

**UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA
ESCUELA DE GRADUADOS DE UNIBE EGRU**

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



UNIBE
Forjando líderes!

**Propuesta de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Física y Sensorial para
una Empresa del Sector Manufactura de la Republica Dominicana, en el periodo
Enero – Abril 2023.**

Proyecto final para optar por el título de Maestría en Dirección de Recursos Humanos y
Gestión del Talento

Sustentantes:

Frankcelia Isabel Gonzalez Soto 22-0645

Lissi Melina Tamayo Peña 22-0658

Asesor:

Licdo. Fructo Almonte

Santo Domingo, Distrito Nacional, República Dominicana, Abril 2023

Propuesta de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Física y Sensorial para una Empresa del Sector de Manufactura de la Republica Dominicana, en el periodo Enero-Abril 2023.

Agradecimientos y Dedicatorias

En primer lugar, me gustaría expresar mi gratitud a mi madre, Virna Peña, por su papel fundamental en mi vida y por inculcarme los valores que me han llevado a ser quien soy hoy en día. Le agradezco por su apoyo incondicional, por brindarme la oportunidad de crecer y por nunca dejar de creer en mí. Dedico todo mi esfuerzo y sacrificio a ella.

También deseo expresar mi agradecimiento a las colegas que tuve la oportunidad de conocer durante la duración del programa, quienes hoy puedo llamar amigas, por su colaboración y apoyo.

No puedo olvidar a nuestro asesor, Fructo Almonte, por brindarnos sus conocimientos y guiarnos en todo el proceso de desarrollo de nuestra tesis. Sus correcciones y observaciones me permitieron sentirme verdaderamente orgullosa de mi trabajo.

Por último, agradezco a la Universidad Iberoamericana (UNIBE) y a mis profesores por proporcionarme las herramientas necesarias para formarme profesionalmente, crecer como persona y motivarme siempre a dar lo mejor de mí.

Agradecimientos y Dedicatorias

A Dios las gracias por permitirme llegar hasta donde me encuentro en el día de hoy, por colmarme de paciencia, sabiduría e inteligencia emocional para alcanzar mis sueños.

A mi familia por la constante motivación en el trayecto de mi carrera.

Adicional, las gracias a mis compañeras de trabajo por formar parte de mi desarrollo profesional y darme apoyo en todo el proceso.

Agradecida por todos los maestros con quien tuve el placer de compartir y aprender en la jornada de esta maestría. Sin lugar a duda, muchos de estos aportes fueron de gran valor para mi desarrollo profesional y personal.

Finalmente, a todas aquellas personas que de alguna forma u otra formaron parte de este logro. A mis colegas y compañeros de maestría, quienes en todo momento mostraron mucha empatía y colaboración ¡Gracias!

Índice

Introducción	6
Capítulo 1. El problema de investigación	8
1.1 Planteamiento del problema	8
1.2 Formulación del problema	9
1.3 Sistematización del Problema	9
1.4 Objetivo General	10
1.5 Objetivos Específicos.....	10
1.6 Justificación de la investigación	11
1.7 Enfoque y Alcance	11
Capítulo 2. Marco Referencial.....	12
2.1 Marco teórico.....	12
2.2 Marco conceptual	20
2.3 Marco contextual	22
Capítulo 3. Aspectos Metodológicos.....	26
3.1 Diseño de la investigación	26
3.2 Tipo de estudio.....	27
3.3 Unidad de análisis	27
3.4 Técnica de recolección de datos	28
3.5 Métodos de la investigación	28
3.6 Tratamiento de la información	29
Capítulo 4. Presentación y análisis de resultados	29
Capítulo 5. Propuesta de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Física y Sensorial para una empresa del Sector Manufactura de la República Dominicana	38
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	55
6.1 Conclusiones:	56
6.2 Recomendaciones adicionales:	57
CAPÍTULO 7: REFERENCIAS.....	58
Bibliografía	59
Anexos.....	62

Introducción

La atmósfera del entorno laboral está formada por las personas. Una empresa en la que todos se sientan valorados e incluidos creará una cultura más fuerte que tendrá un impacto positivo en diversos aspectos, desde la contratación hasta el compromiso y la productividad. De manera progresiva, Gestión Humana ha ido evolucionando y de esta manera, han surgido nuevas tendencias que buscan agregar valor a la organización, siendo una de ellas la Diversidad e Inclusión.

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema de gran importancia en la actualidad, no solo por razones éticas y sociales, sino también por los beneficios que trae a las empresas que la practican. En la República Dominicana, existe una gran cantidad de personas con discapacidad que se encuentran en situación de exclusión laboral, lo que afecta su calidad de vida y limita su capacidad de contribuir al desarrollo económico del país, siendo la industria manufacturera uno de los sectores económicos más importantes, representa una oportunidad para que las personas con discapacidad puedan acceder a empleos dignos y productivos.

En este sentido, la presente tesis de maestría tiene como objetivo proponer un modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad física y sensorial para una empresa de manufactura en la República Dominicana. A través de esta investigación, se espera contribuir al desarrollo de políticas y prácticas inclusivas en el ámbito laboral, fomentando la participación de personas con discapacidad física y sensorial en la economía y promoviendo una sociedad más justa e igualitaria.

Para lograr este propósito, se realizará una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, se analizarán las políticas y prácticas actuales de inclusión laboral en el contexto de la empresa de manufactura seleccionada y se llevará a cabo una investigación empírica que permita identificar las necesidades y demandas de este grupo de personas en el entorno laboral.

Se espera que esta propuesta de inclusión laboral no solo beneficie a la empresa en términos de diversidad, innovación y responsabilidad social, sino también a las personas con discapacidad, quienes podrán desarrollar su potencial y mejorar su calidad de vida a través del empleo.

El departamento de Gestión Humana es indispensable en cualquier entidad independientemente de su tamaño. Por tal razón, es importante conocer y ejecutar las funciones diarias que logren los objetivos del departamento y contar con una implementación estratégica de atracción y retención de talento dirigido a personas con discapacidad física y sensorial para atacar soluciones particulares a los diferentes tipos de necesidades.

En este mismo orden, se pretenden crear las bases para establecer un lugar de trabajo inclusivo y seguro desde la necesidad de contar con un plan de inclusión laboral que responda a las nuevas tendencias de gestión humana y considerando las limitaciones del sector.

El contenido de esta propuesta está distribuido en capítulos; el capítulo uno trata sobre el problema y el planteamiento, la formulación y sistematización, los objetivos de la investigación y la justificación.

En el capítulo dos se contempla el marco referencial, este lo integran el marco teórico, marco conceptual y el marco contextual.

Así mismo, en el capítulo tres se abordan los aspectos metodológicos, en cuyo contenido se trabajan el diseño y tipo de investigación, unidad de análisis, el método de investigación, las fuentes de datos y el tratamiento de la información.

En el capítulo cuatro se expone la presentación y análisis de los resultados. En el capítulo cinco se presenta la propuesta trabajada.

Finalmente, se contempla la correspondiente conclusión a partir de los resultados obtenidos.

Capítulo 1. El problema de investigación

1.1 Planteamiento del problema

El empleo es un factor clave para la inclusión social y económica de las personas en la sociedad. Sin embargo, las personas con discapacidad física y sensorial en la República Dominicana enfrentan numerosas barreras para acceder al mercado laboral. A pesar de que la Ley No. 5-13 sobre la Igualdad de Derechos y Oportunidades para las Personas con Discapacidad establece medidas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el país, aún existen desafíos significativos en la implementación de estas medidas en las empresas, especialmente en la industria de manufactura.

Estas barreras incluyen la falta de accesibilidad de las instalaciones y de los puestos de trabajo, así como la falta de conocimiento y sensibilización de los empleadores sobre las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad. A pesar de que existen leyes y políticas que promueven la inclusión laboral de personas con discapacidad en la República Dominicana, las empresas de manufactura enfrentan desafíos para implementarlas de manera efectiva y sostenible. Por lo tanto, se requiere de estrategias innovadoras y adaptadas a las necesidades específicas de las empresas de manufactura para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Este problema es relevante en la actualidad debido a la importancia de la inclusión laboral como una estrategia clave para la inclusión social y económica de las personas con discapacidad en la sociedad, así como por la necesidad de las empresas de manufactura en la República Dominicana de adoptar prácticas inclusivas para mejorar su competitividad y cumplir con las regulaciones legales. Además, la industria de manufactura es un sector importante de la economía del país, por lo que la inclusión laboral en esta área puede tener un impacto significativo en la reducción de la brecha de desigualdad y en la promoción de la diversidad y la inclusión en la sociedad.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo puede una empresa de manufactura en la República Dominicana implementar una estrategia efectiva de inclusión laboral para personas con discapacidad física y sensorial, cumpliendo con los requisitos legales y logrando beneficios económicos y sociales para la empresa y para los trabajadores con discapacidad?

1.3 Sistematización del Problema

- 1 ¿Qué iniciativas se han tomado en cuenta para promover la igualdad e inclusión de personas con discapacidad en la empresa?
- 2 ¿Qué estrategias se pueden implementar para mejorar de manera integral la inclusión de colaboradores con discapacidad física y sensorial en la empresa?
- 3 ¿Cuáles son los puestos de trabajo cuyas condiciones permiten la contratación de personas con discapacidad?
- 4 ¿Cuál es el proceso de reclutamiento y selección apropiado para la empresa objeto de estudio?
- 5 ¿Qué mecanismos de mantenimiento de programa de inclusión laboral garantizaran el funcionamiento a largo plazo de este, logrando posicionar a la empresa como referente en temas de Sostenibilidad?
- 6 ¿Qué tipo de adecuaciones a la infraestructura de la empresa se requieren para promover la ergonomía organizacional y el acondicionamiento efectivo de los espacios de trabajo, con el fin de que los colaboradores con discapacidad puedan desempeñar sus labores efectivamente?
- 7 ¿Cuáles beneficios aportará a la empresa la implementación del programa de inclusión laboral?

1.4 Objetivo General

Diseñar y desarrollar una propuesta de inclusión y diversidad direccionada a personas con discapacidad física y sensorial que logre generar una integración de buenas prácticas en el accionar de la empresa.

1.5 Objetivos Específicos

1. Analizar e identificar los puestos de trabajo cuyas condiciones permitan la contratación de personas con discapacidad física y sensorial, manteniendo las políticas de seguridad de la organización y la productividad de esta.
2. Definir estrategias de Atracción y Retención de Talento dirigido a personas con discapacidad, creando mecanismos de control recurrentes para alcanzar y mantener el 2% de colaboradores con discapacidad requeridos ante la ley 05-13.
3. Proponer mejoras en la infraestructura de la empresa que promuevan la ergonomía organizacional y el acondicionamiento efectivo de los espacios de trabajo, con el fin de que los colaboradores con discapacidad puedan desempeñar sus labores efectivamente.
4. Mejorar de manera integral las condiciones de vida de las personas con discapacidad, ofreciendo igualdad de oportunidades, tanto laborales como económicas.
5. Diseñar soluciones particulares para atacar los diferentes tipos de discapacidad.
6. Fomentar una cultura de inclusión y diversidad que permita la incorporación asertiva de colaboradores con discapacidad física y sensorial, promoviendo las buenas prácticas realizadas por los colaboradores de la empresa.

7. Definir un programa que logre posicionar a la empresa como referente en temas de Sostenibilidad.

1.6 Justificación de la investigación

De manera progresiva, Gestión Humana ha ido evolucionando a través de los años de ser un rol transaccional a uno más estratégico. De esta manera, han surgido nuevas tendencias que buscan agregar valor a la organización, siendo una de ellas la Diversidad e Inclusión.

A pesar de los esfuerzos realizados en los últimos años para promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral en República Dominicana, aún existen barreras que limitan la participación de este grupo de personas en el mercado.

Este estudio surge de la necesidad de contar con un plan de inclusión laboral que responda a las nuevas tendencias de gestión humana y debido a las limitaciones del sector, en la actualidad la empresa no cuenta con un programa de inclusión laboral dirigido a personas con discapacidad.

Por esta razón, nos amparamos ante la ley 05-13 la cual tiene como fundamento garantizar la igualdad y la equiparación de oportunidades a todas las personas con discapacidad funcional, física, psíquica y/o sensorial.

De igual forma, la propuesta de empleados con discapacidad propiciará una eficiente gestión del proceso de reclutamiento y selección, donde el mérito personal, la idoneidad y la no discriminación sean elementos claves.

1.7 Enfoque y Alcance

Esta propuesta tendrá un enfoque en la inclusión de empleados con discapacidad, específicamente física y sensorial para crear una cultura organizacional en el sector de manufactura, comprendiendo las diferencias en los programas que aseguren el bienestar de los empleados y donde exista un ambiente de comunicación asertiva.

El alcance de esta propuesta es descriptivo, ya que busca implementar estrategias de atracción y retención de talento dirigido a personas con discapacidad física y

sensorial y diseñar soluciones particulares para atacar los diferentes tipos de discapacidad. Se estará levantando información de manera conjunta con la organización y con las posiciones viables donde podrán ser incorporados los empleados con estas condiciones, creando una cultura de inclusión que impacte a un total de más de 800 colaboradores administrativos y operativos.

Capítulo 2. Marco Referencial

2.1 Marco teórico

Evolución del Concepto de Discapacidad

El concepto de discapacidad ha evolucionado a lo largo del tiempo, desde una perspectiva médica y enfocada en las limitaciones de la persona, hasta una perspectiva más amplia que reconoce la influencia de los factores sociales, culturales y ambientales en la vida de las personas con discapacidad (Hernández, 2015).

En el pasado, la discapacidad se asociaba con la enfermedad o la patología. Los individuos con discapacidades eran vistos como "enfermos" o "defectuosos", y se les trataba en instituciones médicas o se les aislaba de la sociedad en general. Esta perspectiva médica también llevó a la creencia errónea de que las discapacidades eran causadas por problemas en el individuo, en lugar de reconocer los factores sociales, culturales y ambientales que pueden contribuir a ellas (Hernández, 2015).

A mediados del siglo XX, hubo un cambio hacia una comprensión más acabada de la discapacidad. A partir de entonces, la discapacidad comenzó a ser vista como una construcción social, resultado de la interacción entre la persona y su entorno. Este enfoque reconoce que tanto las barreras sociales, como la discriminación y la falta de accesibilidad, son las principales causas de la exclusión y la marginación de las personas con discapacidad, abogando así por la inclusión social y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (Hernández, 2015).

Más recientemente, la perspectiva de la discapacidad ha evolucionado aún más hacia un enfoque de derechos humanos. Se ha reconocido que las personas con discapacidades tienen los mismos derechos humanos que todas las demás personas, y que estos derechos deben ser respetados y protegidos. Esto se refleja en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que fue adoptada en 2006 y ratificada por muchos países de todo el mundo. La Convención reconoce la discapacidad como una cuestión de derechos humanos y establece medidas para garantizar la igualdad de derechos y la inclusión de las personas con discapacidades en todos los ámbitos de la sociedad (Hernández, 2015).

Clasificación de las Discapacidades

Las discapacidades se categorizan según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) (Organización Mundial de la Salud, 2001), la cual es una herramienta utilizada para describir la salud y el estado de funcionamiento de las personas a nivel individual y de la población.

Según la CIF (Como se cita en Gil, 2021) existen cinco categorías en las cuales podemos resumir los diferentes tipos de discapacidad:

1. Discapacidad física: se refiere a cualquier tipo de limitación o impedimento físico que afecta la movilidad o la capacidad de realizar actividades físicas, o afectación a los órganos internos. Algunos ejemplos podrían ser la paraplejía, la tetraplejía, la amputación y la espina bífida.
2. Discapacidad sensorial: se refiere a cualquier tipo de limitación o impedimento que afecta uno o más sentidos, como la vista, el oído o el habla. Algunos ejemplos son la ceguera, la sordera, la pérdida de audición y la discapacidad visual.
3. Discapacidad mental: se refiere a cualquier tipo de limitación o impedimento que afecta las funciones cognitivas, como la memoria, la atención, el razonamiento y el aprendizaje. Algunos ejemplos son el trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH), el síndrome de Asperger y el

trastorno del espectro autista. Incluye problemas de aprendizaje, de memoria o de pensamiento.

4. Discapacidad intelectual: se refiere a limitaciones en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, que se manifiestan durante la etapa de desarrollo y afectan el aprendizaje y la adaptación social.

Es importante destacar que estas categorías no son excluyentes y que una persona puede presentar más de un tipo de discapacidad. Además, cada tipo de discapacidad puede manifestarse de diferentes maneras y con distintos grados de severidad (Gil, ¿Qué tipos de discapacidad existen?, 2021).

Evolución de Diversidad e Inclusión en un contexto Global

La evolución de la diversidad e inclusión laboral ha sido un proceso largo y complejo, el cual ha sido catapultado por diferentes eventos mundiales, como la participación de la mujer en entornos industriales durante La Segunda Guerra Mundial, la lucha por los derechos civiles en los Estados Unidos que impulsó la eliminación de las barreras de discriminación racial y género en el lugar de trabajo, la eliminación de las barreras raciales en el lugar de trabajo y a la promoción de la diversidad en las empresas sudafricanas a partir de la lucha contra el apartheid, entre otras (Williams, 2020).

En los Estados Unidos, las primeras iniciativas en materia de diversidad e inclusión laboral se centraron en la discriminación racial y sexual en el lugar de trabajo. En la década de 1960, se promulgaron leyes federales para prohibir la discriminación racial y sexual en el empleo, como la Ley de Derechos Civiles de 1964, la Ley de Igualdad Salarial de 1963 y la Ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo de 1967. Sin embargo, estas leyes no tuvieron el impacto deseado, y la discriminación racial y sexual persistió en muchos lugares de trabajo (Williams, 2020).

En la década de 1970, comenzaron a surgir las primeras iniciativas de diversidad e inclusión laboral en las empresas. Estas iniciativas se centraron en la creación de

programas de acción afirmativa, que buscaban corregir las desigualdades históricas mediante la implementación de políticas y prácticas que garantizaran una mayor representación de grupos minoritarios y de mujeres en el lugar de trabajo (Beavers, 2018).

En la década de 1980, las empresas comenzaron a adoptar políticas de diversidad y a establecer oficinas de diversidad en su estructura organizacional. Estas oficinas se encargaban de desarrollar e implementar políticas y programas que promovieran la diversidad e inclusión laboral en la empresa (Williams, 2020)

En las décadas siguientes, la diversidad e inclusión laboral evolucionó para incluir no solo la raza y el género, sino también otros aspectos de la identidad, como la orientación sexual, la religión y la discapacidad. Las empresas comenzaron a darse cuenta de que la diversidad no solo era una cuestión de justicia social, sino que también era fundamental para la innovación, la creatividad y el éxito empresarial (Beavers, 2018).

Debido a esto, la diversidad y la inclusión son temas cada vez más importantes en la gestión de recursos humanos, y han evolucionado significativamente en las últimas décadas (Gil, 2023). La gestión de la diversidad y la inclusión se ha convertido en una estrategia clave para muchas organizaciones que buscan atraer y retener a empleados diversos, mejorar la innovación y la creatividad, y mejorar la reputación de la empresa en la comunidad (Vargas, 2022). Las empresas también están implementando políticas y prácticas que promueven la diversidad e inclusión, tales como la capacitación en diversidad y sensibilización, la creación de grupos de recursos para empleados y la evaluación de los procesos de contratación y promoción (Devi, 2022).

En general, la evolución de los temas de diversidad e inclusión en la gestión de recursos humanos ha llevado a una mayor conciencia de la importancia de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo y a la implementación de estrategias y prácticas para fomentar una cultura de inclusión en las organizaciones de manera

global (Bermudez, 2021), frente a la cual República Dominicana no ha sido la excepción a la regla.

Contexto Legal de la Diversidad e Inclusión en República Dominicana

En términos de género, las mujeres han avanzado significativamente en el acceso al empleo y en la ocupación de cargos de liderazgo en diferentes sectores. En la actualidad, el país cuenta con una ley de cuotas que establece la obligatoriedad de que al menos un 33% de los puestos de elección y designación de los partidos políticos sean ocupados por mujeres (Pérez O. A., 2012).

De igual modo, existen otras leyes como el Código de Trabajo de la República Dominicana que establece la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral y la prohibición de discriminación por razones de género en todas las áreas de la vida económica, social y cultural.

El Principio de Igualdad es recogido en leyes diversas, sin embargo, la fuente principal de este principio se encuentra establecida en el Artículo 39 de la Constitución dominicana del año 2010, el cual dispone que "(...) Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, reciben la misma protección y trato 1. 21 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". Este mismo Artículo hace énfasis en la igualdad de oportunidades y la no discriminación, destacando como un derecho fundamental la protección y garantía del derecho a la inclusión que tienen todas las personas sin distinción alguna ni excepciones.

La Constitución dominicana del 2010 en el Art. 39, numeral 4 plantea que "La mujer y el hombre son iguales ante la ley, se prohíbe cualquier acto que tenga como objetivo o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad de los derechos fundamentales de mujeres y hombres".

El respeto a la diversidad tiene su fundamento legal en el Art. 38 de la Constitución dominicana del año 2010, el cual expresa lo siguiente: “El Estado se fundamenta en el respeto a la dignidad de la persona y se organiza para la protección real y efectiva de los derechos fundamentales que le son inherentes. La dignidad del ser humano es sagrada, innata e inviolable; su respeto y protección constituyen una responsabilidad esencial de los poderes públicos”.

Todas las personas tienen derecho al trabajo, pues mediante este realizan las actividades productivas que les permiten satisfacer sus necesidades básicas y las de sus dependientes. En este sentido, se ha establecido el derecho al trabajo como un derecho fundamental, pues se ha contemplado dentro del marco del derecho constitucional. El Art. 62 de la Constitución de la República Dominicana del año 2010, consagra que “El trabajo es un derecho, un deber y una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Es finalidad esencial del Estado fomentar el empleo digno y remunerado”

En la actualidad se encuentra vigente la Ley Orgánica sobre la Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad (Ley 5-13) de fecha 15 de enero del 2013, la cual dispone en su objeto en el Artículo primero que “Esta Ley 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”. Según dicha norma se considera como persona con discapacidad a “Toda persona que tenga deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. También plantea que uno de sus ejes fundamentales es evitar cualquier tipo de discriminación, explicando la misma normativa el concepto de discriminación al que se refiere como: “Discriminación por motivo de discapacidad cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades

fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo”.

En lo relativo a los derechos laborales y el empleo, la referida ley establece dos secciones exclusivas para consagrar de manera expresa los derechos que pretende proteger y las distintas acciones y prácticas a realizarse para cumplir sus objetivos. La Sección III sobre “Trabajo y Empleo”, comprende el Artículo 14 y su párrafo, en donde se explica en qué consisten las políticas de integración laboral para las personas con discapacidad: “Las política de trabajo y empleo tiene como finalidad primordial la inclusión de las personas con discapacidad en el sistema ordinario de trabajo o en su defecto, su incorporación a un sistema de empleo protegido o por cuenta propia que aseguren su independencia económica, siguiendo el espíritu de las normas nacionales e internacionales referentes al trabajo y al empleo que favorezcan la inclusión laboral de las personas con discapacidad”. El Artículo 14 precisa el derecho a la inclusión a un puesto de trabajo ordinario o a que se adecúen las condiciones para que las personas con discapacidad puedan obtener puestos de trabajo acorde a sus limitaciones o puedan gestionar su medio de producción particular o autoempleo. Dicho Artículo se amplía con un párrafo que dispone sobre el rol del Estado, a través de su institución especializada para ello, para el logro de esta meta y el respeto de los porcentajes de inclusión que manda la norma. El Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS) “debe procurar que las instancias públicas y privadas garanticen la participación y la inclusión laboral de las personas con discapacidad en sus nóminas de trabajo. Esta participación nunca será inferior al cinco por ciento (5%) en el sector público y al dos por ciento (2%) en el sector privado, en entornos laborales abiertos, inclusivos, accesibles y en condiciones de igualdad con las demás”.

La Sección IV de la Ley 5-13 establece el “departamento de Trabajo y Empleo”, donde se plantean las condiciones, los porcentajes de inserción a los puestos de trabajo y las relaciones interinstitucionales, públicas y privadas, para conseguir dicha inserción laboral. Este elemento se corresponde con el mandato del Código de Trabajo (Ley 16-92) en su Artículo 316, ya que a través de esta norma el Poder

Ejecutivo cumple con las modalidades de aplicación del título IX del referido Código Laboral. La sección cuarta comprende los artículos del 80 al 193 y sus párrafos, destacándose el Artículo 84, sobre el “Fomento del empleo”, donde El CONADIS debe establecer un enlace continuo con el Ministerio de Trabajo, “para coordinar todas las acciones pertinentes de integración al sistema productivo de las personas con discapacidad, debiendo consolidar planes permanentes de colocación de empleos y ofertas de colocaciones laborales que les permitan realizar trabajos, de conformidad con su preparación y posibilidades”. El Convenio 159 ratificado por el país el 31 de diciembre de 1993, dispone lo relativo a la readaptación y el empleo de las personas discapacitadas. En esta sección, además, se plantea la necesidad de mantener capacitación permanente para las personas con discapacidad que les permitan la inserción laboral o que les ayude a adquirir nuevas capacidades para su readaptación y permanencia en el empleo.

Las leyes anteriormente mencionadas han llevado a que muchas empresas en la República Dominicana hayan adoptado políticas y prácticas de inclusión laboral para cumplir con estas obligaciones legales. De igual modo, se han desarrollado diversas iniciativas y programas en el país para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, como la promoción de incentivos fiscales para las empresas que contraten a personas con discapacidad y la implementación de programas de capacitación y formación para las personas con discapacidad.

De manera particular, en la industria manufacturera, se están llevando a cabo iniciativas para promover la inclusión laboral de personas con discapacidad. Por ejemplo, algunas empresas han implementado programas de capacitación y empleo para personas con discapacidad visual y auditiva.

Ventajas y Retos de la Inclusión Laboral

Una de las ventajas más importantes es la diversidad que aporta a la fuerza laboral. La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo proporciona una perspectiva única que puede ayudar a mejorar la creatividad y la innovación en la empresa. Además, las empresas que contratan personas con discapacidad pueden

mejorar su imagen pública y su reputación como empleadores socialmente responsables (Raga, 2022).

La inclusión laboral de personas con discapacidad también puede mejorar la productividad y la moral de los empleados, así como aumentar el sentido de pertenencia y compromiso de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la productividad y el rendimiento laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2021). Además, la inclusión laboral de personas con discapacidad puede ayudar a las empresas a cumplir con las leyes y regulaciones que promueven la igualdad de oportunidades laborales. La inclusión también puede ayudar a la empresa a ser más sensible a las necesidades de sus clientes y consumidores con discapacidad.

No obstante, también existen algunos retos de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Una de las principales desventajas es el costo adicional que puede representar la adaptación de los lugares de trabajo y las instalaciones. Las empresas pueden necesitar realizar adaptaciones específicas para garantizar la accesibilidad y el confort de las personas con discapacidad (Biatti, 2023). Además, es posible que las personas con discapacidad tengan una productividad menor que otros empleados, ya sea debido a su discapacidad o a la necesidad de capacitación adicional (Oficina Internacional del Trabajo, 2013).

Otro posible desafío de la inclusión laboral de personas con discapacidad es el estigma social que todavía existe hacia las personas con discapacidad. A veces, la inclusión laboral de personas con discapacidad puede ser vista con estigma por parte de algunos empleados, lo que puede llevar a la exclusión social y la discriminación (Cruz Morato & Dueñas, 2021).

2.2 Marco conceptual

Igualdad: Se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de

una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social. (MEDIS, 2003).

Discapacidad: Son trastornos que se definen según el impacto y afectación que provocan en la vida de un individuo. Algunas discapacidades son la dificultad para hablar, u oír, problemas visuales, dificultad para moverse, entre otras. (Padilla, 2010)

La discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. (Min Salud, Discapacidad, s.f.)

Inclusión Laboral: Incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral es un derecho en el cual deben de respetarse una serie de condiciones como son: ocupar un puesto que se relacione con las competencias, tener las herramientas de trabajo necesarias, que el ámbito de trabajo sea accesible y que sea remunerado según el puesto a desempeñar. (CONADIS)

Xirau (2018) define la inclusión laboral como la actividad que implica ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando a un lado la discriminación, y buscando la forma de que la vida de estos colaboradores se normalice en todos los aspectos de su vida.

Inclusión social de personas con discapacidad: Según el Ministerio de Salud y Protección Social es el adecuado acceso a bienes y servicios, procesos de elección colectiva, la garantía plena de los derechos de los ciudadanos y la eliminación de toda practica que conlleve a marginación y segregación de cualquier tipo. Este proceso permite acceder a todos los espacios sociales, culturales, políticos y económicos en igualdad de oportunidades. Incluir a personas con discapacidades en las actividades cotidianas y animarlas a que tengan roles similares a los de sus compañeros que no tienen una discapacidad es lo que se conoce como inclusión de personas con discapacidad. Esto implica más que simplemente animar a las personas; es necesario garantizar que haya políticas y

prácticas adecuadas vigentes en una comunidad u organización.

La inclusión debería llevar a una mayor participación en roles y actividades de la vida que son socialmente previstos, como ser estudiante, trabajador, amigo, miembro de la comunidad, paciente, esposo, pareja o padre. (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2017).

Equidad: Aristóteles define que una acción es justa, es equitativa, si se otorga a cada uno lo que le corresponde. Así, equidad implica tratar igual a los iguales y diferente a los desiguales en la proporción de esa desigualdad (Aristóteles, 1973).

es la distribución justa de los recursos y del poder social. Se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres.

Discriminación: es el trato diferencial, de inferioridad, marginación o subordinación a una persona por motivos de género, condición física, ascendencia social, religión, raza, color, entre otras. (Ministerio de Trabajo, 2013)

Idoneidad: capacidad, habilidad, actitud, competencia y disposición de una persona para el ejercicio de una tarea dada. (tiposde. org, 2013)

2.3 Marco contextual

Origen de la empresa

Para los fines de esta investigación se seleccionó una empresa líder en la industria de manufactura con sede en Santo Domingo, aunque su matriz y su red de operaciones se extienden a nivel internacional con presencia en otros países. De manera regional, está compuesta por Costa Rica, Puerto Rico y República

Dominicana, con un total de más de 800 colaboradores al cierre del HeadCount en 2022.

Es una empresa con más de 50 años trabajando para ser parte fundamental del desarrollo del país. Los productos que son abarcados por el portafolio de la empresa están presentes en la vida de millones de personas en la medida que son la materia prima esencial para la construcción de viviendas, plazas comerciales, oficinas, naves industriales, carreteras, puentes, torres de energía eólica, así como la fabricación de electrodomésticos, entre otras aplicaciones.

La empresa se destaca por el servicio y la disponibilidad de productos que el mercado demanda, y con la certeza de que los mismos cumplen todas las normas nacionales e internacionales de la más alta calidad.

A nivel organizacional está conformada por 6 direcciones: Trading Regional, Finanzas, Comercial, Auditoría, Gestión Humana y Operaciones, siendo esta última la que posee mayor concentración de colaboradores (79%) ya que contempla las tres plantas de producción, el área de logística y una unidad de negocios adicional dedicada a la compra y exportación de chatarra.

Iniciativas de Diversidad e Inclusión

La misma ha demostrado su compromiso con la diversidad e inclusión laboral a través de diversas iniciativas. Una de estas iniciativas es el compromiso con la igualdad de género al firmar el acuerdo "Igualando RD", el cual fue coordinado por el Ministerio de la Mujer y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el pasado febrero 2020, esto con el objetivo de crear una cultura inclusiva y enfocada en la igualdad de género, ha dado la bienvenida a la primera generación de mujeres en las áreas operativas de la empresa.

De igual modo, y de manera particular, ha apoyado la inclusión de personas con discapacidad el programa "Sello RD Incluye", el cual fue otorgado a la empresa en el año 2021. El mismo contempla distintos requisitos dentro de los cuales se

encuentran la contratación de personas con discapacidad, la adaptación de los puestos de trabajo y la accesibilidad de las instalaciones, destacándose la contratación y la adaptación como la mayor oportunidad debido a la naturaleza de las operaciones.

A pesar de que en la actualidad la empresa ha realizado esfuerzos en demostrar su compromiso con la inclusión laboral a través de la contratación de trabajadores con discapacidad, la adaptación de los puestos de trabajo para hacerlos más accesibles, y el establecimiento de alianzas con organizaciones de discapacidad en el país, menos del 1% de su población está representada por personas con discapacidad, los cuales están ubicados en el área administrativa.

Proceso de Gestión de Talento: Adquisición y Desarrollo

El objetivo del departamento de Reclutamiento es atraer, identificar y contratar al mejor talento disponible para la organización. Este departamento es responsable de garantizar que la empresa tenga los empleados adecuados en los puestos adecuados en el momento adecuado, y también de asegurarse de que los empleados estén motivados y comprometidos con la empresa, garantizando el éxito y la competitividad de la organización.

En la actualidad, el Equipo de Reclutamiento de la empresa seleccionada está conformado por una Especialista y una Auxiliar de Atracción y Selección, las cuales reportan a la Gerente de Gestión de Personas. Las mismas llevan a cabo una serie de actividades clave, incluyendo:

1. Identificación de las necesidades de personal: trabajan con los gerentes de la empresa para identificar las necesidades de personal y definir los requisitos del trabajo.
2. Atraer candidatos calificados: utilizan diversas técnicas y canales para atraer candidatos calificados, como publicidad en sitios web de empleo, redes

sociales, ferias de empleo, referencias de empleados y agencias de reclutamiento.

3. Selección de los mejores candidatos: realizan una revisión cuidadosa de los currículums, realiza entrevistas, pruebas y verifica referencias para seleccionar los mejores candidatos para las vacantes.
4. Ofrecer y negociar ofertas de empleo: son responsables de negociar y hacer ofertas de empleo que sean justas y competitivas para la posición.
5. Gestionar la experiencia del candidato: aseguran que la experiencia del candidato sea positiva y que se mantenga una buena imagen de la empresa en el mercado laboral.

El flujo actual de reclutamiento de la empresa contempla los siguientes pasos:

1. Identificación de la necesidad de contratación: esto puede ser debido a la creación de un nuevo puesto, la vacante de un puesto existente, o el aumento en la demanda de producción.
2. Alineación del perfil: una vez que se identifica la necesidad de contratación, se lleva a cabo una reunión de alineación para tanto entender el contexto actual del equipo, como conocer los “negociables” y “no-negociables” de los líderes con el fin de delimitar las estrategias de búsquedas más adecuadas.
3. Publicación del anuncio de trabajo: después de definir el enfoque del proceso, se publica el anuncio de trabajo en los canales apropiados, que pueden incluir la página web de la empresa, sitios de empleo, redes sociales, y otras plataformas. Cabe destacar que en la actualidad la empresa no cuenta con alianzas en entidades proporcionan candidatos con discapacidad

4. Selección de currículums: una vez que se publica el anuncio de trabajo, se reciben los currículums de los candidatos interesados en el puesto. Estos currículums son evaluados para determinar si los candidatos cumplen con los requisitos del puesto.
5. Entrevistas: después de la evaluación de los currículums, se programan entrevistas con los candidatos que cumplan con los requisitos del puesto. Durante las entrevistas, se evalúa la adecuación de los candidatos para el puesto y se discuten los detalles del trabajo.
6. Evaluación y selección final: posterior a las entrevistas, se evalúa a los candidatos y se toma la decisión final sobre la contratación. Esto puede incluir una revisión de las referencias del candidato y una oferta formal de trabajo.
7. Integración: una vez que se ha seleccionado al candidato, se lleva a cabo el proceso de integración, que incluye la preparación del empleado para su nuevo puesto, la introducción a los miembros del equipo y a la cultura de la empresa, y la familiarización con los procesos y políticas de la compañía.

Capítulo 3. Aspectos Metodológicos

3.1 Diseño de la investigación

Para la investigación se utilizará los siguientes diseños:

No experimental: Lo que se hizo en la investigación no experimental fue observar los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. (Kerlinger, 1979). "La investigación no experimental o ex post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones". De hecho, no hay condiciones o

estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

Transversal: Debido a que se analizarán las políticas de diversidad e inclusión a través de la observación sin manipular las variables, es decir, tal y como ocurre. Es como tomar una fotografía de algo que sucede, pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, categorías, objetos, situaciones, comunidades o eventos.

3.2 Tipo de estudio

El tipo de estudio de la investigación será exploratorio y descriptivo:

Exploratorio: Hernández (2012) “El objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Estos estudios sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos.

Descriptivo: Tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo) o ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación.

Ambos estudios permiten un acercamiento y comprensión del proceso de inclusión de empleados con discapacidad, para plantearse una propuesta de forma objetiva.

3.3 Unidad de análisis

Para llevar a cabo el análisis de la propuesta, se realizó un levantamiento de información a través de una encuesta anónima que pretendía evaluar la percepción, conocimiento y apertura que poseen los colaboradores internos ante la inclusión de empleados con discapacidad física y sensorial al área de operaciones, así como el interés y la importancia de poder implementar este tipo de iniciativas en la organización.

Al cierre del año 2022, la empresa contaba con un HC de 806 en la región distribuidos se la siguiente manera:

República Dominicana	775
Costa Rica	27
Puerto Rico	4
Total	806

3.4 Técnica de recolección de datos

Para la investigación solo se tomaron en consideración 116 de los 775 colaboradores que comprenden las operaciones de Republica Dominicana, representando una muestra del 15%, el cual está comprendido de la siguiente manera:

Niveles		Porcentaje	Muestra	% Muestra
Operativo	Ayudantes, Operadores y Técnicos	29%	34	4.50%
Administrativo	Analistas	49%	57	7.40%
	Supervisores/Especialistas	9%	10	1.30%
	Coordinadores	9%	10	1.30%
	Gerentes	3%	3	0.40%
	Directores	1%	1	0.10%
Total		100%	116	15%

3.5 Métodos de la investigación

Análisis: para realizar la investigación se trabajó en lo que es la inclusión de empleados con discapacidad para desarrollar una propuesta en la que sean incorporados los empleados con discapacidad física y sensorial en puestos específicos.

3.6 Tratamiento de la información

Las informaciones recabadas se presentaron por escrita y mediante cuadros y gráficos con fines de proceder al análisis de estos y consigo completar las conclusiones correspondientes.

Capítulo 4. Presentación y análisis de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados:

4.1 Encuesta

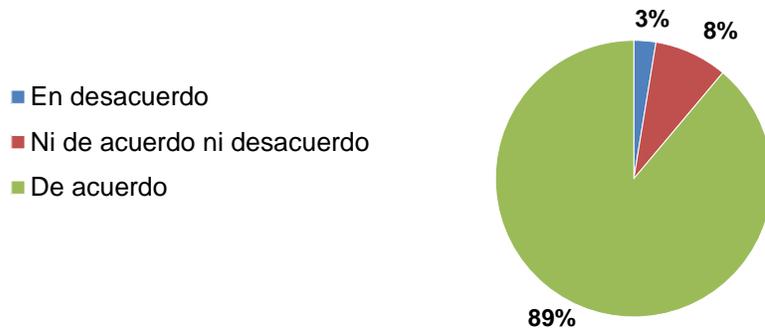
A continuación, se presentan los resultados recopilados a través de la encuesta aplicada a la muestra indicada.

4.2 Análisis de los resultados

A continuación, se presenta un análisis de los datos de acuerdo con las preguntas aplicadas y a la percepción y opinión que tienen los colaboradores sobre la inclusión.

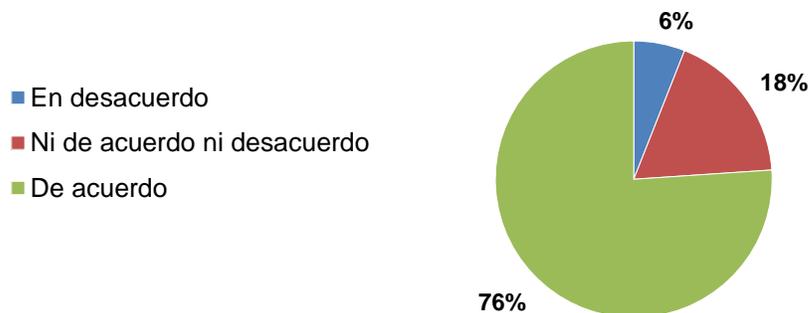
En función a los resultados obtenidos de la encuesta, se infiere que, a grandes rasgos, los colaboradores de la empresa seleccionada identifican esta iniciativa apropiada, pues entienden las limitaciones que las personas con discapacidad enfrentan en su día a día y reconocen el impacto y beneficio que podría tener tanto en sus vidas, como en el fortalecimiento de la cultura de la empresa y como la misma es percibida externamente. De igual modo, se destacó la alineación que tiene esta propuesta con el propósito, valores y prioridades estratégicas de la empresa.

Gráfico 1: ¿Estás de acuerdo con la inclusión laboral de empleados con discapacidad física o sensorial en el área de operaciones de la empresa?



El gráfico 1 pretende entender el nivel de apertura que poseen los colaboradores de la empresa, de cara la implementación del programa de inclusión laboral para personas con discapacidad física y sensorial. Podemos ver una mayoría representada por el 89% describió estar de acuerdo, un 3% en desacuerdo, y un 8% ni de acuerdo ni desacuerdo.

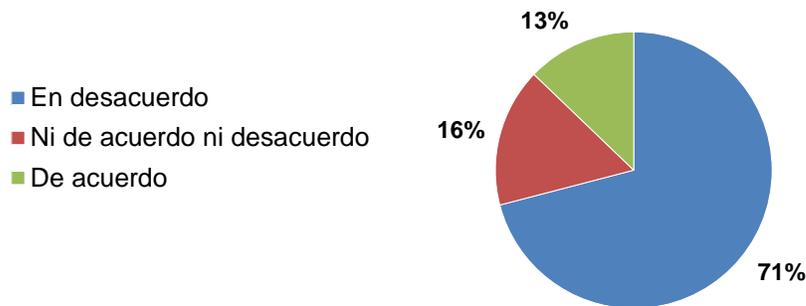
Gráfico 2: ¿Consideras que la cultura de la empresa facilita la implementación de un programa de inclusión de empleados con discapacidad?



El gráfico 2 busca entender las brechas culturales percibidas por los colaboradores que pudieran existir entre la ideación y la ejecución o puesta en marcha de dicha propuesta. Se puede apreciar que un 76% de los colaboradores entiende que la cultura actual de la empresa facilita la implementación de programas de inclusión laboral de personas con discapacidad, sin embargo, existe un “gap” importante conformado por el 18% de aquellos que contestaron “ni de acuerdo ni desacuerdo” más el 6% que contestó “en desacuerdo”.

Podemos inferir que existen oportunidades para fortalecer la cultura organizacional con el fin de facilitar no solo la implementación, sino también el mantenimiento a largo plazo del programa.

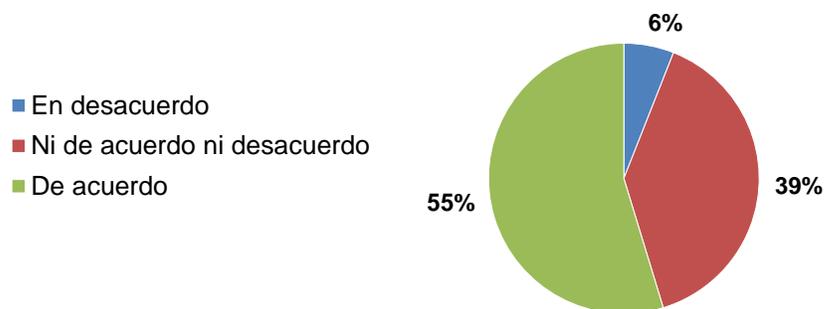
Gráfico 3: Entiendes que la empresa está debidamente ambientada y cuenta con los equipos y/o maquinarias requeridas para incorporar empleados con discapacidad física y sensorial en el área de operaciones?



El gráfico 3 podemos identificar que el 71% de los colaboradores encuestados no está de acuerdo con que las instalaciones de la empresa se encuentran debidamente equipadas y adecuadas para poder facilitar la incorporación de personas con discapacidad física y sensorial en el área de operaciones. En ese mismo orden, un 16% no se encuentra de acuerdo ni desacuerdo, y el 13% restante percibe las instalaciones como adecuadas para la implementación de dicha iniciativa.

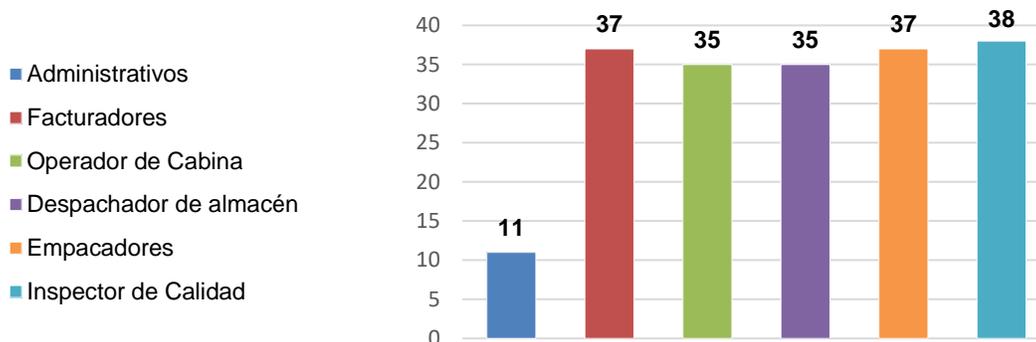
A modo general, podemos apreciar que existen oportunidades en la adecuación de la infraestructura de la empresa, previo a la incorporación de colaboradores con discapacidad en estas áreas.

Gráfico 4: ¿Consideras que existen puestos específicos de trabajo donde la empresa pueda considerar empleados con discapacidad física y sensorial de manera productiva y segura?



En el gráfico 4 podemos observar la percepción que tienen los colaboradores acerca de que tan viable son los puestos de trabajo que tiene diseñados la empresa para ser ocupados por personas con discapacidad física y sensorial. El 55% de los encuestados contestaron de manera afirmativa, indicando que estaban de acuerdo, mientras que el 39% no se encontraba ni de acuerdo ni en desacuerdo. Finalmente, el 6% restante estuvo en desacuerdo con esta afirmación.

Gráfico 5: Si respondiste de manera afirmativa a la pregunta anterior, detalla cuales puestos identificas.



En el gráfico 5 podemos identificar rápidamente cuales son aquellas posiciones que los colaboradores perciben como aptas para ser asumidas por personas con discapacidad física y sensorial de manera segura y productiva: Inspectores de Calidad (38), Facturadores (37), Empacadores de Clavos (37), Verificadores (36), Operador de Cabina (35), Despachador de Almacén (35) y Empacadores de Electrodo (35).

Podemos también observar 11 respuestas que hacen referencia a puestos administrativos dentro del área de operaciones, tales como: Analistas, Supervisores, Coordinadores, entre otros.

De igual modo, 26 de las respuestas obtenidas hacen referencia a que no poseen información suficiente para poder identificar cuales puestos de trabajo cumplían con los requisitos de seguridad y productividad. Estos se encuentran dentro de los mismos colaboradores que respondieron “ni de acuerdo ni desacuerdo” en la pregunta 4, por lo cual se infiere su neutralidad se debe al desconocimiento, y no necesariamente indiferencia.

Gráfico 6: ¿Te sentirías cómodo si una persona con discapacidad forma parte de tu equipo?



En el gráfico 6 podemos evidenciar el grado de comodidad que presentan los colaboradores encuestados frente a compartir equipo de trabajo con una persona con discapacidad. En ese orden, el 91% de las respuestas indican presentar comodidad con esta idea, mientras que un 6% está ni de acuerdo ni desacuerdo, y un 3% en desacuerdo.

Gráfico 7: En caso de que la empresa implemente un plan de inclusión. ¿Estarías dispuesto a referir candidatos con discapacidad y/o participar en otras actividades que fortalezcan el programa?



Los resultados que se presentan en la gráfica 7 indican que la mayoría de los encuestados están de acuerdo a referir candidatos con discapacidad y/o participar en otras actividades que fortalezcan el programa, siendo esto igual a un 92%. De igual modo, existe un 7% de los mismos que se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un 1% en desacuerdo.

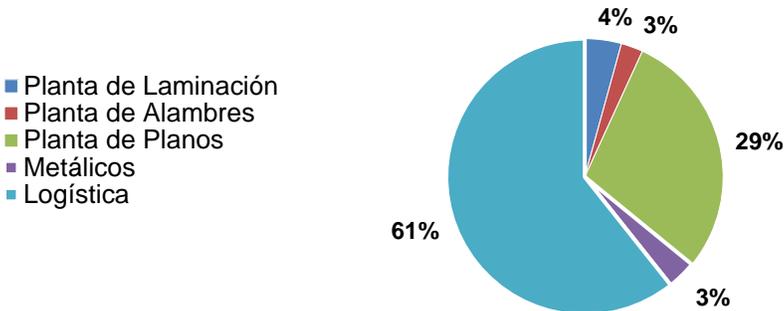
Podemos observar que la mayoría de los empleados describen poseer el grado de compromiso e involucramiento en participar en iniciativas que faciliten, fortalezcan y mantengan esta iniciativa en el largo plazo.

Gráfico 8: ¿Crees que la implementación de un programa de inclusión de empleados con discapacidad favorecería la igualdad de oportunidades y el posicionamiento de la empresa?



El gráfico 8 busca conocer la profundidad del conocimiento de los colaboradores de cara a la importancia de la implementación de programas de inclusión laboral, dentro del cual podemos observar que el 93% se encuentra de acuerdo en que la ejecución de dicha propuesta favorecería la igualdad de oportunidades y el posicionamiento de la empresa, un 6% se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo, mientras que un 1% restante está en desacuerdo.

Gráfico 9: ¿Cuáles de las plantas/procesos industriales y de operaciones percibes que posee el menor riesgo de seguridad para implementar un plan piloto de inclusión de colaboradores con discapacidad física y sensorial?



El gráfico 9 tiene como finalidad comprender la percepción de los colaboradores frente a cuál de las plantas/procesos industriales y de operaciones presentan menores riesgos de seguridad para la incorporación de personas con discapacidad.

Vemos que un 61% indica que el proceso con menos riesgo para la población discapacitada de manera sensorial y física es el área de Logística, seguido por un 29% de colaboradores que identifican la Planta de Planos como la menos riesgosa, y un 4% en la Planta de Laminación. Finalmente, la Planta de Alambres y Metálicos coincidieron en un 3%.

Gráfico 10: En sentido general, qué opinas sobre la implementación del programa en la empresa, ¿Qué ideas, sugerencias podrías indicarnos?

Implementarlo en el edificio administrativo y luego replicar en las plantas.
Debemos de habilitar herramientas adecuadas, ejemplo ascensores.
Hacer el levantamiento de puestos críticos, hacer el plan de concientización a nivel general, diferenciar el tema de discapacidad ante condición física limitante.
Se debe de reacondicionar todas las áreas de operaciones para el fácil acceso a las personas con discapacidad, al igual que medios de transporte dentro de la empresa para la comodidad de ellos.
Tomar en consideración en el caso de tener personas con discapacidad auditiva o del habla, tener al menos una persona del equipo capacitada para lenguaje de señas.
Muy buena iniciativa el dar oportunidad a personas con discapacidad física, ya que hay muchas muy preparadas.
Entiendo que operaciones tal vez no es la mejor dirección para un plan piloto. Considerar posiciones más administrativas donde el acceso y movimientos sean más fácil de lograr.
Eso está muy bien me parece de maravilla, porque hay personas discapacitadas que merecen la oportunidad.
Me gusta la idea de implementar un programa inclusión de colaboradores con discapacidad física y sensorial, sería crear oportunidades para todos. Creo que es un programa que refleja nuestros valores, también el compromiso de la empresa con el país y los más vulnerables.
El primer paso es habilitar físicamente las instalaciones. Hoy en día una visita que venga en silla de ruedas está limitada a ir a más del 70% de los lugares de la empresa.
Para implementarlo hay que evaluar el tipo de discapacidad y de acuerdo a esta se adecua el puesto donde este se pueda desarrollar.
Es una excelente iniciativa. Como sugerencia comenzar con área o puestos pilotos, que cuenten con un plan de OnBoarding y riesgos identificados. Ese plan debe ser 360. En términos de cultura toda la organización debe ser identificada.

Sería una decisión extraordinaria para brindar oportunidades a candidatos con discapacidad. Sugerencias: Hacer evaluación profunda de las áreas donde pudieran incorporarse candidatos y crear procedimientos específicos.

Entiendo que sería muy bueno ya que muchas personas jóvenes con discapacidad por enfermedad o accidente están desempleadas, sería un impacto favorable no solo para la empresa sino también para el país.

Es una excelente oportunidad para las personas con discapacidad y a la vez aportaría mucho al país y la institución.

Sería importante dar oportunidad a más personas con discapacidad y seguir aportando más a la sociedad.

Podrían incluir iniciativas de reconocimiento a colaboradores que refieran personas con discapacidad que sean contratados.



Capítulo 5. Propuesta de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Física y Sensorial para una empresa del Sector Manufactura de la República Dominicana.

Introducción

En toda organización es imprescindible que exista la responsabilidad social corporativa desde la óptica de la diversidad e inclusión para promover la igualdad de personas con discapacidad en la empresa y para que sus operaciones crezcan en término de Gestión Humana. En tal sentido, es pertinente que este proceso de inclusión laboral de colaboradores con discapacidad se realice de manera exhaustiva. Por tal razón, se presenta la propuesta para mejorar de manera integral la inclusión de colaboradores con discapacidad física y sensorial en la empresa.

Se presenta la siguiente propuesta con el objetivo de implementar un proceso de inclusión laboral de empleados con discapacidad física y sensorial adecuado al sector de manufactura y que esté acorde a la cultura y necesidad de la empresa.

Además, con esta propuesta se pretende que la empresa logre conocer cuáles son los puestos de trabajo cuyas condiciones permiten la contratación de personas con discapacidad, conociendo los mecanismos del programa de inclusión laboral para garantizar el funcionamiento a largo plazo de este y lograr posicionar a la empresa.

Estaremos mencionando las estrategias de atracción y retención de talento dirigido a personas con discapacidad, que permitan a la empresa abastecerse de un personal con discapacidad física y sensorial cumplir de manera segura y óptima los requerimientos del puesto a ocupar.

Por consiguiente, con esta propuesta se pretende documentar los procedimientos para que sean aplicados de manera objetiva y así la empresa logre fomentar una cultura de inclusión y diversidad que permita la incorporación asertiva de colaboradores con discapacidad física y sensorial, promoviendo las buenas prácticas realizadas por los colaboradores de la empresa. y manteniendo el 2% de colaboradores con discapacidad requeridos ante la ley 05-13.

5.1 Fundamentos de la propuesta

A partir de los análisis realizados, los contenidos que se presentan a través de estos ejes temáticos delimitan la función de inclusión laboral de personas con discapacidad física y sensorial en el sector de manufactura, según la organización internacional del trabajo (OIT).

5.2 Objetivos de la propuesta de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Física y Sensorial:

Como objetivo general para esta propuesta de inclusión laboral de personas con discapacidad física y sensorial, entendemos viable que la empresa se focalice en los principales puntos de dolor identificados a través de la encuesta aplicada, los cuales fueron: la identificación de los puestos que cumplen con las condiciones de seguridad y productividad para ser ocupadas por colaboradores con discapacidad, mejorar la brecha evidenciada en la cultura organizacional y la adecuación de las instalaciones física de la planta o áreas de trabajo.

5.3 Funciones de la Propuesta de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Física y Sensorial:

La funcionalidad de esta propuesta tiene como oportunidad ofrecer y dar cumplimiento a lo establecido en la ley, por la entidad de CONADIS; la cual sirve como entidad reguladora de la mano de las organizaciones.

Algunas responsabilidades de esta son:

- Coordinación de la elaboración y evaluación de políticas que promuevan la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad.
- Capacitación a los Encargados de Recursos Humanos sobre la inclusión laboral de las Personas con Discapacidad.
- Favorecer el autoempleo de las Personas con Discapacidad.
- Desarrollo programas de identificación y promoción de las Personas con Discapacidad como sujetos productivos y activos.

5.4 Etapas e impacto del Proceso de Inclusión:

- **Conseguir el compromiso de la dirección e incorporar dentro de las políticas de la organización, la Inclusión de empleados con discapacidad y diversidad:** Se debe demostrar el compromiso con la inclusión de la discapacidad convirtiéndola en política de la empresa. Puede tratarse de una política concreta, o de la inclusión de la discapacidad como parte de políticas más generales de lucha contra la discriminación y en defensa de la diversidad y los derechos humanos.
- **Eliminar los obstáculos a la contratación y la igualdad de oportunidades para todos:** Emplear a personas con discapacidad es solo el primer paso. En cuanto a la totalidad de los empleados, hay que asegurarse de que las personas con discapacidad también tengan acceso a todas las actividades de formación y de promoción en la carrera.
- **Preparar el terreno y prever todas las eventualidades:** Durante el tiempo los empleados podrían sufrir un trastorno mental o quedar incapacitado mientras trabaja en ella. Para reducir el absentismo y la rotación de personal es muy indicado contar con un buen programa de gestión en materia de discapacidad y/o de reincorporación al trabajo. Hay muchas organizaciones que pueden ayudarle a establecer programas de este tipo.
- **Pensar con flexibilidad y conectar con las redes:** Muchas grandes empresas tienen redes de empleados; algunas cuentan con redes de empleados con discapacidad en las que participan personas con o sin discapacidad. Estas redes son útiles para promover la inclusión.

5.5 Fases de la Propuesta:

1. **Analizar e identificar los puestos de trabajo cuyas condiciones permitan la contratación de personas con discapacidad física y sensorial, manteniendo las políticas de seguridad de la organización y la productividad de esta:** a partir de los resultados de la encuesta aplicada, fueron seleccionadas aquellas posiciones y áreas que fueron consideradas las más adecuadas en términos de riesgos, seguridad y productividad por los colaboradores de la empresa. A continuación, se detallan las fichas técnicas con los hallazgos y recomendaciones particulares.

Tabla 1: Facturador

POSICIÓN	Facturador
FUNCIÓN	Elaborar la facturación de los pedidos realizados por los clientes.
INTERACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Procesar devoluciones de mercancía. • Cargar reclamaciones y mantener archivo visual. • Generar reportes de entregas y conduces de salida.
TURNO(S)	8:00 a.m. – 5:00 p.m.
LUGAR DE TRABAJO	Área de Logística
HALLJAZGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad visual: el trabajo requiere leer facturas, comprobantes de pago y otros documentos, así como realizar un mantenimiento constante del archivo visual, por lo cual una discapacidad visual podría dificultar la realización de estas tareas. • Discapacidad auditiva/del habla: a pesar de que el trabajo requiere hablar con clientes y/o compañeros de trabajo, es posible que se puedan utilizar tecnologías de asistencia como sistemas de amplificación de sonido o contar con miembros del equipo de trabajo con conocimientos de interpretación de lenguaje de señas para ayudar a las personas con discapacidad auditiva a desempeñar el trabajo. • Discapacidad física: una persona con discapacidad física puede tener dificultades para moverse en la oficina o para alcanzar objetos lejanos, así como experimentar fatiga muscular al sentarse o permanecer en una misma posición por largos periodos de tiempo.
RECOMENDACIONES	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar personas con discapacidad física y auditiva/del habla, ya que, por la naturaleza del rol, la discapacidad visual representaría un mayor riesgo. • Capacitar al personal interno (equipo directo y principales stakeholders) para disponibilidad intérpretes de lenguaje de señas. • Instalación de alarmas visuales para alertar en caso de emergencias. • Asegurar la accesibilidad a las oficinas con la instalación de rampas, así como proporcionar un espacio de trabajo que permita el fácil acceso a la silla de ruedas, con un escritorio ajustable y una silla ergonómica.

Tabla 2: Despachador

POSICIÓN	Despachador
FUNCIÓN	Realizar inventarios, recepción y despacho de mercancías.
INTERACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Recibir devoluciones, realizar conteo y verificación física. • Realizar inventarios cíclicos y notificar desviaciones. • Apoyar el proceso de carga y descarga de equipos, así como documentar visualmente (fotos).
TURNO(S)	Rotativo
LUGAR DE TRABAJO	Área de Logística
HALLAZGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad visual: una persona con discapacidad visual puede tener dificultades para leer etiquetas y códigos de barras, lo que puede llevar a errores en el despacho. • Discapacidad auditiva/del habla: una persona con discapacidad auditiva puede tener dificultades para comunicarse con sus compañeros de trabajo y seguir instrucciones verbales, lo que puede llevar a malentendidos y errores. • Discapacidad física: una persona con discapacidad física puede tener dificultades para moverse alrededor del lugar de trabajo o para realizar las tareas necesarias para despachar los productos, especialmente si el trabajo implica levantar o mover objetos pesados.
RECOMENDACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar personas con discapacidad auditiva/del habla, ya que, por la naturaleza del rol, la discapacidad visual y física representaría un mayor riesgo. • Capacitar al personal interno (equipo directo y principales stakeholders) para disponibilidad intérpretes de lenguaje de señas. • Instalación de alarmas visuales para alertar en caso de emergencias.

Tabla 3: Empacador

POSICIÓN	Empacador
FUNCIÓN	Responsable de preparar y empacar productos terminados para su envío a clientes o para su almacenamiento en el inventario de la empresa.
INTERACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar la orden de producción para determinar el tipo y cantidad de productos a empacar. • Contar la cantidad correcta de productos y verificar que cumplan con los estándares de calidad de la empresa. • Etiquetar los paquetes de manera clara y precisa para garantizar una identificación fácil y rápida.
TURNO(S)	Rotativo
LUGAR DE TRABAJO	Área de Logística
HALLAZGOS	<ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad visual: una persona con discapacidad visual puede tener dificultades para leer etiquetas y códigos de barras, lo que puede llevar a errores en el despacho. • Discapacidad auditiva/del habla: una persona con discapacidad auditiva puede tener dificultades para comunicarse con sus compañeros de trabajo y seguir instrucciones verbales, lo que puede llevar a malentendidos y errores. • Discapacidad física: si la persona tiene una discapacidad física que afecta su movilidad, puede ser difícil para ella levantarse, caminar o alcanzar los productos para empacarlos.

RECOMENDACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Se pueden considerar personas con discapacidad de manera indistinta. • Adaptar las tareas con herramientas táctiles y etiquetas en braille para que la persona pueda identificar los productos y las cajas de embalaje. • Utilizar equipos de asistencia, como sillas de ruedas con elevación de asiento o tableros de trabajo ajustables en altura. • Hacer ajustes razonables en la organización del espacio de trabajo para que sea más accesible, como el uso de estanterías más bajas y el diseño de estaciones de trabajo adaptadas a las necesidades específicas del trabajador con discapacidad. • Capacitar al personal interno (equipo directo y principales stakeholders) para disponibilidad intérpretes de lenguaje de señas. • Instalación de alarmas visuales para alertar en caso de emergencias. • Asegurar la accesibilidad a las oficinas con la instalación de rampas, así como proporcionar un espacio de trabajo que permita el fácil acceso a la silla de ruedas, con un escritorio ajustable y una silla ergonómica.
----------------------	--

Tabla 4: Operador de Cabina

POSICIÓN	Operador de Cabina
FUNCIÓN	Monitorear y realizar los cambios y ajustes necesarios en la línea de producción de acuerdo al programa establecido.
INTERACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisar y corregir anomalías en el proceso de producción desde la Cabina. • Realizar análisis de fallas. • Recopilar datos de producción para gestión de indicadores.
TURNO(S)	Rotativo
LUGAR DE TRABAJO	Planta de Laminación
RIESGOS DETECTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad visual: el rol principal requiere la supervisión del proceso productivo y seguimiento a indicadores claves, así como la realización de análisis de fallas, por lo cual si la persona tiene una discapacidad que afecta su visión, podría dificultar la realización de estas tareas. • Discapacidad auditiva/del habla: una persona con discapacidad auditiva puede tener dificultades para comunicarse con sus compañeros de trabajo y seguir instrucciones verbales, en adición a poder ser notificado por alarmas de sonido en caso de emergencia. • Discapacidad física: una persona con discapacidad física puede tener dificultades para moverse en la oficina o para alcanzar objetos lejanos, así como experimentar fatiga muscular al sentarse o permanecer en una misma posición por largos periodos de tiempo.
RECOMENDACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Se pueden considerar personas con discapacidad auditiva/ de manera indistinta. • Adaptar las tareas con herramientas táctiles y etiquetas en braille para que la persona pueda identificar los productos y las cajas de embalaje. • Utilizar equipos de asistencia, como sillas de ruedas con elevación de asiento o tableros de trabajo ajustables en altura. • Hacer ajustes razonables en la organización del espacio de trabajo para que sea más accesible, como el uso de estanterías más bajas y

	<p>el diseño de estaciones de trabajo adaptadas a las necesidades específicas del trabajador con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacitar al personal interno (equipo directo y principales stakeholders) para disponibilidad intérpretes de lenguaje de señas. • Instalación de alarmas visuales para alertar en caso de emergencias. • Asegurar la accesibilidad a las oficinas con la instalación de rampas, así como proporcionar un espacio de trabajo que permita el fácil acceso a la silla de ruedas, con un escritorio ajustable y una silla ergonómica.
--	--

Tabla 5: Inspector de Calidad

POSICIÓN	Inspector de Calidad
FUNCIÓN	Realizar inspecciones de procesos y examinación de muestras de productos con la finalidad de que cumplan con las normas de calidad requeridas.
INTERACCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Inspeccionar y evaluar los materiales y productos para garantizar la calidad. • Realizar pruebas y análisis de los productos o servicios para detectar defectos o fallas. • Documentar y reportar los resultados de las pruebas y las inspecciones.
TURNO(S)	Rotativo
LUGAR DE TRABAJO	Planta de Planos, Planta de Laminación, Planta de Alambres
RIESGOS DETECTADOS	<ul style="list-style-type: none"> • Discapacidad visual: una persona con discapacidad visual puede correr el riesgo de tropezar, caer o golpearse con objetos que no pueda ver al moverse por las áreas de producción, lo que puede causar lesiones graves. De igual modo, el inspector de calidad necesita revisar y analizar una gran cantidad de documentos, informes y especificaciones técnicas para poder evaluar la calidad de los productos o servicios. Una persona con discapacidad visual puede presentar dificultades para leer y analizar estos documentos, así como limitaciones para realizar inspecciones visuales. • Discapacidad auditiva/del habla: una persona con discapacidad auditiva podría tener dificultades para comunicarse con otros compañeros de trabajo que no sepan el lenguaje de señas, así como también podría tener problemas para entender los mensajes auditivos, especialmente en ambientes ruidosos. En caso de que ocurra una emergencia en la planta de producción, las personas con discapacidad auditiva podrían no oír las alertas de emergencia, lo que podría ponerlas en riesgo • Discapacidad física: si la persona tiene una discapacidad que afecta su capacidad de movilidad, puede ser más difícil para ella moverse alrededor de las plantas para realizar inspecciones de calidad en diferentes áreas.
RECOMENDACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Considerar personas con discapacidad física y auditiva/del habla, ya que, por la naturaleza del rol, la discapacidad visual representaría un mayor riesgo. • Capacitar al personal interno (equipo directo y principales stakeholders) para disponibilidad intérpretes de lenguaje de señas.

- | | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Instalación de alarmas visuales para alertar en caso de emergencias. |
|--|--|

2. **Capacitar a los colaboradores internos en herramientas y medios para facilitar la interacción con compañeros de trabajo con discapacidad, así como sensibilizar a los miembros de la empresa sobre la necesidad de incluir a personas con discapacidad:** en la actualidad, la compañía carece de un plan de formación para su personal que se enfoque en temas de inclusión y diversidad, lo cual ha resaltado la importancia de considerar esta etapa dentro del proceso de implementación de la propuesta.

El propósito de esta fase es fomentar una mayor comprensión sobre estos temas, por lo que es fundamental para la empresa que sus empleados estén capacitados y entrenados al respecto, con el fin de contribuir al éxito del desarrollo empresarial. Asimismo, según los resultados de la encuesta, muchos trabajadores están a favor de un plan de capacitación y se han incluido algunos de los temas sugeridos en el cuadro siguiente.

Actividad #1	Taller de sensibilización y formación sobre inclusión laboral
Objetivo	El objetivo de este taller es fomentar una cultura inclusiva en la empresa, aumentando la comprensión y la conciencia sobre la importancia de la inclusión en el lugar de trabajo y proporcionando herramientas prácticas para que los participantes puedan apoyar la inclusión laboral en su entorno laboral.
Descripción	<p>El taller se dividirá en tres partes principales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción: El facilitador presentará los objetivos y los contenidos del taller, explicando los conceptos clave relacionados con la inclusión laboral. 2. Sensibilización y formación: Se llevará a cabo una sesión de formación sobre temas específicos de inclusión laboral, como la diversidad, la equidad y la inclusión en el lugar de trabajo. Los participantes aprenderán sobre las diferentes perspectivas, necesidades y habilidades que aportan los empleados con diversidad funcional, culturales y de género. También se tratarán temas como el lenguaje inclusivo, la eliminación de barreras, la accesibilidad y la adaptación de los entornos de trabajo.

	3. Práctica: La tercera parte del taller será una sesión práctica en la que los participantes trabajarán en pequeños grupos para aplicar lo aprendido en escenarios simulados y compartir sus experiencias, aprendiendo de otros compañeros y creando soluciones conjuntas.
Alcance	<ul style="list-style-type: none"> Total Empresa
Facilitador	Se recomienda que el facilitador sea una persona con experiencia en formación sobre inclusión laboral y con conocimientos técnicos y prácticos sobre los temas que se abordarán en el taller. También se puede contratar a un especialista externo en inclusión laboral si la empresa no cuenta con personal capacitado en este tema.

Actividad #2	Taller de habilidades de comunicación inclusiva
Objetivo	Brindar a los empleados de la empresa herramientas y habilidades para comunicarse de manera efectiva y respetuosa con sus compañeros de trabajo, incluyendo aquellos con diferentes identidades y experiencias.
Descripción	<p>El taller consistirá en una combinación de presentaciones, discusiones y actividades prácticas que aborden los siguientes temas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Escuchar activamente y comprender las perspectivas de los demás. 2. Hacer preguntas claras y pertinentes para obtener información y aclaraciones adicionales. 3. Comunicar de manera clara, concisa y respetuosa. 4. Evitar lenguaje y comportamientos discriminatorios y ofensivos. 5. Adaptar el estilo de comunicación a las necesidades y preferencias de los demás. <p>Los participantes tendrán la oportunidad de practicar estas habilidades de comunicación a través de ejercicios de role-playing y discusiones de casos de estudio.</p>
Alcance	<ul style="list-style-type: none"> Total Empresa
Facilitador	Se recomienda que el taller sea facilitado por un profesional con experiencia en habilidades de comunicación inclusiva y diversidad en el lugar de trabajo. Esto puede ser un entrenador interno o un consultor externo. Es importante que el facilitador tenga una comprensión profunda de las dinámicas de comunicación en la empresa de manufactura y de las necesidades específicas de la organización.

Actividad #3	Capacitación en prevención de discriminación y acoso
Objetivo	Fomentar la inclusión laboral a través de la prevención de la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo, brindando a los empleados las herramientas y conocimientos necesarios para reconocer, prevenir y abordar situaciones de discriminación y acoso en el ámbito laboral.
Descripción	<p>El facilitador utilizará un enfoque interactivo y participativo para involucrar a los empleados en el aprendizaje y la discusión. El contenido será adaptado para abordar las preocupaciones y desafíos específicos que puedan enfrentar las personas con discapacidad u otros grupos marginados en la empresa. También se prestará atención a los estereotipos y prejuicios inconscientes que pueden conducir a la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo. El contenido incluirá temas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios de la inclusión laboral y el liderazgo inclusivo. • La comprensión de la diversidad y las diferencias culturales. • Las habilidades de comunicación y escucha activa para liderar equipos diversos. • La gestión del conflicto y la resolución de problemas en un ambiente inclusivo. • El fomento de la colaboración y el trabajo en equipo en un ambiente diverso. • La identificación y prevención de prejuicios y discriminación en el lugar de trabajo
Alcance	<ul style="list-style-type: none"> • Total Empresa
Facilitador	El taller será impartido por un facilitador especializado en liderazgo inclusivo y diversidad en el lugar de trabajo. El facilitador tendrá experiencia y conocimiento en el tema, y utilizará técnicas de enseñanza efectivas para garantizar una comprensión y retención óptima del contenido por parte de los participantes.

Actividad #4	Taller de Liderazgo Inclusivo
Objetivo	Fomentar la inclusión laboral en una empresa de manufactura a través del liderazgo inclusivo, brindando a los líderes y supervisores las herramientas y habilidades necesarias para liderar equipos diversos y fomentar un ambiente de trabajo inclusivo.
Descripción	<p>El taller de liderazgo inclusivo se llevará a cabo en un aula o salón de conferencias y se llevará a cabo en un formato interactivo. El facilitador utilizará una combinación de presentaciones, ejercicios de simulación, discusiones y actividades prácticas para brindar información y desarrollar habilidades en liderazgo inclusivo. El contenido incluirá temas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los beneficios de la inclusión laboral y el liderazgo inclusivo.

	<ul style="list-style-type: none"> • La comprensión de la diversidad y las diferencias culturales. • Las habilidades de comunicación y escucha activa para liderar equipos diversos. • La gestión del conflicto y la resolución de problemas en un ambiente inclusivo. • El fomento de la colaboración y el trabajo en equipo en un ambiente diverso. • La identificación y prevención de prejuicios y discriminación en el lugar de trabajo
Alcance	<ul style="list-style-type: none"> • Líderes de área
Facilitador	El taller será impartido por un facilitador especializado en liderazgo inclusivo y diversidad en el lugar de trabajo. El facilitador tendrá experiencia y conocimiento en el tema, y utilizará técnicas de enseñanza efectivas para garantizar una comprensión y retención óptima del contenido por parte de los participantes.

Actividad #5	Curso de lenguaje de señas
Objetivo	Proporcionar a los empleados de la empresa las habilidades básicas necesarias para comunicarse en lenguaje de señas y, por lo tanto, mejorar la inclusión de personas con discapacidad auditiva en el lugar de trabajo.
Descripción	<p>El curso de lenguaje de señas se divide en varios módulos, que incluyen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción al lenguaje de señas: El facilitador explicará los fundamentos del lenguaje de señas, incluyendo su historia y los diferentes sistemas utilizados en todo el mundo. 2. Alfabeto y números: Los participantes aprenderán a deletrear su nombre y a decir números básicos en lenguaje de señas. 3. Vocabulario básico: Los participantes aprenderán vocabulario básico de lenguaje de señas relacionado con el trabajo, como nombres de herramientas, instrucciones de seguridad y términos relacionados con la producción. 4. Conversación: En esta sección, los participantes aprenderán a mantener conversaciones básicas en lenguaje de señas, incluyendo cómo hacer preguntas y responderlas.
Alcance	<ul style="list-style-type: none"> • Líderes de área • HRBPs • Al menos un colaborador por cada área (voluntario) • Al menos una persona del equipo de Reclutamiento (voluntario) • Total Empresa (voluntario)

Facilitador	<p>Se recomienda que el facilitador sea una persona con experiencia en lenguaje de señas y en la formación de adultos. Si no hay personal capacitado en la empresa, se puede contratar a un especialista externo en lenguaje de señas.</p> <p>El curso puede llevarse a cabo en un horario determinado, dependiendo de las necesidades de la empresa y de los empleados. También se puede ofrecer en línea o en un formato híbrido para adaptarse a las necesidades del grupo.</p>
--------------------	--

3. Acondicionar los espacios de trabajo para la incorporación de personas con movilidad y/o audición restringida, facilitando acciones que mitiguen los riesgos de seguridad y que contribuyan al bienestar de los empleados: como parte de promover la ergonomía y la seguridad de los empleados, se propone implementar adecuaciones en accesibilidad en la infraestructura de la empresa. Analizando la percepción de los colaboradores encuestados y la situación actual de la empresa, se deben incorporar las siguientes:

- Rampas.
- Ascensores.
- Alarmas de seguridad visuales.
- Señalización sonora.
- Baños accesibles.
- Señalizaciones en Braille.
- Iluminación adecuada.
- Sillas ergonómicas.
- Espacios de estacionamiento designados para personas con discapacidad motora.

4. Fortalecer el proceso de reclutamiento inclusivo, que permita la inserción de personas con discapacidad física y sensorial al ámbito laboral: según el análisis y a investigación realizada, entendemos que no es necesario realizar un cambio en el proceso de reclutamiento, ya que, en la

actualidad, el mismo no cuenta con etapas que representen ser obstáculos para la evaluación de candidatos con y sin discapacidad de manera indistinta. Esto se debe a que el enfoque principal es contar con talentos adecuados puramente en competencias y capacidades técnicas, no en condiciones de discapacidad, género, raza/etnia, orientación sexual, entre otros.

En este caso, la oportunidad identificada se yace en el alcance que tiene la organización en la recepción de perfiles profesionales de personas con discapacidad, así como en la capacitación del personal encargado de la contratación. Por lo cual, se recomienda implementar las siguientes adecuaciones:

- **Difundir la iniciativa:** la empresa debe cerciorarse de que todo el mundo se conozca de la iniciativa de inclusión, tanto interna como externamente. Se sugiere utilizar el sitio web, boletines y demás canales posibles para dar voces sobre los logros, e incluirlos en informes sobre sostenibilidad.
- **Crear alianzas estratégicas con otras entidades y utilizar fuentes de reclutamiento alternativas:** muchas organizaciones pueden facilitar ayuda sobre adecuación de competencias, formación o especialización sobre sensibilización en materia de discapacidad, o asistencia en el propio empleo. Algunas de las entidades que proporcionan candidatos con discapacidad son: CONADIS, APES y La asociación de personas con discapacidad Físico-Motora ASODIFIMO.
- **Implementar un Programa de referidos:** elaborar una red de contactos para referencias directas de los mismos empleados internos.

- **Capacitación del Equipo de Reclutamiento** en lenguaje de señas, comunicación inclusiva y sensibilización sobre inclusión laboral.

5. Definir acciones para mantener el involucramiento e interacción de los colaboradores con el programa, para fortalecer y mantener la inclusión a largo plazo: se trata de un esfuerzo continuo por parte de la empresa para fomentar la inclusión y mantenerla a largo plazo. La clave es tener una cultura de inclusión y un compromiso firme por parte de la alta dirección para que estas iniciativas sean efectivas y duraderas. Algunas de las actividades que pueden promover el involucramiento de todos los empleados para fortalecer el programa de inclusión podrían ser:

- **Establecer un comité de inclusión:** formar un equipo de trabajo conformado por personas de diferentes áreas de la empresa, que se encargue de diseñar y supervisar las políticas y prácticas inclusivas en la empresa.
- **Realizar actividades de celebración por motivos al día internacional de discapacidad:** la celebración de la diversidad puede ayudar a crear un ambiente laboral inclusivo y atractivo para todos los empleados, apoyándonos de la interacción de herramientas como Kahoot y testimonios de empleados con discapacidad para promover la empatía.
- **Participación en actividades de inclusión:** fomentar la participación activa de las personas con discapacidad en actividades de inclusión, como grupos de afinidad o actividades de voluntariado en la comunidad. Esto ayuda a fortalecer su sentido de pertenencia y contribuye a una cultura inclusiva en la empresa.

- 6. Realizar semestralmente encuestas de cultura y clima organizacional que incluyan temas de diversidad e inclusión, para medir la evolución y efectividad del plan y hacer ajustes en tiempo:** Una buena herramienta para evaluar cómo van los empleados con discapacidad con respecto a sus pares sin discapacidad son las encuestas confidenciales de satisfacción del personal. El desglose de los datos ayuda a detectar las repercusiones particulares para las personas con discapacidad en comparación con las de los colaboradores que no comparten la misma condición.
- 7. Establecer Indicadores para medir la inclusión laboral:** es esencial implementar indicadores de inclusión en el proceso de reclutamiento para garantizar una selección de personal justa y equitativa. Estos indicadores ayudarán a la empresa a evaluar a los candidatos de manera objetiva, sin prejuicios ni discriminación, y a asegurar que se seleccionen a los mejores candidatos en función de sus habilidades, conocimientos y experiencia, independientemente de su género, raza, etnia, orientación sexual, edad, discapacidad u otros factores irrelevantes. A su vez, esto fortalecerá un ambiente de trabajo diverso e inclusivo, lo que a su vez mejora la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral.

Para los fines, se propone implementar los siguientes indicadores a ser revisados de manera mensual:

- Porcentaje de personas con discapacidad que han sido contratadas.
- Porcentaje de personas con discapacidad en la fuerza laboral.
- Porcentaje de personas con discapacidad que han aplicado para el empleo.
- Porcentaje de vacantes publicadas en plataformas de empleo inclusivas
- Tasa de retención de empleados que han sido contratados a través del programa.

- Nivel de satisfacción de los empleados que han sido contratados a través del programa y de los empleadores que han participado en el programa.
- Nivel de productividad y desempeño de los empleados que han sido contratados a través del programa en comparación con otros empleados en la empresa.
- Número de personas que han recibido capacitación y desarrollo profesional a través del programa y han mejorado sus habilidades y competencias.
- Número de personas que han accedido a empleos de mayor remuneración y responsabilidad después de participar en el programa.
- Impacto del programa en la reducción de la brecha de empleo y salarial entre diferentes grupos de la población.

8. Impacto de la implementación:

Se pretende que esta propuesta tenga un impacto integral, no solo para la organización, sino para el bienestar de personas profesionales con discapacidad que forman parte de nuestra sociedad. Una buena implementación de esta propuesta tendrá varios efectos positivos en la productividad la empresa, incluyendo mejorar su reputación y marca, y reducir el absentismo y la rotación de empleados

De igual modo, al contratar personas de distintos orígenes y experiencias, se puede formar un equipo diverso en habilidades y perspectivas, lo cual puede llevar a soluciones innovadoras y una toma de decisiones más eficaz. Asimismo, al comprometerse formalmente con la inclusión y la diversidad, la empresa puede mejorar la motivación y compromiso de sus empleados, lo que a su vez puede aumentar la retención de los mismos.

Capítulo 6: Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones:

La discapacidad se ha vuelto un tema cada vez más importante y es evidente su presencia en diversos aspectos de nuestra vida. Como ciudadanos, es nuestra responsabilidad trabajar para que este tema sea cada vez más aceptado y normalizado, pues nuestro aporte a la sociedad en este sentido tiene un gran valor.

El análisis realizado proporcionó información relevante sobre el tema de la discapacidad y la inclusión. Los resultados obtenidos de la encuesta realizada mostraron patrones interesantes que se pueden observar en los diferentes gráficos.

La implementación de esta propuesta de inclusión laboral puede traer importantes beneficios tanto para las personas con discapacidad como para la comunidad en general, ya que la inclusión laboral no solo permite a las personas con discapacidad desarrollar su autonomía, autoestima y crecimiento profesional y personal, sino que también promueve la cohesión social y la implementación de un modelo de desarrollo inclusivo, armónico e integral.

Además, la inclusión laboral brinda acceso al talento basado en competencias en lugar de estereotipos, aumenta el sentido de pertenencia y la retención de empleados leales y entusiastas, mejora la imagen de la empresa ante los consumidores y fomenta la innovación a través de la aplicación de enfoques diferentes para solucionar problemas.

Por lo tanto, esta propuesta de inclusión laboral no solo es beneficiosa para las personas con discapacidad, sino que también es una oportunidad para que la empresa se fortalezca y se desarrolle de manera más inclusiva y sostenible.

Si la empresa asume la propuesta detallada y las recomendaciones indicadas, ayudamos a que la misma logre posicionarse como referente en temas de sostenibilidad y a que pueda alcanzar y mantener el 2% de colaboradores con discapacidad requeridos ante la ley 05-3.

6.2 Recomendaciones adicionales:

Se sugiere implementar las siguientes acciones para promover la inclusión laboral en las empresas ya que tendría un impacto positivo en la organización para cumplir con el indicador que establece la ley del 2%.

En adición la organización debe:

Sensibilizar a los miembros de la empresa sobre la importancia de incluir a personas con discapacidad, resaltando sus talentos y capacidades, y fomentando la empatía y la igualdad.

Realizar una auditoría de accesibilidad tomando en cuenta que toda la construcción nueva respete los estándares de accesibilidad y se enmarque en sus previsiones sobre salud y seguridad.

Subcontratar para fines de asesoramiento un proveedor de ingeniería para acondicionar los espacios de trabajo con el fin de que sean accesibles y adecuados para la incorporación de personas con movilidad y/o audición restringida, implementando medidas de seguridad y bienestar para los empleados.

Fortalecer el proceso de reclutamiento actual para considerar escenarios donde se permita la inserción de personas con discapacidad física y sensorial en el ámbito laboral, eliminando barreras y sesgos en el proceso de selección.

Crear un buzón de sugerencias o un canal anónimo de comunicación para denunciar posibles actos discriminatorios en el entorno laboral, promoviendo un ambiente seguro y libre de discriminación.

Capítulo 7: Referencias

Bibliografía

- Beavers, D. (2018). Diversity, Equity and Inclusion Framework: Reclaiming Diversity, Equity and Inclusion for Racial Justice. *The Greemlining Institute*, <http://greenlining.org/wp-content/uploads/2018/05/Racial-Equity-Framework.pdf>.
- Bermudez, D. (2021). La diversidad e inclusión laboral incrementa el compromiso de los empleados. *Great Place to Work*, <https://blog.greatplacetowork.com.ar/blog/la-diversidad-e-inclusi%C3%B3n-laboral-incrementa-el-compromiso-de-los-empleados>.
- Bietti, M. F. (2023). Personas con Discapacidad e Inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social. *Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*, https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/48735/1/S2201290_es.pdf.
- Cruz Morato, M. A., & Dueñas, C. Z. (2021). Discapacidad, Estigma Social e Inclusión Laboral. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8378957>.
- Devi, P. (2022). Diversidad e Inclusión en el lugar de trabajo: Una Guía Completa. *Vintage Circle*, <https://blog.vantagecircle.com/es/diversidad-e-inclusion-lugar-de-trabajo/>.
- Gil, I. (2021). ¿Qué tipos de discapacidad existen? *El Blog: Funcación Adecco*, <https://fundacionadecco.org/blog/que-tipos-de-discapacidad-existen/>.
- Gil, I. (2023). Tendencias de Diversidad, Equidad e Inclusión (De&I) en 2023. *Fundación Adecco*, <https://fundacionadecco.org/azimut/tendencias-diversidad-equidad-inclusion/>.
- Hernández, M. I. (2015). El Concepto de Discapacidad: De la Enfermedad al Enfoque de Derechos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5280484>.
- López, M. E. (2002). Aproximacion epistemologica aplicada a conceptos relacionados con la condicion y habilidades fisicas. *Revista Internacional de Mediciona y Ciencias de la Actividad Fisca y el Deporte Vol.2*, 278-289.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2013). Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Transformar las Empresas Mediante la Diversidad y la Inclusión. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf.
- Padilla, A. (2010). Discapacidad: Contexto, Concepto y Modelos. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/824/82420041012.pdf>

Ministerio de trabajo (2013). Guía de derechos laborales para la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Recuperado de:

https://www.aecid.org.do/images/Publicaciones_y_Documentos/Empleo/1.Guia_de_derechos_laborales_igualdad.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (versión abreviada).

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;sequence=1.

Pérez, O. A. (2012). Cuota Femenina en la Legislación Dominicana y de América Latina. *El Caribe*,

<https://www.opd.org.do/index.php/204-partidos-politicos/hacia-una-ley-de-partidos-partidos-politicos/669-cuota-femenina-en-la-legislacion-dominicana-y-de-america-latina>.

Raga, C. (2022). Importancia de contar con un proceso de inclusión laboral en una empresa.

Sesame, <https://www.sesamehr.co/blog/importancia-de-contar-con-un-proceso-de-inclusion-laboral-en-una-empresa/>.

tiposde.org. (2016). *Tiposde.org*. Recuperado el 26 de 01 de 2017, de

<https://www.tiposde.org/valores/1015-definicion-de-idoneidad/>

Xirau, M. (2018). ¿Es importante la inclusión laboral en tu empresa? Recuperado de

<https://forbes.es/empresas/42450/es-importante-la-inclusion-laboral-en-tu-empresa/>

Vargas, M. (2022). ¿Por qué es importante la diversidad y la inclusión en las organizaciones? *Great*

Place to Work, <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/por-que-es-importante-la-diversidad-y-la-inclusion-en-las-organizaciones>.

Williams, S. (2020). Evolution of Diversity in the Workplace.

<https://www.linkedin.com/pulse/evolution-diversity-workplace-stacey-williams/>.

Código de Trabajo de la República Dominicana (Ley 16-92). (1992). 7ma. Edición. Editora Taller.

Santo Domingo.

Convenio 159 sobre la Readaptación y empleo de las personas con discapacidad. (1993)

Ley 5-13 sobre Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad. (2013). Edición oficial.

MinSalud. (2015). Abecé de la discapacidad. Bogota.

MinSalud. (s.f.). DisCapacidad. Obtenido de Ministerio de Salud:

<https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/Paginas/DisCAPACIDAD.aspx>

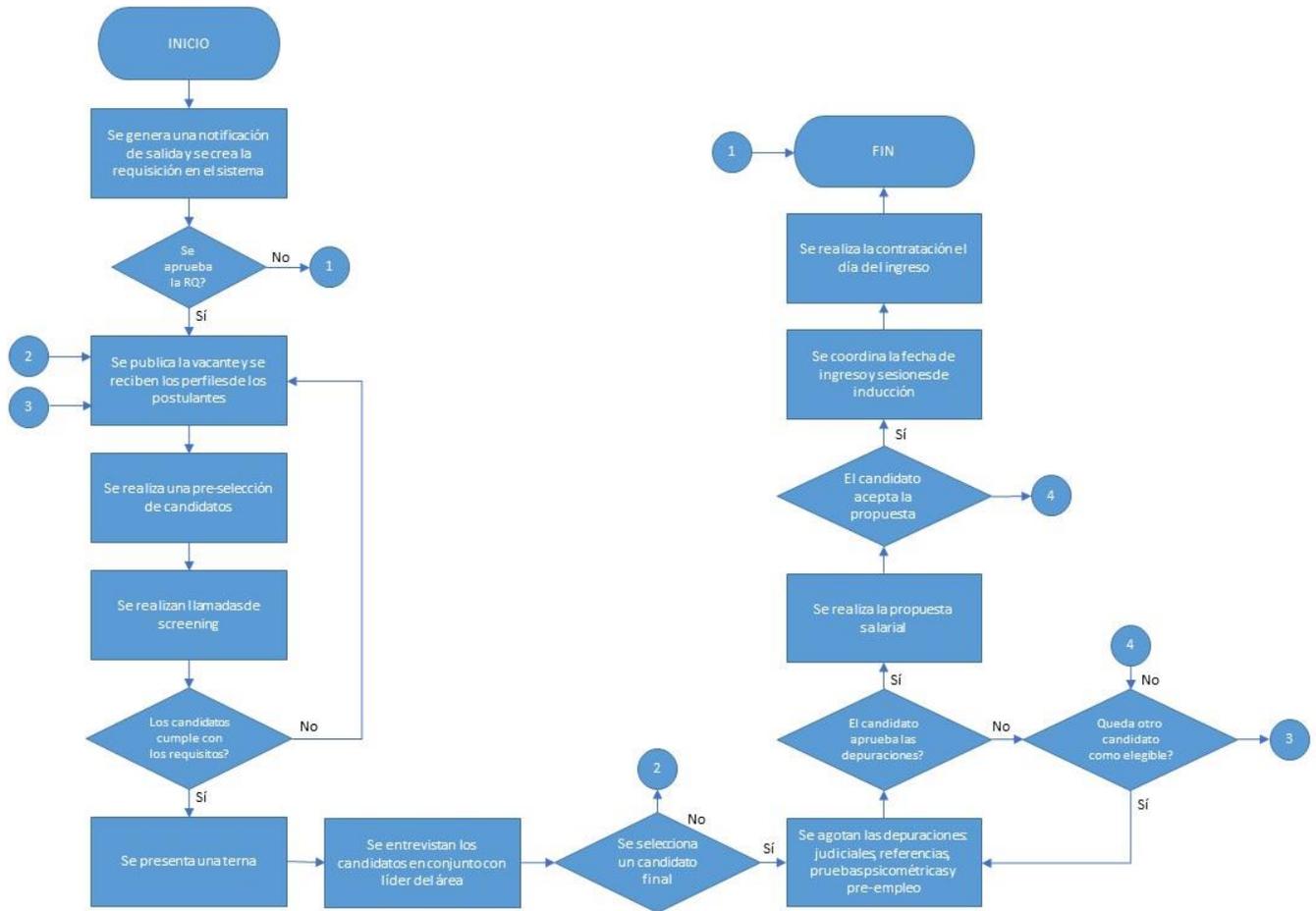
OMS. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Ginebra, Suiza. OMS. (Agosto de 2014).

Organización Mundial de la Salud. Obtenido de
<https://www.who.int/features/factfiles/blindness/es/>

Aristóteles (1973). Ética nicomaquea. México: Porrúa. [Links]

MEDIS, 2003: La igualdad en el entorno de la discapacidad | Las Canteras (asociacionlascanteras.org)
LEY 51/2003

Anexos





Encuesta: "Propuesta de Inclusión Laboral para Discapacidad Física y Sensorial"

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema de gran importancia en la actualidad y en la República Dominicana, existe una gran cantidad de personas con discapacidad que se encuentran en situación de exclusión laboral, lo que afecta su calidad de vida y limita su capacidad de contribuir al desarrollo económico del país, siendo la industria manufacturera uno de los sectores menos considerados para la inclusión de empleados.

Nos colaboras con esta breve encuesta que aporta a la industria manufacturera. Agradecemos tu ayuda.

* Required

1. ¿Estás de acuerdo con la inclusión laboral de empleados con discapacidad física o sensorial en el área de operaciones de la empresa? *

- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- De acuerdo

2. ¿Consideras que la cultura de la empresa facilita la implementación de un programa de inclusión de empleados con discapacidad en el área de operaciones? *

- En desacuerdo
- Ni en acuerdo ni desacuerdo
- De acuerdo

3. Entiendes que la empresa está debidamente ambientada y cuenta con los equipos y/o maquinarias requeridas para incorporar empleados con discapacidad física y sensorial en el área de operaciones? *

- En desacuerdo
- Ni en acuerdo ni desacuerdo
- De acuerdo

4. ¿Consideras que existen puestos específicos de trabajo en el área de operaciones donde la empresa pueda considerar empleados con discapacidad física y sensorial de manera productiva y segura? *

- En desacuerdo
- Ni de acuerdo ni desacuerdo
- De acuerdo

5. Si respondiste de manera afirmativa a la pregunta anterior, detalla cuales puestos identificas.

Enter your answer

6. ¿Te sentirías cómodo si una persona con discapacidad forma parte de tu equipo? *

- De desacuerdo
- Ni en acuerdo ni desacuerdo
- De acuerdo

7. En caso de que la empresa implemente un plan de inclusión. ¿Estarías dispuesto a referir candidatos con discapacidad y/o participar en otras actividades que fortalezcan el programa? *

- En desacuerdo
- Ni en acuerdo ni desacuerdo
- De acuerdo

8. ¿Crees que la implementación de un programa de inclusión de empleados con discapacidad favorecería la igualdad de oportunidades y el posicionamiento de la empresa? *

- En desacuerdo
- Ni en acuerdo ni desacuerdo
- De acuerdo

9. ¿Cuáles de las áreas de operaciones percibes que posee el menor riesgo de seguridad para implementar un plan piloto de inclusión de colaboradores con discapacidad física y sensorial? *

Planta de Laminación

Planta de Alambres

Planta de Planos

Metálicos

Logística

10. En sentido general, que opinas sobre la implementación del programa en la empresa, ¿Qué ideas, sugerencias podrías indicarnos?

Enter your answer

Submit