emisión del certificado
Nombre del niño o adolescente
Fecha de nacimiento
Número único de identidad
Nombre del padre o madre
Cédula de padre o madre
Condición de salud
<b>Esta versión no lleva carnet. Se entrega una hoja 8 ½ x 11 con firma del Encargado del Departamento de Servicios a Personas con Discapacidad y sello de la dirección ejecutiva de CONADIS.</b>
NOTA: El procedimiento realizado actualmente es un proceso transitorio establecido en la Resolución DE 04-08 de CONADIS mientras entra en efecto el Sistema Nacional de Valoración, Certificación y Registro Continuo de la Discapacidad, establecido en la Ley no.5-13 y que se encuentra actualmente en preparación para la fase de implementación.

Fuente: CONADIS.

## **PROCEDIMIENTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (2 de 2)**

### **Modelo de Gestión de Recursos Humanos que asegure la inclusión de personas con discapacidad en el sector público. Ley N° 05 (2013).**

#### **II.**

El Ministerio de Administración Pública, establece mediante el reglamento 251 (2015) de Reclutamiento y Selección, los concursos públicos como vía para ingresar al sistema de carrera administrativa, basados en esta guía proponemos el siguiente procedimiento para Romper Barreras:

**Área:** Departamento Reclutamiento y Selección

**Procedimiento:** Reclutar y Seleccionar por concurso

**Código:** 001-1

**Efectivo:** 1-enero 2021

**Página:** a definir por la institución, según diseño de procedimiento.

#### **1. Propósito:**

Romper barreras mediante el reclutamiento y selección de adquisición de personas con discapacidad por concurso en sus todas sus modalidades.

#### **2. Alcance:**

El presente procedimiento es aplicable desde el reclutamiento para la adquisición de talento con capacidad productiva y las competencias para iniciar una labor remunerativa hasta su selección como empleados pertenecientes al sistema de carrera administrativa.

#### **Responsable:**

2.1 Departamento de Reclutamiento y Selección.

### **3. Documentos de Referencias:**

- La Ley N° 41 (2008) de Función Pública y crea la Secretaria de Estados de la Administración Pública.
- **Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad en la República Dominicana del 15 enero 2013, que deroga la Ley N° 42 (2000).**

Artículo 93, párrafo II, establece: "... CONADIS procura que las instancias públicas y privadas garanticen la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en su nómina de empleos, esta participación no será inferior al 5% y 2% respectivamente".

- El Reglamento N° 251 (2015) de Reclutamiento y Selección de Personal para ocupar cargos de Carrera Administrativa del 13 de agosto de 2015.
- Resolución N° 068 (2015), de fecha 01 de septiembre del 2015, que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa para las Unidades de Recursos Humanos.

### **4. Políticas del Procedimiento:**

- Recursos Humanos y Planificación y Desarrollo, son responsables de la elaboración, aprobación, implementación del procedimiento para la búsqueda y adquisición del talento humano, así como su socialización.
- El expediente que reposará en Recursos Humanos debe contar: Solicitud de empleo, Cédula de Identidad y Electoral tanto del candidato como del tutor (si aplica), historial clínico, certificado de discapacidad, currículum vitae, certificados de estudios, certificado de buena conducta, diagnóstico clínico o psicológico, otros documentos que el candidato crea oportuno depositar para el bienestar del proceso.

- La certificación de discapacidad que emana del Sistema Nacional de Valoración, Certificación y Registro Continuo de la Discapacidad **será la única válida** para el acceso a cualquier política, beneficio y servicio social, y estará dirigida a la población con discapacidad.
- Deberán cumplir con los requisitos generales establecidos en la Ley N° 41 (2008) de Función Pública y crea la Secretaria de Estados de la Administración Pública.
- Deberán cumplir con los requisitos generales de la Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad en la República Dominicana del 15 enero 2013, que deroga la Ley N° 42 (2000).
- Es responsabilidad del Departamento de Reclutamiento y Selección el mantenimiento del Banco de Elegibles.
- Es responsabilidad del coordinador (a) del programa de personas con discapacidad y recursos humanos, incluir en este procedimiento a empleados que durante su vida laboral activa dentro de la institución hayan quedado con alguna discapacidad, evaluando previamente lo establecido en el reglamento de la Ley N° 87 (2001) de Seguridad Social y Riesgos Laborales.

❖ **Este procedimiento para ser aplicado debe valorarse la discapacidad.**

## Descripción de las Actividades del Proceso

<b>Etapa</b>	<b>Descripción de las actividades</b>	<b>Responsable</b>
Identificada la vacante	1- Identificar quienes conformaran el comité del jurado (completar formulario: Código de Normas Éticas para los integrantes de los jurados de concurso externo) y ver presupuesto (Nombramiento, publicaciones, entre otros) disponible. (Elaborar comunicaciones correspondientes, incluyendo las que irán al Ministerio de Administración Pública).	Encargado (a) de Reclutamiento y Selección
Identificada la vacante	2- Recibe la solicitud, valora y remite a la Máxima Autoridad Ejecutiva.	Dirección de Recursos Humanos
Identificada la vacante	<p><b>3- ¿Se aprueba la vacante?</b></p> <p><b>Si:</b> Elaborar base, pruebas técnicas y/o conocimiento y aviso de concurso, perfil de los cargos. Remitar: Documentos al Ministerio de Administración Pública. VA A LA ETAPA 3.</p> <p><b>No: Se valora las observaciones. VA A LA ETAPA 2.</b></p>	Encargado (a) de Reclutamiento y Selección
Identificada la vacante	<p>4- Recibe autorización y número de concurso para apertura.</p> <p>5- Remite al Departamento de Reclutamiento y Selección. Sobre la aprobación para realizar concurso.</p>	Dirección de Recursos Humanos

<p>Recepción de documentación</p>	<p>6- Recibe aprobación para realizar concurso para completar formulario requisición del personal por cada vacante.</p> <p><b>¿CUÁL ES LA MODALIDAD DEL CONCURSO?</b></p> <p><b>6.1- INTERNO:</b> Publicación de fecha de los concursos, en las REDES de la institución y en la del Ministerio de Administración Pública. Afiches en Mural Institucional con el Departamento de Relaciones Públicas y Planta Física. <b>VA A LA ETAPA 7.</b></p> <p><b>6.2- EXTERNO:</b> Publicación de fecha de los concursos, en los diversos medios de comunicación (periódicos, murales, redes, entre otros) y en la del Ministerio de Administración Pública. Afiches en Mural institucional con el Departamento Relaciones Públicas y Planta física. A su vez se realiza publicación en un medio de comunicación local: Memo a la Máxima Autoridad Ejecutiva y realizar procedimiento interno entre el Departamento de Compra y Contrataciones y el Departamento de Comunicaciones. <b>VA A LA ETAPA 7.</b></p>	<p>Analista de Reclutamiento y Selección.</p>
<p>Evaluación del candidato</p>	<p>7- Recepción de documentos (envía el candidato) vía correo institucional y/o en</p>	<p>Psicólogo (a) de Reclutamiento y Selección.</p>

	<p>persona. Cumplir con todos los requisitos expuestos en la base.</p> <p><b>8- Notificar el cumplimiento</b></p> <p><b>¿CUMPLE?</b></p> <p><b>SI:</b> Control Recepción de Documentos aspirante a los Concursos Públicos. (Se le asigna un código numérico en secuencia al número de concurso). Admisión a concurso (candidato) <b>VA A LA ETAPA 9.</b></p> <p><b>NO:</b> comprobación de Requisitos de las bases del concurso (en caso de faltar doc. Se otorga 1 día si está dentro del plazo) entrega de las bases del concurso al candidato. <b>VA A LA ETAPA 7.</b></p> <p><b>9- Sé elaborar el Acta I. Firma Jurado</b>  Se establece una fecha para aplicar las pruebas técnicas a los candidatos que pasaron a la siguiente fase, <b>(de la fase I a la fase II). Se completa el cuadro global de calificaciones (Código de norma ética para los integrantes de los jurados, formulario guía para el jurado, requisición del personal).</b></p> <p>Nota: En caso de más de una vacante, se especifica aquellos cargos que se declararon</p>	
--	--	--

	<p>desiertos, posteriormente iniciar siguiente fase.VA A LA ETAPA 6</p> <p><b>10- JURADO Fase I. A. <u>Verificación de las Base</u>; Fase I. B. Verificación Convocatoria y publicación.</b></p> <p><b>11-Iniciar el Proceso de Evaluación de Prueba técnica de los Candidatos.</b></p> <p>Nota: Sé remite las pruebas elaboradas por el dueño de la vacante al MAP, establece fecha y se convoca a los candidatos, notificando la puntuación obtenida, los cuales asisten a nuestra institución.</p> <p><b>Se deberá habilitar un espacio físico</b></p>	
Evaluación del candidato	<p><b>12-</b>Se aplica la prueba de conocimientos a los candidatos que pasaron a esta fase II con un representante del MAP <b><u>presente</u></b>. Quienes corrigen la prueba. Posteriormente se notifica la puntuación a cada candidato.</p> <p><b>13-Acta II. Firma Jurado</b></p> <p>Se procede a realizar una reunión con los miembros del jurado para las firmas de la segunda acta II y el siguiente cuadro global de calificaciones. <b>Se procede a la fase III. Entrevista por el MAP y el dueño de la vacante.</b></p>	Encargado (a) de Reclutamiento y Selección.

	Nota: Convocar, y Facilitar dirección del Ministerio de Administración Pública y número de teléfono	
Contratación	<p><b>14-Acta III. Firma Jurado</b></p> <p>Se procede a realizar una reunión con los miembros del jurado para las firmas de la tercera acta III y el siguiente cuadro global de calificaciones. <b>Se define la información de los resultados</b></p> <p><b>¿VACANTE CUBIERTA?</b></p> <p><b>SI: Se define quienes irán al Registro de Elegible y el candidato(os) que ocupará la vacante. VA A LA ETAPA 14</b></p> <p><b>NO: El concurso de Modalidad Interno o Externo es declarado desierto, se espera Resolución del Ministerio de Administración Pública y se notifica a todos los candidatos.</b></p> <p><b>VA A LA ETAPA 1.</b></p>	Encargado (a) de Reclutamiento y Selección.
Contratación	<b>15</b> -Se espera Resolución del MAP, quienes notificarán por escrito los candidatos a ocupar la vacante.	Ministerio de Administración Pública (MAP)
Contratación	<b>16-</b> Recibe la resolución, valora y remite el nombramiento provisional a la Máxima Autoridad Ejecutiva.	Dirección de Recursos Humanos.

	<p>17- Entrega la acción de personal correspondiente al Depto. de Reclutamiento y Selección.</p>	
	<p><b>18 - Se convoca y se entrega acción del personal al candidato</b></p> <p>Nota:</p> <p>18.1- Se le proporciona la inducción al área del trabajo.</p> <p>18.2- En el trayecto de 6 meses después de ocupar el cargo se capacita al nuevo empleado con la inducción a la administración pública y la evaluación de desempeño correspondiente y cumplido los 6 meses se remite solicitud del nombramiento definitivo al MAP.</p> <p>18.3- El Ministerio de Administración Pública emite resolución de nombramiento definitivo lo que cataloga al empleado como servidor de empleado de carrera administrativa.</p>	
<p><b>FIN DEL PROCEDIMIENTO</b></p>		

**Tabla 9. Descripción de las Actividades del Proceso de Reclutamiento y Selección por concurso.**

Fuente: elaboración propia

- **Flujograma anexo página 215.**

Se realizarán Auditorías de procesos para comprobar el cumplimiento del presente procedimiento, acción a ser realizada por el departamento de Planificación y Desarrollo de

la institución, los cuales deberán realizar un informe con las observaciones de mejoras que sean detectadas según lo establecido en la vigente Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad en la República Dominicana y el reglamento 251-15 de reclutamiento y selección.

○ **Frecuencia de auditoría:**

La auditoría del presente procedimiento debe ser ejecutada pasado los 6 meses de implementado y posterior una vez cada año.

○ **Riesgos:**

La vacante no ha sido cubierta.

○ **Acciones mitigadoras /de contingencias:**

Pasar de una modalidad a otra, incluida la de Curso – Concurso.

Solicitar del banco de elegible del Ministerio de Administración Pública, un candidato que cumpla con el perfil del puesto.

○ **Registros:**

CÓDI- GO	NOMBRE	ALMACE- NADO	ARCHIVADO	TIEMPO	DISPOSI- CIÓN
A definir	Resolución del Ministerio de Administración Pública	A definir	A definir	A definir	A definir
A definir	Nombramiento definitivo	A definir	A definir	A definir	A definir

**Tabla 10. Registro de Reclutamiento y Selección por concurso.**

Fuente: elaboración propia.

○ **Historia de Cambios:**

VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO:	APROBADO POR:
00	A definir	Nueva Creación	Máxima Autoridad Ejecutiva de la Institución

**Tabla 11. Historia de Cambios de Reclutamiento y Selección por concurso.**

Fuente: elaboración propia

○ **Control de Emisión:**

Elaborado por: (Responsable área que elabora)	Revisado por: (Área responsable del proceso)	Validado por: (Responsable Área Jurídica)	Aprobado por: (Máxima Autoridad Ejecutiva)
En fecha:	En fecha:	En fecha:	En fecha:

**Tabla 12. Control de Emisión de Reclutamiento y Selección por concurso.**

Fuente: elaboración propia

○ **Anexos:**

1. **Formulario 4. Seguimiento para auditoria de proceso.**
2. **Base del concurso. Datos suministrados por el Ministerio de Administración Pública (MAP). Anexo 5.**

**3.3 Establecer un modelo de gestión por competencia que garantice en un 85% la idoneidad en habilidades y conocimientos con relación al cargo, dentro de la condición de discapacidad, por el periodo de tiempo activo.**

La Gestión por competencia es una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar el desarrollo y administración del potencial de las personas, "de lo que saben hacer o podrían hacer".

La norma UNE 66173 (2003, p. 4) nos permite señalar las siguientes dimensiones que integran el concepto de competencia:

- Los atributos personales o cualquier talento que pertenezca al ámbito del sujeto, esto es, aquellos rasgos que posee una persona bien de nacimiento o adquiridos por formación y que definen lo que la persona es (frente a lo que hace) tales como: talento, motivación, comunicación, capacidades cognitivas, valores, inteligencia emocional u otros como conocimientos (saber) y habilidades (saber hacer).
- Las aptitudes demostradas (hacer) conforman las conductas observables como respuesta a los estímulos en un entorno real. Se trata de destrezas y habilidades aplicadas.
- La capacidad demostrada para resolver problemas en cualquier contexto; esa capacidad para asumir presciencias e incertidumbres derivadas de cualquier entorno en el tiempo (competencias requeridas, disponibles y potenciales).

De igual modo, dichas dimensiones son expresadas por Rué (2007, p. 72) bajo los epígrafes de ser (actitudes), saber (conocimientos, enfoques, teorías) y saber hacer (habilidades).

**La Resolución MAP 48-2018 de mayo de 2018, que aprueba el Modelo de Gestión por Competencias y el Diccionario de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública**, a ser implementada en los entes y órganos de la administración pública que recaen en el ámbito de aplicación de la Ley N° 41 (2008) de Función Pública, constituye el punto de partida para el fortalecimiento de la función pública y la carrera administrativa.

Cuyo alcance aplica para todos los cargos clasificados que integran la estructura de puestos de los entes y órganos que conforman la mencionada ley, visto en párrafos anteriores, este modelo de gestión de recursos humanos para la inclusión de personas con discapacidad en el sector público reconoce y se alinearán a todos los cargos establecidos la Resolución N° 99 (2019) y a los cargos misionales típicos de las instituciones.

El diccionario general de competencias, según lo expuesto en el artículo N° 6, es una herramienta que facilitará la implementación del modelo de gestión por competencia, para contribuir con la mejora continua de la calidad en el servicio a través del desarrollo de las capacidades en los servidores públicos.

La inclusión al sector público, les confiere la titularidad de servidores públicos, por ende, este modelo, otorgará un aporte significativo al desarrollo personal y al puesto evidenciado desde una detección de necesidades hasta lo indicado en el proceso para las capacitaciones.

El manual de cargos comunes civiles calificados del Poder Ejecutivo, comprende en su actualización las competencias y comportamientos definidos en este. Estas competencias y comportamientos están integrado por 16 competencias, distribuidas en 4 grupos:

### **Tipos de competencias**

- **Competencias Cardinales**, representan la esencia de la visión de la administración pública que queremos lograr y son aplicables a todos los servidores públicos: **Colaboración, Compromisos con los Resultados, Eficiencia para la Calidad, Pasión por el Servicio al Ciudadano.**
- **Competencias del Régimen Ético**, constituyen uno de los instrumentos esenciales para la implantación del régimen ético y disciplinario de la administración pública, son aplicables para todos los servidores públicos: **Conciencia Social, Integridad-Respeto, Responsabilidad.**
- **Competencias Directivas**, Coadyuvan al desarrollo de capacidades que favorecen la buena supervisión, son aplicable a los servidores con niveles de Dirección y Supervisión: **Liderar con el ejemplo, Planificación y Organización, Visión Estratégica.**
- **Competencias Funcionales**, están vinculadas a la naturaleza de los cargos desempeñados por los servidores públicos: **Comunicación, Desarrollo de Relaciones, Flexibilidad, Influencia y Negociación, Innovación, Pensamiento Analítico.**

**Otras informaciones serán encontradas en el anexo 4.**

Estas competencias establecen unos grados para medir si los conocimientos y las técnicas que abarca son dominados, sin dejar de lado, lo señalado en los conceptos de saber y de saber hacer, permitiendo observar los avances específicos para llegar desde un grado hasta otro.

El Diccionario General de Competencia y Comportamientos para la administración pública, describen 4 grados de dominio: desde el grado 4 al grado 1, mientras que el grado 0 está delimitado para las competencias no demostradas.

Este modelo proyecta a desarrollar las competencias y comportamientos desde el grado 0 hasta el grado 1, como marco de referencia el tipo de discapacidad, los demás grados conforme a las leyes y/o reglamentos establecidos.

**RECORDEMOS: Velar por los ajustes razonables para la adaptabilidad de la población objeto de estudio en este modelo, garantizando que dichas competencias se enfoquen desde los niveles mínimos a los niveles superiores.**

Si la persona viene derivada de un servicio prelaboral, un recurso formativo, o un Centro Especial de Empleo se podrá, además, obtener información sobre su desempeño en contextos que se asimilan a determinadas condiciones de la realidad del mercado laboral competitivo (Anthony y Jansen, 1984).

Por ejemplo, de este modo se podrá valorar:

Tolerancia al estrés, ritmo y constancia en el trabajo, capacidad de aprendizaje y memoria, atención y comprensión, necesidad de soportes, asistencia y puntualidad, relaciones interpersonales, autonomía, habilidades de resolución de problemas, motivación, vínculo y relación con los superiores, trabajo en equipo, habilidades de negociación, responsabilidad, entre otros.

Por otra parte, conviene valorar cuidadosamente la incorporación al programa de inserción de aquellas personas con trastorno mental que no sean conscientes de su enfermedad y no tengan estabilidad ni adherencia al tratamiento.

Este modelo de recursos humanos se basa en los aspectos positivos del desempeño, es decir, de lo que una persona es capaz hacer.

El reto de este modelo implicará desarrollar a cada individuo mediante un buen proceso de capacitación, con acciones planeadas para identificar, asegurar y acrecentar los conocimientos, habilidades y actitudes que requieren para desempeñar las funciones de sus diversas tareas, así como futuras responsabilidades.

La capacitación tanto de conocimiento como de mentoría será ente importante para definir la capacidad productiva, medida en términos de desempeño efectivo, obteniendo que las idoneidades laborales adquieran las características de calidad requeridas por el empleador y la satisfacción motivacional del ser como persona.

### **El alcance de las personas con discapacidad en la era digital.**

De igual forma, desarrollar las habilidades y destrezas de esta población, a través de la instrucción en aplicaciones informáticas o tecnologías para neutralizar limitaciones, en la actualidad con tantas nuevas herramientas les brindara la oportunidad de situarse en igualdad de condiciones para desarrollar tareas que antes les estaban vetadas.

La Cuarta Revolución Industrial se basa en la Revolución Digital, la cual representa nuevas formas en que la tecnología se integra en las sociedades e incluso en el cuerpo humano.

Por ende, la tecnología en los últimos años ha conseguido eliminar muchas barreras que parecían insalvables. Un ejemplo de ello puede verse reflejado en el número de contratos laborales firmados consiguiendo incorporar al mercado de trabajo a un sector de la población con enormes dificultades para encontrar empleo, durante el año 2015 los contratos a personas con algún tipo de discapacidad ascendieron a 95.238, un 15% más que los realizados en 2014 y un 56% más que en 2012, datos del blogthinkbig : la tecnología rompe las barreras de la discapacidad escrito por Javier Del Castillo, 16 de junio de 2017.

Según el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (Odismet), integrado en la Fundación ONCE, el 5,9% de los trabajadores en activo en España son personas con alguna discapacidad, desempeñando trabajos de los que hasta hace algunos años estaban prácticamente excluidos, en efecto, la incursión de las Tecnologías y adaptaciones, mitigan las dificultades derivadas de la movilidad, la audición o la visión reducidas, posibilitando que las personas con discapacidad utilicen su potencial cognitivo en el ámbito laboral.

Sin embargo, es oportuno reconocer que solo entre el 5% y el 15% de las personas que necesitan dispositivos y tecnologías de apoyo tienen acceso a ellos al igual que las instituciones incluyentes.

La OMS, en asociación con centros colaboradores y organismos asociados, contribuye a estos esfuerzos, en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (artículos 20 y 26), la resolución WHA58.23 de la Asamblea Mundial de la Salud y las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad se subraya la importancia de los dispositivos de apoyo. Se pide a los Estados que promuevan el acceso a los dispositivos y las tecnologías de apoyo a un costo asequible y que proporcionen capacitación a las personas con discapacidad y a los profesionales y el personal que trabajan en los servicios de habilitación mediante:

- La elaboración de directrices normativas; la organización de talleres, reuniones y seminarios regionales y nacionales para promover y facilitar el acceso a dispositivos de apoyo;
- La facilitación de asistencia para la elaboración de políticas y programas nacionales en materia de dispositivos y tecnologías de apoyo en los que se ponga énfasis en el desarrollo de los recursos humanos; la creación de una base de datos sobre la disponibilidad de dispositivos y tecnologías de apoyo apropiados.

En Canadá, la Fundación para Estudiantes de Ciencia y Tecnología quiere centrarse en el talento de personas con discapacidad y promoverlo, esta prepara líderes del mañana. Su visión es motivarles mediante el avance de su conocimiento de todo tipo de demandas y **desafíos profesionales en ciencia y tecnología**. De acuerdo con su director ejecutivo

Jacques Guerette: “Queremos ayudar a las **personas autistas** para que puedan desarrollar sus talentos porque creemos que son las y los **líderes de las empresas tecnológicas del futuro**”.

El siguiente procedimiento de capacitación, estará alimentado por la detección de necesidades, y este último sustentará a la matriz del plan de capacitación documento controlado por el Instituto de Administración Pública.

## **PROCEDIMIENTOS DE CAPACITACIÓN**

### **Modelo de Gestión de Recursos Humanos que asegure la inclusión de personas con discapacidad en el sector público, Ley N° 05 (2013)**

**Área:** Departamento Evaluación de Desempeño y Capacitación

**Procedimiento:** Capacitación

**Código:** 001

**Efectivo:** 1 de enero 2021

**Página:** a definir por la institución, según diseño de procedimiento.

#### **1. Propósito:**

Implementar un plan de formación para las personas con discapacidad, incluida en el Plan Institucional de Capacitación de acuerdo con las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño, contribuyendo a potencial su talento, destruyendo las limitaciones para ocupar otros puestos de trabajo.

#### **2. Alcance:**

Inicia con el reporte del coordinador de Personas con Discapacidad y la solicitud de detección de necesidades de capacitación y termina con el cumplimiento de la gestión del Plan Institucional de Capacitación.

**Responsable:**

2.1 Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación.

**3. Documentos de Referencias:**

- La Constitución de la República Dominicana 2015, Artículo 39.- Derecho a la igualdad, Artículo 58.- Protección de las personas con discapacidad, Artículo 60.- Derecho a la seguridad social.
- Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad.
- Informe coordinador Personas Con Discapacidad.
- Resolución N° 068 (2015), que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa para las Unidades de Recursos Humanos.

**4. Políticas del Procedimiento:**

- En cumplimiento a la Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad:

ARTÍCULO 19. Planificación y presupuesto de educación. El Ministerio de Educación (MINERD), el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología (MESCyT), el Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y el Instituto Tecnológico de las Américas (ITLA), atendiendo a las necesidades de la población con discapacidad, adoptarán transversalmente durante sus procesos de planificación de educación, las partidas presupuestarias pertinentes para la adecuación de los servicios que brindan a la población, la estructura física de los locales y su equipamiento, y la capacitación del personal de las distintas entidades educativas, así como para poder dar respuesta a las necesidades

específicas de este segmento de la población, a partir del proceso de planificación presupuestaria siguiente a la aprobación del presente Reglamento.

ARTÍCULO 25. El MINERD y el MESCyT, en coordinación con el CONADIS, velarán por que colegios privados de educación preuniversitaria y las Instituciones de Educación Superior (IES) otorguen becas totales a las personas con discapacidad, equivalentes a por lo menos el 1% de la matrícula inscrita. En los casos que la matrícula sea inferior a 100, se otorgará al menos una (1) beca total a un estudiante con discapacidad.

- Velar por la integración de padres o tutores.
- El Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación velará por el cumplimiento de políticas de capacitación (si aplica) dentro de esta población.
- El Departamento de Evaluación de Desempeño y capacitación velará por formaciones gratuitas con las entidades del estado correspondiente, incluyendo aquellas que otorgan capacitaciones virtuales.
- Es responsabilidad del coordinador (a) del programa de personas con discapacidad y recursos humanos, incluir en este procedimiento a empleados que durante su vida laboral activa dentro de la institución hayan quedado con alguna discapacidad, evaluando previamente lo establecido en el reglamento de Ley N° 87 (2001) de Seguridad Social y Riesgos Laborales.

❖ **Este procedimiento para ser aplicado debe valorarse la discapacidad.**

### **Descripción de las Actividades del Proceso**

<b>Etapa</b>	<b>Descripción de las actividades</b>	<b>Responsable</b>
Recepción	1-Remitirá el informe de detección de necesidad a fin de incluirlo dentro del plan de capacitación.	Coordinador (a) del programa de Personas con Discapacidad

Redacción	2-Incluirá los ítems formativos, organizar y realizar los eventos de capacitación.	Encargado Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación
Investigación	3-Establecer contacto con las diferentes entidades públicas o privadas a fin de gestionar la participación de las personas con discapacidad al evento formativo.  Nota: Esto aplica cuando la capacitación se desarrolle con el acompañamiento de los organismos involucrados.	Analista Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación
validación	4-Validar la formación. ¿Está de acuerdo?  <b>Si:</b> VA A LA ETAPA 5. <b>No:</b> Buscar otras opciones. VA LA ETAPA 3	Encargado Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación
Aprobación	5-Solicitar a Recursos Humanos, quien a su vez remite a la Máxima Autoridad Ejecutiva, la logística del evento formativo incluyendo aprobación de pago. ¿Se aprueba? <b>Si:</b> Continua VA A LA ETAPA 6. <b>No:</b> Buscar otras opciones. VA LA ETAPA 3	Encargado Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación
Aprobación	6-Remite al Departamento en los plazos establecidos.	Recursos Humanos
Implementación	7-Recibe y coordina.	Encargado depto. de Evaluación de Desempeño con el

	Nota: Notifica a los empleados y o tutores de los diferentes eventos de capacitación en los que estarán incluidos.	acompañamiento del Coordinador (a) del Persona Con Discapacidad
Implementación	8-Completar documentos necesarios, firmar carta compromiso de capacitación y confirmar la participación.	Encargado depto. de Evaluación de Desempeño con el acompañamiento del Coordinador (a) del programa de Persona Con Discapacidad
Desarrollo	9-Realizar la inscripción de los servidores al evento de Capacitación.	Analista Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación
Desarrollo	10-Remitir solicitud de pago al Departamento de Compras y Contrataciones para el proceso de compra o contratación del evento de capacitación de acuerdo con la modalidad y lo establecido en el Manual de Contratación y la normatividad legal vigente.	Analista Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación
Desarrollo	11-Recibe aprobación, ejecuta y llevar control de las informaciones de los eventos de capacitación y entrenamiento.	Encargado depto. de Evaluación de Desempeño y Capacitación con acompañamiento del Coordinador

		(a) del programa de Persona Con Discapacidad
Resultado	12- Elaborar el informe final, se evidencia (física y digital) mediante un informe de impacto sobre avances y competencias desarrolladas.	Encargado depto.de Evaluacion de Desempeño y Capacitacion con el acompañamiento del Coordinador(a) del programa de Persona Con Discapacidad
<b>FIN DEL PROCEDIMIENTO</b>		

**Tabla 13. Descripción de las Actividades del Proceso de Capacitación.**

Fuente: elaboración propia

- **Flujograma anexo página 221.**

Se realizarán Auditorías de procesos para comprobar el cumplimiento del presente procedimiento, acción a ser realizada por el departamento de Planificación y Desarrollo de la institución, los cuales deberán realizar un informe con las observaciones de mejoras que sean detectadas según la vigente Ley N° 05 (2013) sobre discapacidad.

- **Frecuencia de auditoría:**

La auditoría del presente procedimiento debe ser ejecutada pasado los 6 meses de implementado y posterior una vez cada año.

○ **Riesgos:**

No estar establecido en el presupuesto.

No completar cuórum.

No conformidad con el facilitador.

No colaboración de los proveedores de la capacitación.

No contar con las aulas adecuadas según los grados de discapacidad.

○ **Acciones mitigadoras /de contingencias:**

Garantizar que las capacitaciones del personal con discapacidad estén incluidas en el presupuesto anual.

Coordinar con las instituciones establecidas en el Reglamento de la Ley N° 05 (2013) sobre discapacidad.

Establecer una logística de participación (levantamiento de barrera) según los grados de discapacidad expuestos desde leve a moderados, para adaptaciones y ajustes.

○ **Registros:**

CÓDIGO	NOMBRE	ALMACE- NADO	ARCHI- VADO	TIEMPO	DISPOSICIÓN
A definir	Matriz Plan de capacitación	A definir	A definir	A definir	A definir
A definir	Informe de cumplimiento trimestral, o lo establecido en la institución.	A definir	A definir	A definir	A definir

A definir	Informe de impacto en el área, donde brinda sus servicios la persona con discapacidad.	A definir	A definir	A definir	A definir
-----------	--	-----------	-----------	-----------	-----------

**Tabla 14. Registro de Capacitación.**

Fuente: elaboración propia.

o **Historia de Cambios:**

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	APROBADO POR
00	A definir	Nueva Creación	Máxima Autoridad Ejecutiva de la institución

**Tabla 15. Historia de Cambio de Capacitación.**

Fuente: elaboración propia.

o **Control de Emisión:**

Elaborado por: (Responsable área que elabora)	Revisado por: (Área responsable del proceso)	Validado por: (Responsable Área Jurídica)	Aprobado por: (Máxima Autoridad Ejecutiva)
En fecha:	En fecha:	En fecha:	En fecha:

**Tabla 16. Control de Emisión de Capacitación.**

Fuente: elaboración propia.

**Anexo:**

**1. Formulario Detección de necesidades de Capacitación**

<b>FORMULARIO PARA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN</b>			
<b>Área:</b> Departamento de Evaluación del Desempeño y Capacitación		<b>Página 1 de 1</b>	
<b>Fecha de emisión:</b>	<b>Versión:</b> 01		
<b>Fecha:</b>			
<b>Dirección:</b>			
<b>Departamento:</b>			
<b>Necesidades de Formación</b>			
<b>Tema:</b>			
<b>Cantidad de Servidores:</b>		<b>Tipo de discapacidad</b>	
<b>Objetivo de la formación</b>			
<b>Impacto hacia la organización</b>			
<b>Firmas responsables:</b>			
	<b>Director(a) del Área</b>		<b>Cordinador(a) del programa persona con discapacidad</b>
<b>Observaciones de Depto. Evaluación del Desempeño y Capacitación</b>			
	<b>Firma del Encargado/Analista EDyC:</b>		

Formulario 5. Detección de Necesidades.

Fuente: elaboración propia.

## 2. Formulario 6. Carta Compromiso para evento formativo.

El siguiente formulario, deberá contener las firmas del Servidor, Superior inmediato, Enc. del Departamento del Evaluación Desempeño y Capacitación, Coordinador(a) PcD y Recursos Humanos.

## CARTA COMPROMISO

Nombre del participante:		
Cargo:		
Área:		
Nombre de la Capacitación:		
Periodo de la Capacitación:	Código:	Fecha:
<p>Yo _____,</p> <p>portador de cédula de identidad y electoral No. _____,</p> <p>manifiesto mi compromiso de participar en el evento de capacitación:</p> <p>_____, con fines</p> <p>de fomentar mis competencias laborales orientadas a mi cargo y funciones dentro de la</p> <p>Institución.</p> <p>Como parte de mi responsabilidad me comprometo con la Institución a:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Asistir y desarrollar de manera adecuada y puntual el cronograma del evento, cumpliendo con los requisitos establecidos.</li><li>2. En caso de que hubiere causas de fuerza mayor que me impidieran llegar, me comprometo a justificar dicha inasistencia y mantenerme al tanto de lo expuesto durante esa clase.</li><li>3. Cumplir con las disposiciones establecidas en el evento de Capacitación.</li><li>4. Entregar copia de certificación obtenida (si fue recibida personalmente) al Departamento de Evaluación del Desempeño y Capacitación.</li><li>5. Socializar al interior área de trabajo, los conocimientos adquiridos en la Capacitación, mediante el desarrollo de actividades formativas.</li><li>6. No cometer una falta de incumplimiento al régimen ético y disciplinario.</li></ol> <p><b>Consecuencias de incumplimiento:</b> 1. Quedaré inhabilitado en caso de no aprobar la Capacitación., por un periodo de igual a la capacitación no aprobada.</p>		

Formulario 6. Carta compromiso para evento formativo.

Fuente: elaboración propia

3. Ver Anexo 6, página 186, Matriz Plan de capacitación, según lo establecido por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

#### 4. Formulario 4. Seguimiento para auditoría de proceso.

EVALUACIÓN COLABORADOR EVENTO FORMATIVO			
<b>Nota:</b> Este formulario debe ser completado por el Supervisor inmediato del colaborador capacitado.			
Nombre del colaborador(a) capacitado:		Código :	
Cargo / Puesto del colaborador capacitado:			
Área (Dirección – Departamento, División).			
Tipo de capacitación (Diplomado, Curso, Taller, Seminario, Maestría):			
Tema de la capacitación:			
<b>Nota:</b> Completar con valores del 1 al 5, siendo 1 “ <i>Muy en desacuerdo</i> ” y 5 “ <i>muy de acuerdo</i> ”			
PLANTEAMIENTO			PONDERACIÓN
1. Se han cubierto las expectativas que se tenía sobre la capacitación.			
2. Ha comprobado que el colaborador capacitado ha aplicado los conocimientos adquiridos en la capacitación.			
3. El colaborador capacitado, ha mejorado la eficiencia de su trabajo luego de la capacitación.			
4. El colaborador capacitado, aumento la calidad de las tareas relacionadas con la capacitación tomada.			
5. Los errores en el área han tenido menos recurrencias gracias a la capacitación			
			<b>Promedio:</b>
<b>OBSERVACIONES:</b>			

#### 1. Formulario 7. Evaluación del colaborador después del evento formativo.

Formulario 7. Evaluación del Colaborador para participar evento formativo. Fuente: elaboración propia.

### **3.3.1 Seleccionar del manual de cargos vigente, los puestos típicos por cada discapacidad.**

La igualdad de oportunidades en los procesos a ser aplicado en este modelo, se fundamentan en las adecuaciones y mejoras necesarias para hacer tanto del entorno como de los procedimientos, un ambiente inclusivo de integración, convivencia y participación.

La Equidad como principio de justicia ampara a que todas las personas, independientemente de su raza, religión, nivel socioeconómico u otras situaciones recibirán el mismo trato, en circunstancia y con igualdad real de oportunidades.

Desde recursos humanos y su planificación, se seleccionará todos los puestos empleados en la institución, con las adaptaciones necesarias, pero que no incurran y no impliquen desmedida o procedimiento ilícito.

Véase el objetivo **Especificar, por discapacidad el proceso inclusión: Ajustes de acuerdo con el tipo de discapacidad.**

A su vez, en el ámbito de la discapacidad, la ley de la compensación es conocida por el desarrollo avanzado de un sentido en ausencia de otro. Por ejemplo: una persona con discapacidad visual desarrolla el sentido auditivo y más aún el tacto; tanto así que pueden llegar a distinguir colores de los objetos solo con tocarlo.

De igual modo, a lo definido anteriormente en el apartado **Definir cargos generales y los propios de un sector en particular** donde determinamos que este modelo de gestión de recursos humanos reconoce y se alinea a todos los cargos como valor agregado a esta población sin límites de barrera.

**Otras informaciones serán encontradas en el anexo 3.**

### **3.3.2 Especificar la gestión de compensación y beneficio laboral a esta población.**

“A igual trabajo, igual salario”, desfavorablemente no se practica en la mayoría de los sectores, tanto público como privado; equivocadamente se entiende que a las personas con discapacidad se les hace un favor al ofrecerles un trabajo, por lo que cualquier salario es justo para ellas.

La perspectiva desde este modelo humano, busca modificar el rígido equilibrio entre lo que puede permanecer y lo que debe ser modificado en las prácticas bajo esta premisa.

Como gestores del talento humano es preciso enlazar los factores como la autorealización y la autonomía personal, la posibilidad de incrementar con el tiempo sus recursos económicos, la adquisición de experiencia y de conocimientos, etc. conocer estos factores, para realizar un proceso de compensación que se base en la normativa vigente, garantiza el derecho al trabajo de todas las personas “A igual trabajo, igual salario”.

Como indicador, para establecer una compensación equitativa, se requiere posesionarse desde el Índice de Precios al Consumo (IPC), en esta ocasión, por el Banco Central de la República Dominicana, donde el IPC es un indicador que mide la variación de los precios de una cesta de bienes y servicios en un lugar concreto durante un determinado periodo de tiempo.

Este índice se utiliza para medir el impacto de las variaciones en los precios en el aumento de coste de vida.

Tanto el sector público como el privado deben viabilizar que la compensaciones sean equitativas, de que se ofrezcan ajustes razonables de los cargos y de que los personas que experimenten alguna discapacidad en el desempeño de su trabajo cuenten con apoyo para reintegrarse al mundo laboral, la inclusión laboral se convierte en patrimonio social, riqueza para las familias y su calidad de vida.

Por lo ante expuesto, este modelo hace referencia a la equidad dentro de la escala salarial para esta población, concebidas como indicador de la relación entre el salario y la categoría o jerarquía de puestos agrupados por su similar complejidad, responsabilidad e impacto; según lo precisa Enrique Chávez, Gerente General de Compensa mediante artículo de Infocapitalhumano.pe (Escala salarial: la hora de la estrategia).

La propuesta se inclina, a que las compensaciones se valoraren de acuerdo a las tendencias del mercado, con base en la información específica de cada cargo, es decir, que la escala salarial representada por varios percentiles que incluyen un mínimo, medio y un valor máximo, variante a cada institución, valoren la equidad dentro de esta población e implemente el salario y/o compensación acorde al puesto no a la persona.

Sin obviar que, al momento de comparar la escala salarial con el mercado es preciso seleccionar adecuadamente la muestra, considerando que sean del mismo sector o industria incluyendo los objetivos estratégicos.

Una visión es que se logre dinamizar con una gestión de compensación más técnica y no por su condición a fin de seguir fortaleciendo el sector de discapacidad y confinar para siempre la etiqueta de vulnerabilidad con la que aún viven muchas de ellos.

#### **Ejemplo variables posible en una escala salarial**

Ejemplo de indicadores de escala salarial del sector público, respetando por ética los valores expuesto en ellas. Tabla 17.

LOGO DE LA INSTITUCIÓN		NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN	
<b>ESCALA SALARIAL</b>			
UNIDAD	COMPLEJIDAD	SUELDO MÍNIMO	SUELDO MÁXIMO
<b>MÁXIMAS AUTORIDADES</b>			
	MÍNIMO	MEDIO	MÁXIMO
<b>Directores</b>	<b>RDS 000,000.00</b>	<b>RDS 000,000.00</b>	<b>RDS 000,000.00</b>
<b>Subdirectores</b>	<b>RDS 000,000.00</b>	<b>RDS 000,000.00</b>	<b>RDS 000,000.00</b>

<b>GRUPOS OCUPACIONALES</b>			
<b>UNIDADES</b>	<b>MÍNIMO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>MÁXIMO</b>
<b>Departamentos</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RDS 00,000.00</b>
<b>División</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RDS 00,000.00</b>
<b>Secciones</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RD \$ 00,000.00</b>
<b>Grupo Ocupacional IV</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RD \$ 00,000.00</b>
<b>Grupo Ocupacional III</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RD \$ 00,000.00</b>
<b>Grupo Ocupacional II</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RD \$ 00,000.00</b>
<b>Grupo Ocupacional I</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RDS 00,000.00</b>	<b>RD \$ 00,000.00</b>
<b>Notas:</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>· Firmas y sellos de la Dirección de Recursos Humanos y Dirección Ejecutiva.</li> <li>· La escala propuesta, es enviada al Ministerio de Administración Pública para la ponderación.</li> <li>· Tener el presupuesto correspondiente.</li> </ul>			

**Tabla 17. Variables en una Escala Salarial.**

### **3.3.3 Especificar la gestión de desarrollo, estableciendo un plan de capacitación acorde a las competencias demostradas.**

Como seres humanos necesitamos ser reconocidos, sentirnos respetados, calificados, eficientes, etc. una institución que presta servicios, la conducta y el rendimiento del individuo influyen directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan, por ende, se debe garantizar la capacitación de todos los empleados en las diferentes áreas, gestionar desde una misma óptica, para poder tener un buen rendimiento, llevado al campo de trabajo los conocimientos que fueron adquiridos durante el proceso capacitación.

“Para construir un mundo sostenible e incluyente para todos es necesario que participen plenamente las personas con discapacidades de todo tipo”. Ban Ki-moon, 8.º Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas (2015).

Es sumamente importante contar con una educación inclusiva, que tenga en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, favoreciendo no solo la inserción laboral sino proporcionar en igualdad una formación de calidad:

- Garantizar oportunidades de desarrollo personal en el cargo actual y para otros puestos para los que pueden ser considerado.
- Contribuir a crear a partir del conocimiento un clima de trabajo satisfactorio en la medida que incrementamos la motivación, este según la discapacidad, estará más receptivo a la supervisión y acción de gestión.

Este modelo sugiere estudiar los resultados que arroje y/o se recopilen de la presente propuesta, en cada una de las instituciones, a fin de que se convierta en una valiosa fuente referencial, que guarden relación con el tema planteado.

Véase **La Resolución MAP N° 48 (2018), que aprueba el Modelo de Gestión por Competencias y el Diccionario de Competencias y Comportamientos de la Administración Pública**, a ser implementada en los entes y órganos de la administración pública que recaen en el ámbito de aplicación de la Ley N° 41 (2008) de Función Pública.

### **3.3.4 Elaborar una evaluación de desempeño, para dar seguimiento a la gestión de rendimiento al cargo, la cual deberá ser aplicada trimestralmente y remunerada anualmente.**

Como bien sabemos la evaluación del desempeño es la herramienta para comprobar el grado de cumplimiento de las metas de las organizaciones, a través de esta podemos medir el rendimiento de los colaboradores, que son los activos más importantes.

Esta parte se integra en las variables claves para gestionar y desarrollar recursos humanos y lo enmarcamos de la siguiente forma:

*«Lo que no se mide, no se puede mejorar».*

- Vista:

La Resolución N° 39 (2014) que aprueba la Guía de Evaluador para la aplicación del proceso de gestión y evaluación del desempeño basada en el logro de metas o resultados, la capacidad para ejecutar el trabajo o competencias y en el cumplimiento del régimen ético disciplinario.

Los Componentes del sistema de gestión y evaluación del desempeño por resultado:

Logro de Metas o Resultados, Competencias o Capacidad para ejecutar el trabajo y Cumplimiento del Régimen Ético y Disciplinario.

Es importante señalar que la institución a implementar la Gestión y Evaluación del Desempeño por resultado requiere los siguientes documentos: Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo, Descripciones de los Cargos o Procesos.

Este modelo aplica el componente Logro de Metas "Medición de los logros obtenidos con relación a las metas establecidas en el Acuerdo de Desempeño para el período de evaluación", como piloto, posteriormente cada institución realizará las mejoras de lugar e implementación componentes subsiguientes.

**Sistema de gestión y evaluación del desempeño por resultado, ponderación.**

**Ver Tabla 18.**

<b>Componentes</b>	<b>Cargos Sin Responsabilidad De Supervisión</b>	<b>Directores(As)/ Encargados(As)</b>
	<b>Grupos Ocupacionales I, III, IV</b>	<b>Grupo Ocupacional V</b>
<b>Logro De Metas</b>	<b>55 puntos</b>	<b>65 puntos</b>
<b>Competencias</b>	<b>30 puntos</b>	<b>20 puntos</b>
<b>Régimen Ético Y Disciplinario</b>	<b>15 puntos</b>	<b>15 puntos</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100 puntos</b>	<b>100 puntos</b>

**Tabla 18. Sistema de gestión y evaluación del desempeño por resultado, ponderación.**

Este modelo instruye a hacer uso de la ponderación establecida en el reglamento, visto en la tabla anterior, con el ajuste solo en la asignación de las metas que tiene que lograr, dependerá a su vez del grado de discapacidad para dicha adaptación.

**Este Sistema de Gestión de Evaluación de Desempeño impacta**, optimizando las posibilidades para cambio de designaciones o traslado a otros puestos más atractivos. Y es que, la ejecución de políticas y procedimientos establecidos, aumenta la satisfacción laboral y la productividad, teniendo en cuenta que el absentismo laboral es mínimo en esta población.

## **PROCEDIMIENTOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO**

**Modelo de Gestión de Recursos Humanos que asegure la inclusión de personas con discapacidad en el sector público (Ley no. 05-13).**

**Área:** Departamento Evaluación de Desempeño y Capacitación

**Procedimiento:** Evaluación de Desempeño

**Código:** 001-1

**Efectivo:** 1-enero 2021

**Página:** a definir por la institución, según diseño de procedimiento.

### **1. Propósito:**

Establecer los pasos que se deben realizar en la Evaluación de Desempeño para las personas con discapacidad, logrando una mayor eficiencia en las funciones asignadas.

### **2. Alcance:**

Desde que ingresa al cargo con evaluaciones trimestrales hasta que se realiza la evaluación de desempeño anual.

### **Responsable:**

2.1 Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación.

### **3. Documentos de Referencias:**

- La Constitución de la República Dominicana 2015, Artículo 39.- Derecho a la igualdad, Artículo 58.- Protección de las personas con discapacidad, Artículo 60.- Derecho a la seguridad social.
- Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad en la República Dominicana.
- Informe del coordinador (a) del programa de Personas Con Discapacidad.
- El Reglamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación N° 525-09.
- Resolución N° 068 (2015), que aprueba los Modelos de Estructura Organizativa para las Unidades de Recursos Humanos.

### **4. Políticas del Procedimiento:**

- El empleado será evaluado trimestralmente por el coordinador del programa, a fin de detectar mejoras en las funciones del empleado.
- El empleado será evaluado bajo la supervisión del coordinador(a) del programa de Personas con Discapacidad (si aplica) según la discapacidad, en conjunto con el encargado o director de área donde desempeñe las funciones.
- El Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación velará por la aplicación de Evaluación de Desempeño desde el Grupo I hasta el V (si aplica).
- El Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación velará por otorgar el incentivo por evaluación de desempeño o las capacitaciones resultantes de la misma.
- Recursos Humanos en conjunto con el Coordinador(a) del Programa de Personas Con Discapacidad, luego de obtener una puntuación insatisfactoria determinarán: Reforzar las habilidades, realizar un cambio de designación al empleado para identificar otras habilidades y/o competencias, de igual modo desvincularlo.
- Es responsabilidad del Coordinador (a) del Programa y Recursos Humanos, incluir en este procedimiento a empleados que durante su vida laboral activa dentro de la institución hayan quedado con alguna discapacidad, evaluando previamente la Ley N° 87 (2001) de Seguridad Social y Riesgos Laborales.

❖ **Este procedimiento para ser aplicado debe valorarse la discapacidad.**

### Descripción de las Actividades del Proceso

<b>Etapa</b>	<b>Descripción de las actividades</b>	<b>Responsable</b>
Remisión	1. Remite el formulario de evaluación, según acuerdo de logros de metas previamente establecidos, según el cargo desempeñado.	Encargado Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación
Recepción y evaluación.	2. Realiza evaluación de desempeño. 3. Retroalimenta al empleado. 4. Remite el formulario a Evaluación de Desempeño debidamente completado (se requiere: suma de cumplimiento de metas, firma del evaluado como evaluador, fecha).	Encargado departamento de área a evaluar, Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación y el Coordinador(a) del programa de Personas Con Discapacidad.
Validación	5. Validar la evaluación. ¿Es satisfactoria? <b>Si:</b> Continúa VA A LA ETAPA 6. <b>No:</b> Remite informe a Recursos Humanos.  <b>*FIN DEL PROCEDIMIENTO</b>	Encargado Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación y el Coordinador(a) del programa de Persona Con Discapacidad
Resultado	6. Se procede a colocar en la Matriz de Reporte de evaluación trimestral y posteriormente a la anual.	Encargado Departamento de Evaluación de

		Desempeño y Capacitación
<b>FIN DEL PROCEDIMIENTO</b>		

**Tabla 19. Descripción de las Actividades del Proceso de Evaluación de Desempeño y Capacitación.**

- **Flujograma anexo página 223.**

Se realizarán Auditorías de procesos para comprobar el cumplimiento del presente procedimiento, acción a ser realizada por el departamento de Planificación y Desarrollo de la institución, los cuales deberán realizar un informe con las observaciones de mejoras que sean detectadas según la vigente Ley N°5 (2013) sobre discapacidad.

- **Frecuencia de auditoría:**

La auditoría del presente procedimiento debe ser ejecutada pasado los 6 meses de implementado y posterior una vez cada año.

- **Riesgos:**

- El empleado no comprenda las instrucciones.
- El empleado no muestre un rendimiento satisfactorio.
- El empleado sea candidato a desvinculación.

- **Acciones mitigadoras /de contingencias:**

Explicar las metas con claridad al inicio, motivar cumplimiento.

Garantizar según grado de discapacidad, el desempeño esperado.

Dar seguimiento conforme al procedimiento.

○ **Registros:**

CÓDIGO	NOMBRE	ALMACE -NADO	ARCHIVA- -DO	TIEMPO	DISPOSICIÓN
A definir	Avance evaluación trimestral	A definir	A definir	A definir	A definir
A definir	Informes de alertas de conflictos o contradicciones	A definir	A definir	A definir	A definir
A definir	Calificación final	A definir	A definir	A definir	A definir

**Tabla 20. Registros de Evaluación de Desempeño y Capacitación.**

Fuente: elaboración propia

○ **Historia de Cambios:**

VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO:	APROBADO POR:
00	A definir	Nueva Creación	Máxima autoridad Ejecutiva de la Institución

**Tabla 21. Historia de Cambios de Evaluación de Desempeño y Capacitación.**

○ **Control de Emisión**

Elaborado por: (Responsable área que elabora)	Revisado por: (Área responsable del proceso)	Validado por: (Responsable Área Jurídica)	Aprobado por: (Máxima Autoridad Ejecutiva)
En fecha:	En fecha:	En fecha:	En fecha:

**Tabla 22. Control de Emisión de Evaluación de Desempeño y Capacitación.**

**Anexo:**

1. Ver Anexo 7. Formularios Acuerdo de Desempeño.
2. Ver Anexo 8. Formulario de Incidentes Críticos.

**3. Formulario 4. Seguimiento para auditoria de proceso**

**4. Formulario 8. Seguimiento de Acuerdo de Desempeño, a ser aplicado según discapacidad.**

<b>DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CAPACITACIÓN</b>	
<b>SEGUIMIENTO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO TRIMESTRAL</b>	
El empleado será evaluado trimestralmente por el coordinador del programa de Personas con Discapacidad, a fin de detectar mejoras y/o retroalimentar en las funciones desempeñadas.	
Nombre :	
Dependencia:	Fecha:
<b>I. ACERCA DEL ENTORNO SOCIAL</b>	<b>OBSERVACIONES (ACEPTABLE O NO)</b>
1. Los Recursos disponibles: Materiales gastables, PC, Telefono, Impresoras, entre otros.	
2. Relación con: Compañeros, Superior, Iguales, entre otros.	
3. Movilidad.	
<b>Otras variables según consideraciones tanto del cargo como de la institución</b>	
<b>II. ACERCA DE LAS COMPETENCIAS</b>	<b>OBSERVACIONES (ACEPTABLE O NO)</b>
<b>Se detallaran todas las competencias que exponga el cargo y/o tareas específicas en el acuerdo de desempeño.</b>	
8. ¿RETROALIMENTACION?	SI NO <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> ¿Por qué?
<b>OBSERVACIONES</b>	
<i>Coordinador del programa de Personas con Discapacidad</i>	

Formulario 8. Seguimiento de Acuerdo de Desempeño.

Fuente: elaboración propia.

**3.3.5 Establecer lineamiento de rotación y/o cambio de designación.**

Para tratar la rotación de un puesto de trabajo al igual que el cambio de designación de una persona, habrá de considerarse diversos aspectos, sin pensar que el sujeto posea o no una discapacidad; pues son múltiples los aspectos a considerar no solo en relacionado con la

persona sino también a su entorno, desarrollo demostrado por la persona, preparación, política interna de la entidad, capacitación recibida entre otros.

Independientemente del deseo de crear mejores condiciones para la participación en promoción, rotación como política de desarrollo institucional persisten una serie de barreras (ideológicas, sociales, políticas, económicas), que limitan de cierta forma la plena práctica de esta intención que, aunque no es imposible, debe ser bien ponderada.

Entendemos oportuno observar a nivel de instituciones el estar dispuestas a ofrecer la mayor oportunidad de crecimiento a sus servidores, pero sin perder de vista todo lo que esto implica, en especial si no han sido presupuestados estos cambios; también es importante considerar que en los casos de discapacidad intelectual, cuando la persona se ha integrado e identificado plenamente con sus puesto, es un proceso el desprenderlo de lo que ya domina por tanto es más fácil cuando el cambio se da a solicitud del servidor o se ha estado preparando por cierto tiempo la persona para realizar este cambio.

## **PROCEDIMIENTOS DE CAMBIO DE DESIGNACIÓN Y/O TRASLADO**

### **Modelo de Gestión de Recursos Humanos que asegure la inclusión de personas con discapacidad en el sector público, Ley N° 05 (2013).**

**Área:** Recursos Humanos

**Procedimiento:** Cambio de Designación y/o Traslado

**Código:** 001

**Efectivo:** 1-enero 2021

**Página:** a definir por la institución, según diseño de procedimiento.

#### **1. Propósito:**

Asegurar una óptima reasignación al puesto y/o a una nueva área.

#### **2. Alcance:**

Inicia con el informe de evaluación desempeño de la persona con discapacidad y/o con el diagnóstico de una discapacidad adquirida durante la vida laboral activa de un empleado y termina con acción de personal al nuevo puesto y/o área.

**Responsable:**

2.1 Recursos Humanos.

**3. Documentos de Referencias:**

- La Constitución de la República Dominicana 2015, Artículo 39.- Derecho a la igualdad, Artículo 58.- Protección de las personas con discapacidad, Artículo 60.- Derecho a la seguridad social.
- Ley N° 41 (2008) de Función Pública en su artículo 3, numeral 2, dispone que el ejercicio de la función pública está regido por el principio de “igualdad de acceso a la función pública, derecho universal de acceder a los cargos y a las oportunidades de la función pública sin otro criterio que el mérito personal y sin discriminación de género, discapacidad o de otra índole”
- Ley N° 05 (2013) sobre discapacidad en la república dominicana del 15 enero 2013, que deroga la Ley no. 42 (2000) del 29 de junio de 2000.
- Informe coordinador Persona Con Discapacidad.

**4. Políticas del Procedimiento:**

- El Coordinador (a) del programa de Persona con Discapacidad y Recursos Humanos son responsables del reasignar las funciones y tareas a las Persona Con Discapacidad, así como del traslado a una nueva área dentro de la institución.
- El Coordinador (a) del programa de Persona con Discapacidad es el responsable de identificar el área de traslado y sensibilizar al nuevo equipo.

- Recursos Humanos es el área responsable de determinar si realiza el cambio y/o traslado, en defecto su desvinculación por evaluaciones no satisfactoria recurrentes, en un plazo no mayor a 30 días calendario.
- Es responsabilidad del Coordinador (a) del Programa de Personas con Discapacidad realizar los diagnósticos anuales para identificar a todos los empleados que durante su vida laboral activa dentro de la institución hayan quedado con alguna discapacidad, evaluando previamente lo establecido en el Reglamento de Ley N° 87 (2001) de Seguridad Social y Riesgos Laborales.
- Recursos Humanos es área el responsable de realizar los cambios de designación y/o traslados, atendiendo al Diagnóstico presentado por el coordinador (a) del programa de personas con discapacidad y lo establecido en el reglamento de Ley N° 87 (2001) de Seguridad Social y Riesgos Laborales.

❖ **Este procedimiento para ser aplicado debe valorarse la discapacidad.**

### **Descripción de las Actividades del Proceso**

<b>Etapa</b>	<b>Descripción de las actividades</b>	<b>Responsable</b>
Recepción	<p>1-Elaborar un informe para solicitud de cambio de designación o traslado y en coordinación con el encargado del área elabora la solicitud de “Acción de Personal” firmada por el coordinador persona con discapacidad y encargado de su Área.</p> <p>Nota: el formato de la acción de personal dependerá del modelo ejecutado según la institución.</p>	Coordinador (a) del programa de Persona Con Discapacidad y el encargado del área.

Remisión	2-Remite la solicitud y entrega a RRHH.	Coordinador(a) del programa de Persona Con Discapacidad y
Ejecución	<p><b>3-Valida</b> ¿ESTA DE ACUERDO?</p> <p><b>SI:</b> Elabora acción de personal y remite a la máxima autoridad ejecutiva. VA A LA ETAPA 4.</p> <p><b>NO:</b> Se reúne con los involucrados en el proceso, en un plazo no mayor a 30 días calendario. VALIDAN LA DECISIÓN.</p> <p><b>SI:</b> Cumplen con las nuevas condiciones que establecerá recursos humanos.VA A LA ETAPA 2.</p> <p><b>NO:</b> Descartan cambio de designación o traslado.</p> <p style="text-align: center;"><b>FIN DEL PROCEDIMIENTO</b></p>	Recursos Humanos
Aprobación	<p><b>4 -</b>Recibe y procesa la “Acción de Personal”, se remite al Área, y se notifica al personal entregándole copia de su nueva asignación y/o traslado del área.</p> <p>Nota: se tomará en consideración el grado de discapacidad.</p>	Recursos Humanos y el Coordinador (a) del programa de Persona Con Discapacidad.
Resultado	<p><b>5 – CAMBIO DE DESIGNACIÓN</b></p> <p>Se realiza una inducción al nuevo puesto de trabajo.</p> <p><b>6- TRASLADO</b></p>	Coordinador (a) del programa de Persona Con Discapacidad

	Se realiza una sensibilización en la nueva área.  NOTA: en caso de proceder ambas, se procede según lo establecido.	
<b>FIN DEL PROCEDIMIENTO</b>		

**Tabla 23. Descripción de las Actividades del Proceso de Cambio de Designación y/o Traslado.**

Fuente: elaboración propia.

- **Flujograma anexos página 224.**

Se realizarán Auditorías de procesos para comprobar el cumplimiento del presente procedimiento, acción a ser realizada por el departamento de Planificación y Desarrollo de la institución, los cuales deberán realizar un informe con las observaciones de mejoras que sean detectadas según lo establecido en la vigente Ley N° 05 (2013) sobre discapacidad.

- **Frecuencia de auditoría:**

La auditoría del presente procedimiento debe ser ejecutada pasado los 6 meses de implementado y posterior una vez cada año.

- **Riesgos:**

No adaptación a las nuevas funciones.

No adaptación al nuevo equipo de trabajo.

- **Acciones mitigadoras /de contingencias:**

Garantizar un adecuado proceso de sensibilización.

Garantizar una proyección como mejora.

○ **Registros:**

CÓDIGO	NOMBRE	ALMACENADO	ARCHIVADO	TIEMPO	DISPOSICIÓN
A definir	Acción de personal	A definir	A definir	A definir	A definir
A definir	Lista de sensibilización	A definir	A definir	A definir	A definir
A definir	Informes sustentando los cambios establecidos.	A definir	A definir	A definir	A definir

**Tabla 24. Registro de Cambio de Designación y/o Traslado.**

Fuente: elaboración propia.

○ **Historia de Cambios:**

VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO:	APROBADO POR:
00	A definir	Nueva Creación	Máxima Autoridad Ejecutiva

**Tabla 25. Historia de Cambios de Cambio de Designación y/o Traslado.**

Fuente: elaboración propia.

○ **Control de Emisión:**

Elaborado por: (Responsable área que elabora)	Revisado por: (Área responsable del proceso)	Validado por: (Responsable Área Jurídica)	Aprobado por: (Máxima Autoridad Ejecutiva)
En fecha:	En fecha:	En fecha:	En fecha:

**Tabla 26. Control de Emisión de Cambio de Designación y/o Traslado.**

Fuente: elaboración propia.

- **Anexo:**

N/A

### **3.3.6 Establecer políticas de permanencia en el cargo.**

A fin de establecer políticas de estabilidad, es necesario conceptualizar, que las políticas se derivan de los planes estratégicos generales de la institución y son guías que sirven para establecer el camino de las acciones administrativas, comerciales, operacionales según naturaleza de cada institución, para garantizar que los planes operativos anuales estén alineados con misión y visión institucional. En otras palabras, son límites amplios, inclusivas, flexibles, que se puntualizan por las normas de los entes reguladores.

Este modelo, sustentado en las convenciones, leyes, normas y/o políticas, las cuales prohíben la discriminación en todas las prácticas; precisa que la permanencia en el cargo de esta población comprenderá lo establecido en la Ley N° 41 (2008) de Función Pública, **Título I X RÉGIMEN ÉTICO Y DISCIPLINARIO**, Artículo 77 y siguientes, artículo 80 y siguientes, así como el **CÓDIGO DE ÉTICA** y Régimen de Aplicación Institucional (si existe), reglamento de recursos humanos y a los **MANUALES DE FUNCIONES**, políticas, normas y procedimientos o cualquier otro requisito propio a cada institución.

Todo lo detallado será el mecanismo para adquirir informaciones ordenada, sistemática e integral, responsabilidades y datos sobre políticas, funciones, sistemas y procedimientos de las distintas operaciones o actividades que se realizan en la institución otorgándoles como resultado permanencia en el cargo; salvo aquellas personas con discapacidad que ingresen por concursos y se les confiera el derecho de servidores pertenecientes al sistema de carrera administrativa.

#### **Política General:**

-  **Es responsabilidad de toda persona con algún grado de discapacidad y/o que durante su vida laboral activa haya adquirido discapacidad, a dar cumplimiento a las políticas, leyes, normas, reglamentos y sus derivados, internamente a las instituciones que presten sus servicios.**

### **3.4 Elaborar un proceso de inducción dinámico, basado en el conocimiento general, para instruir en un 100 % a todas las personas insertadas, mensualmente.**

Cuando un individuo ingresa a cualquier trabajo, presenta cierto grado de intranquilidad; mientras pasa el tiempo ira evaporándose, siempre y cuando exista una guía con explícita información.

“La inducción significa proporcionar a los nuevos empleados la información básica que necesitan para desempeñar satisfactoriamente sus labores”. Dessler (1991).

#### **Tipo de Inducciones:**

**Inducción institucional:** es aquella etapa en la que se le presentan al nuevo empleado la historia, filosofía, manuales de funciones y procedimiento, entre otros.

**Inducción Laboral:** es aquella en la que cada colaborador interioriza el ambiente laboral, así como también las funciones y responsabilidades a su cargo, para desempeñar bien su puesto de trabajo.

**Inducción al puesto:** es la que está a cargo del jefe inmediato y/o director, mediante esta inducción se le da a conocer sus responsabilidades y tareas; los procedimientos específicos para realizar de la mejor manera el trabajo asignado.

Una correcta inducción inclusiva será aquella donde se puedan hacer uso eficiente de las habilidades y destrezas de las Personas con Discapacidad, para obtener un mejor aprendizaje se debe utilizar no solo métodos convencionales, sino también valerse de los apoyos necesarios según la discapacidad:

- **La lengua de señas:** es todo un conjunto de expresiones faciales, movimientos y gestos a través de las manos, los ojos, el rostro, la boca y el cuerpo; por lo tanto, se convierte en una lengua natural ante la ausencia de vocablos en su sistema de comunicación.

- **Braille:** Conocido también como escritura táctil o escritura nocturna, el braille es un método utilizado en la actualidad por las personas con discapacidad visual (ciegas).
- **Orientación Directa:** Ensayo y error, metodología de obtención de conocimiento, reparación o solución de problemas en la cual se prueba una posibilidad y solución.

Consagremos con cada inducción (Institucional- Laboral- al Puesto) lo establecido en la Constitución Dominicana de 2010, en su artículo N°. 58 sobre la protección de las personas con alguna discapacidad, el Estado promoverá, protegerá y asegurará el goce de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, en condiciones de igualdad, así como el ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades.

El Estado adoptará las medidas positivas necesarias para propiciar su integración familiar, comunitaria, social, laboral, económica, cultural y política.

## **PROCEDIMIENTOS DE INDUCCIÓN**

### **Modelo de Gestión de Recursos Humanos que asegure la inclusión de personas con discapacidad en el sector público, Ley N° 05 (2013)**

**Área:** Departamento de Reclutamiento y Selección

**Procedimiento:** Inducción Inclusiva

**Código:** 001-2

**Efectivo:** 1-enero 2021

**Página:** a definir por la institución, según diseño de procedimiento.

#### **1. Propósito:**

Ofrecer al personal de discapacidad, de nuevo ingreso, una visión del puesto de trabajo y de la institución para su incorporación y adaptación.

## **2. Alcance:**

El presente procedimiento es aplicable a todo el personal de nuevo ingreso. Inicia con la inducción al área de trabajo y termina con la inducción institucional.

### **Responsable:**

2.1 Departamento de Reclutamiento y Selección en coordinación con el Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación.

## **3. Documentos de Referencias:**

- Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad en la República Dominicana del 15 enero 2013, que deroga la Ley N° 42 (2000).
- Ley N° 41 (2008) de Función Pública y crea la Secretaria de Estados de la Administración Pública.

## **4. Políticas del Procedimiento:**

- Es responsabilidad del Departamento de Reclutamiento y Selección en coordinación con recursos humanos, crear una carpeta de inducción al área de trabajo.
- Es responsabilidad del Departamento de Reclutamiento y Selección en coordinación con el Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación, la formación de la inducción institucional al nuevo personal con discapacidad.
- Es responsabilidad de los recursos humanos suministrar el insumo para elaborar una inducción dinámica al Departamento de Reclutamiento y Selección, a fin de incorporar a todo el personal con discapacidad.

- Es responsabilidad del Coordinador(a) del programa de Personas con Discapacidad previo a la inducción al área de trabajo, realizar sensibilización de lugar.
- Es responsabilidad del encargado del área seleccionar a un empleado con conocimiento del puesto al proceso de adaptación del nuevo colaborador.

❖ **Este procedimiento para ser aplicado debe valorarse la discapacidad.**

**Descripción de las Actividades del Proceso**

<b>Etapa</b>	<b>Descripción de las actividades</b>	<b>Responsable</b>
Recepción	<p>1-Recibe la acción del personal de nuevo ingreso y convoca al empleado, informándole día, hora y lugar al que debe presentarse.</p> <p>Nota: si aplica, convocar a padre o tutor.</p>	Encargado de Reclutamiento y Selección en combinación con el coordinador(a) del programa del personal con discapacidad
Entrega	<p>2- ¿ESTA DE ACUERDO?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- SI: Recibe el nombramiento y la inducción al área de trabajo. Recibiendo:</li> <li>- Nombramiento.</li> <li>- Perfil del Cargo.</li> <li>- Funciones del área a la que pertenece.</li> <li>- Informaciones Importantes.</li> <li>- Marco Estratégico Institucional.</li> <li>- Código de Vestimenta.</li> </ul>	Psicólogo de Reclutamiento y Selección en acompañamiento del coordinador(a) del programa del personal con discapacidad, así como el encargado de reclutamiento y selección.

	<p>- Entre otros.</p> <p>VA A LA ETAPA 3.</p> <p>NO: se notifica a recursos humanos, quien determinará los lineamientos a seguir.</p> <p>¿NUEVA PROPUESTA ?</p> <p>SI: VA A LA ETAPA 1.</p> <p>NO: FIN DEL PROCEDIMIENTO</p> <p>Nota: se le retroalimenta sobre la decisión de recursos humanos al candidato.</p>	
Remisión	<p><b>3-</b>El nuevo empleado, se presenta al área de trabajo, se le notifica la fecha más próxima de la nueva inducción institucional.</p> <p>Nota: posteriormente se procede a convocar a la inducción institucional, considerando las políticas del presente procedimiento.</p>	<p>Psicólogo de Reclutamiento y Selección con el acompañamiento del coordinador(a) del programa del personal con discapacidad</p>
Ejecución	<p><b>4-</b>Recibe al personal de nuevo ingreso y realiza una breve presentación.</p>	<p>Encargado del área asignada.</p>
<b>FIN DEL PROCEDIMIENTO</b>		

**Tabla 27. Descripción de las Actividades del Proceso de Inducción Inclusiva.**

Fuente: elaboración propia

- **Flujograma anex página 225.**

Se realizarán Auditorías de procesos para comprobar el cumplimiento del presente procedimiento, acción a ser realizada por el departamento de Planificación y Desarrollo de la institución, los cuales deberán realizar un informe con las observaciones de mejoras que sean detectadas según lo establecido en la vigente Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad en la República Dominicana

○ **Frecuencia de auditoría:**

La auditoría del presente procedimiento debe ser ejecutada pasado los 6 meses de implementado y posterior una vez cada año.

○ **Riesgos:**

No adaptación a las nuevas funciones

No adaptación al nuevo equipo de trabajo

○ **Acciones mitigadoras /de contingencias:**

Garantizar un adecuado proceso de sensibilización

Garantizar una proyección como mejora.

○ **Registros:**

CÓDIGO	NOMBRE	ALMACE- NADO	ARCHIVA- DO	TIEMPO	DISPOSI- CIÓN
A definir	Acción de personal y perfil del cargo	A definir	A definir	A definir	A definir
	Acuse de inducción				

**Tabla 28. Registro de Inducción Inclusiva.**

Fuente: elaboración propia.

○ **Historia de Cambios:**

VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO:	APROBADO POR:
00	A definir	Nueva Creación	Máxima Autoridad Ejecutiva

**Tabla 29. Historia de Cambio de Inducción Inclusiva.**

Fuente: elaboración propia.

○ **Control de Emisión:**

Elaborado por: (Responsable área que elabora)	Revisado por: (Área responsable del proceso)	Validado por: (Responsable Área Jurídica)	Aprobado por: (Máxima Autoridad Ejecutiva)
En fecha:	En fecha:	En fecha:	En fecha:

**Tabla 30. Control de Emisión de Inducción Inclusiva.**

Fuente: elaboración propia

○ **Anexo:**

- 1. Formulario 4. Seguimiento para Auditoria de Proceso. Ver procedimiento de Reclutamiento y Selección (1).**

## 2. Formulario 9. Acuse y Valoración de Inducción Inclusiva.

ACUSE Y VALORACIÓN DE INDUCCIÓN INCLUSIVA				
<b>Datos Generales</b>				
1- Nombre Completo:				
2-Cédula de Identidad y Electoral:				
3-Fecha de ingreso a la Institución:				
4-Departamento:				
<b>Temas tratados en la Inducción</b>				
<b>(Indique su valoración del 0 - 5)</b>		0- Muy Malo	1-Malo	2- Regular
		3- Bueno	4- Muy Bueno	5-Excelente
			Valoración 0-5	Observaciones
1-Sobre la Institución	Ley de Creación			
	Filosofía Institucional			
	Nuestra Imagen			
2- Estructura organizacional	Organigrama	El servidor conocerá cuales son las áreas de la institución.		
	Estructura Provincial			
	Manual de Organización y Funciones			
3- Beneficios para el Empleado	Beneficios y Compensaciones.	El servidor conocerá los beneficios que la Institución ofrece.		
4- Ley no. 41-08 de Función Pública	Derechos y Deberes del Servidor.	Toda persona que ingresa a la Institución tiene que cumplir con las normas establecidas en la Ley no. 41-08 de Función Pública.		
	Prohibiciones y Régimen Disciplinario.			

**\*Cada variable será ajustada según naturaleza institucional.**

Firma del Servidor:	Supervisor :	Fecha:
---------------------	--------------	--------

Formulario 9. Acuse y Valoración de Inducción. Fuente: INAPA.

**¿Se pueden romper las barreras, con los procedimientos señalados?**

A continuación algunas de las prácticas en los procesos actual en las instituciones del sector público frente a esta propuesta, sin olvidar, que se debe valorar lo establecido en la Clasificación Internacional del Funcionamiento ( **Ver 3.2.2 Especificar, por discapacidad el proceso inclusión inclusiva**) y los ajustes razonables.

<b>Procedimientos</b>	<b>Actual</b>	<b>Mejora</b>
Reclutamiento y selección interna	Insercion laboral, sin tomar en cuenta los ajustes razonables.	Ejecutar los lineamientos que establece el reglamento sobre discapacidad.
Reclutamiento y selección por concurso	No implementado	Gestionar lo establecido en la Ley No. 41-08 art.3 numeral 2, Igualdad de acceso a la función pública: Derecho universal de acceder a los cargos y a las oportunidades de la función pública sin otro criterio que el mérito personal y sin discriminación de género, discapacidad o de otra índole;
Gestión por competencia	No implementado	Desarrollar las habilidades y destrezas conforme a la Resolución 48-2018, modelo de Gestión de competencia y diccionario de comportamiento.
Capacitación	No implementado	Identificar las debilidades de formacion y fortalecerla con la ejecucion del plan de Capacitación, con las

		oportunidades que nos otorga la Ley no. 05-2013.
Evaluación de Desempeño	No implementado	Ejecutar el componente de Logro de Metas amparados en la Resolución 39 de Guía del Evaluador y el Reglamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación no. 525-09.
Gestión de compensación	Escala salarial no aplicada.	Verificar la escala salarial y realizar los ajustes conforme a la tendencia del mercado, ver la competencia técnica y no el grado de discapacidad.
Inducción Inclusiva	No implementado	Inducción inclusiva, a fin de socializar la filosofía institucional y la comprensión total de cada proceso.

### **3.4.1 Implementar retroalimentación sobre Inducción Inclusiva institucional.**

La retroalimentación es fundamental para informar a los empleados sobre su desempeño y que ellos tengan mayor visibilidad sobre corregir errores o reproducir aciertos.

Los cambios que se perciban por parte de Recursos Humanos como aporte de una adecuada retroalimentación deben medirse y dar seguimiento, de lo contrario es solo un ejercicio de buenas intenciones. Luis Sarries Sanz, Catedrático de Sociología Industrial y Esther Casares García, Doctora en Sociología, en el libro Buenas Prácticas de Recursos Humanos, comentan que la retroalimentación favorece la motivación del Capital Humano al demostrar cómo ha sido su desempeño y la manera en que puede mejorar su rendimiento.

El propósito de la retroalimentación para las personas con discapacidad es garantizar un desarrollo adecuado del programa de discapacidad como introducción al conocimiento para el empoderamiento de la misión de la institución mediante la inducción inclusiva y retroalimentarlo para ajustes necesarios de comprensión y aplicación; evaluando los resultados obtenidos y aplicar los correctivos correspondientes.

Por consiguiente: Indagar y preparar al trabajador según su discapacidad estimulará su participación e incrementará significativamente su confianza y su compromiso en ser parte de la visión de la institución que se ha preparado para su acogida.

El seguimiento debe ser continuo y permanente, como política fijar plazos mínimos establecidos: 3 meses a 6 meses o según considere el coordinador (a) del programa de personas con discapacidad.

### **3. 5 Definir sensibilización institucional, instruyendo al 100% de los servidores como parte del fortalecimiento institucional y desarrollo social, al 31 de enero de cada año.**

La Sensibilización como fortalecimiento institucional y fundamento del proceso continuo para toma de conciencia sobre la necesidad de un programa coherente de inclusión laboral de personas con discapacidad y como parte esencial del compromiso para llegar a ser una institución incluyente.

Instruir al 100% de los colaboradores a este compromiso antedicho, inicia por parte de las altas líneas de mando para asegurar la igualdad, el respeto hacia las personas, los valores éticos y no discriminación. Esta competencia definida como “Liderar con el Ejemplo” del diccionario de competencias y comportamientos de la administración pública, parte de la capacidad para trabajar con energía y transmitirla a los demás integrantes del equipo de trabajo.

Se debe valorar entre otros, para un proceso de sensibilización efectiva que todos los integrantes:

- Adquieran credibilidad en la persona que está instituyendo las raíces para iniciar este programa para personas con discapacidad.
- Aprendan a manejar situaciones de crisis de la persona inclusiva en determinada área.
- Ofrecer acompañamiento en el puesto de trabajo para facilitar adaptación.
- Comprender sobre la valoración y refuerzo de aspectos sanos, capacidades y habilidades.
- Crear en los medios de la persona: aportar desde lo positivo.
- Propiciar cambio de rol de persona enferma a persona trabajadora.
- Colaborar con los valores, evidencias y flexibilidad hacia las necesidades tanto de la empresa como las individuales.

“Algunas cosas están bajo nuestro control y otras no. Solo tras haber hecho frente a esta regla fundamental y haber aprendido a distinguir entre lo que podemos controlar y lo que no, serán posibles la tranquilidad interior y la eficacia exterior.” – Epicteto, filósofo griego.

### **3.5.1 Implementar políticas de sensibilización.**

Al convivir en sociedad, es preciso un componente regulador del comportamiento, que se respeten los deberes así como los derechos y las autonomías de todos por igual; con ello surgen las leyes, políticas y/o normas.

- Las leyes son obligatorias en igual condiciones para todos (a).
- Las normas son una distribución de la conducta según un discernimiento pueden conllevar o no sanción.
- Las políticas tienen como propósito definir el accionar de una persona, es una “obligación ser” o deber.

Por tanto, las políticas de sensibilización, las cuales parten de las prácticas claves de inclusión:

## **PRÁCTICAS CLAVE DE INCLUSIÓN LABORAL**

Prácticas de inclusión laboral de personas en condición de discapacidad en el contexto laboral de empresas privadas de la ciudad de Bogotá 2016, Tesis de grado Alumna: María Camila Botero Vivas.

### **Relacionadas al vínculo con el/la profesional de la inserción:**

Relación próxima y de empatía.

Relación de confianza para expresar lo que quiere la persona, para prevenir descompensaciones.

Crear en la persona.

### **Relacionadas con el itinerario de inserción:**

Procesos claros en relación con el tiempo, método y contexto en cada fase.

Seguimiento individualizado en el servicio y territorio.

Manejo de situaciones de crisis, ruptura, abandono o riesgo de desvinculación en proceso de capacitación o inserción.

Adaptación + rendimiento + intervención en caso de dificultades = garantías y tranquilidad.

Acompañamiento en el puesto de trabajo para facilitar adaptación.

Adecuar puesto de trabajo al perfil de persona. Identificar factores de estrés y de protección.

Individualización y flexibilidad del proceso.

### **Relacionadas con las competencias (positivas) de la persona:**

Valoración y refuerzo de aspectos sanos, capacidades y habilidades.

Crear en las posibilidades de la persona: trabajar desde lo positivo.

Persona protagonista del proceso de inserción y de su vida.

Propiciar cambio de rol de persona enferma a trabajadora.

Promover autonomía e integración.

### **Relacionadas con la adecuación a las necesidades de la persona:**

Valoración profunda de las personas candidatas.

Valorar y potenciar competencias profesionales como trabajador/a.

Actualización de conocimientos sobre mercado laboral actual, coyuntura económica y social, y normativas.

Prácticas en relación con las necesidades de la persona

Valores, evidencias y flexibilidad hacia las necesidades individuales.

Acercamiento a la empresa para encontrar recursos laborales y formativos que encajen con las necesidades de las personas.

Utilización de recursos disponibles.

### **Relacionadas con la enfermedad:**

Personas candidatas con adherencia al tratamiento = garantías.

Cuidar de la salud mental.

La inserción laboral es una buena medida terapéutica para la inclusión social y de salud.

### **Relacionadas con la empresa:**

Transparencia a la empresa respecto del candidato.

Sensibilización ante el estigma.

Prácticas formativas en el puesto de trabajo = adaptación = garantías y tranquilidad.

### **En relación con la coordinación con otros agentes:**

Fomentar colaboración de familia y entorno relacional.

Negociación y coordinación (entre agentes que intervienen en la implicación y motivación de la persona).

Buena coordinación con la Red de salud mental.

Práctica coordinada entre las personas de las entidades y los propios servicios.

## **Políticas de Sensibilización**

- Es responsabilidad de Recursos Humanos y el Coordinador (a) del programa de personas con discapacidad establecer el cronograma de pláticas, talleres, charlas, reuniones para realizar el proceso de sensibilización y capacitación para el personal de toda la institución.
- Es responsabilidad de Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación dar cumplimiento al cronograma propuesto por el coordinador (a) del programa para lograr una efectiva sensibilización sobre personal con discapacidad como nuevos talentos, comprendida en sus habilidades y sus capacidades para un buen desempeño en el nuevo puesto.
- Es responsabilidad del Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación en coordinación con Recursos Humanos iniciar con las altas gerencias y posteriormente se amplían con el resto del personal.
- Es necesario apoyarse en las instituciones especializadas en brindar apoyo. Se debe utilizar el asesoramiento de instituciones con conocimiento y experiencia para realizar un diagnóstico sobre la accesibilidad del espacio y tomar en cuenta los ajustes razonables que deben realizarse para contar con un espacio adecuado.
- Es responsabilidad del coordinador(a) del programa de personas con discapacidad, implementar las mejoras o buenas practicas funcionales de otros sectores en beneficio del fortalecimiento institucional y el bienestar físico y emocional de las personas con discapacidad.
- Es responsabilidad de recursos humanos proyectar en el presupuesto las capacitaciones y las mesas de colaboración e intercambio, tanto del coordinador (a) como de la persona con discapacidad requeriente.

- Es responsabilidad del Departamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación diseñar, planes, programas y proyectos en coordinación con el coordinador (a) del programa de discapacidad a fin de delimitar las líneas de acción para una sensibilización objetiva y global dentro del sector que implanta.

**❖ Las políticas serán añadidas o eliminadas según naturaleza institucional y/o el proceder Jurídico de cada sector en particular, así como de los procedimientos ponderados por la planificación y desarrollo.**

### **Visión para implementar desde la óptica del modelo de gestión .**

Lo arduo no es elaborar proyectos o identificar mejoras continuas, sino inagotablemente ejecutarlas.

Si comprendemos que “La coherencia en la forma de expresar las necesidades de información determina el grado de acercamiento entre las necesidades requeridas por el usuario y las respuestas (...)” es de este modo, que el flujo de la información ha de ser: Clara y Comprensible, Concreta y Relevante, Veraz y Eficaz, en adición, requiere un clima adecuado.

Para una óptima respuesta de implementación, la manera en como se proyecte los altos niveles de mando definirá el proceder de las sistematizaciones notables, inclusive las simbólicas, que estos comunican a cada integrante de la institución. Lo más trascendental es la sinergia que se obtiene entre ellos para optimar los resultados.

Al convertir lo típico que hacemos para la trasmisión de la información, como parte de las buenas prácticas de Recursos Humanos que añaden valor enfocemos en los siguientes dos flujos de información:

### **De Arriba hacia Abajo**

Recoger y utilizar datos empíricos,  
Propiciar caminos para que la información fluya hacia arriba,  
Colocarse donde está la acción, entre otros.

### **De Abajo hacia arriba**

Presente problemas y posibles soluciones,  
Presente los puntos de acción,  
Equilibre los que y los por qué,  
Balancee los detalles de la visión,  
Equilibre las buenas y las malas noticias,  
Emplee múltiples medios, entre otros.

### **La transversalidad en materia de discapacidad**

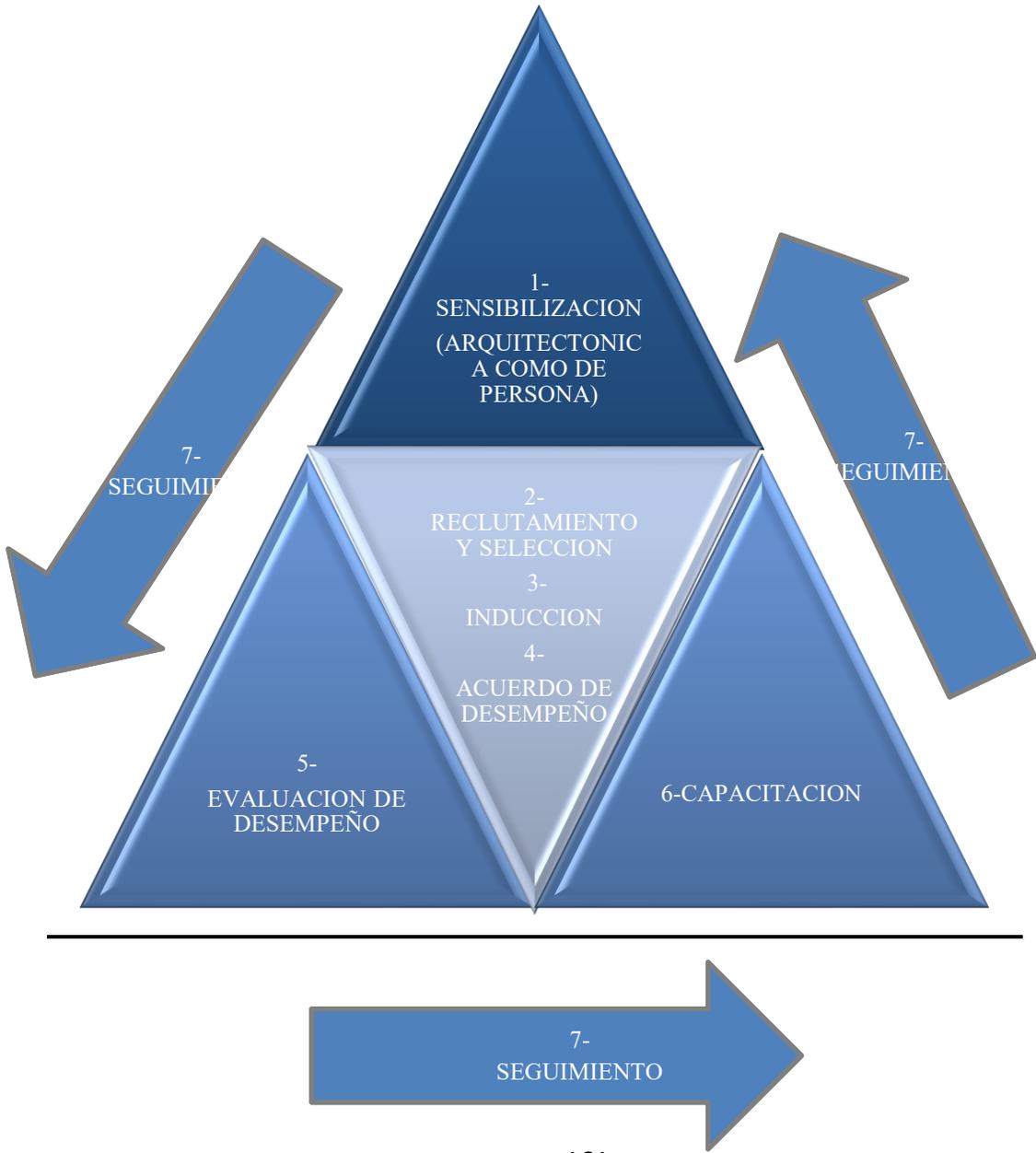
El diccionario técnico FAMMA, define la transversalidad en materia de discapacidad, como el principio en virtud del cual la actuación que desarrollan las Administraciones públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las demás necesidades, tal como hemos considerado en todos los procesos de la presente propuesta.

Los enfoques dados desde diferentes contextos, regularmente la discapacidad es abordada por líneas según la institución u organización.

En este caso el reconocer los derechos humanos y de borrar prejuicios, tal como el tema de género, que es pionero en transversalidad, la discapacidad está siendo considerada de forma holística, única forma de entender las necesidades que viven esta comunidad.

Por otra parte, se promueve y garantizan los derechos en el trabajo, también se promueven normas relativas a las personas con discapacidad en todos los programas e informe, proponiendo prestar atención al desarrollo del colaborador, promover su independencia y facilitar los apoyos pertinentes, y estas son ejecutoria de transversalidad de la discapacidad.

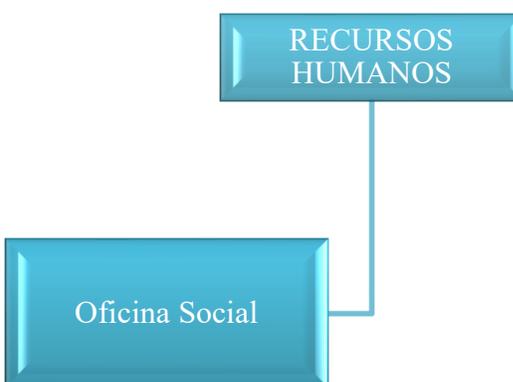
Este Modelo de Gestión de Recursos Humanos para Asegurar la Inclusión de personas con Discapacidad en el Sector Público ( Ley N° 05 (2013) ), examinar las siguientes línea de acción para su implementación(Figura2.):



A su vez, planteamos incluir en la estructura organizacional el siguiente organigrama, para general un impacto como instituciones incluyente.

El siguiente organigrama está elaborado, bajo la población de 5,779 empleados correspondiente al Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillados (INAPA), los demás sectores pueden realizar los ajustes dada su naturaleza y población.

Organigrama 1.



Organigrama 1. Fuente: elaboración propia.

Oficina Social, descrita como área de apoyo para recursos humanos, con los cargos de:

- 1- (1) Coordinador (a) del programa de personas con discapacidad.
- 2- (2) Analista de Apoyo.

La implementación de este modelo de gestión de recursos humanos para asegurar la inclusión de personas con discapacidad impactará desde el marco de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible con la determinación expuesta de que ‘no dejar a nadie atrás’, describiendo que hay que realizar un esfuerzo en conjunto para la inclusión de personas con discapacidad.

De igual modo, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en su plan estratégico establece GOBERNANZA por sociedades pacíficas, justas e inclusivas, haciendo

un llamado a todos los sectores a elaborar programas de inserción que garanticen el pilar de un crecimiento sostenible y modificador de camino a la inclusión de personas con discapacidad.

## **Análisis Económico**

### Beneficios tangibles e intangibles

Los beneficios que aporta el contratar una persona con discapacidad, debemos partir de la percepción y su definición desde la mirada de la neurociencia, que nos define la percepción como la interpretación que realiza el cerebro, de los diferentes estímulos recibidos por los sentidos; es decir, que se trata de un conjunto de proceso mediante el cual una persona organiza e interpresa de manera significativa y lógica la información que proveniente de los sentidos, con lo cual, esta persona crea una realidad a partir de esa información. Esta es la principal ganancia que aporta la inclusión a una institución “inclusiva”. **Pues las instituciones producto de la percepción que despierta en la sociedad recibe de los consumidores y comunidad en general, admiración, solo por la percepción.**

La organización Internacional del Trabajo OIT, especialista en sociología y otras áreas sociales coinciden que contratar personas con discapacidad, cambia para bien la percepción del público; este cambio trasciende a la percepción externa, pues se ha demostrado que a lo interno, cuando estos procesos son bien canalizados, **mejoran las competencias entre los servidores, aumenta la innovación, el sentido de pertenencia y el entusiasmo entre los servidores.** Aquí podemos apreciar un doble beneficio, tangible e intangible.

Siendo más objetivas estamos convencidas de que para la consecución y conversión de estos procesos en buenas prácticas, serán necesarias inversiones y adecuaciones, por lo que es imprescindible contar con la aprobación y compromiso de la alta Dirección, eliminar los obstáculos que se puedan presentar en la contratación, debemos preparar el terreno, ser flexible, contar con las ayudas y apoyos pertinentes, cumplir con los principios de acogida y concientizar que la inclusión es responsabilidad de todos.

Recordemos que en noviembre de 2017, durante la inauguración de un encuentro en Chile sobre discapacidad, el director de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, Fabio Bertranou, señaló que “la inclusión laboral de personas con discapacidad es clave para el desarrollo social del país” a lo que agregó: **“La evidencia obtenida por la OIT en el mundo, muestra que las personas con discapacidad suelen ser empleados serios y responsables; son un recurso de competencias y talentos sin explotar; y los consumidores tienden a tener un buen concepto de las empresas que los emplean, por lo que su inclusión en las empresas representa una larga lista de beneficios para ellas”**.

Independientemente de los beneficios ya señalados, se debe tomar en consideración que el reglamento 363-16 en su art. 66, plantea que mediante el Ministerio de Hacienda, la Dirección General de Aduanas (DGA) y la Dirección General de Impuesto Internos (DGII), en coordinación con el CONADIS, elaborar un reglamento en a partir de la entrada en vigencia de ese Reglamento, **con la finalidad de beneficiar con deducciones, exenciones e incentivos fiscales previstos en la Ley núm. 5-13, a para organizaciones e instituciones que laboren con personas con discapacidad**, por cuanto, es un beneficio tangible a favor de las instituciones incluyentes en todos los sectores.

Este modelo es una referencia para que las instituciones sean incluyente desde el enfoque que emana la Ley N° 05 (2013) sobre discapacidad y su reglamento de aplicación, con las leyes, políticas, normas, reglamentos y convenciones así como el asesoramiento de los organismos internacionales que la sustentan.

## CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN

La propuesta exteriorizada **“Diseñar e implementar un modelo de gestión de recursos humanos que asegure la inclusión de personas con discapacidad en el sector público (Ley no. 5-13)”**.

Elaborada bajo el modelo social, donde la experiencia nos indica que es más propio aceptar el impedimento y eliminar la discapacidad, valorando que estos se derivan de las actitudes sociales y no de las limitaciones funcionales.

La discapacidad es entendida como una experiencia, al mismo tiempo que como una característica propia de la condición humana (UN, 2007).

Las diversas modalidades de trabajo como concepto clave de la Red Incluye, abordan todas aquellas alternativas distintas del empleo que enmarcan el trabajo decente, como el conjunto de acciones, orientaciones, ajustes, adaptaciones de empleo con apoyo y/o empleo protegido, a fin de garantizar oportunidades para el trabajo eficaz y productivo de las personas con discapacidad, en el contexto actual.

Las intervenciones realizadas en cada uno de los procedimientos han sido minuciosa con las leyes, normas, políticas, reglamentos, entre otros, que rigen al Estado Dominicano y a las personas con discapacidad, ente esencial de esta propuesta en igualdad de derechos y oportunidades para impulsar su inclusión económica y social, proteger aquellas en condiciones de vulnerabilidad.

En cumplimiento a lo que insta los Estados Miembros de proporcionar una seguridad básica del ingreso, por lo menos equivalente a un nivel mínimo definido en el plano nacional, para las personas en edad activa que no puedan obtener ingresos suficientes, en particular, en caso de enfermedad, desempleo, maternidad y discapacidad.

En este contexto, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Fondo de las Naciones Unidas para la

Infancia (UNICEF) suscribieron el proyecto Inter agencial “Creación de capacidades nacionales para lograr la inclusión social de las personas con discapacidad en las áreas de educación, empleo y participación en la República Dominicana”, con el objetivo de fortalecer las capacidades del Gobierno Nacional y de la Sociedad Civil para construir un modelo de discapacidad basado en el desarrollo humano inclusivo que garantice que las personas con discapacidad tengan acceso a: educación, empleo y oportunidades de participación social”.

A fin de concluir la propuesta más no la intención, citamos del desarrollo los siguientes puntos y como IMPACTA a los sectores, luego de establecer 6 procedimientos claves (2 procesos de Reclutamiento y Selección, Capacitación, Evaluación de Desempeño, Cambio de Designación y Proceso de Inducción, Políticas establecidas para la sensibilización e implementación) para el sector público:

- 1- Implementar este modelo de gestión, contribuirá a las instituciones a operar procedimientos de inserción uniformes y congruentes, sin improvisación al acoger una persona con discapacidad (...) permite la autogeneración de ingresos para los jóvenes con Discapacidad de los niveles socioeconómicos pobre y muy pobre de las zonas urbana, semiurbana y rural de República Dominicana.
- 2- El sector público sensibilizado y comprometido con el desarrollo de nación, trata de cumplir las directrices trazadas, ( siendo receptivo con la promulgación de la ley N° 5 (2013)) y su reglamento de aplicación, así como con otras leyes supletorias, pero al momento no cuenta con procedimientos que facilite o guíen estos cumplimientos, es aquí donde este Modelo de Gestión de Recursos Humanos asegure la inclusión de las Personas con Discapacidad para el periodo de gestión 2021-2024; se dispone, en interés de colaborar con las buenas prácticas de inclusión laboral para personas con discapacidad (PcD), en el sector público.

Como observamos, es una responsabilidad nacional e internacional adecuar las instalaciones laborales, eliminar barreras y hacerlas accesibles conforme la población

laboral presente y futura, así como para él y público en general, en el parámetro que las instituciones del Estado son mayormente de servicios. Estas adecuaciones deben ser conforme a todas las facilidades que las instituciones, puedan ofertar a lo interno y externo, previo diagnóstico.

### **De los Objetivos Específicos puntualicemos sin olvidarnos:**

Con los **Ajustes Razonables**, se pretende garantizar que las personas con discapacidad ejecuten sus funciones con el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales artículo 3 de la Convención de la ONU.

De igual modo incluir en todos los procedimientos planteados a empleados que durante su vida laboral activa dentro de la institución hayan quedado con alguna discapacidad, evaluando previamente lo establecido en el reglamento de la Ley N° 87 (2001) de Seguridad Social y Riesgos Laborales.

#### **1. Accesibilidad Universal.**

La elaboración de planes de remosamiento de estructura y/o espacios sin límites de barreras así como de inversiones que ha de formar parte del presupuesto institucional o definido por una área en particular para tales fines, verificando previamente lo definido en la propuesta.

Cabe destacar, que es uno de los impulsos para participar del Sello de Buenas Prácticas otorgados por el CONADIS cada año en RD Incluye.

#### **2. Manual de Cargos.**

Para la asignación de puestos para la inclusión de personas con discapacidad en el sector público se reconozcan todos los cargos establecidos en los manuales de cargos civiles del

poder ejecutivos y las modificaciones en el tiempo, así como los cargos misionales típicos de las instituciones, con los ajustes razonables por discapacidad, como valor agregado a esta población sin límites de barrera.

### 3. Reclutamiento y Selección.

En adición al proceso tradicional, en los requisitos considerar : **Diagnóstico Clínico y/o diagnóstico psicológico y Certificación de discapacidad emitido por el CONADIS.**

Establecer contacto con asociaciones sin fines de lucro, que ampliarán la sombrilla de búsqueda y obtener el perfil requerido para el puesto.

**En este contexto, tomar en cuenta los tipos de discapacidades: Auditiva (sordo), Visual (ciego o con baja visión), Intelectual, Física.**

- Uso de herramientas tecnológicas

<b>Tipo de Discapacidad</b>	<b>Acción</b>
Discapacidad Física	Tableros o escritorios con los ajustes de altura, teclados de tamaño que impiden pulsaciones accidentales, mouse ergonómicos, entre otros.
Discapacidad Visual	Pantallas de gran formato, lectores de pantalla, impresoras de braille, lupas aumentativas, entre otros.
Discapacidad Auditiva	Intérpretes de lengua de signos, frecuencia modulada, prótesis auditivas, entre otros.
Discapacidad Intelectual	Computadoras con aplicaciones sencillas, con lenguaje sencillo y claro, de forma que puedan ser entendidos por todos, uso de gráficos, entre otros.

**Tabla 21. Uso de herramientas tecnológicas con las adaptaciones o ajustes por discapacidad.**

Por otra parte, para este reclutamiento y selección conviene valorar cuidadosamente la incorporación al programa de inserción de aquellas personas con trastorno mental que no sean conscientes de su enfermedad y no tengan estabilidad ni adherencia al tratamiento.

**Para una respuesta más óptima, considerar el Formulario 3. Modelo de entrevista para informe técnico, donde se deberá transcribir textualmente las opiniones del candidato.**

De igual modo, involucrar al padre o tutor, a fin de establecer los apoyos no solo laboral sino también familiar, con los debidos acompañamientos del coordinador(a) de personas con discapacidad y recursos humanos.

### **3.1 Reclutamiento y Selección por Concurso.**

Para romper barreras se buscara la anuencia del Ministerio de Administración Pública, para incluir en el reclutamiento y selección por concursos en cumplimiento a lo que establece la **Ley N° 5 (2013) sobre Discapacidad en la República Dominicana del 15 enero 2013, que deroga la Ley N° 42 (2000) y su reglamento de aplicación, el cual tendrá el alcance** desde el reclutamiento para la adquisición de talento con capacidad productiva y las competencias para iniciar una labor remunerativa hasta su selección como empleados pertenecientes al sistema de carrera administrativa.

## **4. Capacitación .**

Es sumamente importante contar con una educación inclusiva, que tenga en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad, favoreciendo no solo la inserción laboral sino proporcionar las mismas oportunidades que la población en general de recibir una formación de calidad partiendo de los aspectos positivos del desempeño, es decir, de lo que una persona es capaz hacer.

El reto implicará desarrollar a cada individuo mediante un buen proceso de capacitación, con acciones planeadas para identificar, asegurar y acrecentar los conocimientos, habilidades y

actitudes que requieren para desempeñar las funciones de sus diversas tareas, así como futuras responsabilidades.

La capacitación tanto de conocimiento como de mentoría será ente importante para definir la capacidad productiva, medida en términos de desempeño efectivo, obteniendo que las idoneidades laborales adquieran las características de calidad requeridas por el empleador y la satisfacción motivacional del ser como persona.

Procedimiento de capacitación actualmente no existente para esta población.

### **5. Compensación.**

La propuesta se inclina, a que las compensaciones se valoraren de acuerdo a las tendencias del mercado, se valore la equidad dentro de esta población e implemente el salario y/o compensación acorde al puesto no a la persona.

Sin obviar que, al momento de comparar la escala salarial con el mercado es preciso seleccionar adecuadamente la muestra, considerando que sean del mismo sector o industria.

### **6. Evaluación de desempeño.**

Este modelo instruye a hacer uso de la ponderación establecida en el Reglamento N° 525 (2009). Reglamento de Evaluación de Desempeño y Capacitación, con el ajuste solo en la asignación de las metas que tiene que lograr, dependerá a su vez del tipo de discapacidad para dicha adaptación.

Este sistema de Gestión de Evaluación de Desempeño viabilizara a la persona con discapacidad a cambio de designaciones o traslado a otros puestos más atractivos. Y es que, la ejecución de políticas y procedimientos establecidos, aumenta la satisfacción laboral y la productividad, teniendo en cuenta que el absentismo laboral es mínima en esta población.

Con las siguientes observaciones:

- El empleado será evaluado trimestralmente por el Coordinador(a) del programa de Personas con Discapacidad, a fin de detectar mejoras en las funciones del empleado.
- Recursos Humanos en conjunto con el Coordinador(a) del Programa de Personas Con Discapacidad, luego de obtener una puntuación insatisfactoria determinarán: Reforzar las habilidades, realizar un cambio de designación al empleado para identificar otras habilidades y/o competencias, de igual modo desvincularlo.
- Dar seguimiento constante según lo establecido en el procedimiento definido.

Procedimiento de evaluación de desempeño actualmente no existente para esta población.

### **7. Rotación o cambio de Designación .**

Ofrecer la mayor oportunidad de crecimiento sujeto a capacitación y evaluación de desempeño, pero sin perder de vista todo lo que esto implica: Presupuesto, discapacidad intelectual, cambio solicitado por el empleado y la preparación previa para realizar este cambio.

### **8. Permanencia en el cargo por competencia no por discapacidad.**

**Política general:** Es responsabilidad de toda persona con algún tipo de discapacidad y/o que durante su vida laboral activa haya adquirido discapacidad, a dar cumplimiento a las políticas, leyes, normas, reglamentos y sus derivados, internamente a las instituciones que presten sus servicios.

### **9. Inducciones.**

Una correcta inducción inclusiva será aquella donde se puedan hacer uso eficiente de las habilidades y destrezas de las Personas con Discapacidad, para obtener un mejor aprendizaje

se debe utilizar no solo métodos convencionales, sino también valerse de los apoyos necesarios según la discapacidad: **La lengua de señas, Braille, Orientación Directa, otras que agreguen valor al proceso.**

Procedimiento de Inducciones actualmente no existente para esta población.

### **10. Retroalimentación.**

Retroalimentar al empleado según su discapacidad estimulará su participación e incrementará significativamente su confianza y su compromiso en ser parte de la visión de la institución que se ha preparado para su acogida.

El seguimiento debe ser continuo y permanente, con plazos fijos mínimos establecidos: 3 meses a 6 meses o según considere el coordinador del programa de personas con discapacidad.

### **11. Sensibilización institucional.**

Aun desarrollada al final de la propuesta, será el primer eje para la línea de acción, y es que, instruir al 100% de los colaboradores a este compromiso antedicho, inicia por parte de las altas líneas de mando para asegurar la igualdad, el respeto hacia las personas, los valores éticos y no discriminación.

Será necesario apoyarse en las instituciones especializadas en brindar apoyo, es decir se debe utilizar el asesoramiento de instituciones con conocimiento y experiencia.

### **12. Implementación**

**¿Porque se genera un valor agregado al implementar ?**

El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) dentro de su plan estratégico establece GOBERNANZA por sociedades pacíficas, justas e inclusivas, haciendo un llamado

a todos los sectores a elaborar programas de inserción que garanticen el pilar de un crecimiento sostenible y modificador de camino a la inclusión de personas con discapacidad.

Este modelo es una referencia para que las instituciones sean incluyente desde el enfoque que emana la **Ley N° 5 (2013)** sobre discapacidad y su reglamento de aplicación, con las leyes, políticas, normas, reglamentos y convenciones así como el asesoramiento de los organismos internacionales que la sustentan.

Los ejes a desarrollar mediante líneas de acciones definidas en toda la propuesta son: Sensibilización, Reclutamiento y Selección, Inducción, Capacitación, Evaluación de desempeño y como prioridad Seguimiento; cada uno con el debido acompañamiento de las dependencias de Recursos Humanos involucrados, y la nueva área de apoyo denominada Oficina Social (el nombre puede cambiar a consideración de la parte interesada).

Es importante, alimentar los indicadores del sistema de monitreo de la Administración pública, mediante su guía para usuarios del SISMAP 2. Poder Ejecutivo, especifica nueve (9) Indicadores Básicos de Organización y Gestión, en lo adelante (IBOG) y veintiocho (27) Sub-Indicadores Vinculados en lo adelante (SIV), desde la administración Pública, como órgano rector el MAP.

Los indicadores de gestión desde el SISMAP 2 y vinculados a la propuesta son :

#### **IBOG I: Gestión de la calidad y servicios.**

Mide la ejecución de herramientas de calidad para la mejora continua de la gestión y los servicios; el implementar cada uno de los procesos expuesto en dicha propuesta, se optimizará el Subindicador vinculado (SIV), Estandarización de Procesos.

Parte esencial, los seguimientos establecidos desde las auditorias descritas y el cumplimiento de los plazos o tiempos establecidos.

### **IBOG 3. Planificación de Recursos Humanos.**

Evalúa si la organización planifica sus necesidades cuantitativas y cualitativas en función de la planificación estratégica y los recursos. Indicado en la Planificación de recursos humanos los cambios de Designación y/o Traslados, presupuesto, cargos, reclutamiento, así mismo la rotación del IBOG 5 detallado a continuación; entre otros.

### **IBOG 5. Gestión del empleo.**

Entre otros no mencionados, mide equidad y fiabilidad de los instrumentos y procedimientos que se aplican en los procesos de reclutamiento selección. Se abarca como Subindicador vinculado (SIV): 5.1.- Concursos Públicos. 5.4.- Rotación; a su vez de manera interna valorar: Reclutamiento y Selección, Cambio de Designación.

### **IBOG 6. Gestión de las compensaciones y beneficios.**

Mide la aplicación de remuneración y escalas salariales, vinculados a los objetivos, estrategias, situación financiera y presupuestaria. SIV 6.1.- Escala Salarial expuesto en el objetivo específico 3.3.2 Especificar la gestión de compensación y beneficio laboral a esta población.

### **IBOG 7. Gestión del rendimiento.**

Mide la aplicación de los instrumentos fiables y válidos diseñados para medir el rendimiento laboral y la conducta de las personas(...) SIV 7.1.- Gestión de Acuerdos de Desempeño. 7.2.- Evaluación del Desempeño por Resultados y Competencias, expuesto en el objetivo específico: 4.3.4 Elaborar una evaluación de desempeño, para dar seguimiento a la gestión de rendimiento al cargo, la cual deberá ser aplicada trimestralmente y remunerada anualmente.

## **IBOG 8. Gestión del desarrollo.**

Mide en forma objetiva el crecimiento, las competencias y la contribución profesional de los servidores, en armonía con las necesidades y los cambios organizacionales, la carrera profesional y la satisfacción de los participantes. SIV: 8.1.- Plan de Capacitación, en el cual estará incluida Inducciones al personal, sensibilización, es decir, lo que abarque desarrollo de conocimiento, habilidades, técnicas etc.

Desde el CONADIS, se crea recientemente el "Sistema Nacional de Evaluación de Accesibilidad creando un referente y una buena práctica a nivel regional dado que hace el trabajo más efectivo y empodera todos los actores, transfiriendo capacidades que inspirarán cambios y transformaciones". **Por sus siglas el SINAC**, nace para dar respuesta a las solicitudes de implementar medidas destinadas a cumplir con la accesibilidad(...)” expresó Magino Corporán, director del CONADIS. Este sistema estará entrando en vigencia a partir del primer trimestre del año 2020. **Ver 3.1 Realizar estudio organizacional que determine las líneas de acciones para insertar la población con discapacidad al sector público para lograr su cumplimiento en un 100% sobre la igualdad y equidad requerida a corto plazo. 3.1.1 Definir Procesos de accesibilidad Institucional, de esta propuesta.**

He aquí la importancia de este modelo de gestión de recursos humanos, abarcando cada indicador relacionado con el fortalecimiento de la sociedad y de las instituciones, así como el cumplimiento de cada sistema de monitoreo.

Las organizaciones públicas durante los últimos años han presenciado importantes transformaciones a partir de la reforma del Estado que implicó procesos de privatizaciones, descentralización, el rediseño de políticas públicas orientadas a la focalización y participación de beneficiarios y la implementación de políticas referidas a sus recursos humanos que tuvieron por resultados: la reducción de plantas, alta heterogeneidad entre las modalidades de contratación que tendieron a aumentar el personal temporario, capacitaciones dirigidas hacia la innovación y la modernización de la gestión hacia el logro de mayor competitividad organizacional.

## ¿Qué porcentaje de la población con discapacidad se impactará?

Según datos de la Oficina Nacional de Estadística (ONE), de acuerdo al Censo de 2010, la población con alguna discapacidad en el país asciende a 1,160,847 personas, lo que representa el 12.3% según este informe, de la población nacional. Para el año 2013 la Encuesta Nacional de Hogares de Propósito Múltiples, reporta que, la población con algún tipo de discapacidad asciende a 708,597; de esta población 369,053, personas están comprendidas entre los 20 y 39 años, es decir que la población económicamente activa represente el 52 % de ese gran total de personas con discapacidad.

Sin embargo la tabla demográfica del 2013 de la encuesta de Hogar de Propósitos Múltiples (ENHOGAR -2013), indica que la población con discapacidad con nivel de instrucción entre nivel medio o secundarios hasta postgrado, solo asciende a 154,443 personas con discapacidad ; si vinculamos esta información con las últimas sobre el número de empleados del sector público con el mandato de la **Ley N° 5 (2013)**, de un 5% de la nómina de las instituciones públicas podemos inferir que si asciende el número de empleados activos actualmente a 609,525 y la ley, me asigna acoger un 5% de las nóminas de personas con discapacidad, representaría que el Estado debe insertar 30,477 personas con discapacidad de forma directa en el sector público, correspondiente a un 20% por ciento de la población general de discapacitados entre nivel medio o secundarios hasta postgrado.

Por lo que nuestra propuesta mantendrá en niveles productivo y fuera de la pobreza a 30,477 personas con discapacidad, impactando de manera positiva y directa a la sociedad Dominicana en este segmento de la población.

Una vez más aclaramos, que este ingreso es según las nóminas de empleado de cada institución, de aquí que unas instituciones tendrán más personas con discapacidad que otras; y no obstante otro número menor debe ser acogido por el sector privado.

No obstante, sigue quedando una gran parte de la población de las personas con discapacidad, sin la posibilidad de acceso a un derecho fundamental como lo es el trabajo o empleo. Por lo que no queremos finalizar sin dejar abierta la posibilidad de un segundo estudio para realizar

propuestas puntuales para esta población que queda inactiva, ya sea por nosotras o alguien interesado en este tema, pueda buscar alternativa sobre actividad laboral a este gran grupo que sigue quedando fuera de la posibilidad de ser empleado de manera formal.

### **Datos para un segundo estudio y/o investigación con la población referente.**

La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en el Artículo 27 sobre el trabajo y el empleo ofrecen la oportunidad de seguir ampliando cualquier propuesta hecha hasta el momento, el Derecho evoluciona conforme evolucionan las sociedades, por tanto, siempre existirá la posibilidad de mejorar, cambiar o suprimir practica que no estén acorde con el momento, así como, promover políticas y leyes más justa y actualizadas.

En este mismo artículo se exhorta a los Estados parte, a velar por que no haya discriminación por motivos de discapacidad en relación con el trabajo y el empleo, a garantizar los ajustes razonables como se indica en el artículo 5, párrafo 3 de la Convención, y de lograr o acelerar la igualdad de hecho en el entorno de trabajo, indica en el artículo 5, párrafo 4, también señala que los Estados parte deberían:

- a) Facilitar la transición desde entornos laborales segregados para las personas con discapacidad y apoyar la participación de esas personas en el mercado de trabajo abierto y, entre tanto, garantizar también la aplicabilidad inmediata de los derechos laborales a esos entornos;
- b) Promover el derecho al empleo con apoyo, lo que incluye la asistencia laboral, la preparación individual al trabajo y programas de cualificación profesional; proteger los derechos de los trabajadores con discapacidad; y garantizar el derecho a elegir libremente el empleo.

Apelamos, a que deben ser observados en su cumplimiento, por lo que la presente propuesta apertura a futuras investigaciones para mejorar las variables desarrolladas como base desde el sector público, las futuras generaciones continúen el proceso de dignificar las condiciones de trabajo para la población con discapacidad.

Una institución totalmente empoderada, impacta de manera positiva a nivel social tanto la imagen institucional, como la imagen del Estados miembro que voluntariamente ratifica y se hace parte de un acuerdo o convención; y de manera directa impacta a la persona con discapacidad y por consiguiente a su familia.

Por tanto, el impacto social está garantizado mediante una buena práctica inclusiva; la presente propuesta de Diseñar e Implementar un modelo de gestión de Recursos Humanos que asegure la inclusión de las personas con discapacidad en el sector público para el período de gestión 2021-2024, es una respuesta de hacer viable ese objetivo.

## Bibliografía

- Forcada Rojkin, C. I. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. Recuperado el día 12 de febrero de 2020 de <https://www.redalyc.org/pdf/877/87742317006.pdf>.
- CERMI. Derechos Humanos y Discapacidad. Informe España. (2011, 27 junio). Recuperado el día 12 de febrero de 2020 de <https://www.cermi.es/es/coleccion/derechos-humanos-y-discapacidad-informe-espa%C3%B1a-2010>.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad. Informe Olivenza. (2010). Las personas con discapacidad en España. Recuperado el día 13 de febrero de 2020 de <http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/informacion/documento/20110107/informe-olivenza-2010>.
- CERMI. (2001). Un Plan de Empleo de las personas con discapacidad en el siglo XXI. Recuperado el día 13 de febrero de 2020 de <https://www.cermi.es/es/coleccion/volumen-1-un-plan-de-empleo-para-el-siglo-xxi>.
- Alcover, C. M., Martínez, D., Zambrano, Z. (2007). Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y las actitudes hacia el trabajo: el caso de los trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. Recuperado el día 13 de febrero de 2020 de <http://www.scielo.mec.pt/pdf/psi/v21n1/v21n1a08.pdf>.
- Lahera, J. (2005). Acceso al mercado laboral y contratación de los discapacitados. Recuperado el día 13 de febrero de 2020 de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3053383>.

- Verdugo, M. A., Jordán de Urríes, F. B. (2002). Investigación sobre características del empleo con apoyo y resultados en diferentes variables. Hacia la integración plena mediante el empleo. Recuperado el día 12 de febrero de 2020 de [https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO19334/aese\\_cap.pdf](https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO19334/aese_cap.pdf).
- Pérez, V., Alcover, C. Ma. (2011). Apoyo social, satisfacción laboral y abandono en trabajadores con discapacidad. Recuperado el día 12 de febrero de 2020 de <https://es.scribd.com/document/356370882/Apoyo-Social-y-Satisfaccion-Laboral>.
- Flores, N. E. (2005). Evaluación de la calidad de vida laboral de trabajadores con discapacidad intelectual en empleo protegido: salud y riesgos psicosociales. Recuperado el día 12 de febrero de 2020 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=157693>.
- Jenaro, C., Flores, N., Caballo, C., Arias, B., De Elena, J. (2006). Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual. Recuperado el día 13 de febrero de 2020 de [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=25071&IDTIPO=60&RASTRO=c745\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=25071&IDTIPO=60&RASTRO=c745$m).
- Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F., García-Calvo, P. M. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. Recuperado el día 15 de febrero de 2020 de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3262811.pdf>.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2004). Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad. Factsheet, nº 53. Recuperado el día 17 de febrero de 2020 de [https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/ES-Factsheet\\_53\\_-](https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/ES-Factsheet_53_-)

Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores con discapacidad.pdf.

- Fundación ONCE y Fundación MANPOWER. (2008). Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad. Recuperado el día 23 de febrero de 2020 de <https://www.fundaciononce.es/es/publicacion/perspectivas-del-mundo-empresarial-respecto-la-contratacion-de-personas-con-discapacidad>.
- León, B. de, Díaz, S. (2011). Revisión bibliográfica de la capacidad funcional en trabajadores de más de 65 años. Recuperado el día 15 de febrero de 2020 de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000100007](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000100007).
- Alcover, C. M., Crego, A. (2005). Factores implicados en la decisión de retiro laboral temprano: aproximaciones desde el análisis del discurso de una muestra de prejubilados españoles. Recuperado el día 16 de febrero de 2020 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2282183>.
- Tortosa, L., García Molina C., Page, A., Ferreras, A., Castelló, P., Piedrabuena, A. (2004). Trabajo y envejecimiento: Mejora de las condiciones ergonómicas de la actividad laboral para la promoción de un envejecimiento saludable. Recuperado el día 16 de febrero de 2020 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1012177>.
- Observatorio a la implementación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CPcD). (2013). Derechos de las personas con discapacidad en República Dominicana. Recuperado el día 18 de febrero de 2020 de <https://uprdoc.ohchr.org/uprweb/downloadfile.aspx?filename=408&file=SpanishTranslation>.

- Escalante, R. (2018, octubre 12). El 80% de la población con discapacidad en RD no tiene acceso a trabajo. Recuperado el día 18 de febrero de 2020 de <https://proceso.com.do/2018/10/12/el-80-de-la-poblacion-con-discapacidad-en-rd-no-tiene-acceso-a-trabajo/>.
- Mejía, M. (2014, abril 04). La principal discapacidad en la República Dominicana es la visual; 66 % sin empleo. Recuperado el día 18 de febrero de 2020 de <https://www.diariolibre.com/actualidad/la-principal-discapacidad-en-la-repblica-dominicana-es-la-visual-66-sin-empleo-PFDL581691>.
- Diario Libre. (2014). El 66% de personas con discapacidad en República Dominicana no trabaja. Recuperado el día 15 de febrero de 2020 de <https://www.diariolibre.com/actualidad/el-66-de-personas-con-discapacidad-en-repblica-dominicana-no-trabaja-KFDL580291>.
- Diario Libre. (2018). 182 mil dominicanos tienen alguna discapacidad, según cifras de Rehabilitación. Recuperado el día 15 de febrero de 2020 de <https://www.diariolibre.com/actualidad/ciudad/182-mil-dominicanos-tienen-alguna-discapacidad-segun-cifras-de-rehabilitacion-CB11545362>.
- La red dominicana. (2016). de Discapacidad República Dominicana. Recuperado el día 22 de febrero de 2020 de [http://www.lareddominicana.org/discapacidad\\_republica\\_dominicana](http://www.lareddominicana.org/discapacidad_republica_dominicana).
- Guerrero, S., Rodríguez, A., Romero, G. (2019, enero 10) Banco Mundial. Accesibilidad e inclusión: dos aspectos clave para las personas con discapacidad. Recuperado el día 22 de febrero de 2020 de <https://gestion.pe/blog/termometro-desarrollo/2019/01/accesibilidad-e-inclusion-dos-aspectos-clave-para-las-personas-con-discapacidad.html/>.
- Banco Central. (2019). Qué es y cómo se calcula la inflación en la República Dominicana. Recuperado el día 22 de febrero de 2020 de

<https://cdn.bancentral.gov.do/documents/aula-central/documents/Que-es-y-como-se-calcula-la-inflacion-en-RD.pdf?v=1577923200100>.

- Altamirano Mena, O. M. (2018). Propuesta de un programa de inducción inclusiva para personas con discapacidad, en el Distrito de Salud 17D10 Cayambe-Pedro Moncayo, en el segundo semestre del 2016. Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- López, I., para Nestlé México. (2012). Guía de inclusión laboral de personas con discapacidad. Recuperado el día 03 de marzo de 2020 de [https://www.nestle.com.mx/sites/g/files/pydnoa511/files/cvc\\_archive/guia/documentos/guia\\_de\\_inclusion\\_laboral\\_de\\_personas\\_con\\_discapacidad.pdf](https://www.nestle.com.mx/sites/g/files/pydnoa511/files/cvc_archive/guia/documentos/guia_de_inclusion_laboral_de_personas_con_discapacidad.pdf).
- López, Angélica M., Colorado Castillo, C., Bermúdez, C., Mejía, J., Aristizábal García, D. C., Gómez, E., Rico Balvín, D., Gallego Palacio, C. (2017). Inclusión laboral de personas con discapacidad. Una perspectiva desde la gestión del talento humano. Recuperado el día 03 de marzo de 2020 de [http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7019/7/LopezAngelica\\_2017\\_InclusionLaboralDiscapacidad.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/7019/7/LopezAngelica_2017_InclusionLaboralDiscapacidad.pdf).
- Consejo Nacional de Discapacidad, CONADIS. (2014). Compendio legal sobre discapacidad.
- La Constitución de la República Dominicana, (2015). Asamblea Nacional. Gaceta Oficial.
- Ley No. 5-13, (2013). Ley sobre Discapacidad en la República Dominicana que deroga la Ley No. 42-00, de fecha 29 de junio de 2000 su reglamento de aplicación.
- Ley 1-12, (2012). Ley de Estrategia Nacional de Desarrollo 2030.

- Ley No. 41-08, (2008). Ley de Función Pública y crea la Secretaria de Estado de Administración Pública en la República Dominicana y su reglamento de aplicación.
- Ley 87-01, (2001). Ley de Seguridad Social y Riesgos Laborales y su reglamento de aplicación.
- Decreto No. 525-09. (2009). Reglamento de Evaluación del Desempeño y Promoción de los Servidores y funcionarios de la Administración Pública.
- Resolución Núm. 068-2015, (2015). Modelos de Estructura Organizativa para las Unidades de Recursos Humanos.

## ANEXO 1. ACCESIBILIDAD INSTITUCIONAL

### 3.1.1 PROCESOS DE ACCESIBILIDAD INSTITUCIONAL

#### REGLAMENTO PARA PROYECTAR SIN BARRERAS ARQUITECTÓNICAS

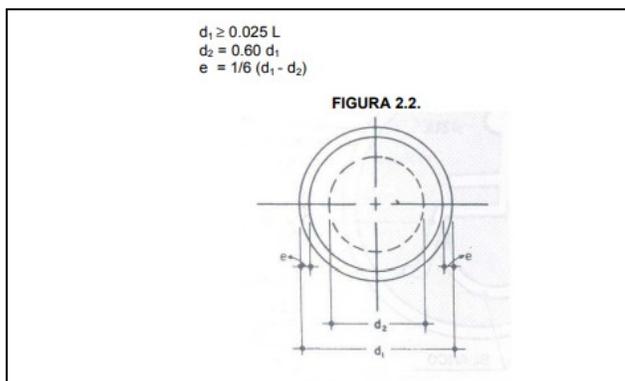
**M-007**

**DGRS** DIRECCIÓN GENERAL  
DE REGLAMENTOS  
Y SISTEMAS

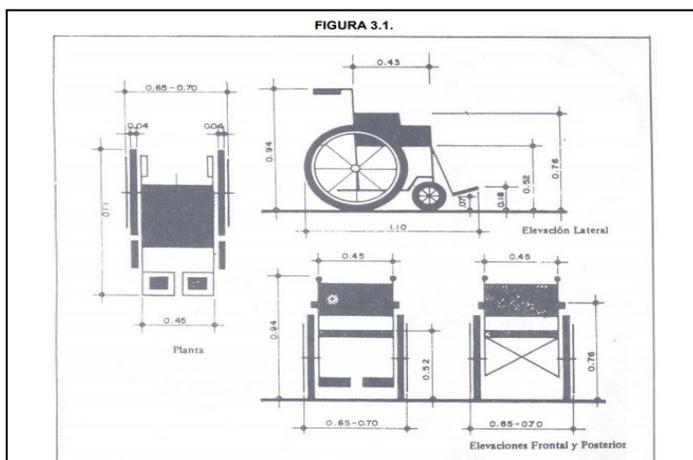
SECRETARÍA DE ESTADO  
DE OBRAS PÚBLICAS  
Y COMUNICACIONES



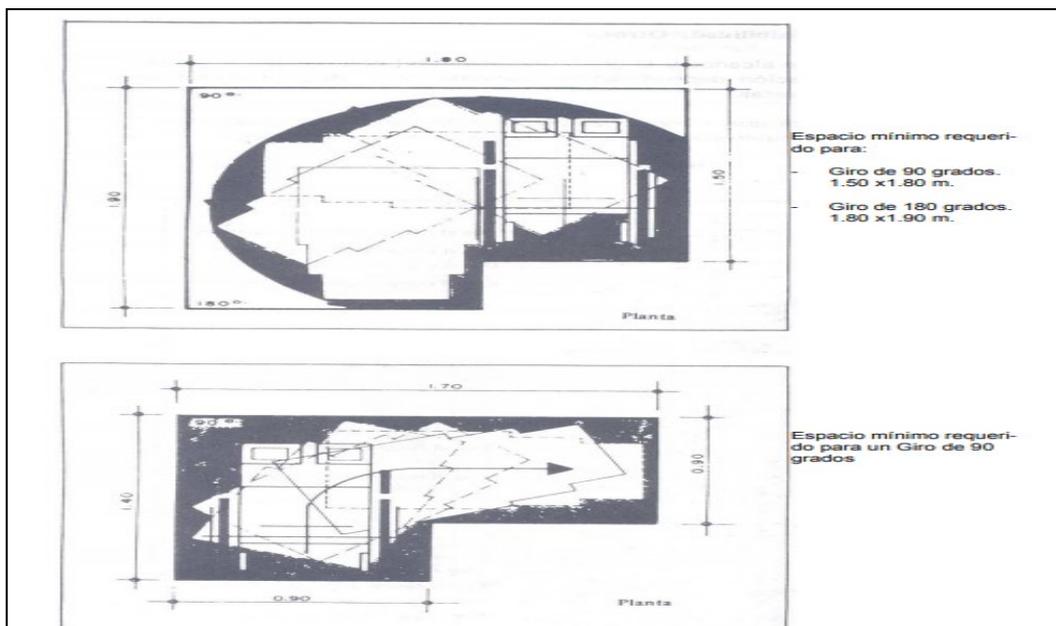
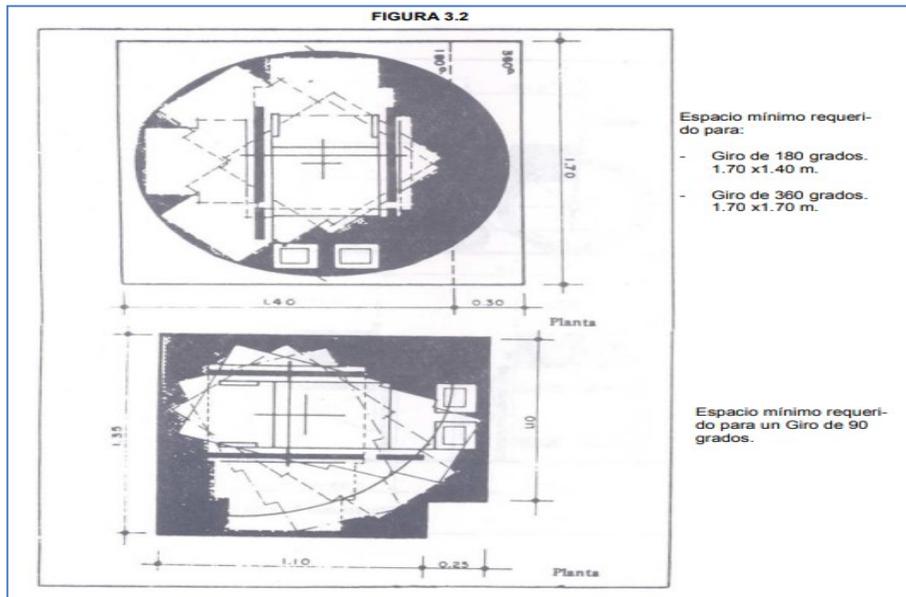
#### Diámetros del Símbolo



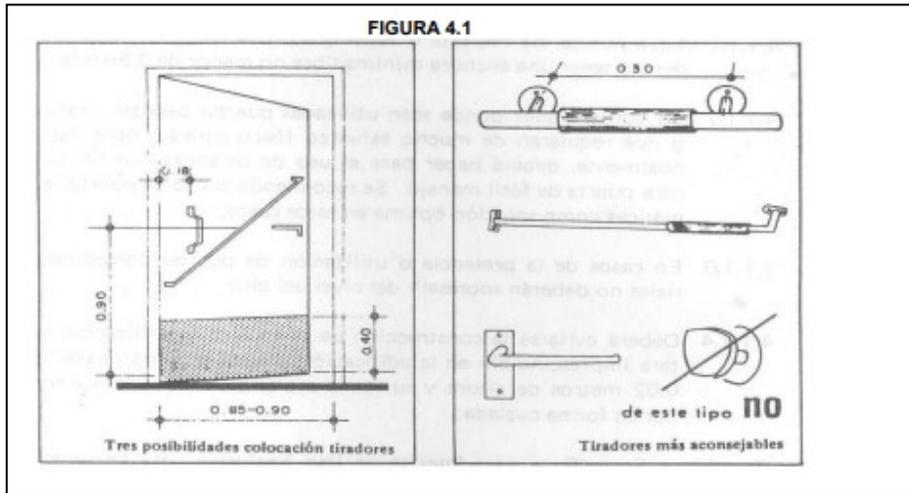
#### Sillas de Rueda



## Maniobrar de una silla de rueda



## Puertas



## Rampas

### 4.3. Rampas

Cuando exista desnivel entre dos áreas de uso público, adyacentes y funcionalmente relacionadas, éstas deberán estar comunicadas entre sí mediante una rampa. Las rampas deberán cumplir con lo siguiente.

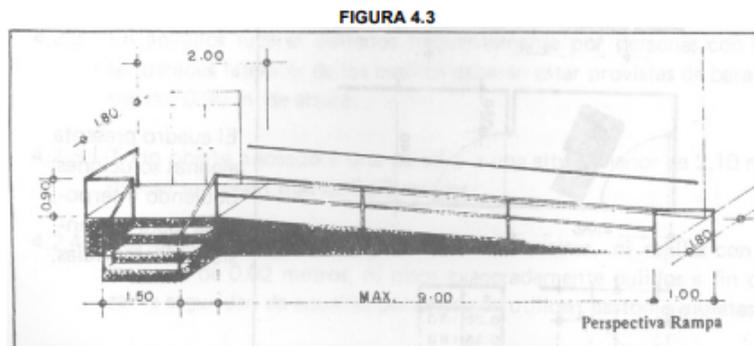
4.3.1. Deberán ser construidas de materiales antideslizantes.

4.3.2. La pendiente no deberá exceder del ocho por ciento (8%) en los edificios oficiales y privados y de doce y medio por ciento (12.5%) en viviendas.

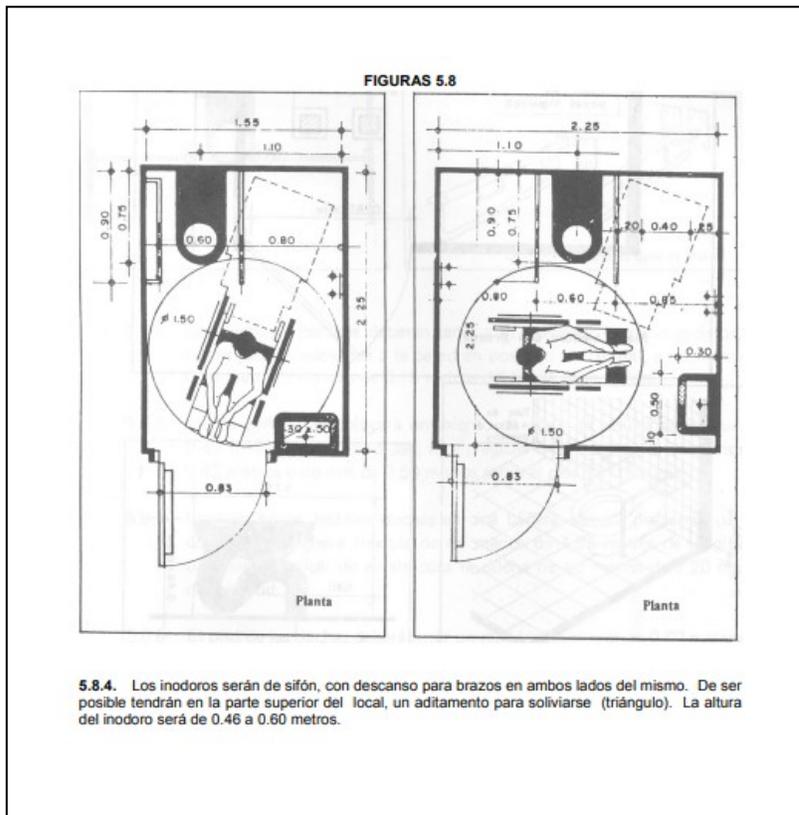
4.3.3. La anchura mínima en viviendas será de 0.85 a 0.95 metros; en edificios oficiales y privados, la anchura mínima será de 1.30 metros. En caso en que permita el paso simultáneo de dos sillas de ruedas, la anchura deberá ser de 1.80 metros.

4.3.4. Las rampas deberán tener descansos de 1.50 metros a 2.00 metros cada 9.00 metros máximos de longitud. Asimismo en viviendas las rampas con longitudes mayores de 3.00 metros deberán tener descansos.

4.3.5. Toda rampa con una longitud mayor de 1.50 metros deberá contar con barandas o pasamanos a ambos lados, colocados a 0.90 metros de altura y contruidos con material resistente. En caso en que la pendiente sea mayor del ocho por ciento (8%) deberá disponerse de un pasamanos adicional, a una altura de 0.75 metros.



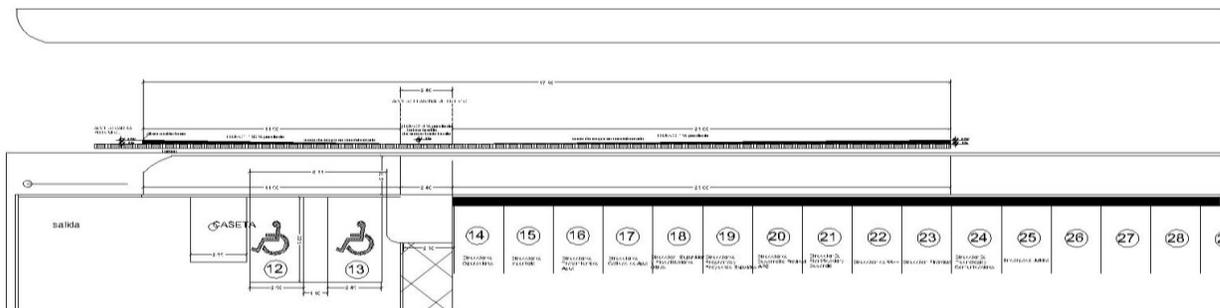
## Baños



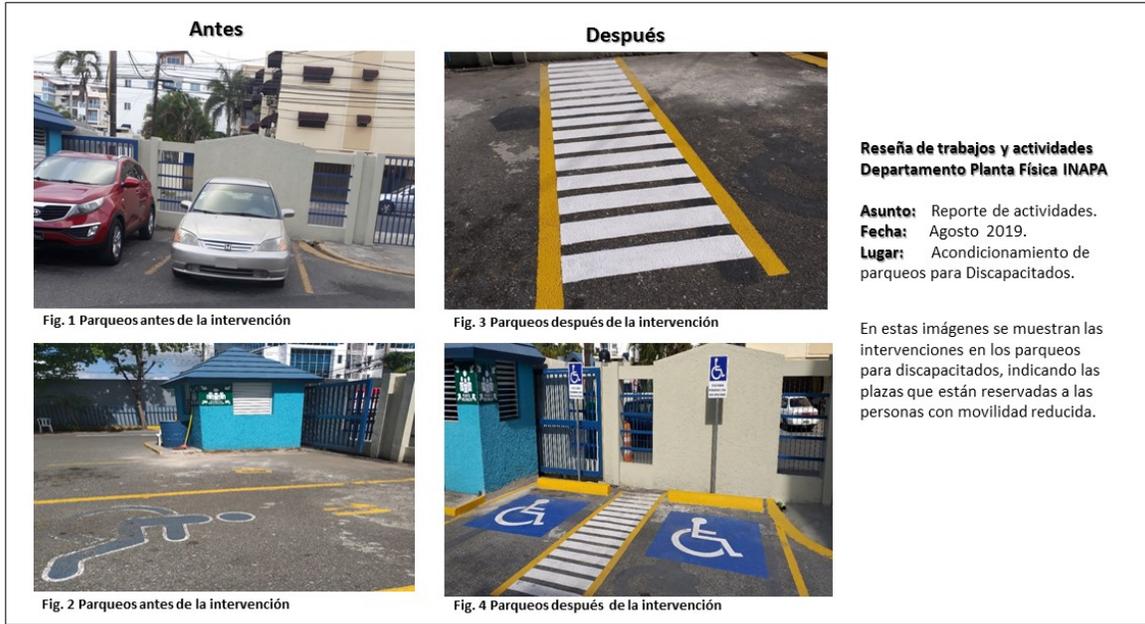
## EJEMPLO

### Reporte de trabajos acondicionamiento para personas con movilidad reducida.

Informaciones suministradas por el Departamento de Planta física, de la Dirección Administrativa del Instituto Nacional de Aguas Potables y Alcantarillado.



Representación y detalle de aceras. Fuente: Div. Planta Física



**Reseña de trabajos y actividades departamento Planta Física INAPA**

**Asunto:** Reporte de actividades.  
**Fecha:** Octubre 2019.  
**Lugar:** Área de la Botica popular.

Se acondicionó la rampa en la botica popular permitiendo a las personas con movilidad reducida acceder a dicho local.

**Antes**



Fig. 10 Elaboración de rampa

**Después**



Fig. 12 Rampa terminada



Fig. 11 Elaboración de rampa



Fig. 13 Rampa terminada

**Reseña de trabajos y actividades departamento Planta Física INAPA**

**Asunto:** Reporte de actividades.  
**Fecha:** Octubre 2019.  
**Lugar:** Recepción

Se adaptó el counter en la recepción, a fines de un recibimiento adecuado a las personas con discapacidad.

**Antes**



Fig. 15 Imagen de counter  
Fuente: Div. Planta Física

**Después**



Fig. 14 Imagen de counter  
Fuente: Div. Planta Física



**Antes**



**Después**



**Fig. 20 Rampa entrada empleados**  
Fuente: Div. Planta Física

## **ANEXO 2. RD INCLUYE.**

Sello de Buenas Prácticas Inclusivas para las Personas con Discapacidad RD Incluye



### **¿Qué son las Buenas Prácticas Inclusivas para las Personas con Discapacidad?**

Las buenas prácticas son aquellas acciones que buscan reducir o eliminar la discriminación existente hacia las personas con discapacidad, así como mejorar su calidad de vida y fomentar su participación en la sociedad.

### **3.2 Documentación Requerida, información extraída del reglamento del Sello RD-INCLUYE.**

Las entidades se podrán postular a través de la página web del CONADIS o depositando en las oficinas la siguiente documentación:

Formulario de aplicación del Sello de Buenas Prácticas Inclusivas para las Personas con Discapacidad RD Incluye debidamente completado. Éste deberá:

- (i) Contener todas las informaciones generales que ahí se requieren,
  - (ii) Contener la descripción de la acción o buena práctica realizada, que se está postulando
  - (iii) Estar firmado por el máximo representante de la entidad o la persona delegada para estos fines, (iv) estar sellado
- Evidencias de existencia de la buena práctica (...)

Notas: • El Formulario de Aplicación estará colgado en la página web del CONADIS.

- Para postular a través de la página web se deberá cargar el formulario debidamente llenado y todas las evidencias que sustenten la existencia de la buena práctica que se está postulando.
- Para postular a través de las oficinas del CONADIS, se deberá entregar el formulario y las evidencias en físico
- Cada buena práctica postulada deberá ser presentada en un formulario de aplicación distinto, aun tratándose de la misma entidad participante.

Sólo serán recibidos las postulaciones que estén completas (Formulario de Aplicación llenado correctamente junto a las evidencias correspondientes que sustenten cada criterio). En caso contrario, se procederá a devolver el expediente. Para las postulaciones recibidas por la página Web, si el expediente estuviera incompleto, se avisará mediante correo electrónico la devolución del mismo, en el transcurso de una semana a partir del momento de su recepción.

#### **4.1 Comisión Evaluadora**

El proceso de evaluación de las buenas prácticas está a cargo de la Comisión Evaluadora, compuesta por representantes de las siguientes áreas de CONADIS más un representante del PNUD en calidad de miembros fijos (...).

#### **4.4 Herramienta de Evaluación**

La puntuación máxima a la que puede optar una buena práctica, si se encuentra en perfecta consonancia con los criterios establecidos, es de 100 puntos.

Considerando este puntaje se establecieron tres categorías de reconocimiento:

- ✓ Bronce: si la sumatoria del puntaje de los criterios está entre 60 y 74 puntos.
- ✓ Plata: si la sumatoria del puntaje de los criterios está entre 75 y 89 puntos.
- ✓ Oro: si la sumatoria del puntaje de los criterios es de más de 90 puntos.

Fuente: <http://conadis.gob.do/sellordincluye>

## ANEXO 3. MANUAL GENERAL DE CARGOS CIVILES COMUNES CLASIFICADOS DEL PODER EJECUTIVO



### Ministerio de Administración Pública

#### Manual General de Cargos Civiles Comunes Clasificados del Poder Ejecutivo

Santo Domingo, República Dominicana  
2019

<https://map.gob.do/download/1631/ante-proyecto/6598/resolucion-manual-de-cargos-competencias-version-22-feb-2019.pdf>

#### I. ASPECTOS GENERALES DEL MANUAL

##### 1.1 Objetivos del Manual

El Manual General de Cargos Civiles Comunes Clasificados del Poder Ejecutivo tiene los siguientes objetivos:

Generales:

Establecer la clasificación de los cargos comunes, civiles, transversales en las estructuras de los entes y órganos de la Administración Pública, mediante su organización en grupos ocupacionales o familias de puestos tomando en cuenta la naturaleza de las tareas, los conocimientos exigidos, la experiencia y las competencias necesarias para su eficiente desempeño.

Servir de guía y orientación en la elaboración de los manuales institucionales de cargos clasificados que habrán de incluir, además de los cargos comunes, los cargos misionales

típicos de los entes y órganos que recaen en el ámbito de aplicación de la Ley 41-08 de Función Pública(...)

## 1.2 Estructura del Manual

Las partes que conforman el Manual General de Cargos Comunes Civiles del Poder Ejecutivo son las siguientes:

- 1.2.1 Índice Ocupacional, que señala la exacta ubicación de cada descripción de clase de cargo dentro de cinco (5) Grupos Ocupacionales y su correspondiente valoración y grado.

Los Grupos Ocupacionales o Familias de Puestos definidos son los siguientes:

SGI-00 SERVICIOS GENERALES

SAII-00 SUPERVISIÓN Y APOYO

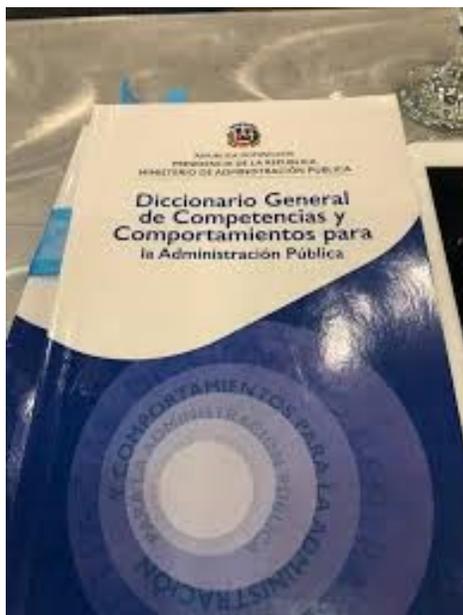
TECIII-00 TÉCNICOS

PRIV-00 PROFESIONALES

DIRV-00 DIRECCIÓN

(...)

## **ANEXO 4. DICCIONARIO DE COMPETENCIAS**



EJEMPLO :- DE LAS DESCRIPCIONES A ENCONTRAR.

### **CAPACIDADES Y COMPORTAMIENTOS.**

#### **APERTURA EN GRADOS**

#### **COMPETENCIAS CARDINALES**

#### **COLABORACIÓN**

Capacidad para cooperar, asistir y apoyar a otros en su equipo, área o institución; mostrar solidaridad y disposición con su accionar para contribuir con el logro de los objetivos institucionales o del sector al que pertenece. Implica aportar ideas y compartir información, mostrar comprensión interpersonal y confianza en otros para potenciar las fortalezas del equipo o la sinergia interinstitucional.

#### **CAPACIDADES: GRADO 4**

Capacidad para promover la cooperación con otros y definir mecanismos de asistencia y apoyo entre las distintas áreas de la Institución que permitan alcanzar los objetivos trazados. Implica generar ideas y compartir información, mostrar solidaridad, trazar pautas para solucionar problemática y necesidades institucionales.

#### **COMPORTAMIENTOS: GRADO 4**

- 1- Promueve la cooperación, asistencia y apoyo mutuo para el logro de los objetivos en su equipo, área u otros entes y órganos.
- 2- Muestra solidaridad ante necesidades institucionales trazando pautas de apoyo y ayuda para solucionarlas.
- 3- Define mecanismos para la cooperación entre las distintas áreas de la Institución que permitan alcanzar los objetivos trazados.
- 4- Propone canales que faciliten el intercambio de ideas e informaciones actualizadas y relevantes en la Institución y con otros grupos de interés.
- 5- Se anticipa e identifica futuros aliados para el desarrollo de acuerdos de cooperación interinstitucional.

#### **CAPACIDADES: GRADO 3**

Capacidad para desarrollar la cooperación con otras áreas en la Institución ofreciendo asistencia y apoyo para el logro de los objetivos institucionales. Capacidad para desarrollar y utilizar mecanismos que faciliten el intercambio de ideas e informaciones entre distintas áreas de la Institución y otros grupos de interés. Implica promover un espíritu de unidad.

#### **COMPORTAMIENTOS: GRADO 3**

- 1- Desarrolla las acciones de cooperación, asistencia y apoyo con los miembros de su equipo y otras áreas para el logro de los objetivos institucionales.

- 2- Fomenta el apoyo y cooperación interdepartamental para solucionar la problemática y necesidades institucionales identificadas.
- 3- Impulsa los mecanismos definidos para la cooperación entre las distintas áreas de la entidad para el logro de los objetivos.
- 4- Desarrolla canales que facilitan el intercambio de ideas e informaciones, entre distintas áreas de la Institución y otros grupos de interés.
- 5- Promueve un espíritu de unidad, participación y cooperación con otras áreas, mostrando comprensión interpersonal y contribuyendo con su accionar al logro de objetivos.

## **CAPACIDADES: GRADO 2**

Capacidad para cooperar, asistir y apoyar a otros, dentro de su equipo de trabajo; mostrar solidaridad y disposición en sus acciones para contribuir al logro de los objetivos de su área. Implica aportar ideas y compartir información, mostrar comprensión interpersonal y confianza en otros para potenciar la cooperación con otras unidades y lograr los objetivos.

## **COMPORTAMIENTOS: GRADO 2**

- 1- Reconoce y apoya con su equipo de trabajo la ejecución de labores de cooperación con otras áreas.
- 2- Facilita la cooperación para solucionar problemas surgidos en su equipo de trabajo.
- 3- Utiliza los mecanismos para identificar las necesidades de otros y se compromete a cooperar para satisfacerlas.
- 4- Verifica la utilización de canales que faciliten el intercambio de ideas e informaciones, entre los miembros del equipo y otros grupos de interés.
- 5- Muestra, con su accionar, comprensión interpersonal y confianza para potenciar la cooperación con otras unidades y lograr los objetivos definidos.

## **CAPACIDADES: GRADO 1**

Capacidad para cooperar, asistir y apoyar a sus pares y al equipo de trabajo que pertenece; para mostrar solidaridad y disposición con sus acciones para contribuir al logro de los objetivos. Implica aportar ideas e información, mostrar comprensión y confianza en otros para potenciar las fortalezas de su equipo.

## **COMPORTAMIENTOS: GRADO 1**

- 1- Coopera y apoya a sus compañeros en el logro de sus metas.
- 2- Se solidariza ante las situaciones o necesidades de sus compañeros ofreciendo su apoyo y disposición a colaborar en lo requerido.
- 3- Intercambia ideas y sugerencias con sus compañeros que contribuyan a lograr objetivos del equipo.
- 4- Atiende los requerimientos y necesidades de sus compañeros aportando sus esfuerzos y cooperando con los mismos.
- 5- Genera confianza por el compromiso y actitud asumida al apoyar a otros.

## **CAPACIDADES NO DESARROLLADAS: GRADO 0**

### **COMPORTAMIENTOS: GRADO 0**

- 1- Cooperar, asiste y apoya a otros, solo cuando se le requiere enfáticamente y representa un beneficio personal.
- 2- Demuestra poca solidaridad ante las necesidades de apoyo y cooperación a otros.
- 3- No facilita el intercambio de ideas e informaciones, aunque posea conocimiento de estas, a menos que se le pida.
- 4- Muestra falta de comprensión interpersonal, ignorando la necesidad de apoyo al equipo para el logro de los objetivos del área.
- 5- Es individualista en la ejecución de las tareas, no ofrece apoyo ni colabora con el equipo al que pertenece.

(...)

## ANEXO 5. BASE DEL CONCURSO

### BASES DE CONCURSO INTERNO

**Definición:** es el documento técnico-jurídico contentivo de las condiciones legales y los procedimientos que regulan la celebración de este concurso.

**No. del Concurso:**

**Código Numérico del Candidato:**

**Modalidad del Concurso:**

**Finalidad del Concurso:** Cubrir vacantes de forma inmediata o Para Registro de Elegibles

**Número de Plazas Vacantes:**

Fuente: MAP

## 2- INFORMACIÓN DEL CARGO O PUESTO

**Título del cargo que tiene la(s) vacante(s):**

**Unidad Organizativa a la que pertenece el cargo:**

**Grupo ocupacional a que pertenece el cargo:**

**Requisitos mínimos exigidos:**

- Ser Servidor de Carrera Administrativa
- Poseer título de \_\_\_\_\_ (requisito académico del perfil del cargo)
- Poseer las competencias siguientes: -----, -----, -----, -----  
-----.

(Incluir las competencias del cargo)

- Tener dos (2) evaluaciones del desempeño consecutivas, con calificación de Bueno o Promedio; Muy Bueno o Superior al Promedio; Excelente o Sobresaliente (75-100 puntos)
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año con falta calificada de segundo grado (Certificación de RR.HH.)
- Tener actualizado el expediente laboral en la Oficina de Recursos Humanos

**Requisitos mínimos exigidos: (Concurso Externo)**

- Ser dominicano
- Poseer título de \_\_\_\_\_ (requisito académico del perfil del cargo)
- Poseer las competencias siguientes: -----, -----, -----, -----  
(Incluir las competencias del cargo.)
- Tener edad inferior a los cincuenta y cinco (55) años y no ser acreedor del beneficio de jubilación o pensión del Estado Dominicano.
- Certificación de No Antecedentes Penales

**Principales responsabilidades y tareas del cargo:**

**Condiciones de trabajo en que se desempeña el cargo:**

**Principales componentes de la remuneración:**

- Salario RD\$ \_\_\_\_\_
- Vacaciones
- Sueldo 13
- Seguro de Salud y de vida
- Bono por Desempeño
- Capacitación Especializada

**Lugar donde se realizará el trabajo:**

**Período de prueba para el cargo:**

**Informaciones o materiales que deben conocer los candidatos para recibir la prueba técnica o de conocimiento:** \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_,

### **3- ASPECTOS Y FACTORES QUE SERÁN EVALUADOS**

**(Concurso Interno)**

Fuente: MAP

<b>Fases de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Fecha/Hora/Lugar de Evaluación</b>
Evaluación del Desempeño	___%	<b>Revisión de Expedientes</b> Día ___ Mes ___ Año ___ Lugar _____
Prueba Técnica y/o de conocimientos	___%	<b>Aplicación de Prueba Técnica</b> Día ___ Mes ___ Año ___ Lugar _____
Entrevista (Evaluación de competencias y comportamiento)	___%	<b>Entrevista</b> Día ___ Mes ___ Año ___ Lugar _____
<b>Para superar el concurso, los participantes deberán alcanzar una puntuación mínima de 70% en cada fase de evaluación. Los candidatos que no obtengan la calificación mínima en cualquiera de las fases del proceso de evaluación quedarán excluidos del concurso, por tanto, no serán incluidos en las fases siguientes.</b>		<b>Recursos Humanos publicará los resultados de cada fase del concurso inmediatamente reciban las actas de parte del Jurado</b>

**(Concurso Externo)**

<b>Fases de evaluación</b>	<b>Ponderación</b>	<b>Fecha/Hora/Lugar de Evaluación</b>
Prueba Técnica y/o de Conocimiento	___%	<b>Revisión de Expedientes</b> Día ___ Mes___ Año___ Lugar _____
Certificados de Experiencia Laboral	___%	<b>Aplicación de Prueba Técnica</b> Día ___ Mes___ Año___ Lugar _____
Entrevista (Evaluación de competencias y comportamiento)	___%	<b>Entrevista</b> Día ___ Mes___ Año___ Lugar _____
Pruebas Psicológicas <b>Excluyente</b> Si los resultados obtenidos por el/la evaluado/a no se corresponden con el perfil del puesto		<b>Aplicación Cuestionario de Personalidad</b> Día ___ Mes___ Año___ Lugar _____
<b>Para superar el concurso, los participantes deberán alcanzar una puntuación mínima de 70% en cada fase de evaluación. Los candidatos que no obtengan la calificación mínima en cualquiera de las fases del proceso de evaluación quedarán excluidos del concurso, por tanto, no serán incluidos en las fases siguientes.</b>		<b>Recursos Humanos publicará los resultados de cada fase del concurso inmediatamente reciban las actas de parte del Jurado</b>

Fuente: MAP

#### **4- EL JURADO**

Se establece la conformación de un Jurado Ad-Hoc, en todas las instituciones de la Administración Pública, en ocasión de la realización de los concursos públicos (...).

## **5- PUBLICACIÓN DE RESULTADOS**

### **Lugar, medio y fecha de publicación de los resultados de cada fase de evaluación:**

La Oficina de Recursos Humanos publicará los resultados de cada fase del concurso inmediatamente reciban las actas de parte del Jurado (...).

## **6- EXCLUSIONES**

### **Causas de Exclusión del Concurso:**

Son causas de exclusión de un candidato durante el proceso de evaluación en un concurso de libre competición las siguientes: (...).

## **7- REVISIÓN DE RESULTADOS:**

### **Plazos para solicitar revisión:**

Cada candidato posee el derecho a solicitar revisión de sus calificaciones (...).

## **9- RECURSOS:**

### **Plazos para ejercer recursos sobre los resultados de concurso:**

Cuando los ciudadanos que participen en concursos, para ocupar cargos de Carrera Administrativa, entiendan que sus legítimos intereses han sido lesionados, tendrán derecho a interponer los Recursos Administrativos señalados en la Ley (...).

## **9- OTRAS INFORMACIONES DE INTERÉS PARA LOS CANDIDATOS:**

Los postulantes se identificarán con un código numérico durante todo el proceso de evaluación, que será asignado al inicio de dicho proceso (...).

*El presente documento ha sido elaborado bajo las normativas jurídicas contenidas en la Constitución de la República (Arts. 6, 7, 8, 38, 39, 62, 68, 73, 138, 139, 142 y 148); Ley No. 41-08 de Función Pública, el Reglamento No. 251-15 y el Instructivo de Reclutamiento y Selección de Personal en la Administración Pública.*

## ANEXO 6. MATRIZ REPORTE PLAN DE CAPACITACIÓN



### Plan de Capacitación Anual Planificación de Recursos Humanos

Nomenclatura: INAP-FAC-001

Tipo: Formulario

Versión: 2

Vigencia: 22/11/2019

Institución/Ayuntamiento/Junta de Distrito  
Municipal: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Pograma de capacitación	Área requieren	Cantidad Participantes Género Femenino	Cantidad Participantes Género Masculino	Cantidad de participante	Costo unitario	Costo total estimado	Conocimiento/competencia a desarrollar a fortalecer	Servidores a los que está dirigido por grupo ocupacional	Proveedor del programa	Periodo previsto de ejecución trimestre
Introducción a la Administración Pública	Nivel Central y Acueductos	250	350	600	RD\$0.00	RD\$0.00	Pasión por el servicio al Ciudadano	Todos los servidores	INAP	1er,2do,3er y 4to trimestre
Ley No. 41-08 de Función Pública	Nivel Central y Acueductos	200	150	350	RD\$0.00	RD\$0.00	Pasión por el servicio al	Todos los Servidores	MAP	1er,2do,3er y 4to trimestre
Office Básica	Nivel Central	200	150	350	RD\$0.00	RD\$0.00	Eficiencia para la calidad	Todos los servidores	INFOTEP	1er,2do,3er y 4to trimestre
Taller: Ética, Deberes y Derechos del Servidor Público	Nivel Central y Acueductos	300	300	600	RD\$0.00	RD\$0.00	Pasión por el servicio al Ciudadano	Todos los Servidores	INAP	1er,2do,3er y 4to trimestre
<b>TOTAL</b>						<b>RD\$0.00</b>				

Encargado Recursos Humanos

Aprobado por:

Fuente: Instituto Nacional Administración Pública.

# FORMULARIO 1. DE AJUSTE DE CARGOS LABORAL

FORMULARIO DE AJUSTE AL CARGO

Marcar el grado de ajuste entre una oferta laboral y las preferencias de las personas, según el grado de coincidencia.

Nombre: ..... Fecha: ...../...../.....

Observaciones en relación con la persona	Observaciones en relación con el puesto de trabajo	Ajuste entre oferta de trabajo y las preferencias y habilidades
Preferencias	Preferencias	
<b>Tipo de trabajo</b> <input type="checkbox"/> Solitario. <input type="checkbox"/> En equipo. <input type="checkbox"/> Aire libre. <input type="checkbox"/> Espacios cerrados. <input type="checkbox"/> Autónomo. <input type="checkbox"/> Dirigido.	<b>Tipo de trabajo</b> <input type="checkbox"/> Solitario. <input type="checkbox"/> En equipo. <input type="checkbox"/> Aire libre. <input type="checkbox"/> Espacios cerrados. <input type="checkbox"/> Autónomo. <input type="checkbox"/> Dirigido.	
<b>Competencias adquiridas</b>	<b>Competencias requeridas</b>	
<b>Técnicas específicas:</b> 1. 2. <b>Transversales:</b> 1. 2. 3.	<b>Técnicas específicas:</b> 1. 2. <b>Transversales:</b> 1. 2. 3.	
Experiencia laboral previa (Si/No-Años)	Experiencia laboral previa requerida	
En general: Específica puesto:	En general: Específica puesto:	
Habilidades sociales adquiridas	Habilidades sociales requeridas	
1. 2.	1. 2.	
<b>Condiciones laborales solicitadas</b>	<b>Condiciones laborales ofrecidas</b>	
Horario: Sueldo:	Horario: Sueldo:	
Desplazamiento:	Desplazamiento:	
Tipo de jornada	Tipo de jornada:	

Datos de la oferta:  
 Puesto: ..... Empresa: .....  
 Canal de Publicación: .....  
 Se recomienda presentar a la oferta de trabajo:  
 Ficha elaborada por: .....

---

<sup>1</sup> Ajuste: Alto-Medio-Bajo  
 \*Por áreas: 1. Artística-musical. 2. Mecánico-técnica. 3. Social-relacional. 4. Científica. 5. Didáctica. 6. Fisico-deportiva. 7. Lingüístico-literaria. 8. Administrativa.

Fuente: La CAIXA.

## ANEXO 7. FORMULARIOS ACUERDO DE DESEMPEÑO.

1

SISTEMA DE GESTION Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL						
Formulario para Acuerdo de Desempeño Grupos Ocupacionales I, II, III y IV						
INSTITUCIÓN:						
PERIODO A EVALUAR:			UNIDAD ORGANIZATIVA:			
NOMBRE SERVIDOR/A:			NOMBRE SUPERVISOR/A INMEDIATO/A:			
CARGO ACTUAL:			CARGO ACTUAL:			
Componente I. LOGRO DE METAS, Valor 55 puntos						
No.	Metas del/ de la Servidor/a ¿Qué tengo que lograr?	Indicador ¿Cuánto tengo que lograr?	Indicador ¿Cuándo tengo que lograrlo?	Ponderación Metas	Calificación otorgada	Medios de Verificación y Evidencias. Observaciones
Firma Servidor/a:				Ponderación Total	55	
Firma Supervisor/a:			Firma del Servidor/a:			
Fecha del Acuerdo:			Firma del Supervisor/a:			
			Fecha de Evaluación:			

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

SISTEMA DE GESTION Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL						
Formulario para Acuerdo de Desempeño Grupos Ocupacional V						
INSTITUCIÓN: INAPA						
PERIODO A EVALUAR:			UNIDAD ORGANIZATIVA:			
NOMBRE SERVIDOR/A:			NOMBRE SUPERVISOR/A INMEDIATO/A:			
CARGO ACTUAL:			CARGO ACTUAL:			
Componente I. LOGRO DE METAS, Valor 65 puntos						
No.	Metas del/ de la Servidor/a ¿Qué tengo que lograr?	Indicador ¿Cuánto tengo que lograr?	Indicador ¿Cuándo tengo que lograrlo?	Ponderación Metas	Calificación otorgada	Medios de Verificación y Evidencias. Observaciones
1						
2						
Firma Servidor/a:			Ponderación Total	65		
Firma Supervisor/a:			Firma del Servidor/a:			
Fecha del Acuerdo:			Firma del Supervisor/a:			
			Fecha de Evaluación:			

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

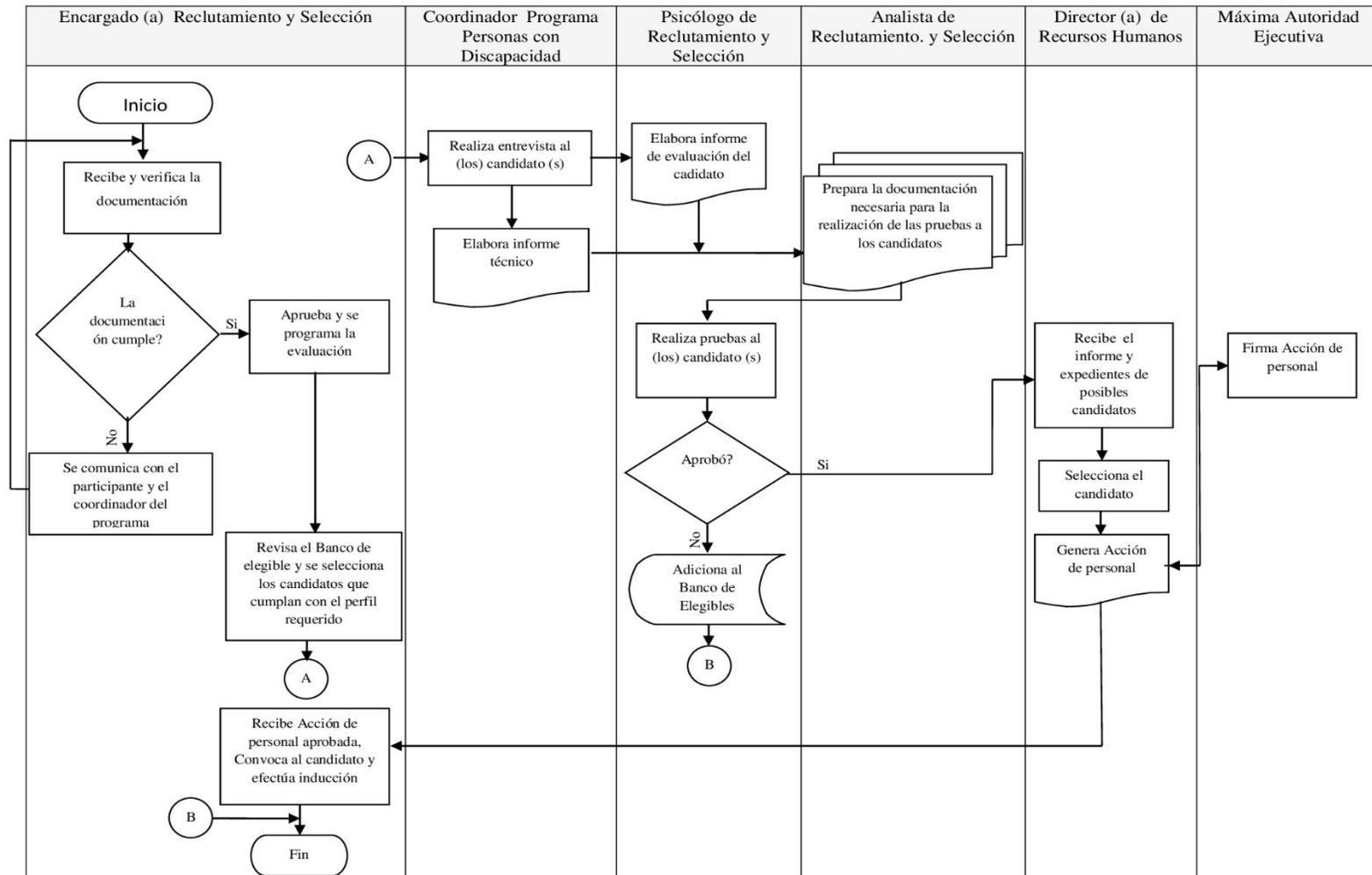
## ANEXO 8. Formulario de Incidentes Críticos.

<b>Ministerio de Administración Pública (MAP)</b>			<b>FORMULARIO DE INCIDENTES CRÍTICOS</b>
<b>I. DATOS GENERALES DEL EMPLEADO</b>			
1.1 NOMBRE: _____			
1.2 CEDULA DE IDENTIDAD Y ELECTORAL: _____ 1.3 CARGO _____			
1.4 UNIDAD DONDE LABORA: _____			1.5
PERÍODO DE EVALUACIÓN _____			
<b>II. INCIDENTES CRÍTICOS REGISTRADOS</b>			
2.1 Fecha	2.2 Actividad	2.3 Desempeño en la actividad	Impacto (+) o (-) en el área de trabajo
1.			
2.			
* Este formulario es de uso exclusivo del evaluador y sirve para anotar todo incidente crítico (positivo y/o negativo) que pueda ocurrir, lo cual ayudará para revisar las actuaciones trimestrales de cada colaborador).			
	_____ Evaluador		_____ Fecha

Fuente: Ministerio de Administración Pública.

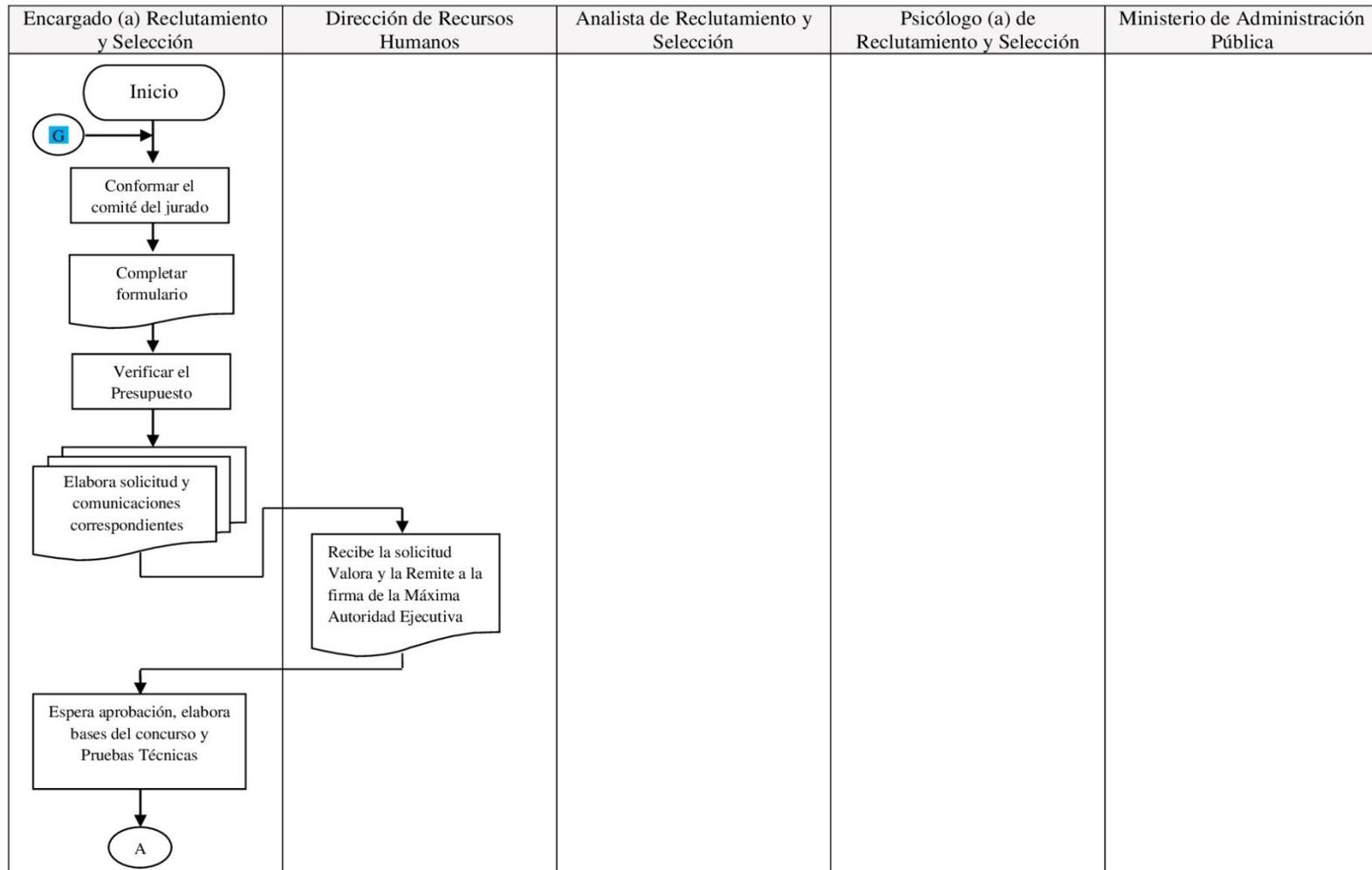
## **FLUJOGRAMAS**

Flujograma Proceso de Reclutamiento y Selección



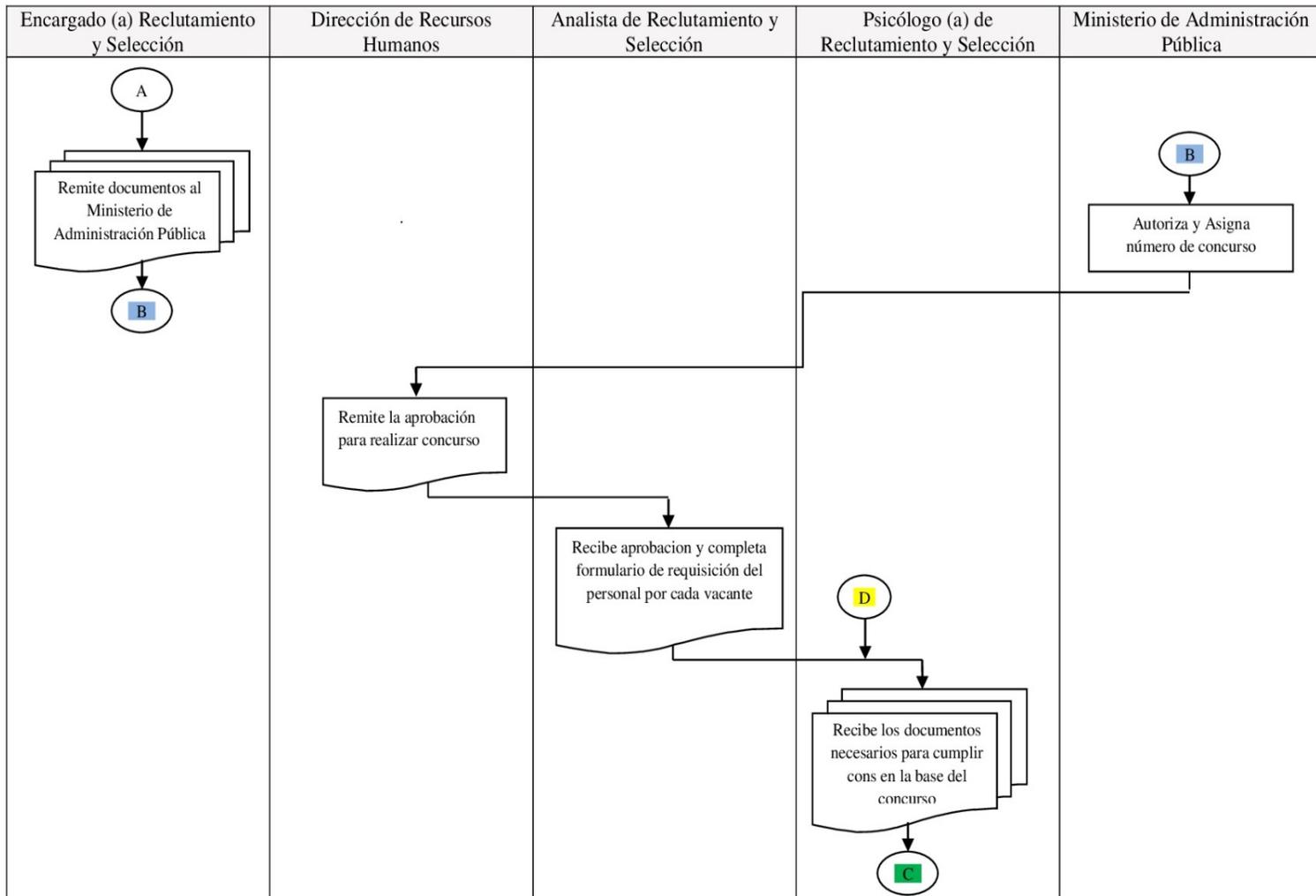
Fuente: elaboración propia

Flujograma Proceso de Reclutamiento por Concurso



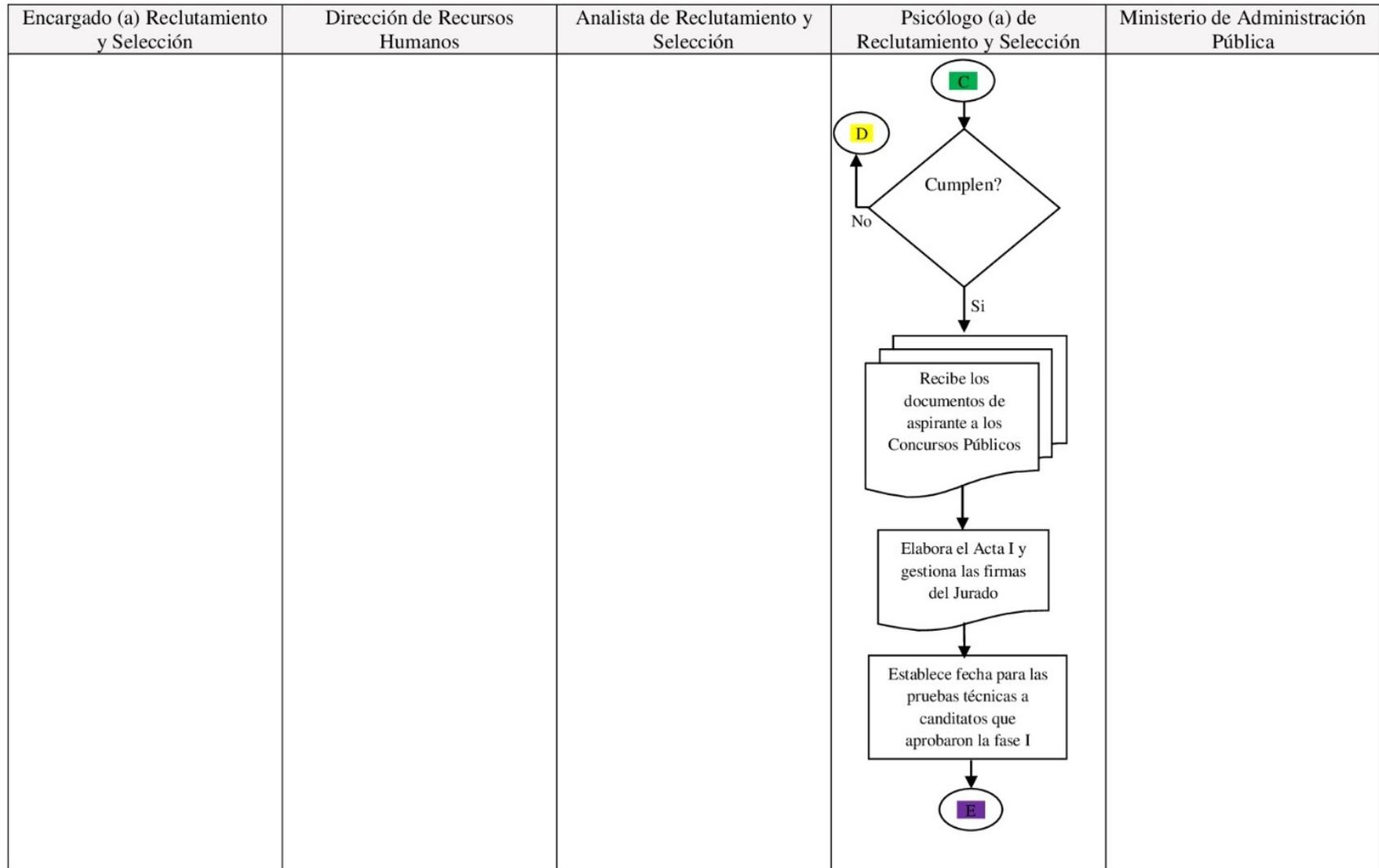
Fuente: elaboración propia

Flujograma Proceso de Reclutamiento por Concurso



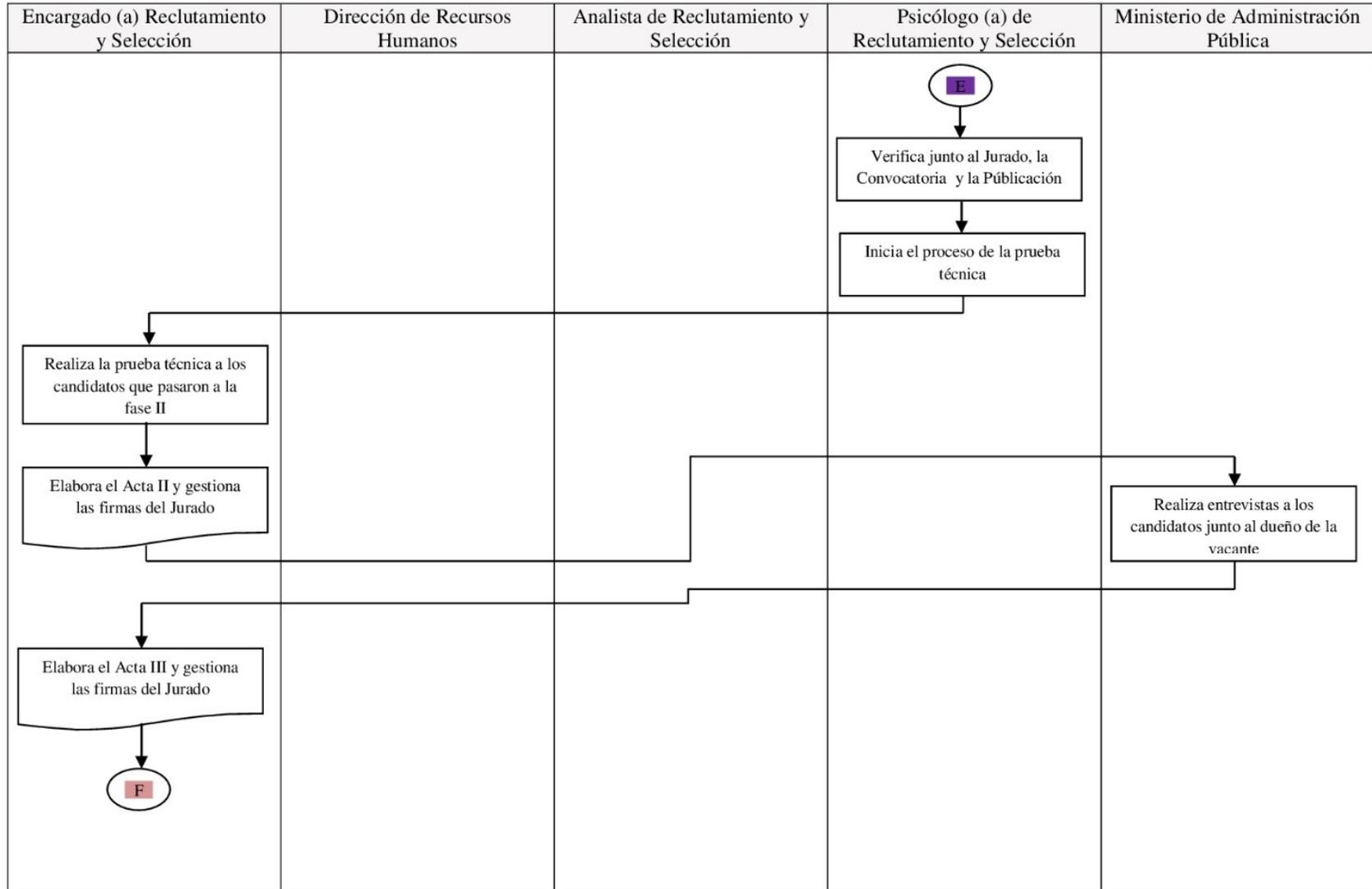
Fuente: elaboración propia

Flujograma Proceso de Reclutamiento por Concurso



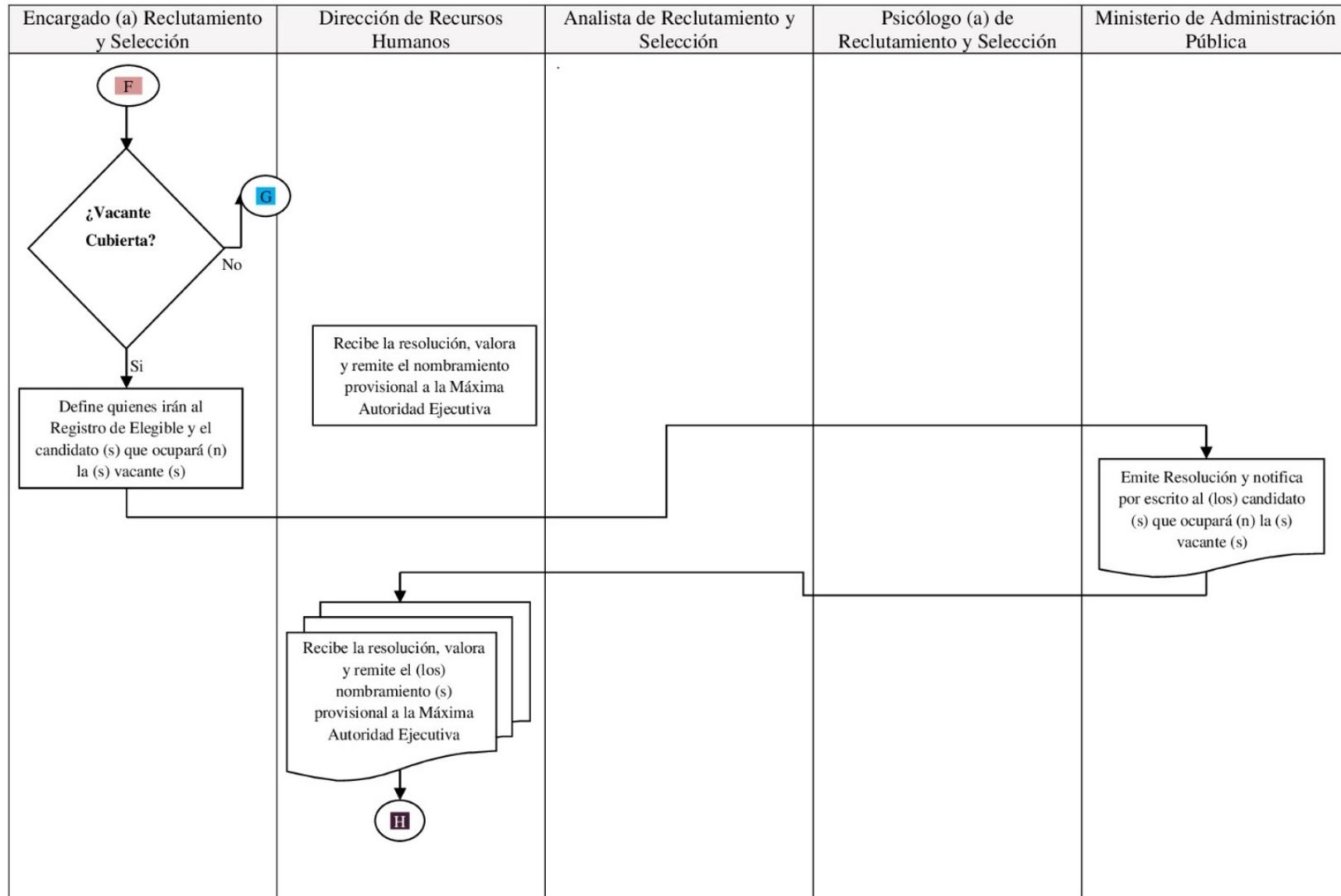
Fuente: elaboración propia

Flujograma Proceso de Reclutamiento por Concurso



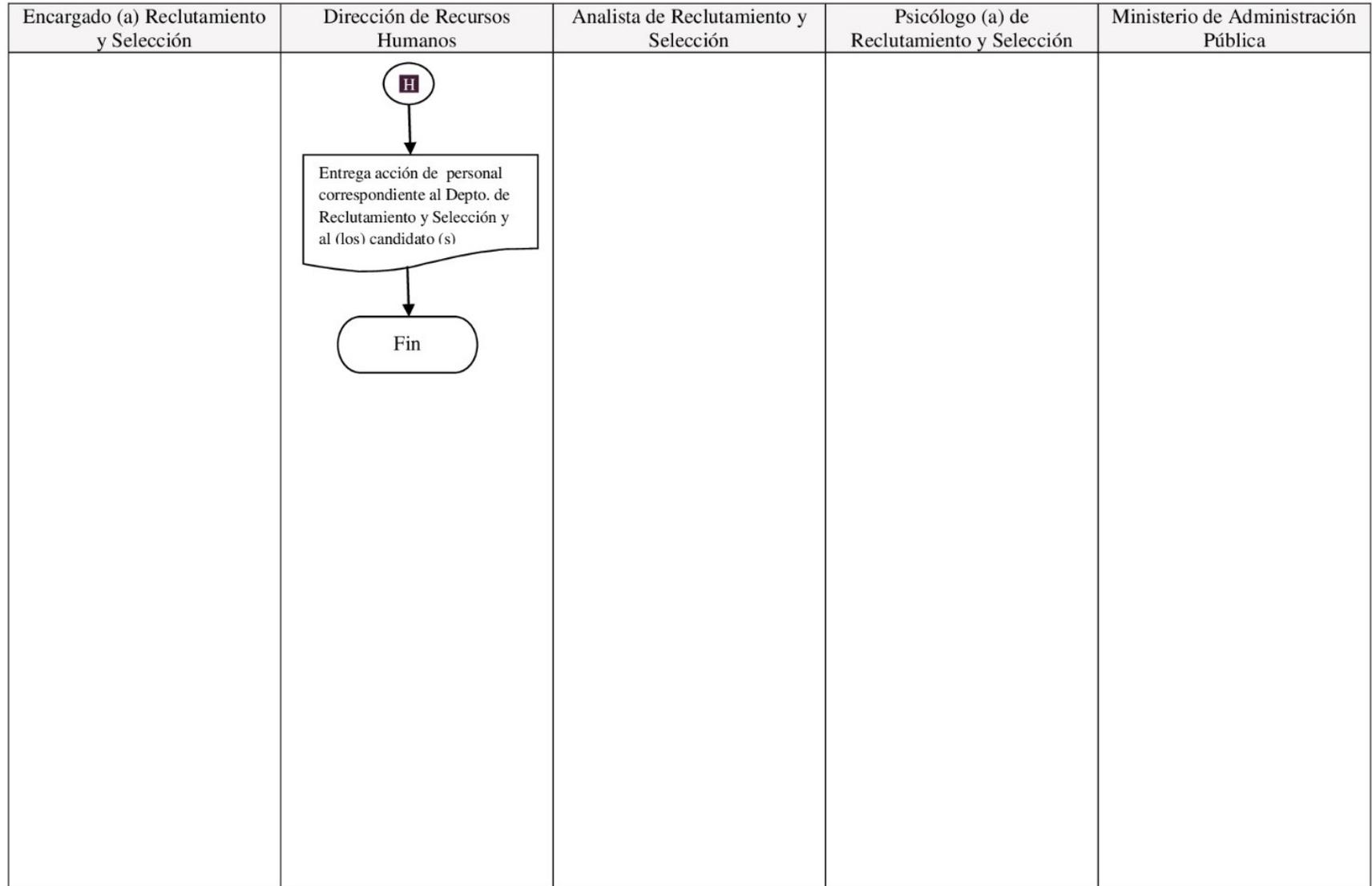
Fuente: elaboración propia

Flujograma Proceso de Reclutamiento por Concurso



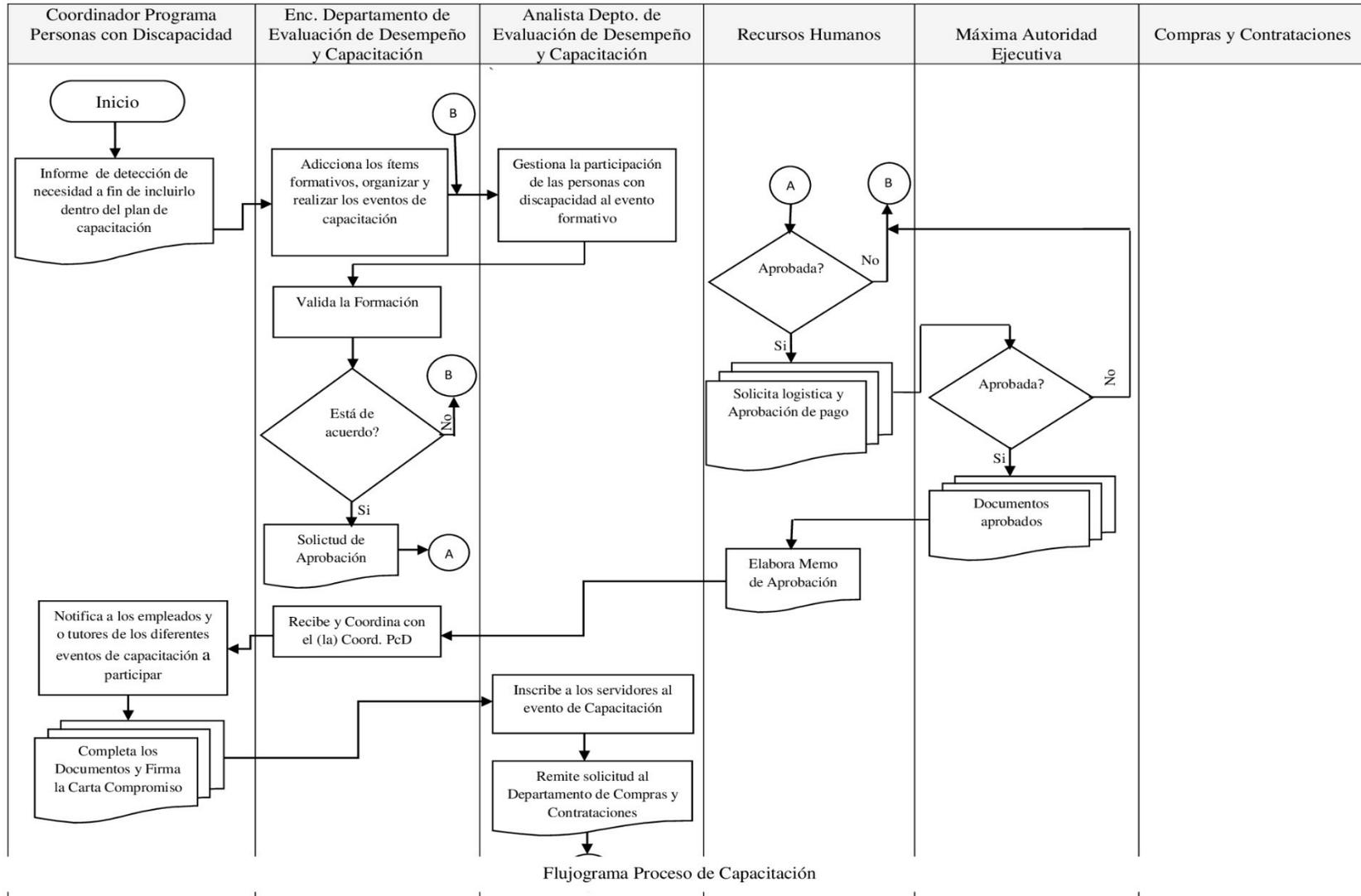
Fuente: elaboración propia

Flujograma Proceso de Reclutamiento por Concurso



Fuente: elaboración propia

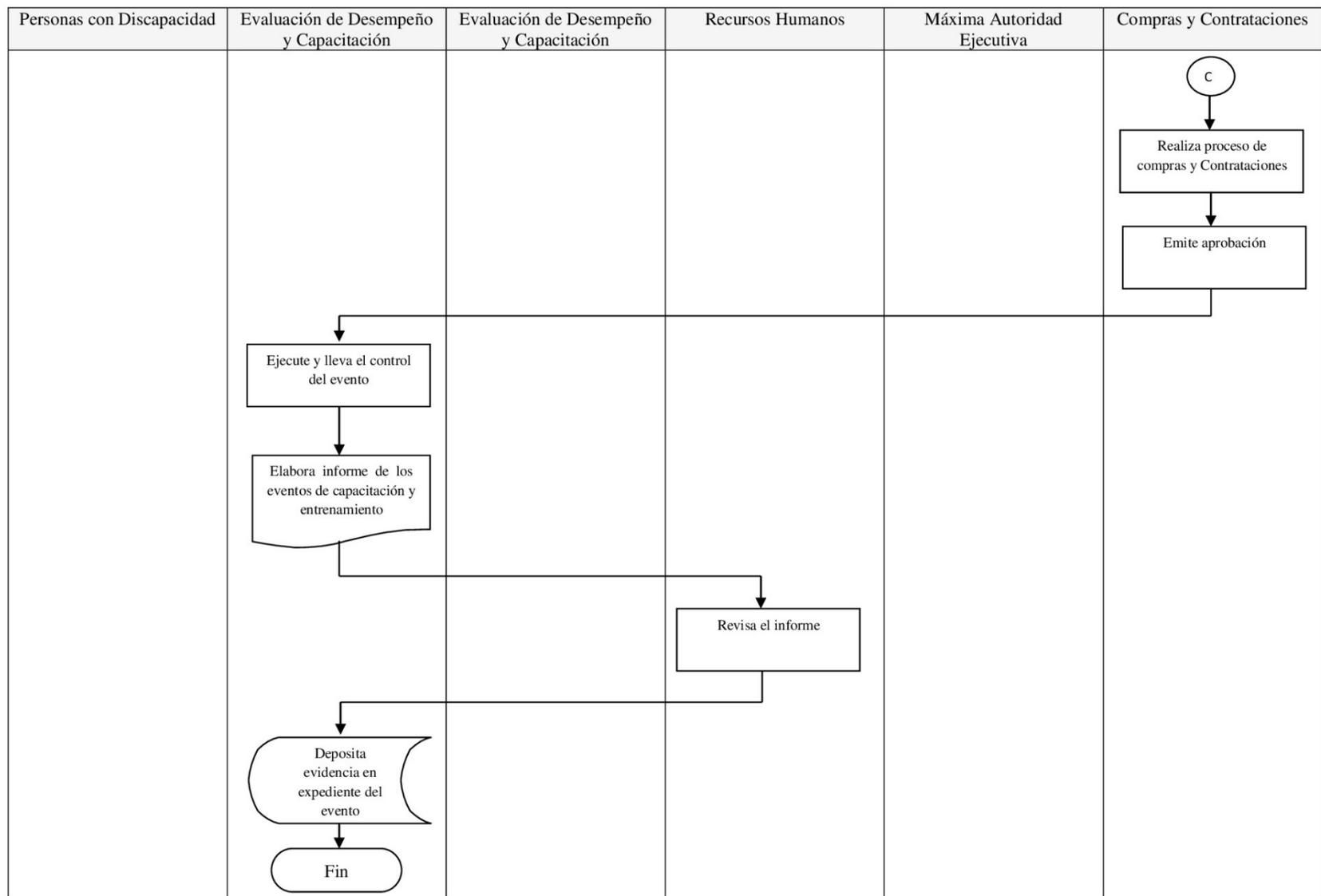
Flujograma Proceso de Capacitación



Fuente: elaboración propia

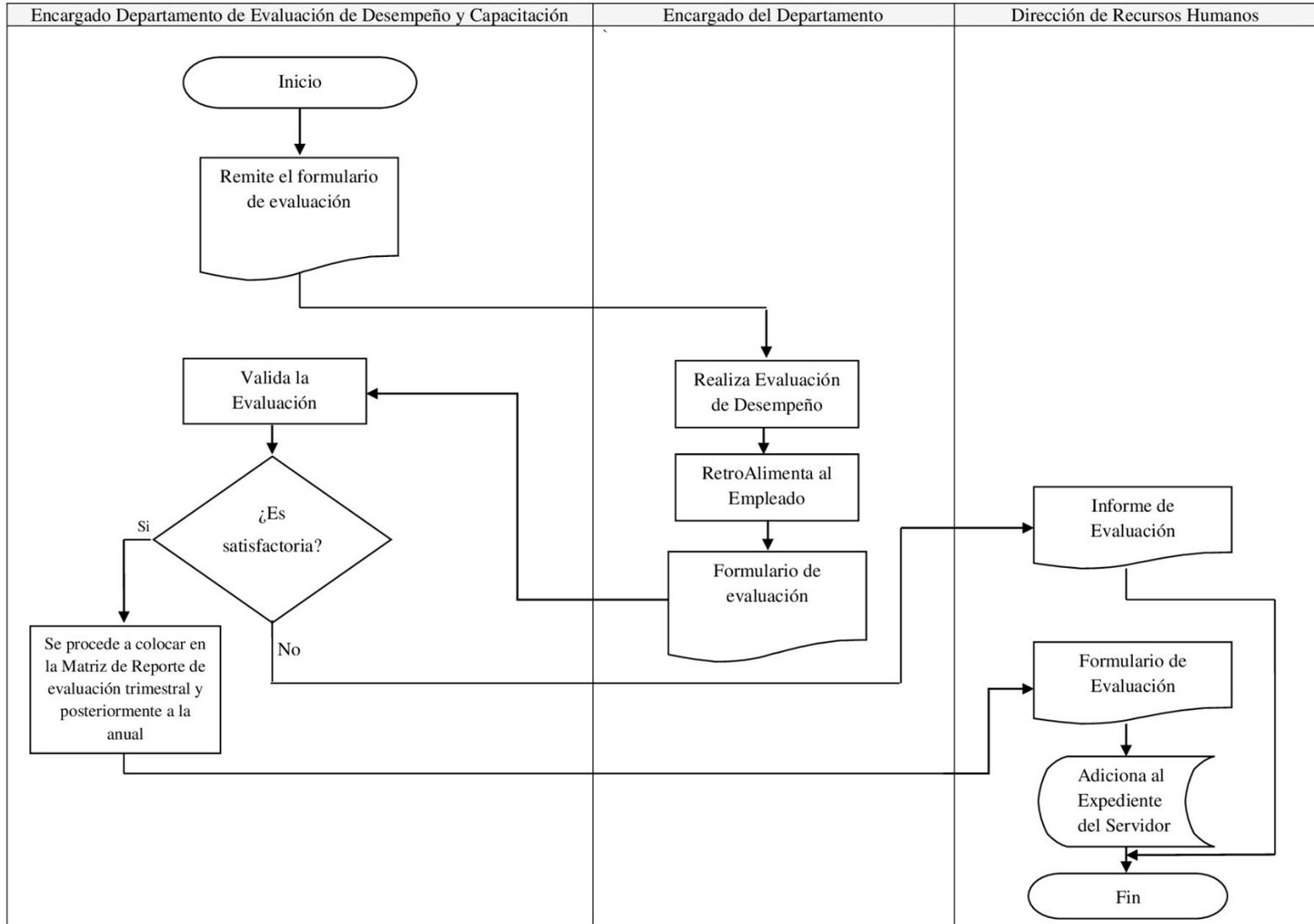
Departamento de

Analista Depto. de



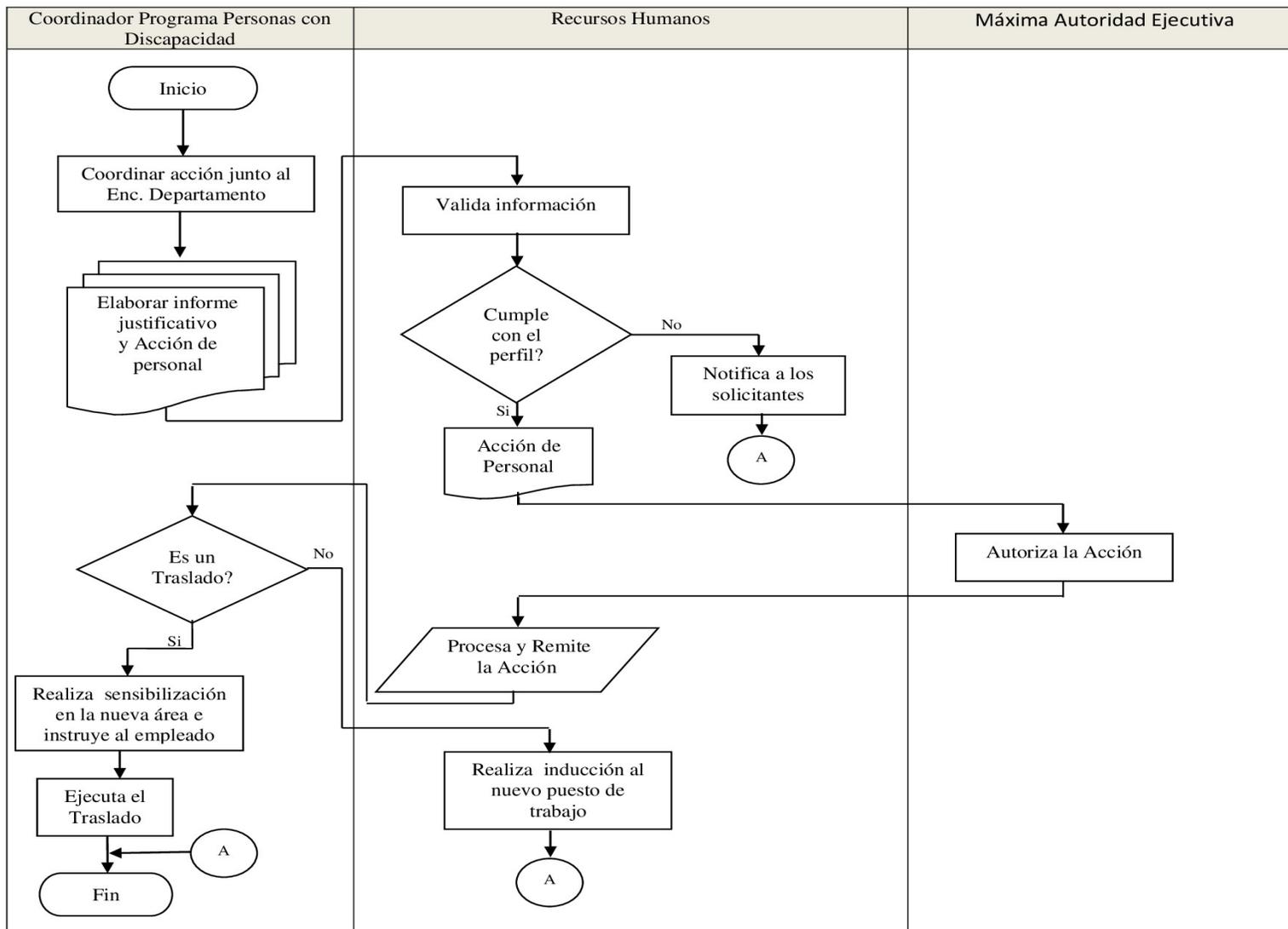
Fuente: elaboración propia

Flujograma Proceso de Evaluación de Desempeño



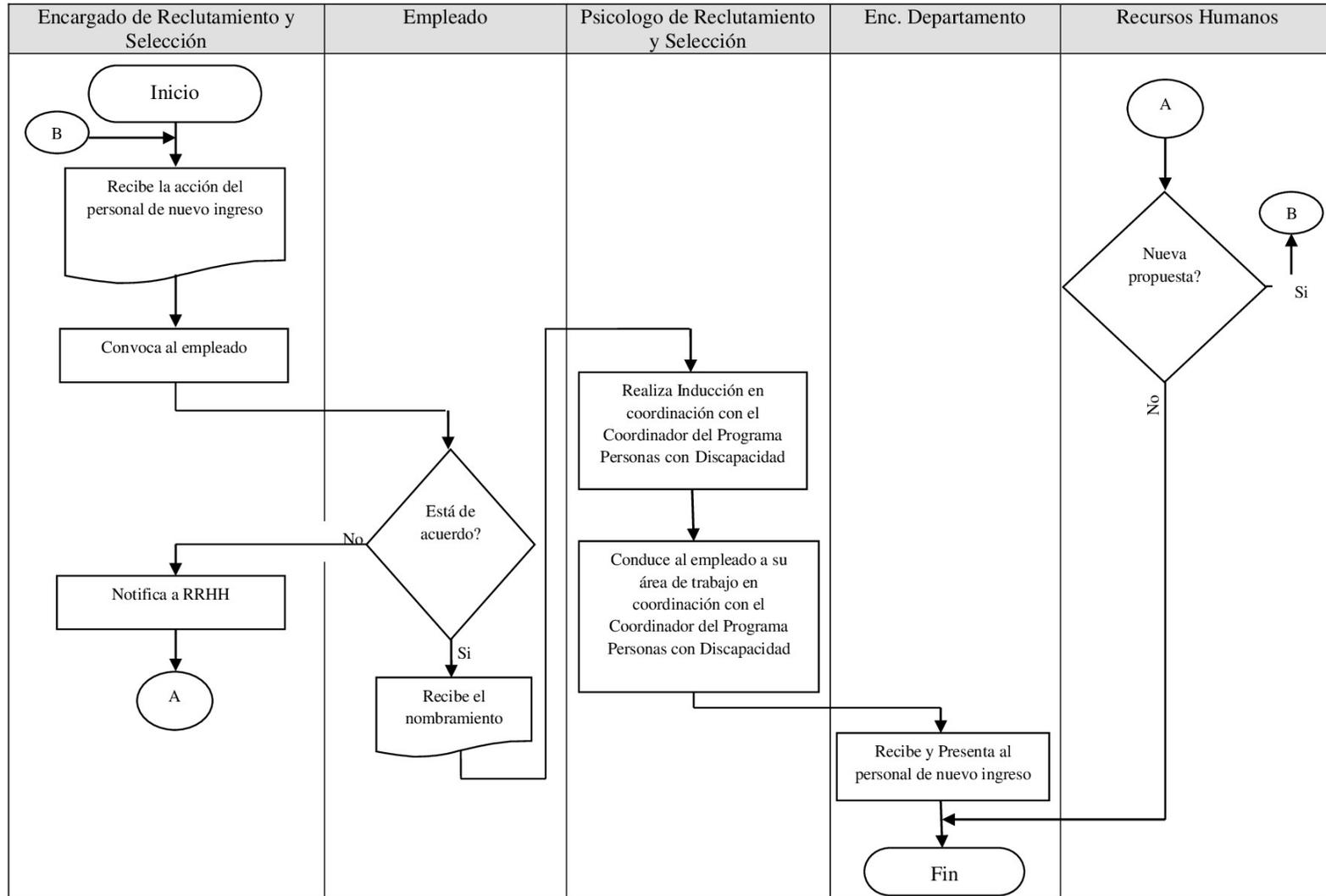
Fuente: elaboración propia

Flujograma Cambio de Designación y Traslado



Fuente: elaboración propia

Flujograma Proceso de Inducción



Fuente: elaboración propia