

**República Dominicana
Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña**



(UNPHU)

**Facultad de Humanidades
Escuela de Psicología**

**“Situación Actual de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Motriz-
Parapléjica en Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana, en el
Período Septiembre 2017- Enero 2018”**

Sustentantes:

Lesly Santana Rosa

Yanelsi Peña Ángeles

Asesor:

Balduino Acosta

Trabajo de Grado para Optar por el Título de: Licenciatura en Psicología Industrial

**Santo Domingo,
Enero 2018.**

**“Situación Actual de la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad Motriz-
Parapléjica en Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana, en el
Período Septiembre 2017- Enero 2018”**

Contenido

Agradecimiento	6
Dedicatorias	7
Introducción	10
Capítulo I. Planteamiento del problema	12
1.1. Identificación del problema	12
1.2 Importancia de la situación y del problema	13
1.3 Preguntas de investigación	14
1.4 Objetivos	14
1.4.1 Objetivo general.....	14
1.4.2 Objetivos específicos	14
1.5 Justificación de lo inédito	15
1.6 Justificación de lo pertinente	15
1.7 Justificación de la factibilidad	15
1.8 Población objeto del estudio	15
1.9 Ubicación temporal del estudio	15
1.10 Metodología a emplear en el estudio	15
1.11 Propósito de la investigación	16
Capítulo II. Marco Conceptual	17
Capítulo III. Marco Teórico	19
3.1 Inclusión laboral de personas con discapacidad	19
3.2 Administración de Recursos Humanos	22
3.3 Importancia de un empleo para personas discapacitadas	22
3.4 Interacción entre personas y empresas	23
3.5 Discapacidad	24
3.6 Tipos de discapacidad y entorno laboral	25
3.6.1 Discapacidad Física.....	25
3.6.2 Discapacidad Psicológica.....	25
3.6.3 Discapacidad Intelectual	26
3.6.4 Discapacidad Sensorial	26
3.7 Clasificación de las deficiencias motoras	27
3.8 Reseña histórica de la discapacidad	28
3.9 Datos Mundiales sobre Discapacidad	31

3.10 Datos Nacionales sobre Discapacidad	31
3.11 Símbolo Internacional de Accesibilidad	34
3.12 La Red y sus entidades miembros de personas con paraplejia.	35
3.13 Instituciones dominicanas dedicadas a la inserción laboral de personas con paraplejia	37
3.13.1 Asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR)	37
3.13.2 El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)	38
3.14 Normativas internacionales en materia de discapacidad de inclusión laboral	38
3.14.1 Declaración universal de los derechos humanos (1948)	38
3.14.2 Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999)	39
3.14.3 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU (2006)	39
3.15 Leyes, reglamentos y decretos nacionales en materia de discapacidad e inclusión laboral ..	39
3.15.1 Ley No. 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana	39
3.15.2 Ley No. 5-13 sobre la Discapacidad en la República Dominicana.	42
3.15.3 Reglamento M-007 para proyectar sin barreras arquitectónicas. La Secretaría de Estado de Obras Públicas y Comunicaciones, de la República Dominicana.....	42
3.15.4 Decreto No. 84-11, R-031. Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, República Dominicana y la Dirección general de Reglamentos y Sistemas.	43
3.16 Barreras y limitaciones de las personas con paraplejia	43
3.17 Barreras que enfrentan las personas con paraplejia en República Dominicana.	44
3.17.1 La exclusión del sistema educativo.....	44
3.17.2 La exclusión en el sistema de salud	44
3.17.3 La exclusión del mercado laboral	44
3.17.4 Ciudad con barreras	45
3.18 Responsabilidad Socio Corporativa y Discapacidad	45
3.19 Pautas para lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad	46
3.19.1 Paso I ¿Qué conseguimos con la contratación laboral de una persona con discapacidad?	46
3.19.2 Paso II Evaluación por competencias y capacidades	47
3.19.3 Paso III Colocación y seguimiento	49
3.19.4 Paso IV sensibilización con perspectiva de discapacidad.....	51
3.20 Superintendencia de Bancos y Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana.	51
3.20.1 Entidades de Intermediación Financiera Autorizadas por la Superintendencia de Bancos:	51
Capítulo IV. Delimitación del estudio	55

4.1 Propósito del estudio	55
4.2 Métodos y Materiales	55
4.2.1 Tipo de estudio.....	55
4.3 Población y muestra	55
4.3.1 Población.....	55
4.3.2 Muestra	58
4.4 Procedimiento de la investigación	59
4.4.2 Proceso de levantamiento de la información	61
4.4.3 Instrumento	61
4.4.4 Aplicación de instrumento	61
4.4.5 Modelos de los instrumentos.....	62
Capítulo V. Presentación de datos	63
5.1 Análisis de los Datos	63
Tabla I. Número de colaboradores en su empresa	64
Tabla II. Posee la empresa personal con paraplejía	65
Tabla III. Se ha reclutado o se recluta personal con paraplejía.....	66
Tabla IV. Políticas para el reclutamiento y selección de personas con paraplejía.....	67
Tabla V. Implementación de políticas de inclusión laboral para personas con paraplejía.....	68
Tabla VI. Infraestructura apta para personas con paraplejía.....	69
Tabla VII. Tecnología para el trabajo de personas con paraplejía.....	70
Tabla VIII. Imagen positiva de la empresa por contratar personal con paraplejía.....	71
Tabla IX. Personas con paraplejía son menos productivas que una persona sin este tipo de discapacidad.....	72
Tabla X. Instituciones que han referido hojas de vida de personas con paraplejía.....	73
Tabla XI. Inserción laboral de personas con paraplejía	74
Capítulo VI. Conclusión	76
6.1. Conclusión	76
6.2 Recomendaciones	79
Bibliografía	82
Anexos	85

Agradecimiento

En primer lugar le damos las gracias a todas las Entidades de intermediación Financiera de la República Dominicana que depositaron su confianza en nosotras al compartirnos informaciones sensibles de sus organizaciones.

A la Asociación Dominicana de Rehabilitación, especialmente encargada del programa de inclusión laboral de la Asociación Dominicana de Rehabilitación, Licenciada Guadalupe Moll, por motivarnos y proporcionarnos información para los inicios de esta investigación.

A la Licenciada Ivelisse Villavicencio, Analista de Inclusión Laboral del Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), por su entera disposición en responder a nuestras preguntas e inquietudes en todo momento.

A nuestro asesor Balduino Acosta por sus consejos, por ser una guía en este largo trayecto. De igual forma, al Licenciado Luis Domínguez por ayudarnos a dar sentido a nuestro tema de investigación y por último y no menos importante al Licenciado Jesús Peña por establecer las pautas, lineamientos para la finalización exitosa de nuestra tesis.

Y para culminar a las Licenciadas Mercedes Canalda De Veras Goico y Candice González por ser el medio de comunicación entre los Bancos de Ahorro y Crédito y, nosotras.

A todos ustedes les damos las gracias.

Lesly Santana Rosa
Yanelsi Peña Ángeles

Dedicatorias

Agradecer a Dios sobre todas las cosas, por escuchar cada vez que le pedía que me enseñara el camino que él quería que siguiera en base a su voluntad, por tomarme de la mano cada vez que recaía y pensaba no puedo más, gracias a él hoy estoy culminando una etapa de mi vida que ha tenido más bajas que altas, pero siempre con fé en que podía lograrlo.

A mis padres, Eddy Santana, que siempre veló porque todos sus hijos tuvieran una buena educación, gracias papi por todos tus sabios consejos, por ser un ejemplo en mi vida, por todos tus cuidados y por la fé que siempre has tenido en mí, lo LOGREE... Virginia Rosa, mami gracias por siempre estar ahí, levantándote más temprano para prepararme todo, influyendo en mí como una persona ejemplar y demostrándome que los sueños se pueden cumplir una vez que te empoderes de ellos. Altagracia Diaz, por ser abuela, madre y padre desde que nací, gracias por tus cuidados, por inculcar en mí los buenos modales y la mejor educación, en mi vida usted es todo y no existen palabras que puedan expresar lo agradecida que estoy y lo importante que es para mí. A ustedes les quiero decir que Dios no pudo regalarme unos mejores padres en la vida que si tuviera la oportunidad de elegir los elegiría nuevamente, los AMO.

Mis hermanos Ariel, Mercedes y Manuel por ustedes todos mis esfuerzos para seguir superándome cada momento en la vida y poder ser su ejemplo a seguir. Bernarda Javier, por siempre estar ahí ayudando y apoyándome en todo momento.

Moisés Galán , por ser esa persona que todos los días me decía, dale que tú puedes, esfuézzate más, lo vas a lograr, todo lo que te propongas en la vida lo puedes lograr, todas esas palabras de aliento lograron el cometido, goldito este logro es más tuyo que mío.

Dios puso dos personas en mi vida que sin pensarlo se convertirían en hermanas para mí durante mi período universitario Chavelin Agramonte y Armenia Comas, gracias por su amistad y estar siempre conmigo en las buenas y las malas.

A mi intimis, amiga, compañera de tesis y hermana Yanelsi Peña, a tu lado he vivido tristezas, alegrías y desacuerdos pero siempre sabiendo sobre llevar las cosas. Ese día en clase de anatomía nunca pensé que llegaríamos a ser lo que somos hoy, más que amigas somos hermanas y te doy las gracias por ir todos estos años caminando de la mano conmigo hasta el último momento, el más esperado por nosotras por mucho tiempo y al fin llego, lo LOGRAMOS.

Por último y no menos importante Carmen Guerra y Madeline Rodríguez, han sido mis ejemplos y modelos a seguir, gracias por toda la dedicación, respeto, conocimientos transmitidos, cariño, amor y sobre todo paciencia que me han brindado desde el primer día, sin ustedes no sería la persona que hoy en día soy y que se sigue formando por ustedes, GRACIAS.

Lesly Santana Rosa

Quiero comenzar escribiendo, Ebenezer, hasta aquí el Señor me ha traído. En un momento de mi vida sentía que me perdía, que no encontraba mi identidad a nivel profesional y de tu mano mi Dios puede identificar mi verdadera vocación.

No se cómo expresar con palabras el agradecimiento que siento por mis padres. Porque aun sin comprenderme se lanzaron y apostaron todo por mí, cuando decidí en mi segundo año de medicina retirarme para estudiar psicología industrial. Hoy soy lo que soy por ustedes, atesoro en mi corazón cada esfuerzo que realizaron para hacer de mí una mujer de valores. Como olvidar a mami cada mañana preparando el desayuno y la lonchera escolar, y que decir de papi siempre a toda prisa para llevarnos a la escuela. Gracias por las palabras de aliento: nadie dijo que sería fácil, a luchar soldado valiente, más se perdió en la guerra y aún estamos vivos.

A mi hermana, Elaine la que es tan diferente a mí, pero a la que amo con todo mi corazón.

A mis colegas, Yarlin Soto, Larisa Dúran y Nicole Pelletier, por enseñarme a poner en práctica lo aprendido en las aulas de clases, por su entera disposición en explicarme las cosas, por cada risa y aun por aquellas lagrimas que ninguna queríamos derramar. También a mi colega y antigua jefis, Perla Jiménez, por siempre defenderme y enseñarme que a todo podemos sacarle provecho en la vida.

A mi Familia Peña, ustedes que son el motor de mi vida, los que me alientan a ser mejor cada día. Ya si tenemos a la primera psicóloga en la familia.

A la Familia Reyes Candelario, quienes me han acogido como una hija, a los que me han acompañado en mis altas y mis bajas.

A Lesly Santana, por acompañarme en estos años de estudios universitarios y convertirte no solo en una compañera de estudio, sino en una amiga.

Y a todos aquellos que de alguna forma u otra me han acompañado, muchas gracias.

Yanelsi Peña Ángeles

Introducción

La siguiente investigación se titula: “Situación actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad motriz-parapléjica en Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana, en el período Septiembre 2017 a Enero 2018”. El mismo constituye un prerrequisito para la obtención del título de Licenciatura en Psicología Industrial de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.

En los últimos años, el Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS) y la Asociación Nacional de Rehabilitación (ADR) han creado los medios para promover la inclusión laboral de las personas con algún tipo de discapacidad física, siendo su objetivo aumentar la posibilidad de inserción laboral y eliminar la discriminación.

La discapacidad motriz es una condición que afecta el control adecuado de los movimientos del cuerpo, generando así, dificultades de coordinación, desplazamiento, equilibrio, habla no inteligible, entre otras. Esta discapacidad se presenta cuando existen alteraciones en los músculos, huesos, articulaciones o medula espinal (nervios).

La paraplejía es una enfermedad que provoca la inmovilidad de la parte inferior del cuerpo o miembros inferiores. La misma es el resultado de las siguientes causas: tratamientos obstétricos, accidentes de tránsito, lesión o mal formación medular, agentes infecciosos, etc.

En la República Dominicana la inclusión laboral de personas con discapacidad se ha convertido en un tema de relevante importancia en los últimos 8 años por sus implicaciones de orden político, social y cultural.

Según Encuesta Nacional de Hogares y Propósitos Múltiples (ENHOGAR 2013) el 7% de la población de República Dominicana tiene algún tipo de discapacidad y el 66% de ella no trabaja.

Así mismo, el censo ENHOGAR 2013, muestra que la discapacidad más común que tienen las personas es la motriz, pues un 32.3% de personas con discapacidad presentan esta condición, le siguen las personas que tienen discapacidad permanente para levantarse (23.4%), intelectual (21.2%) y discapacidad en los brazos (19.0%). En menor proporción se encuentran las personas con discapacidad en los pies (14.4%), y con discapacidad visual y auditiva, ambas con 13.8%.

Atendiendo al artículo 14 de la Ley Orgánica no.05-13 sobre la Igualdad de Derechos de las Personas con Discapacidad, la participación de las personas con discapacidad, 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 los demás.

Es necesario conocer la realidad de la inclusión laboral de las personas con paraplejía en República Dominicana. Esta investigación viene analizar la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz-parapléjica en Entidades de Intermediación Financiera de República Dominicana, con el fin de conocer si las personas con paraplejía están laborando o no en Entidades de Intermediación Financiera, y si estas han desarrollado políticas que permitan la adecuada inclusión de esta población, así como las limitantes que impiden su inserción.

Para una mejor comprensión de la temática se dividido en ocho partes estrechamente relacionadas entre sí: Capítulo I Antecedentes de investigación, seguido de Capítulo II Marco conceptual, Capítulo III Planteamiento del problema, Capítulo IV Marco Teórico, Capítulo V Delimitación del estudio, Capítulo VI Presentación de datos, Capítulo VII Conclusiones y por último Anexos.

Capítulo I. Planteamiento del problema

Este primer capítulo mostrará el planteamiento del problema que origina la presente investigación, abordando la identificación del problema, seguido de la importancia, preguntas de investigación, los objetivos y la justificación de la investigación. Cada tema se desarrolla a partir del análisis de las informaciones obtenidas en varias fuentes.

1.1. Identificación del problema

En la República Dominicana la inserción laboral de las personas con discapacidad motora se ha convertido en un tema de relevante importancia por sus implicaciones de orden político, social y cultural.

Según Encuesta Nacional de Hogares y Propósitos Múltiples (ENHOGAR 2013) el 7% de la población de República Dominicana tiene algún tipo de discapacidad y el 66% de ella no trabaja. (Oficina Nacional de Estadística, Rep.Dom, 2014)

Esta población reside mayormente en aquellas provincias donde hay mayor densidad poblacional y donde el crecimiento económico es más evidente: Santo Domingo, Distrito Nacional y Santiago. Por otra parte, el sexo marca una ligera diferencia en cuanto a la prevalencia de la discapacidad en la población total, por tanto los hombres presentan una proporción de un 51.7% y las mujeres presentan un el 48.3%. (Oficina Nacional de Estadística, Rep.Dom, 2014)

Así mismo el censo ENHOGAR 2013, muestra que la discapacidad más común que tienen las personas es la motriz, pues un 32.3% de personas con discapacidad presentan esta condición, le siguen las personas que tienen discapacidad permanente para levantarse (23.4%), intelectual (21.2%) y discapacidad en los brazos (19.0%). En menor proporción se encuentran las personas con discapacidad en los pies (14.4%), y con discapacidad visual y auditiva, ambas con 13.8%. (Oficina Nacional de Estadística, Rep.Dom, 2014)

Las mayores limitantes que se han presentado en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el país es el reducido número de plazas laborales en relación con la demanda de candidatos. También el bajo nivel educativo (solo el 7% ha completado estudios universitarios) y formación profesional (2.6%), sumado a las barreras del entorno laboral. Así lo arroja un registro de candidatos del 2013 al 2016 que ingresaron a Formación Laboral de la Asociación Dominicana de Rehabilitación. (Castro, 2017).

La deficiencia física se convierte en la única barrera laboral que encuentran las personas con paraplejía para acceder a un empleo, ya que su discapacidad no afecta al nivel cognitivo. Según el Estudio Empleo y Colectivos Desfavorable elaborado por la Fundación Adecco (2012), el gran valor añadido de estas personas reside en su capacidad de comunicación, pues sus limitaciones físicas les obligan a reinventarse y desarrollar sus habilidades comunicativas día a día.

Así mismo, cita ciertas profesiones que resultan ser accesibles para las personas con este tipo de discapacidad, entre ellas: la administrativa. Se encargan de las funciones esenciales de su departamento: documentación, gestión de nóminas, contabilidad, atención telefónica, etc. Para este perfil, son aptitudes muy valoradas el trabajo en equipo, la motivación y la capacidad de comunicación, todas ellas muy presentes en las personas con discapacidad física.

El sistema financiero en la República Dominicana, representa uno de los mayores sectores generadores de empleo. En diciembre de 2016 su nómina estaba constituida por 39,224 empleados. Cabe destacar, que los bancos múltiples aportan 31,471 empleos, ubicándose en los que mayor nómina tienen en el sector, en gran medida por la estructura de sus entidades y por el alcance a nivel nacional que tienen cada una de ellos en 949 sucursales. (Álvarez, 2017)

1.2 Importancia de la situación y del problema

Actualmente la puesta en marcha de la Ley Orgánica No. 05-13 sobre Igualdad de Derecho de las Personas con Discapacidad, no logra responder a las demandas de las personas con paraplejía y otros tipos de discapacidad en República Dominicana.

Las personas con discapacidad se encuentran, en su mayoría, en condiciones de pobreza. Según el Censo 2010, el 54.37% de las personas con discapacidad en República Dominicana pertenece a hogares de los grupos socioeconómicos muy bajo, bajo o medio bajo. Cabe destacar que el 50.40% de las personas con discapacidad declararon ser jefes(as) de hogar, seguidos por “esposo(a) o compañero(a)” (19.75%) y luego por “hijo(a)” (16.53%). (Estadística, 2013)

Una de las mayores limitantes que enfrentan las personas con discapacidad es la incorporación en el mercado laboral, a pesar de que la mayoría se encuentra en edad para ser económicamente productiva y por lo tanto se le excluye de la producción económica del país. La exclusión del mercado laboral formal genera que muchas personas con discapacidad se incorporen en el mercado informal o caigan en la mendicidad. (Estadística, 2013)

1.3 Preguntas de investigación

1. ¿Cuál es la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz-parapléjica en entidades de intermediación financiera de República Dominicana, en el período Septiembre 2017- Enero 2018?
2. ¿Cuáles son los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad motriz-parapléjica en entidades de intermediación financiera de República Dominicana, en el período Septiembre 2017- Enero 2018?
3. ¿Cuáles son las limitantes que impiden la inserción laboral de personas con discapacidad motriz-parapléjica en entidades de intermediación financiera de República Dominicana, en el período Septiembre 2017- Enero 2018?
4. ¿Cuáles entidades de intermediación financiera en República Dominicana cuentan con políticas de inclusión laboral para personas con paraplejía?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Analizar la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz-parapléjica en entidades de intermediación financiera de República Dominicana, en el período Septiembre 2017- Enero 2018.

1.4.2 Objetivos específicos

1. Determinar los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad motriz-parapléjica en entidades de intermediación financiera de República Dominicana, en el período Septiembre 2017- Enero 2018
2. Identificar las limitantes que impiden la contratación de personas con discapacidad motriz-parapléjica en entidades de intermediación financiera de República Dominicana, en el período Septiembre 2017- Enero 2018
3. Identificar las entidades de intermediación financiera de la República Dominicana que cuentan con políticas de inserción laboral para personas con discapacidad motriz-parapléjica, en el período Septiembre 2017- Enero 2018.

1.5 Justificación de lo inédito

Hasta la fecha no se han elaborado suficientes estudios e investigaciones que permitan tener una idea clara de la situación laboral en que se encuentran las personas con paraplejía en República Dominicana.

Las únicas fuentes de información que se tienen en la actualidad provienen básicamente de instituciones dedicadas a verla por el cumplimiento de la Ley Orgánica No. 05-13 sobre la Igualdad del Derecho de las Personas con Discapacidad.

Según Guadalupe Moll, Encargada del Programa de Inclusión Laboral de la Asociación Dominicana de Rehabilitación, este tema no se había desarrollado antes. Sin embargo, en otros países se han hecho estudios similares al mismo, tales como: Integración laboral de personas con discapacidad. (Barragan Miño, 2013)

1.6 Justificación de lo pertinente

Es necesario conocer la realidad de la inclusión laboral de las personas con paraplejía en República Dominicana y los puntos de vista de los diferentes participantes: entidades de intermediación financiera y reclutadores. De esta forma proponer soluciones razonables y adaptadas que promuevan la inclusión de personas con este tipo de discapacidad.

1.7 Justificación de la factibilidad

La metodología a utilizar sería poco compleja y costosa, porque la información se obtendrá directamente de las entidades de intermediación financiera que están implementando o desean implementar las herramientas para poder insertar a las personas con paraplejía.

A su vez, se cuenta con el apoyo de El Centro de Rehabilitación Dominicana, el Consejo Nacional de Discapacidad y otras organizaciones cuya misión sea velar por mejorar la calidad de vida de las personas discapacitadas.

1.8 Población objeto del estudio

La investigación se realizará en entidades de intermediación financiera de República Dominicana.

1.9 Ubicación temporal del estudio

Este estudio será realizado durante el periodo Septiembre 2017 a Enero 2018.

1.10 Metodología a emplear en el estudio

El presente estudio es de tipo descriptivo, pues los datos recolectados de las entidades de intermediación financiera, serán para describir la realidad actual Tomando como guía lo que

sostiene Hernández, et al. (2006), el tipo de estudio descriptivo es de gran utilidad para ilustrar con afinidad las dimensiones y componentes de un fenómeno, hecho, sociedad, grupo, escenario o situación. De igual modo, la investigación es de enfoque cuantitativo, en estos enfoques cuantitativos el investigador presenta en datos numéricos, altamente tangibles ante el problema de investigación auxiliado por la estadística una vez hecha la recolección de los mismos (Hernández, et al. 2006).

1.11 Propósito de la investigación

El propósito de esta investigación es analizar la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz-parapléjica en Entidades de Intermediación Financiera de República Dominicana, con el fin de conocer si las personas con paraplejía están laborando o no en Entidades de Intermediación Financiera, y si estas han desarrollado políticas que permitan la adecuada inclusión de esta población, así como las limitantes que impiden su inserción.

El trabajo es uno de los principales medios de interacción de cualquier individuo, donde se fortalece la participación y las relaciones sociales. Los empleadores y la sociedad suelen pensar que los individuos con algún grado de discapacidad no pueden trabajar, cuando en realidad es una estructura mental creada por ellos mismos, al comparar las limitaciones físicas con la productividad.

Las personas con paraplejía en la República Dominicana han vivido mucho tiempo en el anonimato, siendo este el escenario principal que se les dificulta integrarse en el mercado laboral y la sociedad como tal.

Las ventajas que puede arrojar esta investigación es tener un parámetro de cuál es la realidad sobre la inclusión laboral de las personas con paraplejía en Entidades de Intermediación Financiera y con ello proporcionar recomendaciones que ayuden a romper las barreras que impiden la contratación de este tipo de población, así como concientizar la importancia social y cultural que tiene contratar de personas con paraplejía, y posteriormente incentivar a otros profesionales del área de psicología industrial a seguir investigando sobre la problemática.

En el siguiente capítulo, se presentarán los antecedentes de la investigación tanto a nivel nacional como a nivel internacional. Además, los aspectos relevantes de la inclusión laboral de personas con discapacidad motriz-parapléjica, la Red y entidades miembros de personas con discapacidad, así como las normativas en materia de discapacidad e inclusión laboral.

Capítulo II. Marco Conceptual

En el siguiente capítulo es una sección de conceptos definidos que se han desarrollado con relación al tema trabajado.

Accesibilidad: Es el conjunto de características que debe disponer un entorno urbano, edificación, producto, servicio o medio de comunicación para ser utilizado en condiciones de comodidad, seguridad, igualdad y autonomía por todas las personas, incluso por aquellas con capacidades motrices o sensoriales diferentes. (ARQ, 2012)

Barreras: Son todos aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. (Congreso Nacional, 2013)

Deficiencia: Es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. (Congreso Nacional, 2013)

Discriminación por motivo de discapacidad: Es 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. (Congreso Nacional, 2013)

Dispositivos de Apoyo: Son aquellos aparatos o equipos utilizados por las personas con discapacidad de manera temporal o permanente y que les sirven para garantizar mayor grado de independencia en el desarrollo de sus actividades de la vida diaria y les proporciona en general una mayor calidad de vida. (Congreso Nacional, 2013)

Ministerio de Trabajo de la República Dominicana: Es la más alta autoridad administrativa en las relaciones de trabajo asalariado dependiente del sector privado y organismos oficiales autónomos. (Ministerio de Trabajo , 2017)

Organización de las Naciones Unidas (ONU): Es una organización internacional formada por 192 países independientes. Estos se reúnen libremente para trabajar juntos en favor de la paz y la seguridad de los pueblos, así como para luchar contra la pobreza y la injusticia en el mundo. (Naciones Unidas, 2000)

Organización Internacional del Trabajo (OIT): Única agencia tripartita de la ONU, que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres (Organización Mundial de Trabajo , 2017)

Organización Mundial de la Salud: Es autoridad directiva y coordinadora en asuntos de sanidad internacional en el sistema de las Naciones Unidas. (OMS, 2017)

Persona con Discapacidad: 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. (Congreso Nacional, 2013)

Símbolo de Accesibilidad: Emblema adoptado internacionalmente, utilizado para señalar edificios y facilidades que permitan su uso o sean accesibles a las personas con alguna limitación (MOPC , 1991)

Superintendencia de Banco: Es una entidad pública de Derecho Público con personalidad jurídica propia. La misma es responsable de la supervisión de las entidades de intermediación financiera, con el objeto de verificar el cumplimiento de la Ley (Banco Central , 2002)

Capítulo III. Marco Teórico

A continuación, se presentan de forma sistemática la teoría de la población a intervenir en base a revisiones bibliográficas. De igual forma, se detallan los datos mundiales y nacionales sobre discapacidad, la importancia del empleo para personas con paraplejía y las pautas para lograr su adecuada inclusión laboral.

3.1 Inclusión laboral de personas con discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad motriz-parapléjica, es de gran importancia para el desarrollo económico, social y cultural de la República Dominicana y viene determinar la situación actual de las personas con paraplejía en el ámbito laboral.

El tema de la discapacidad es complejo, de enorme repercusión social y económica, pero del cual se carece de datos fehacientes. Los estudios estadísticos son escasos y son pocos precisos; por ello, el trabajo en políticas o programas relacionados con la discapacidad se basa en datos estimados y, en ocasiones, bastantes alejados de la realidad del país. (Discapacidad, 2012)

Al hablar de inserción laboral de personas con discapacidad necesariamente nos referimos al tema de los derechos humanos. Actualmente el Ecuador cuenta con políticas que identifican a las personas con discapacidad como un grupo de atención prioritaria. Dentro de su constitución se enfatiza que la discapacidad requiere de atención especial y aprovisionamiento de recursos económico y humanos, así como de ayudas técnicas, con el fin de hacer efectivos los derechos que tienen estas personas a la educación, salud, rehabilitación y habilitación, inserción social y empleo. (Ordóñez, 2011)

Las mayores limitantes que se han presentado en la inclusión laboral de personas con discapacidad en el país es el reducido número de plazas laborales en relación con la demanda de candidatos. También el bajo nivel educativo (solo el 7% ha completado estudios universitarios) y formación profesional (2.6%), sumado a las barreras del entorno laboral. Así lo arroja un registro de candidatos del 2013 al 2016 que ingresaron a Formación Laboral de la Asociación Dominicana de Rehabilitación. (Castro, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo calcula que en el mundo hay unos 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar. Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse al mercado laboral y contribuir al desarrollo de sus países como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo. (De Lorenzo, 2014)

Según Encuesta Nacional de Hogares y Propósitos Múltiples (ENHOGAR 2013) el 7% de la población de República Dominicana tiene algún tipo de discapacidad y el 66% de ella no trabaja.

Debido a la alta tasa de desempleo en este sector, es necesario conocer los niveles de inserción laboral de las personas con discapacidad motriz-parapléjica y las limitantes que impiden la contratación de esta población. Así mismo, identificar cuales empresas cuenta con políticas de inclusión laboral para personas con dicha discapacidad.

El empleo es importante para las personas con discapacitadas, porque le proporciona los medios para cubrir los costos adicionales que se derivan del hecho de tener una discapacidad. Les ayuda a disminuir la frustración y la soledad, las personas con discapacidad tienen oportunidades limitadas de conocer otras personas. El trabajo, especialmente el empleo remunerado, proporciona a las personas con discapacidades la oportunidad de mostrar que pueden contribuir. (Heron, 2003)

Se han realizados diferentes estudios a nivel internacional y nacional relacionados con el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad de las cuales plantearemos a continuación:

Para iniciar Galán y Portilla 2011, realizaron una investigación socio-jurídico y descriptivo, que tuvo como objetivo determinar las acciones de política pública que se requieren para lograr que las empresas públicas y privadas vinculen a sus actividades laborales personas con discapacidad motriz leve – parapléjicas - en el municipio de San José de Cúcuta. La muestra estuvo conformada por 50 personas, 25 personas con paraplejía que se encuentran laborando y 25 personas con paraplejía que se encuentran desempleadas. Los resultados obtenidos arrojaron que las personas encuestadas que viven con una discapacidad motriz leve (paraplejía), laboran en las empresas privadas. Que estas personas han sido discriminadas laboralmente por su discapacidad, especialmente por empresas y entidades, que los consideran inferiores o incapaces. Además, en algunas oportunidades los han rechazado laboralmente aduciendo que los puestos de trabajo no se adaptan a sus condiciones de limitación física. Se logró identificar que la inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz leve (paraplejía) en el municipio de San José de Cúcuta, es deficiente, pues no se han sensibilizado las empresas y por ende estas no contratan personal discapacitado.

Villavicencio (2008) realizo un estudio que tuvo como finalidad determinar la situación actual del proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad visual, en el Distrito Nacional,

República Dominicana. Se utilizó una metodología de tipo descriptivo y documental, la muestra fue 53 participantes de 21 a 63 años, 21 mujeres y 32 hombres con discapacidad visual. Los resultados confirmaron que los principales problemas que enfrentan las personas con discapacidad visual, es la no adecuación de las áreas con programas computarizados especiales, así como la no comprensión de los compañeros en relación a su discapacidad. Otro dato importante que arroja esta investigación es que la mayoría de las personas no videntes viven excluidos y discriminados debido a la falta de leyes y de políticas públicas de apoyo. Además, la ignorancia y los prejuicios afectan sensiblemente su plena integración a la sociedad. Por lo tanto, se recomendó realizar modificaciones en la ley de personas con discapacidad de la República Dominicana, donde se establezcan penalizaciones a las empresas que no contribuyan con la colocación laboral de personas con discapacidad.

Egido (2009), realizó un estudio donde se implementó y evaluó un programa de formación para la inserción laboral de jóvenes con discapacidad intelectual. La evaluación se ha realizado a partir de las aportaciones de todos los sectores implicados en el mismo: alumnos, profesores, padres y estudiantes colaboradores de la Universidad Autónoma de Madrid. Los instrumentos de recogida de información fueron diversos, empleándose cuestionarios, entrevistas estructuradas, entrevistas abiertas y diarios de experiencias elaborados por los propios estudiantes. Se logró constatar la importancia de establecer de una forma muy precisa los perfiles profesionales demandados por las empresas, a los que las personas con discapacidad intelectual pueden acceder y la necesidad de diseñar la formación orientándola a las carencias formativas que muestran los estudiantes.

Alberto (2004), realizó un estudio descriptivo, dirigido a conocer la aceptación y preferencia de los empleadores de las personas con discapacidad física, la aceptación de los compañeros de trabajo y la autopercepción de las personas con discapacidad física en relación con la aceptación de los compañeros de trabajo en Santo Domingo, República Dominicana. Se seleccionaron 35 discapacitados, 45 compañeros de trabajo y 16 empleadores de un total de 16 empresas donde laboran personas con discapacidades físicas. Mediante este estudio se determinaron que la mayoría de las personas con discapacidad eran del sexo masculino y laboran en puestos de bajo nivel, con un bajo salario. Con respecto a la percepción de los discapacitados en relación a su ambiente laboral, se concluye en que ellos consideran sentirse aceptados por sus compañeros de trabajo, aunque persisten algunas barreras, como el hecho de que cerca de la mitad de ellos declararon que

son tratados de manera diferente. Así mismo se observó que las empresas públicas (71.4%) brindan más oportunidades de empleos a los discapacitados. Por lo que se recomendó fomentar a las personas con discapacidad para que alcance una suficiente capacitación que le permita insertarse favorablemente en el ambiente laboral, promover en las empresas privadas los programas de inserción laboral que se están llevando a cabo en el país y fomentar la construcción de espacios físicos que permitan la accesibilidad y el libre desplazamiento de las personas con discapacidad.

3.2 Administración de Recursos Humanos

El ámbito de actuación de recursos humanos es muy amplio y transversal por esta razón al hablar de recursos humanos se habla de gestión, para reforzar la idea de interrelación e integración entre las distintas funciones que comprende a toda la organización, ya que abarca todas las decisiones y acciones implicadas en las relaciones que tienen los empleados entre sí y en las que mantiene la empresa con ellos.

Aunque las decisiones de los más altos órganos de la empresa siempre afectan a los empleados, es desde recursos humanos desde donde se planifican y se establecen las pautas para llevarlas a cabo. Por esta razón, en la medida en que la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos estén cercanas y alineadas en sus planteamientos, las acciones puestas en marcha serán coherentes y facilitarán la consecución de los objetivos organizativos.

La gestión de recursos humanos debe hacerse con un enfoque proactivo: las actuaciones planteadas desde recursos humanos deben anticipar los problemas y dificultades que se pueden producir en el futuro y ser acordes con las necesidades que se derivan de los planes estratégicos de la empresa.

En este sentido, los objetivos de recursos humanos dependen de los objetivos de la organización (aunque para establecer éstos, la empresa debe contar también con los condicionantes derivados del equipo de trabajadores). (De la Cruz, 2011)

3.3 Importancia de un empleo para personas discapacitadas

Con frecuencia se piensa que las personas con discapacidad no pueden o no desean trabajar. Es una idea equivocada: al igual que las personas no discapacitadas, las personas con discapacidad desean trabajar, y si se le brinda la oportunidad, pueden trabajar y lo hacen.

Las personas discapacitadas desean y necesitan trabajar para:

- Ganarse la vida

- Disfrutar relacionándose socialmente
- Fortalecer su autonomía

Ganarse la vida: El trabajo proporciona ingresos a las personas con discapacidades para satisfacer sus necesidades básicas.

El trabajo proporciona los medios para cubrir los costos adicionales que derivan del hecho de tener una discapacidad.

Las personas con discapacidades manifiestan como cambio en sus vidas el hecho de conseguir un empleo; quienes no lo tienen hablan de su tristeza y desesperanza.

Contacto social: Las personas con discapacidades tienen oportunidades limitadas de conocer a otras personas.

El trabajo les proporciona esas oportunidades. Las personas con discapacidad piensan que tener un empleo disminuye la frustración y la soledad. No tener un empleo refuerza el aislamiento social.

Autoestima: El trabajo, especialmente el empleo remunerado, proporciona a las personas con discapacidades la oportunidad de mostrar que pueden contribuir.

Las personas con discapacidades manifiestan como el trabajo desarrolla actitudes positivas. Las personas sin empleo carecen de amor propio y confianza en su propia capacidad. (Robert Heron y Bárbara Murray, 2003)

3.4 Interacción entre personas y empresas

La vida de las personas está conformada por una infinidad de interacciones con otras personas y con organizaciones. El ser humano es eminentemente social e interactivo; no vive aislado sino en convivencia y en relación constante con sus semejantes. Debido a sus limitaciones individuales, los seres humanos se ven obligados a cooperar unos con otros, formando organizaciones para lograr ciertos objetivos que la acción individual, aislada, no podría alcanzar.

Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas.

La cooperación entre estas personas es esencial para la existencia de la organización. Una organización existe sólo cuando:

- Hay personas capaces de comunicarse, que
- Están dispuestas a contribuir en una acción conjunta,
- A fin de alcanzar un objetivo común.

Las personas y las organizaciones se encuentran en una interacción continua y compleja; las personas pasan la mayor parte de su tiempo en las organizaciones de las que dependen para vivir y las organizaciones están constituidas por personas sin las que no podrían existir. Sin las personas y sin las organizaciones no habría ARH (Administración de Recursos Humanos).

Una organización existe solamente cuando se unen dos o más personas que pretenden cooperar entre sí para lograr objetivos comunes, que las iniciativas individuales en forma independiente no podrían lograr. Existe una gran variedad de organizaciones: empresas industriales, empresas prestadoras de servicios, empresas financieras, bancos, universidades, escuelas, ejércitos, instituciones gubernamentales, hospitales, iglesias, etc.

Las organizaciones se pueden estudiar de acuerdo con el modelo de sistema abierto: importan, transforman y exportan energía mediante ciclos recurrentes de actividades. Las organizaciones también pueden ser analizadas de acuerdo con el modelo sociotécnico: están compuestas por un sistema técnico y un sistema social que se entrelazan íntimamente, y que son administrados por un sistema gerencial.

Al establecer sus objetivos, las empresas definen su racionalidad, con lo que desarrollan estrategias para lograr sus objetivos. Como sistemas abiertos, las organizaciones tienen un intercambio íntimo con el ambiente, y esta interdependencia de la organización con su ambiente lleva al concepto de eficacia organizacional. La eficacia organizacional depende del logro de los objetivos, del mantenimiento del sistema interno (personas y recursos humanos) y de su adaptación al ambiente externo. De ahí la importancia del papel de la ARH en la vida de las organizaciones. (Chiavenato, 2007)

3.5 Discapacidad

Según la OMS la Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (OMS, 2017)

La Ley Orgánica de Discapacidades, publicada en Registro Oficial el 25 de septiembre de 2012, define claramente a quiénes se les otorga el reconocimiento legal de personas con discapacidad en nuestro país: Artículo 6.- Persona con discapacidad. “Se considera persona con discapacidad a toda aquella que, como consecuencia de una o más deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, con independencia de la causa que lo hubiere originado, ve restringida permanentemente su capacidad biológica, psicológica y asociativa para ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria. (Congreso Nacional, 2013)

3.6 Tipos de discapacidad y entorno laboral

3.6.1 Discapacidad Física

Se refiere a las deficiencias corporales y/o viscerales que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, manipular objetos con las manos, subir o bajar gradas, levantarse, sentarse, mantener el equilibrio, controlar esfínteres, entre otras. Estas deficiencias pueden ser evidentes (amputaciones, paraplejía, hemiparesia, etc.), pero también provocan el daño y la limitación en la función de órganos internos, y por lo tanto en muchas ocasiones pueden ser imperceptibles (fibrosis quística de páncreas, insuficiencia renal crónica terminal, epilepsia de difícil control, enfermedades cardíacas, etc.).

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere de adaptaciones al medio físico para la eliminación de barreras arquitectónicas que dificulten su adecuado desenvolvimiento.

3.6.2 Discapacidad Psicológica

Se refiere a las deficiencias y/o trastornos del comportamiento, del razonamiento, de los estados de ánimo, crónicos y permanentes que afectan su capacidad de juicio crítico sobre sí mismo y sobre los demás. En este tipo de discapacidad se encuentran personas con trastorno bipolar, trastorno psicótico, esquizofrenia, etc.

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere que el ambiente laboral sea tranquilo, las tareas encomendadas sean concretas, sin implicar niveles de presión ni

responsabilidades complejas. Las personas que presentan esta discapacidad deben estar controladas con tratamiento de especialidad y sus actividades laborales deben estar bajo supervisión.

3.6.3 Discapacidad Intelectual

Se refiere a las deficiencias cognitivas que dificultan la comprensión de ideas complejas, así como la capacidad de razonar, de abstracción y de anticipar los peligros. La característica principal es la dificultad para aprender y poder ejecutar algunas actividades de la vida cotidiana.

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad requiere de una clara identificación de sus potencialidades para la asignación de tareas prácticas, que no impliquen mayores niveles de responsabilidad ni de complejidad.

3.6.4 Discapacidad Sensorial

Dentro de esta discapacidad se encuentran las siguientes:

- **Discapacidad Visual:** Se refiere a personas que presentan ceguera y baja visión. En ambas situaciones estaríamos hablando de personas con un alto grado de pérdida de visión, que causa dificultad en la movilidad y la orientación.

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad, requiere de apoyos tecnológicos como el Sistema Jaws (lector de pantalla), así como la identificación de espacios mediante señalética en braille.

- **Discapacidad Auditiva:** Se refiere a personas que presentan sordera debido a que no han desarrollado el sentido del oído o han perdido la capacidad de escuchar, situación que dificulta la comunicación con su entorno. Muchos de estos casos se ven acompañados por la ausencia de lenguaje, circunstancia que requiere del uso de audífonos y la expresión mediante la lengua de señas.

Dentro del proceso de inclusión laboral: Este tipo de discapacidad, requiere del desarrollo de procesos de comunicación alternativos por parte de sus compañeros de trabajo: hablar claramente, despacio, con palabras sencillas que puedan ser fácilmente leídas en los labios, escribir aquello que requiere comunicarse y confirmar que los mensajes han sido comprendidos. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar la necesidad de comunicación con el público.

- Discapacidad del Lenguaje: Se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones. Dentro del proceso de inclusión laboral.- Este tipo de discapacidad requiere de la paciencia y colaboración por parte de sus compañeros de trabajo para poder establecer alternativas de comunicación. Las responsabilidades encomendadas no deben implicar prioritariamente la necesidad de la expresión verbal. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)

3.7 Clasificación de las deficiencias motoras

Es difícil establecer una clasificación de las deficiencias motoras, por la dificultad de la pluralidad y dispersión que presenta esta afectación. (Alcedo, 1995).

Clasificar la totalidad de las deficiencias motoras teniendo en cuenta todos los criterios expuestos se nos antoja una tarea infructuosa. Por ello, en aras a una mayor claridad expositiva, nosotros nos ceñiremos a los cuatro criterios clasificatorios que nos propone Martín-Caro (1996):

- Fecha de aparición.
- Etiopatología.
- Localización topográfica.
- Origen de la deficiencia.

Clasificación de las deficiencias motoras atendiendo a la localización topográfica:

- Parálisis:

Monoplejía: parálisis de un solo miembro, ya sea brazo o pierna.

Hemiplejía: parálisis de un lado del cuerpo (derecho o izquierdo).

Paraplejía: parálisis de las dos piernas.

Diplejía: parálisis que afecta a partes iguales a cada lado del cuerpo (parálisis bilateral).

Tetraplejía: parálisis de los cuatro miembros.

- Paresia:

Monoparesia: parálisis ligera o incompleta de un solo miembro.

Hemiparesia: parálisis ligera o incompleta de un lado del cuerpo (derecho o izquierdo).

Paraparesia: parálisis ligera o incompleta de las dos piernas.

Tetraparesia: parálisis ligera o incompleta de los cuatro miembros. (Alcedo, 1995) (Martín Caro y Rosa A., 1999)

3.8 Reseña histórica de la discapacidad

Comienza con la aparición de la escritura en el 1476 D.C con la caída del Imperio Romano de Occidente y en este apartado se aportarán datos acerca de las Edades que la conforman: Antigua, Media, Moderna y Contemporánea.

A modo de inicio, dos ejemplos son importantes mencionar durante la época de florecimiento de las primeras civilizaciones: los espartanos de la antigua Grecia, arrojaban desde el Monte Taigeto a las personas con discapacidad, pues no querían que "en su bella y floreciente civilización" existieran personas diferentes y en Grecia del siglo IV A.C. el eminente filósofo Aristóteles trató de interpretar algunas desviaciones. Existen registros de estudios de las diferencias físicas y mentales realizados por Diógenes, Hipócrates y Galeno quienes estudiaron la epilepsia, la demencia, entre otras formas atípicas.

En las antiguas culturas primitivas se abandonaba y dejaba morir a los niños deformes o discapacitados. En algunas sociedades de la Antigüedad, el destino de las personas con discapacidad era la muerte. Era normal el infanticidio cuando se observaban anormalidades en los niños y niñas. Si eran adultos se los apartaba de la comunidad: se los consideraba incapaces de sobrevivir una existencia acorde con las exigencias sociales establecidas (Ferraro, P., 2001)

Existen datos recogidos en el antiguo testamento en el S. XII a. C.; en el S. V. a. C. Platón, filósofo griego, escribe que las personas sordas se comunican mediante gestos.

Se caracterizó la época por la fuerza física, por lo tanto una persona con limitación física era considerada poseída o inservible.

Grecia: En su culto a la belleza y a la perfección física a los discapacitados los expulsaban de las ciudades o los exterminaban.

En Atenas, comienzan a crearse lugares saludables, por su clima o sus aguas, para la estancia de enfermos o convalecientes (Universitat de les Illes Balears, 2018)

Esparta: Por su carácter ofensivo, no permitía miembros no válidos. Los lanzaban desde un monte.

Las leyes de Licurgo, que pretendían una mejora racial a ultranza, así como la pertenencia total del individuo al Estado, obligaban a que todo aquel que al nacer presentase una deformidad física

fuese eliminado. Para ello, como es bien conocido, se recurría al despeñamiento por el monte Taigeto (Universitat de les Illes Balears, 2018)

Esto cambió tras la reforma de Pericles (499-429) D.C se comienzan a atender en Centros Asistenciales.

Asia: Los abandonaban en el desierto y los bosques (Universitat de les Illes Balears, 2018)

India: Los abandonaban en la selva y los echaban en un lugar llamado Sagrado Ganges

Egipto: Los abandonaban.

Si bien también los mataban, es posible que esto sucediera de modo exclusivo con las personas reales existen pruebas de que se aceptaba y se trataba de mejorar al individuo discapacitado.

La representación más habitual del dios Horus era en forma de un niño débil y poco desarrollado situado sobre las rodillas de Isis, su madre. También se conserva una fractura de extremidad inferior, con una ingeniosa férula inmovilizadora, hallada en una momia de la V dinastía (unos dos mil quinientos años a. A. C.), lo que indica el buen desarrollo de la Medicina egipcia (Universitat de les Illes Balears, 2018)

Hebreos: Los antiguos Hebreos creían que los defectos físicos eran una marca del pecado. Dieron un tratamiento diferente a las personas con limitaciones, podían participar en los asuntos religiosos, el Judaísmo precursor del cristianismo al elevar la dignidad de la persona humana, hizo que se convirtiera en deber la atención a las personas con discapacidad. Constantino creó instituciones: los Nosocomios una especie de hospital donde se brindaba, techo, comida y ayuda espiritual.

Los hebreos parece que trataban bien a sus discapacitados, considerándolos como verdaderos hombres y, por tanto, hechos a imagen y semejanza de Dios (Universitat de les Illes Balears, 2018)

Fue con el advenimiento del cristianismo que se inició un verdadero movimiento de asistencia y consideración hacia los minusválidos, los marginados, los desprotegidos (Universitat de les Illes Balears, 2018)

Los Indios Masai asesinaban a sus niños discapacitados.

Los Chagga de África Oriental utilizaban a sus discapacitados para ahuyentar al demonio, los Jukun de Sudan consideraban que eran obra de los malos espíritus y los abandonaban para que murieran.

Los Semang de Malasia empleaban a sus lisiados como hombres sabios.

De los mayas sabemos que poseían una gran bondad de costumbres. Respetaban y querían a los ancianos y les eran especialmente gratos los enanos y los seres deformes.

Para los Nórdicos los discapacitados eran verdaderos Dioses.

Los romanos, especialmente a partir de la Ley de las Doce Tablas (540 A. C.). Conceden al padre todos los derechos sobre sus hijos, muerte incluida. En la Roma Imperial, asimismo, la *Roca Tarpeia* cumplía igual propósito con los niños y los inválidos congénitos y ancianos ya que por ella se los empujaba al vacío igual que en Esparta.

Pero la muerte del niño deforme no era lo habitual, sino que se le abandonaba en las calles, o bien se le dejaba navegar por el Tíber, introducido en un cesto, para pasar a las manos de quien le utilizase, bien como esclavo, bien como mendigo profesional.

Es en Roma donde se inicia el ejercicio de la mendicidad como oficio y donde nace la costumbre, tan extendida después, de aumentar las deformidades deliberadamente con el fin de que al ser mayor la compasión fuesen también mayores las limosnas. Esto originó todo un comercio de niños deformes o deformados a voluntad con distintos tipos de mutilaciones que se va a mantener prácticamente hasta nuestros días.

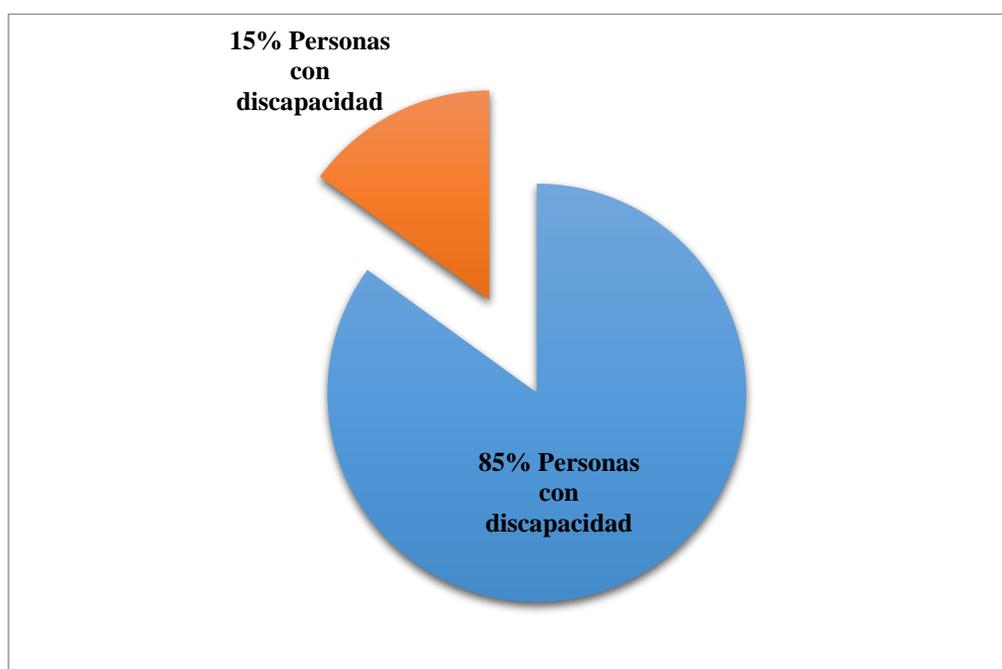
Además se comienza a dar por primera vez el sistema de retribución a los discapacitados, si bien exclusivamente por causa bélica, a través de la entrega de tierras de labrantío, cuyo cultivo les permitiese proveer a su subsistencia. Este sistema es el que dio origen indirectamente a los agrupamientos llamados “collegia”, antecedente directo de las agrupaciones gremiales de la Edad Media (Universitat de les Illes Balears, 2018)

Hecho importante en esta etapa lo constituye la aparición del Cristianismo, que, en principio, consigue la integración fraternal de todos los hombres en una sola comunidad. Esto da origen a la creación de instituciones para la atención del discapacitado, que culminan con los “nosocomios”

del emperador Constantino. Puede decirse que esta época constituye un oasis de bienestar en la odisea del discapacitado. (Universitat de les Illes Balears, 2018)

3.9 Datos Mundiales sobre Discapacidad

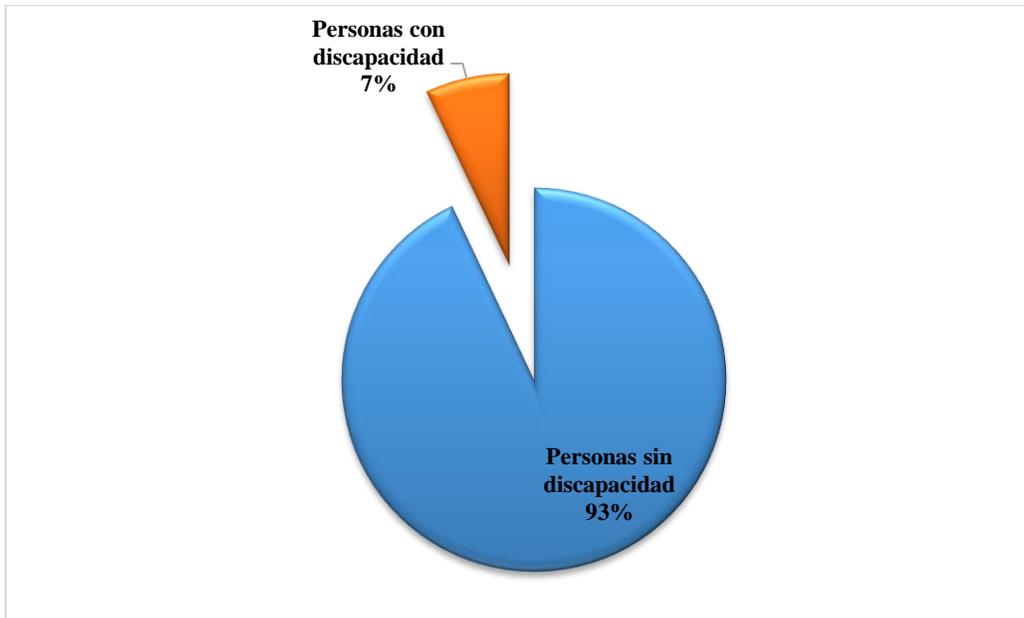
El Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA por su sigla en inglés) ha estimado la población mundial en 2011 en siete mil millones de personas. A su vez, la Organización Mundial de la Salud en 2011 en su primer Informe Mundial de Discapacidad, calcula que las personas con discapacidad representan el 15% de la población.



Fuente: (Universidad Austral de Chile, 2013)

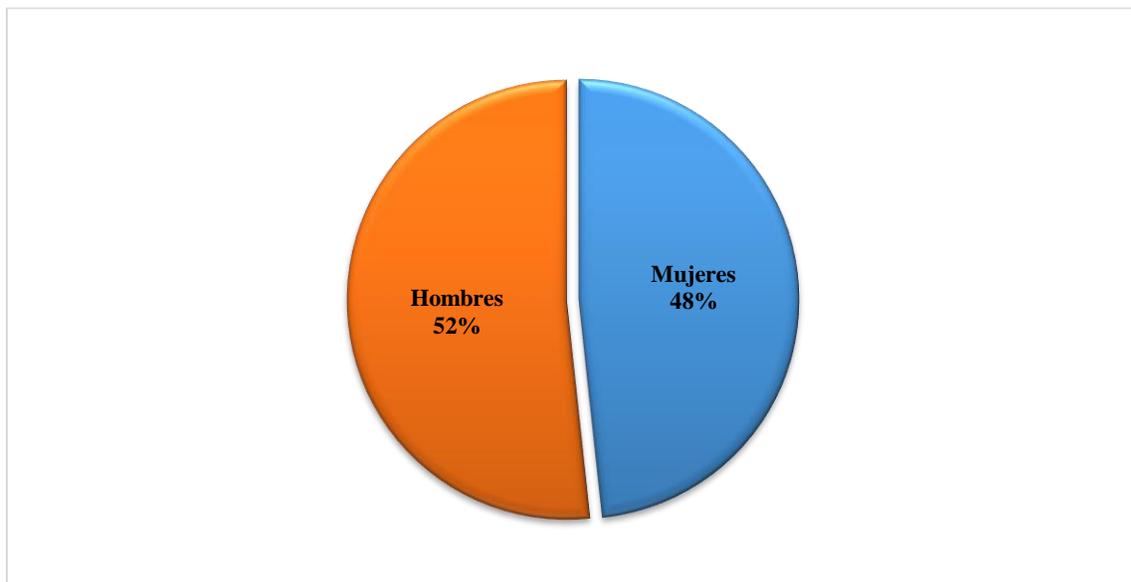
3.10 Datos Nacionales sobre Discapacidad

Según la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples, ENHOGAR-2013, en la República Dominicana la prevalencia de las personas con alguna discapacidad alcanza al 7.0%.



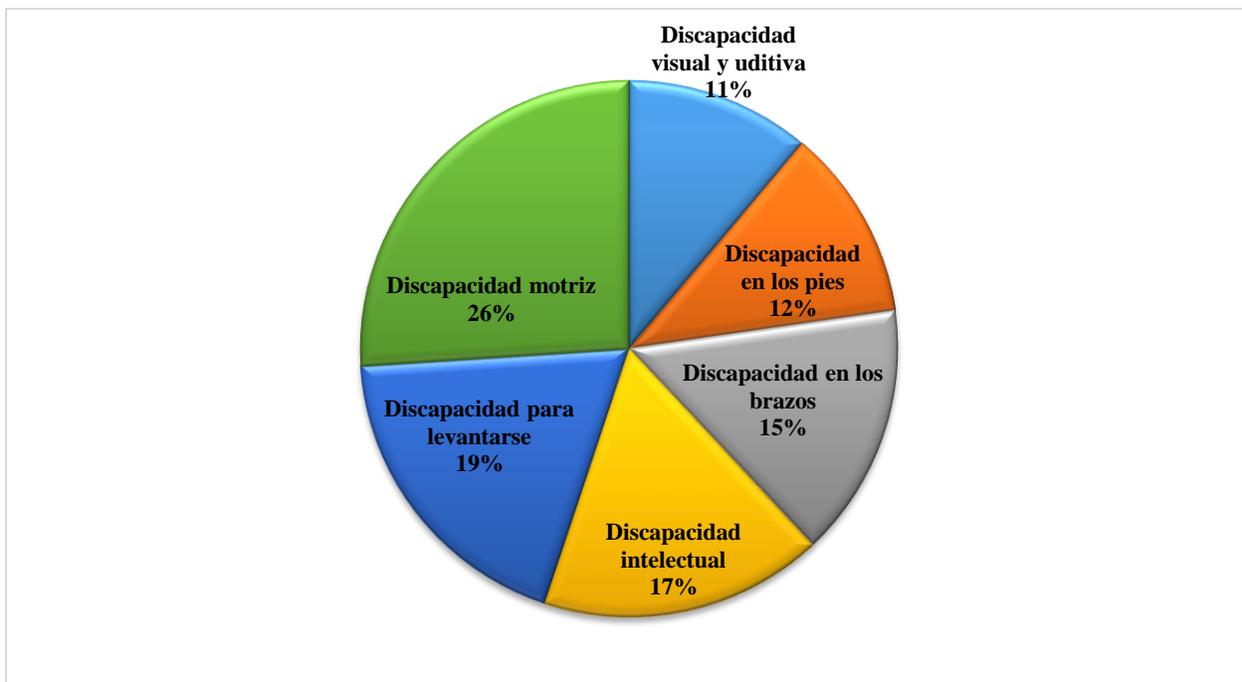
Fuente: (Oficina Nacional de Estadística, Rep.Dom, 2014)

Los hombres presentan una proporción de un 51.7%, en contra de un 48.3% las mujeres.



Fuente: (Oficina Nacional de Estadística, Rep.Dom, 2014)

La discapacidad más común que tienen las personas es la motriz, pues un 32.3% de personas con discapacidad presentan esta condición, le siguen las personas que tienen discapacidad permanente para levantarse (23.4%), intelectual (21.2%) y discapacidad en los brazos (19.0%). En menor proporción se encuentran las personas con discapacidad en los pies (14.4%), y con discapacidad visual y auditiva, ambas con 13.8%.



Fuente: (Oficina Nacional de Estadística, Rep.Dom, 2014)

Es importante recalcar que el tema de la discapacidad carece de datos fidedignos, los estudios estadísticos son escasos y son pocos precisos. “En República Dominicana el IX Censo Nacional de Población y Vivienda, realizado en el 2010, señala que un 12.3% de la población declaró poseer alguna discapacidad. Estos datos no pueden ser comparables con los datos de ENHOGAR-2013, debido a la mayor acuosidad que se desarrolla en la investigación de las variables en las encuestas por muestreo donde para una variable se incluye una batería de preguntas que permiten una investigación más precisa y profunda”

3.11 Símbolo Internacional de Accesibilidad

El Símbolo Internacional de Accesibilidad (SIA) fue diseñado por Susanne Koefoed en el año 1968. La idea fue aprobada en el 1969 en el XI Congreso Mundial de Rehabilitación en Dublín. Esta surgió con el fin de “establecer un símbolo que indicara accesibilidad y además ayudar en el objetivo de eliminar las barreras arquitectónicas mediante una promoción positiva de la creación de facilidades de acceso” (Oficina Nacional de Estadística, 2014)

El símbolo representa todas las discapacidades, no solo las personas con discapacidades.

Todo espacio diseñado o adaptado para ser usado por personas con discapacidad debe estar señalizado con el SIA. Este símbolo se identifica internacionalmente.

La señalética debe ser fundamentalmente informativa, direccional y orientadora.

- Informativa: advierte sobre la disponibilidad de un servicio o establecimiento accesible.
- Direccional: dirección hacia una facilidad específica.
- Orientadora: identifica el lugar donde se promueve el servicio.

El Símbolo Internacional de Accesibilidad deberá mirar a la derecha, a menos que existan razones direccionales para que deba mirar a la izquierda.

Deben señalizarse con el SIA, de forma que sea fácilmente visible:

- Los espacios de establecimientos accesibles.
- Las rutas hacia los espacios reservados en establecimientos desde sus accesos en casos de ser subterráneos o muy amplios.
- Los itinerarios de peatones accesibles, cuando haya otros alternativos no accesibles.
- Los servicios higiénicos accesibles.

El símbolo por si solo indica una situación de accesibilidad o servicios con esas características. No se deben agregar más palabras como discapacitados, lisiados o minusválidos. (ARQ, 2012)

Párrafo I: El diámetro mínimo de las señales que se colocarán en la entrada de los edificios o en el área más próxima a su acceso principal, será de veinticinco centímetros (0.25 mts.), lo cual permite una distancia máxima de observación aproximada de diez metros (10.00 mts.).

PÁRRAFO II: El diámetro mínimo de las señales que serán colocadas en el interior de los edificios, de acuerdo al presente reglamento, deberá ser de ocho centímetros (0.08 mts.), lo cual permite una distancia máxima de observación aproximada de tres metros (3.00 mts.).

Colores Los colores a utilizar en el símbolo de accesibilidad serán los establecidos internacionalmente:

- Fondo: Color azul pantone 294C
- Silueta: Blanco.
- Dimensión exterior: 15x15 cm mínimos.



Fuente: (ARQ, 2012)

3.12 La Red y sus entidades miembros de personas con paraplejia.

La Red Iberoamérica de Entidades de Personas con Discapacidad Física (La RED), es una organización no lucrativa cuyo fin es fortalecer institucionalmente las entidades que integran el movimiento asociativo de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe. Nació en Santo Domingo el 21 de Junio del 2001.

La RED se articula mediante 4 oficinas técnicas coordinadas entre sí que se encuentran en Perú, Ecuador, El Salvador y República Dominicana. En República Dominicana, está constituida por 3 entidades: El Circulo de Mujeres con Discapacidad (CIMUDIS), La Asociación de Personas con Discapacidad Físico-Motora (ASODIFIMO) y La Federación Nacional de Discapacitados Dominicanos(FENADID).

Misión:

La RED promueve la participación del movimiento asociativo de las personas con discapacidad física de la República Dominicana en la reivindicación de sus derechos y la aplicación de los principios de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.

Las líneas de acción son las siguientes:

- Integración laboral: Acciones encaminadas a fomentar el derecho al trabajo, buscando el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno y estable en condiciones de igualdad y normalización social.
- Desarrollo institucional: Acciones encaminadas a fortalecer la autogestión y la auto-sostenibilidad de las organizaciones de personas con discapacidad.
- Educación: Acciones específicas y servicios de atención encaminadas a facilitar la integración normalizada de las personas con discapacidad en el ámbito educativo.
- Salud, rehabilitación y vida independiente: Acciones específicas de participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de su vida.
- Sensibilización social y participación ciudadana: Acciones encaminadas tanto a una sensibilización social que promueve el respeto y difusión de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.
- Género: Acciones dirigidas a fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en la sociedad y en la vida familiar.

Asociación de Personas con Discapacidad Físico-Motora (ASODIFIMO): Con la finalidad de mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad físico motora, mediante su organización, integración e inclusión plena en el proceso de construcción de una sociedad justa y solidaria en donde se reconocen la diversidad humana, igualdad de derechos y la equiparación de oportunidades para todos/as.

Circulo de mujeres con Discapacidad (CIMUDIS): Esta entidad se fundó el 28 de Marzo del 1998 y agrupa actualmente más de 1,000 mujeres con discapacidades diversas (física, visual y auditiva) con la finalidad de elevar su liderazgo y participación social mediante la educación, el empoderamiento y reclamo de sus derechos en todos los órdenes.

Federación Nacional de Discapacitados Dominicanos Inc. (FENADID): Es una institución sin fines de lucro creada con el propósito de desplegar un conjunto de acciones de fortalecimiento institucional, alianzas con la sociedad civil e incidencia pública, para proyectarse en la sociedad como una sólida institución de servicios y apoyo al proceso de integración social de las personas con diferentes discapacidades organizadas en las distintas organizaciones que la integran. (Asociación Dominicana de Rehabilitación, 2015)

3.13 Instituciones dominicanas dedicadas a la inserción laboral de personas con paraplejia

3.13.1 Asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR)

Institución sin fines de lucro que desde el año 1963 ofrece servicios para la atención integral de las personas con discapacidad e intelectual, a través de su red de atención actualmente conformada por 29 Centro de Rehabilitación, localizados regionalmente, en igual número de ciudades.

Misión estratégica: Proporcionar el más eficiente servicio de rehabilitación para la atención integral a las personas con discapacidad física o intelectual sin importar su condición socioeconómica.

Visión: Ser la institución líder en prestación de servicios de rehabilitación integral, a nivel nacional con proyección internacional

Valores:

- Calidad
- Ética
- Recursos Humanos
- Imagen en la comunidad
- Responsabilidad con los usuarios
- Ambiente de trabajo
- Expansión
- Seguridad
- Innovación

3.13.2 El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)

Institución Autónoma y Descentralizada con personalidad jurídica, autonomía administrativa, financiera y técnica, rectora responsable de establecer y coordinar las políticas en materia de discapacidad. El CONADIS está adscrito a la Presidencia de la República, bajo la vigilancia del Ministro/a de la Presidencia. (Congreso Nacional, 2013)

Misión:

Es Garantizar la igualdad de derechos, la equiparación de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación hacia las Personas con Discapacidad.

Visión:

Lograr la plena inclusión de las Personas con Discapacidad en la sociedad Dominicana y ser reconocida como la entidad rectora de políticas públicas en materia de discapacidad.

Valores

- Compromiso
- Coherencia
- Solidaridad
- Trabajo en equipo
- Competencia laboral
- Transparencia
- Alegría

3.14 Normativas internacionales en materia de discapacidad de inclusión laboral

3.14.1 Declaración universal de los derechos humanos (1948)

Establecer las bases normativas que guían la formulación de estándares que existen y que se refieren a las personas con discapacidades. Art.7 garantiza la igualdad ante la ley y la protección por igual para todas las personas. Art.23 el derecho al trabajo es el derecho fundamental humano por el que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación.

3.14.2 Convención interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad (1999)

Es un compromiso de naturaleza política que contiene 9 objetivos para los cuales se han desarrollado un total de 91 acciones concretas que sirven de guía a los estados miembros de la OEA para lograr avances sustantivos en la construcción de una sociedad inclusiva. Estas 91 acciones están distribuidas en 9 ámbitos que son:

1. Sensibilización de la sociedad.
2. Salud
3. Educación
4. Empleo
5. Accesibilidad
6. Participación política
7. Participación en actividades culturales, artísticas y de recreación.
8. Bienestar y asistencia social
9. Cooperación internacional.

3.14.3 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU (2006)

Art. 26 Habilitación y rehabilitación: para las personas con discapacidad logren la máxima independencia y capacidad, los países deben proporcionar servicios amplios de habilitación y rehabilitación en las esferas de la salud, el empleo y la educación.

Art.27 Trabajo y empleo: los estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás, ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad. (Asociación Dominicana de Rehabilitación, 2015)

3.15 Leyes, reglamentos y decretos nacionales en materia de discapacidad e inclusión laboral

3.15.1 Ley No. 16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana

En República Dominicana toda relación laboral (exceptuando el sector público que se rige bajo la ley No.41-08) está regulada por la ley No.16-92, creada el 29 de mayo del 1992, que constituye el código de trabajo y sus reglamentos.

El código de trabajo de la República Dominicana es un documento que regula los derechos y obligaciones de los empleados y empleadores.

El mismo establece los siguientes principios:

Principio I. El trabajo es una función social que se ejerce con la protección y asistencia del Estado. Este debe velar porque las normas del derecho de trabajo se sujeten a sus fines esenciales, que son el bienestar humano y la justicia social.

Principio II. Toda persona es libre para dedicarse a cualquier profesión y oficio, industria o comercio permitidos por la ley. Nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.

Principio III. El Código tiene por objeto fundamental regular los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores y proveer los medios de conciliar sus respectivos intereses. Consagra el principio de la cooperación entre el capital y el trabajo como base de la economía nacional.

Regula, por tanto, las relaciones laborales, de carácter individual y colectivo, establecidas entre trabajadores y empleadores o sus organizaciones profesionales, así como los derechos y obligaciones emergentes de las mismas, con motivo de la prestación de un trabajo subordinado. No se aplica a los funcionarios y empleados públicos, salvo disposición contraria de la presente ley o de los estatutos especiales aplicables a ellos. Tampoco se aplica a los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional. Sin embargo, se aplica a los trabajadores que prestan servicios en empresas del Estado y en sus organismos oficiales autónomos de carácter industrial, comercial, financiero o de transporte.

Principio IV. Las leyes concernientes al trabajo son de carácter territorial. Rigen sin distinción a dominicanos y a extranjeros, salvo las derogaciones admitidas en convenios internacionales. En las relaciones entre particulares, la falta de disposiciones especiales es suplida por el derecho común.

Principio V. Los derechos reconocidos por la ley a los trabajadores, no pueden ser objeto de renuncia o limitación convencional. Es nulo todo pacto en contrario.

Principio VI. En materia de trabajo los derechos deben ser ejercidos y las obligaciones ejecutadas según las reglas de la buena fe. Es ilícito el abuso de los derechos.

Principio VII. Se prohíbe cualquier discriminación, exclusión o preferencia basada en motivos de sexo, edad, raza, color, ascendencia nacional, origen social, opinión política, militancia sindical o creencia religiosa, salvo las excepciones previstas por la ley con fines de protección a la persona del trabajador. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no están comprendidas en esta prohibición.

Principio VIII. En caso de concurrencia de varias normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador. Si hay duda en la interpretación o alcance de la ley se decidirá en el sentido más favorable al trabajador.

Principio IX. El contrato de trabajo no es el que consta en un escrito, sino el que se ejecuta en hechos. Es nulo todo contrato por el cual las partes hayan procedido en simulación o fraude a la ley laboral, sea aparentando normas contractuales no laborales, interposición de persona o de cualquier otro medio. En tal caso, la relación de trabajo quedará regida por este Código.

Principio X. La trabajadora tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador. Las disposiciones especiales previstas en este Código tienen como propósito fundamental la protección de la maternidad.

Principio XI. Los menores no pueden ser empleados en servicios que no sean apropiados a su edad, estado o condición o que les impida recibir la instrucción escolar obligatoria.

Principio XII. Se reconocen como derechos básicos de los trabajadores, entre otros, la libertad sindical, el disfrute de un salario justo, la capacitación profesional y el respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal.

Principio XIII. El Estado garantiza a empleadores y trabajadores, para la solución de sus conflictos, la creación y el mantenimiento de jurisdicciones especiales.

- Se instituye como obligatorio el preliminar de la conciliación.
- Esta puede ser promovida por los jueces en todo estado de causa. (Ministerio de Trabajo, 1992)

3.15.2 Ley No. 5-13 sobre la Discapacidad en la República Dominicana.

La ley No. 5-13 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. Esta ley es de orden público, de interés social y de observancia general.

Fue creada con el fin de poder amparar y garantizar los derechos de las personas con discapacidad, los principios que fundamentan esta ley son:

- Respeto a la dignidad inherente a la condición humana
- No discriminación
- Igualdad de derechos
- Equidad
- Solidaridad
- Justificación social
- Integración e inclusión
- Participación
- Accesibilidad

El 29 de junio se promulga la ley General sobre Discapacidad en República Dominicana No.42-2000 que fue derogada el 16 de enero del 2013 cuando entró en vigencia la ley No.5-13 Sobre la Discapacidad en la República Dominicana.

3.15.3 Reglamento M-007 para proyectar sin barreras arquitectónicas. La Secretaría de Estado de Obras Públicas y Comunicaciones, de la República Dominicana.

El Reglamento M-007 establece regulaciones necesarias e impostergables que garantizan a las personas su integración en los diversos contextos sociales, reduciendo y eliminando posteriormente todas las barreras físicas y socio-culturales que obstaculizan el proceso de rehabilitación, reincorporación y desarrollo de sus facultades y posibilidades creativas.

Este reglamento fue oficializado mediante el Decreto No. 284-91, por el Poder Ejecutivo el 31 de julio del año 1991.

Uno de sus objetivos principales es radicar los obstáculos que impiden a la mayor parte de las personas con limitaciones desarrollar sus actividades con plena seguridad y facilidad.

3.15.4 Decreto No. 84-11, R-031. Ministerio de Obras Públicas y Comunicaciones, República Dominicana y la Dirección general de Reglamentos y Sistemas.

El reglamento establece los requisitos mínimos a cumplir para suplir a las edificaciones de los medios de circulación vertical necesarios que garanticen la accesibilidad adecuada de los usuarios para desplazarse hacia los diferentes niveles de la edificación, incluyendo a las personas con discapacidad, según las necesidades que demanda la carga de ocupación.

Sera de aplicación obligatorio en los proyectos que se establecerán en todo el territorio nacional, de nuevas edificaciones, edificaciones existentes de uso público, así, como las ampliaciones y cambios de uso de las edificaciones en general.

Fue oficializado mediante el decreto No. 84-11, el 24 de febrero del año 2011.

3.16 Barreras y limitaciones de las personas con paraplejia

Las personas con parálisis bilateral en ambos miembros inferiores están restringidas a no poder: estar de pie, estar agachado ni arrodillado, no pueden pisar. Están obligadas a funcionar a una altura inferior: con una altura de ojos menor en comparación con las otras personas que si pueden estar de pies. Se les presenta como una restricción psicofísica el no poder tener alcances similares a las demás personas al pretender objetos por encima de su cabeza (ADAP y AR, 2014).

Las barreras son de distinto tipo, por ejemplo, si una persona presenta dificultades para la movilidad de las extremidades inferiores no podrá acceder autónomamente a las construcciones o viviendas con escaleras, ni usar los servicios higiénicos que no estén habilitados, tampoco podrá ser usuaria de los medios de transporte público o difícilmente podrá practicar deportes si las instalaciones no están adaptadas. Asimismo, tendrá problemas para el traslado por las calles de la ciudad o de su comunidad que están llenas de obstáculos.

Más allá de las limitaciones o dificultades físicas efectivas de un sujeto, las barreras de un entorno hecho por y para personas sin discapacidad condicionarán en las personas una percepción alterada de sus posibilidades reales y una dependencia absoluta de los demás. En síntesis, la discapacidad motriz no depende únicamente de las características físicas o biológicas, sino de las condiciones que emergen como producto de la interacción de esta dificultad personal con un contexto ambiental desfavorable. (Secretaría de Educación Pública , 2012)

3.17 Barreras que enfrentan las personas con paraplejia en República Dominicana.

3.17.1 La exclusión del sistema educativo

Estas exclusiones se evidencian en prácticas tales como el rechazo a niños y niñas en los niveles primarios de la educación por el hecho de vivir con una discapacidad; la falta de diseños arquitectónicos para el desplazamiento en los centros de enseñanza públicos y privados.

Estas barreras en el nivel básico y medio impiden que más personas con discapacidad logren ingresar en la educación superior.

3.17.2 La exclusión en el sistema de salud

En el campo de la salud, las personas con discapacidad no están contempladas dentro de los programas y políticas sobre salud sexual y salud reproductiva; a muchas mujeres se les presiona o motiva a no tener hijos e hijas; no se implementan acciones para acercar los servicios de salud especiales para personas con discapacidad a las comunidades, especialmente las rurales; y son muy pocas las iniciativas para sensibilizar a los y las profesionales de la salud sobre los derechos humanos, la dignidad, la autonomía y las necesidades de las personas con discapacidad.

Esto, sumado al alto costo de la canasta familiar y los medicamentos, así como los altos niveles de desempleo pone en evidencia la inequidad y la exclusión social en la que viven las personas con Discapacidad.

3.17.3 La exclusión del mercado laboral

Una de las mayores limitantes que enfrentan las personas con discapacidad es la incorporación en el mercado laboral, a pesar de que la mayoría se encuentra en edad para ser económicamente productiva y por lo tanto se le excluye de la producción económica del país. La exclusión del mercado laboral formal genera que muchas personas con discapacidad se incorporen en el mercado informal o caigan en la mendicidad.

Existe una resistencia a realizar las modificaciones de infraestructura necesarias para integrar a las personas con discapacidad en los puestos de trabajo.

No existe actualmente un sistema de sanciones que penalice la discriminación por motivos de discapacidad en todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, tampoco existe la voluntad de aprobar disposiciones legales que garanticen la protección, igualdad de oportunidades

y acceso a programas de orientación técnica y vocacional, ni acciones que busquen promover el empleo de personas con discapacidad en el sector público y privado.

3.17.4 Ciudad con barreras

La falta de rotulación, letreros y señales impiden a las personas desplazarse con niveles de seguridad. Las personas en las vías públicas se encuentran por lo regular con cables colgantes y hoyos de alcantarillas destapadas que son barreras para transitar por las aceras.

Cabe señalar también que las personas con discapacidad no tienen el mismo acceso a la justicia, a los servicios públicos que prestan entidades privadas como las prestadoras de servicios bancarios.

En la ciudad de Santo Domingo no existen medios de transporte aptos para la movilidad de las personas con discapacidad, únicamente el recién construido Metro de Santo Domingo es accesible para personas con discapacidad física. Esto limita las posibilidades de transportarse, generando altos costos económicos para las personas con discapacidad. (ASODIFIMO , 2013)

3.18 Responsabilidad Socio Corporativa y Discapacidad

“La responsabilidad Socio Corporativa es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores” (Unión Europea, 2001)

La responsabilidad social empresarial o corporativa (RSE), es un estilo de gestión empresarial, que reconoce e incorpora la relación de permanente interdependencia que existe entre la empresa y sus interlocutores, cuyos intereses asume para el mutuo beneficio. La empresa debe armonizar en su actividad de producir, la dimensión de la rentabilidad económica con los derechos humanos y laborables, con el bienestar social y la protección ambiental.

Las organizaciones de personas con discapacidad en República Dominicana, se encuentran habitualmente con empresas que le preguntan cómo hacer responsabilidad socio empresarial con personas con discapacidad.

Una empresa que pretenda integrar plenamente a las personas con discapacidad debe considerar los siguientes puntos claves:

- Compromiso expreso por parte de la dirección de la empresa de que las personas con discapacidad deben formar parte de la política de RSE de la compañía, debiendo asegurar su igualdad de trato y no discriminación.
- Autodiagnóstico de la situación actual de cómo se integra la dimensión de la discapacidad en la política de RSE para poder realizar una evaluación posterior.
- Evaluación externa, si se considera conveniente, del funcionamiento actual en materia de empleo, accesibilidad, proveedores y acción social.
- Creación de un punto de referencia dentro de la empresa desde donde se promueva y haga un seguimiento del cumplimiento de la RSE y discapacidad, siguiendo así mismo de asesoramiento para las diversas áreas de la empresa en esta materia.
- Establecimiento de objetivos específicos en materia de empleo, accesibilidad, proveedores y acción social, para la consecución de los mismos y fijación de indicadores que permitan analizar su avance.
- Comunicación con organizaciones de personas con discapacidad como grupo de interés, de cara a informar de los objetivos establecidos y explorar vías de colaboración.
- Inclusión de actuaciones realizadas y objetivos futuros relativos a personas con discapacidad en las secciones correspondientes de la memoria de responsabilidad social empresarial.
- Revisión y definición de acciones de mejora en materia de discapacidad. (Fundación ONCE, 2009)

3.19 Pautas para lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad

La integración laboral de personas con discapacidad es un proceso en el cual hay que tener como objetivo, el empleo integrado en empresas/ instituciones normalizadas, es decir, empleo en las mismas condiciones que el de cualquier otro trabajador/a sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados/as no tenga discapacidad alguna.

3.19.1 Paso I ¿Qué conseguimos con la contratación laboral de una persona con discapacidad?

- **Mejora el clima laboral**

La integración de personas con discapacidad en la empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan.

- **Promueve el trabajo en equipo**

La oportunidad de compartir tareas con personas que tienen alguna discapacidad es una experiencia de aprendizaje mutuo. La inclusión laboral es un aporte al funcionamiento general de los equipos de trabajo.

- **Sensibilidad al resto del personal**

La experiencia de trabajar con personas con discapacidad normalmente sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación.

- **Disminuye el ausentismo laboral**

Los trabajadores con discapacidad son muy poco conflictivos y tienen un ausentismo laboral igual o menor que una persona sin discapacidad.

- **Genera un mayor compromiso:**

El trabajador con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad. Presentan una menor rotación, lo que evita gastos y tiempo de formación. Por esta razón, la inclusión laborales un proceso que conlleva de igual forma las condiciones de tareas, salarios y horarios que cumple cualquier otro trabajador.

- **Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas:**

Algunas personas con discapacidad tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados.

- **Mejora la reputación corporativa:**

La imagen de la organización no solo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de esta. Se desarrolla un orgullo de pertenencia una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad.

3.19.2 Paso II Evaluación por competencias y capacidades

La evaluación por competencias es un proceso de retroalimentación, que le permite al reclutados ver las competencias por media de la práctica, para el proceso de evaluación con personas con discapacidad adaptaremos el análisis del desempeño a su tipo de discapacidad. Se evaluarán sus competencias y capacidades, no sus limitantes o condición de discapacidad, ajustándonos al perfil cuando el mismo esté en condiciones de desempeñarse ante una situación o problema.

- **Paradigma sobre las personas con discapacidad.**

En este apartado pretendemos cambiar algunas creencias erróneas infundadas sobre las personas con discapacidad. El cambio de paradigmas socioculturales es uno de los desafíos más fuertes y necesarios que enfrenta este sector actualmente. Es importante para las empresas/ empleadores cambiar la tradicional visión hacia una verdadera sociedad inclusiva.

Paradigma de exclusión	Paradigma de inclusión
Las personas con discapacidad solo pueden optar por un puesto determinado, sin tomar en cuenta su perfil profesional.	Las personas con discapacidad deben ser evaluadas y ocupar los cargos de acuerdo a su capacidad o perfil laboral. La discapacidad no debe ser un determinante para la identificación del puesto de trabajo.
Las personas con discapacidad son conflictivas.	La condición de discapacidad no es una razón por la que se debe asociar a un comportamiento.
Hay diferencia de contratos entre las personas con discapacidad y sin discapacidad.	No debe existir ninguna diferencia en los contratos de los trabajadores tengan o no, una discapacidad.
El salario de las personas con discapacidad debe ser menor porque rinden menos.	Los salarios deben estar acorde con el mercado laboral y, el mismo debe corresponder al puesto que ocupa la persona tenga o no discapacidad.
Es más fácil incluir a personas con discapacidad física que a personas con otros tipos de discapacidad.	Cada persona con discapacidad tiene que ser potenciada a través de actividades que le permitan desempeñar dichas competencias

Fuente: (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2012)

3.19.3 Paso III Colocación y seguimiento

El análisis de puesto de trabajo juega un papel primordial en la inclusión laboral, un tanto permite mejorar las perspectivas de colocación en empleos significativos y productivos, es decir, la o el candidato adecuado para el empleo adecuado. Para ello, las personas encargadas del reclutamiento y selección deben tener conocimiento de las cuestiones relacionadas con la discapacidad en lo que respecta a sus necesidades y requerimientos, además de tener la capacidad de actuar e interactuar en distintas situaciones relacionadas con el ámbito de la discapacidad. Es importante tomar en cuenta los factores según la paraplejía.

Acciones de accesibilidad para personas con paraplejía

En la inclusión laboral deberá considerarse acciones de accesibilidad de acuerdo al Reglamento para el diseño de medios y circulación vertical en edificaciones R-031 (MOCP, 2011), Reglamento para proyectar sin barras arquitectónicas (MOPC, 1991):

- Si utiliza silla de ruedas, buscará una rampa de suave pendiente o un ascensor. Si la silla de ruedas es motorizada, podrá subir por pendientes más pronunciadas.
- Será obligatorio suplir como mínimo de una rampa a todo edificio que tenga alguna diferencia de nivel con respecto a su acceso desde el exterior al interior.
- Todos los edificios de uso público con diferencia de nivel la acera y el piso de acceso deberán contar con al menos una rampa peatonal que permita acceder al interior de los mismos a las personas con discapacidad en el caso de que este acceso no pueda ser ubicado en la fachada principal, se deberá disponer una señal informativa indicando su localización.
- Todos los cruces peatonales, isletas donde exista un desnivel entre la vía de circulación y la calzada se deberá disponer de rampas con un ancho libre mínimo de 1.30 metros y una pendiente máxima de 8%. La transición entre el inicio de la rampa y la vía pública deberá ser continua y sin obstrucciones.
- Toda puerta, no importa el lugar que ocupe dentro de un edificio deberá tener una anchura mínima libre no menor de 8.85 metros, se recomienda el uso de puertas automáticas
- Los pasillos deberán tener una anchura mínima libre de 1.10 metros. En aquellos casos en que el pasillo permita el paso simultáneo de dos sillas de ruedas se deberá poseer una anchura mínima libre de 1.80 metros.

- Los pasillos no deberán tener alfombras sueltas, ni rejillas con aberturas mayores de 0.02 metros ni pisos exageradamente pulidos a fin de garantizar la seguridad.
- La cabina de ascensor no deberá ser menor de 1.10 metros por 1.40 metros para permitir la colocación de la persona con limitación en silla de ruedas y su ayudante.
- El tiempo de espera de un ascensor no deberá ser menor de 3 segundos.
- En los espacios de estacionamientos reservados para personas con limitaciones, deberá estar colocado el símbolo de accesibilidad para identificar su uso exclusivo.
- Los números de espacios en establecimientos destinados para personas con limitaciones son 1 por cada 50 ó fracción y 2 más 1 por cada 100 fracción en exceso de los primeros 100.
- En áreas abiertas la anchura del espacio de establecimiento será de 3.30 metros.
- Para escribir, leer, comer y realizar actividades afines deberán ofrecer mesas especiales con una altura mínima de 0.77 metros.
- Se recomienda una variación de altura entre 0.77 a 0.85 metros, para posibilitar el desplazamiento de la silla de rueda por debajo de la mesa.
- El ancho mínimo del tablero de la mesa deberá ser 0.60 metros y su longitud será en correspondencia con los requerimientos y necesidades del lugar.
- Los interruptores de luces, deberán estar a una altura variable de 0.90 metros a 1.20 metros.
- Las ventanas deberán estar colocadas a una altura variable entre 0.60 a 0.85 metros.
- La casilla telefónica deberá tener un tamaño mínimo de 1.10 por 1.40 metros.
- Los casilleros designados para el uso exclusivo de personas con limitación deberán estar colocados a una altura variable entre 0.90 a 1.40 metros.
- Los inodoros serán de sifón, con descanso para brazos en ambos lados de este. De ser posible tendrán en la parte superior del local un aditamento para soliviarse (triangulo) la altura del inodoro será de 0.46 a 0.60 metros.
- Los lavamanos deberán estar fijos firmemente a la pared y estar libres de obstáculos en su parte inferior, con excepción de las tuberías correspondientes, las cuales deberán revertirse de un material aislante la inclinación del espacio debe ser ligera, unos 10 grados con respecto a la pared y su borde inferior estará a 95 centímetros del suelo.

3.19.4 Paso IV sensibilización con perspectiva de discapacidad

La transversalización de la perspectiva de discapacidad en las dependencias de la Administración Públicas y o empresas privadas no se limita a diseñar servicios o programas destinados a personas con discapacidad; también busca que las personas y los servidores públicos y/o trabajadores/as, en su papel de agentes activos, identifiquen las necesidades de la empresa o administración pública entorno al tema de la inclusión laboral en el sector público/ privado. Este proceso implica, en primera instancia la realización de un análisis de las actitudes y posición de las y los empleados y/o servidores públicos frente a la discapacidad; así como reflexionar sobre los prejuicios, creencias y estereotipos que se han arraigado en la sociedad y que restringen la participación de este grupo poblacional en este sentido la transversalización de la perspectiva de discapacidad de las empresas privadas y dependencias de la Administración Pública contribuyendo a la eliminación de conductas discriminatorias y a la generación defectos multiplicadores de acciones a favor de la igualdad de oportunidades y de trato. (Secretaría del Trabajo y Prevención Social, 2012)

3.20 Superintendencia de Bancos y Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana.

La Superintendencia de Bancos es una entidad pública de Derecho Público con personalidad jurídica propia.

La función principal de la Superintendencia de Banco es realizar, con plena autonomía funcional, la supervisión de las entidades de intermediación financiera; con el objeto de verificar el cumplimiento por parte de dichas entidades de lo dispuesto en la Ley No.183-02 que aprueba la Ley Monetaria y Financiera. Otra de sus funciones es requerir la constitución de provisiones para cubrir riesgos; exigir la regularización de los incumplimientos a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes; e imponer las correspondientes sanciones, a excepción de las que aplique el Banco Central en virtud de la Ley anteriormente mencionada.

3.20.1 Entidades de Intermediación Financiera Autorizadas por la Superintendencia de Bancos:

Bancos Múltiples:

- Banco de Reservas de la República Dominicana- Banco de SERVIC
- The Bank of Nova Scotia.
- Citibank, N.A
- Banco Popular Dominicana, S.A.-Banco Múltiple

- Banco Múltiple BHD León S.A
- Banco Múltiple Santa Cruz,S.A
- Banco Múltiple Caribe Internacional S.A
- Banco Múltiple BDI, S.A
- Banco Múltiple Vimenca, S.A
- Banco Múltiple López de Haro, S.A
- Banco Múltiple de Las Américas, S.A (Bancamerica)
- Banco Múltiple Promerica De la República Dominicana S.A
- Banesco, Banco Múltiple, S.A
- Banco Múltiple Lafise S.A
- Banco Múltiple Ademi, S.A
- Banco Múltiple Bellbank,S.A
- Banco Múltiple Activo, S.A

Bancos de Ahorro y Crédito

- Banco Atlántico de Ahorro y Crédito, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Bancotui, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito BDA, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito ADOPEM, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Confisa, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Empire, S.A
- Motor Crédito, S.A, Banco de Ahorro y Crédito
- Banco de Ahorro y Crédito JMMB Bank, S.A
- Banco BACC de Ahorro y Crédito del Caribe, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Inmobiliario, S.A (BANACI)
- Banco de Ahorro y Crédito GRUFICORP, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito COFASI, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito ATLAS, S.A
- Bonanza, Banco de Ahorro y Crédito, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito FIHOGAR, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Federal, S.A

- Banco de Ahorro y Crédito Unión, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Fondesa, S.A (BANFONDESA)

Corporaciones de Crédito

- Corporación de Crédito OFICORP, S.A
- Corporación de Crédito El Efectivo, S.A
- Corporación de Crédito Oriental, S.A
- Corporación de Crédito Finanzar, S.A
- Corporación de Crédito Finatal, S.A
- Corporación de Crédito Leasing Confisa, S.A
- Corporación de Crédito Reidco, S.A
- Corporación de Crédito Monumental, S.A
- Corporación de Crédito Prestamos a las Ordenes, S.A
- Corporación de Crédito Nordestana de Prestamos, S.A
- Corporación de Crédito Prendesa, S.A
- Optima Corporación de Crédito, S.A

Asociaciones de Ahorros y Préstamos

- Asociación Popular de Ahorros y Préstamos
- Asociación Cibao de Ahorros y Préstamos
- Asociación Peravia de Ahorros y Préstamos
- Asociación Romana de Ahorros y Préstamos
- Asociación La Vega Real de Ahorros y Préstamos
- Asociación Duarte de Ahorros y Préstamos
- Asociación Maguana de Ahorros y Préstamos
- Asociación Mocana de Ahorros y Préstamos
- Asociación Bonao de Ahorros y Préstamos
- Asociación La Nacional de Ahorros y Préstamos

Entidades Públicas de Intermediación Financiera

- Banco Agrícola De la República Dominicana
- Banco Nacional de Exportaciones (BANDEX)

En este capítulo se apreciaron los principales conceptos que contribuyeron al desarrollo de esta investigación, a continuación, se presenta la metodología aplicada para el logro de los objetivos.

Capítulo IV. Delimitación del estudio

En el siguiente capítulo se presenta el diseño metodológico que se utilizó para el desarrollo de este estudio, métodos y materiales, descripción de la población y muestra, instrumento de investigación, procedimiento y por último el cronograma de las actividades que se llevaron a cabo.

4.1 Propósito del estudio

El objetivo de este estudio es analizar la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz-parapléjica en Entidades de Intermediación Financiera de República Dominicana, con el fin de conocer si las personas con paraplejía están laborando o no en Entidades de Intermediación Financiera, y si en este sector laboral se han desarrollado políticas que permitan la adecuada inclusión de esta población, así como las limitantes que impiden su inserción.

4.2 Métodos y Materiales

4.2.1 Tipo de estudio

Se ha realizado una investigación cuantitativa basada en estudios de alcance descriptivo de campo. La investigación cuantitativa es un uso de la recolección de datos, sobre la base de mediciones numéricas y análisis estadístico, modelos teóricos y pruebas de comportamiento. (Hernández Sampieri y sus colaboradores, 2010). Se elige descriptiva, ya que estos estudios tratan de especificar los atributos, características y fenómenos característica importante de cualquier análisis. Describir las tendencias de un grupo o población. (Hernández Sampieri, y sus colaboradores 2010).

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

La población para este estudio es fue de 60 Entidades de Intermediación Financiera en el período Septiembre 2017 a Enero 2018, autorizadas por la Superintendencia de Bancos de la República Dominicana.

Entidades de Intermediación Financiera Autorizadas por la Superintendencia de Bancos:

Bancos Múltiples (18):

- Banco de Reservas de la República Dominicana- Banco de SERVIC
- The Bank of Nova Scotia.
- Citibank, N.A

- Banco Popular Dominicana, S.A.-Banco Múltiple
- Banco Múltiple BHD León S.A
- Banco Múltiple Santa Cruz,S.A
- Banco Múltiple Caribe Internacional S.A
- Banco Múltiple BDI, S.A
- Banco Múltiple Vimenca, S.A
- Banco Múltiple López de Haro, S.A
- Banco Múltiple de Las Américas, S.A (Bancamerica)
- Banco Múltiple Promerica De la República Dominicana S.A
- Banesco, Banco Múltiple, S.A
- Banco Múltiple Lafise S.A
- Banco Múltiple Ademi, S.A
- Banco Múltiple Bellbank,S.A
- Banco Múltiple Activo, S.A

Bancos de Ahorro y Crédito (18)

- Banco Atlántico de Ahorro y Crédito, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Bancotui, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito BDA, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito ADOPEM, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Confisa, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Empire, S.A
- Motor Crédito, S.A, Banco de Ahorro y Crédito
- Banco de Ahorro y Crédito JMMB Bank, S.A
- Banco BACC de Ahorro y Crédito del Caribe, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Inmobiliario, S.A (BANACI)
- Banco de Ahorro y Crédito GRUFICORP, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito COFASI, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito ATLAS, S.A
- Bonanza, Banco de Ahorro y Crédito, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito FIHOGAR, S.A

- Banco de Ahorro y Crédito Federal, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Unión, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Fondesa, S.A (BANFONDESA)

Corporaciones de Crédito (12):

- Corporación de Crédito OFICORP, S.A
- Corporación de Crédito El Efectivo, S.A
- Corporación de Crédito Oriental, S.A
- Corporación de Crédito Finanzar, S.A
- Corporación de Crédito Finalta, S.A
- Corporación de Crédito Leasing Confisa, S.A
- Corporación de Crédito Reidco, S.A
- Corporación de Crédito Monumental, S.A
- Corporación de Crédito Prestamos a las Ordenes, S.A
- Corporación de Crédito Nordestana de Prestamos, S.A
- Corporación de Crédito Prendesa, S.A
- Optima Corporación de Crédito, S.A

Asociaciones de Ahorros y Préstamos (10):

- Asociación Popular de Ahorros y Préstamos
- Asociación Cibao de Ahorros y Préstamos
- Asociación Peravia de Ahorros y Préstamos
- Asociación Romana de Ahorros y Préstamos
- Asociación La Vega Real de Ahorros y Préstamos
- Asociación Duarte de Ahorros y Préstamos
- Asociación Maguana de Ahorros y Préstamos
- Asociación Mocana de Ahorros y Préstamos
- Asociación Bonaio de Ahorros y Préstamos
- Asociación La Nacional de Ahorros y Préstamos

Entidades Públicas de Intermediación Financiera (2):

- Banco Agrícola De la República Dominicana
- Banco Nacional de Exportaciones (BANDEX)

4.3.2 Muestra

La muestra de este procedimiento es no probabilística y de acuerdo con Monje (2011), esto se debe a que la elección de los sujetos es informal y se utiliza cuando se buscan características específicas y dicha muestra puede ser seleccionada por conveniencia.

Por tanto, se han seleccionado a 21 Entidades de Intermediación Financiera en donde 8 son Bancos Múltiples, 5 Bancos de Ahorros y Créditos, 4 Asociaciones de Ahorros y Préstamos, 3 Corporaciones de Crédito, y 1 Entidad Pública. Estas representan el 35 % de la población de estudio conformada por 60 Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana en el período septiembre 2017 a Enero 2018.

Bancos Múltiples (8):

- Banco de Reservas de la República Dominicana- Banco de SERVIC
- Banco Múltiple Santa Cruz,S.A
- Banco Múltiple BDI, S.A
- Banco Múltiple Vimenca, S.A
- Banco Múltiple López de Haro, S.A
- Banco Múltiple Promerica De la República Dominicana S.A
- Banco Múltiple Ademi, S.A
- Banco Múltiple Bellbank,S.A

Bancos de Ahorro y Crédito (5)

- Banco de Ahorro y Crédito ADOPEM, S.A
- Banco de Ahorro y Crédito Inmobiliario, S.A (BANACI)
- Banco de Ahorro y Crédito GRUFICORP, S.A
- Anónimo 1
- Anónimo 2

Corporaciones de Crédito (3):

- Corporación de Crédito El Efectivo, S.A
- Corporación de Crédito Nordestana de Prestamos, S.A
- Optima Corporación de Crédito, S.A

Asociaciones de Ahorros y Préstamos (4):

- Asociación Popular de Ahorros y Préstamos
- Asociación Peravia de Ahorros y Préstamos
- Asociación Mocana de Ahorros y Préstamos
- Asociación La Nacional de Ahorros y Préstamos

Entidades Públicas de Intermediación Financiera (1):

- Banco Nacional de Exportaciones (BANDEX)

4.4 Procedimiento de la investigación

El procedimiento utilizado en esta investigación fue la recolección de datos mediante encuestas con preguntas abiertas y cerradas, como fuente primaria de información. Y como fuente secundaria de información, se empleó el uso de libros, censos, tesis, leyes, manuales y reglamentos.

4.4.1 Cronograma

Actividades	2017																2018							
	Junio				Julio				Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Construcción de la bibliografía				X																				
Selección del tema de estudio				X																				
Elaboración del título del estudio			X																					
Aprobación de tema																								
Aprobación de tema											X													
Elaboración capítulo I y II					X																			
Revisión Capítulo I y II											X										X	X	X	
Elaboración Capítulo III																	X							
Revisión Capítulo III																		X			X			X
Elaboración Capítulo IV y V																	X				X			
Revisión Capítulo IV y V																		X			X	X	X	
Elaboración de encuesta													X											
Aplicación de encuesta																	X	X	X	X	X			
Elaboración Capítulo VI																		X						
Revisión Capítulo VI																						X	X	
Anexos																								X
Dedicatorias y agradecimientos																								X
Elaboración final del formato																						X		
Visitas a Bibliotecas de las Universidades: UNPHU, INTEC, UNIBE, UCSD						X		X		X				X	X			X	X		X	X	X	

4.4.2 Proceso de levantamiento de la información

Se llevó a cabo un proceso de levantamiento de la información con la aplicación de encuesta vía correo electrónico y llamadas telefónicas a las Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana.

Primero se realizaron llamadas a los Departamentos de Recursos Humanos para solicitar información sobre el procedimiento para el llenado de encuesta con fines de trabajo de grado universitario. Estas solicitudes se realizaron formalmente vía correo electrónico y/o cartas, según las políticas interna de cada organización. Posteriormente las encuestas fueron remitidas por el correo electrónico con un tiempo aproximado de 1 a 3 semanas.

4.4.3 Instrumento

Para esta investigación se utilizó como instrumento la encuesta. “una encuesta es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación” (Hernández, 2010, p132).

El instrumento de investigación fue desarrollado por las sustentantes, posteriormente validado por el asesor del tema de investigación y el coordinador de investigaciones de la Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña.

Esta encuesta estuvo compuesta por 10 preguntas cerradas y 1 pregunta abierta, en donde obteníamos información sobre la realidad estudiada.

4.4.4 Aplicación de instrumento

La encuesta se aplicó a Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana en el período Diciembre 2017 a Enero 2018. Estas fueron aplicadas envía correo electrónico y llamadas telefónicas.

Al momento de contestar las encuestas los departamentos de recursos humanos tenían la siguiente interrogante: ¿si las encuestas podían ser completadas a pesar de no tener personas con paraplejía laborando en la organización y si esto no afectaría los resultados de la investigación?, y ¿Cuánto tiempo le demoraría completar la encuesta?

4.4.5 Modelos de los instrumentos

El instrumento utilizado es la encuesta, aplicada a la muestra del estudio, se prefirió una encuesta debido a que esta consiste en ser es un estudio observacional en el cual el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario prediseñado, y no modifica el entorno ni controla el proceso que está en observación” (Hernández, et al. 2010, p 132).

Se utilizó un procedimiento estandarizado en la aplicación de la encuesta con el fin de obtener mediciones cuantitativas de calidad y altamente confiable.

Como cierre de este capítulo, la obtención de los resultados no se logró en los plazos establecidos debido a que las entidades no contestaron en el tiempo esperado, porque sus políticas internas no les permiten compartir información confidencial, sin autorización previa del área correspondiente.

A continuación se presentaran los datos recolectados de la investigación, así como, el análisis y la interpretación de los mismos contrastados con teorías existentes e investigaciones previas.

Capítulo V. Presentación de datos

Este capítulo muestra el análisis e interpretación de los resultados de las encuestas realizadas a las Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana. Además, se presentan once tablas y gráficos de forma porcentual para un mejor entendimiento del lector.

Las interpretaciones fueron sustentadas mediante leyes, reglamentos e investigaciones previas.

5.1 Análisis de los Datos

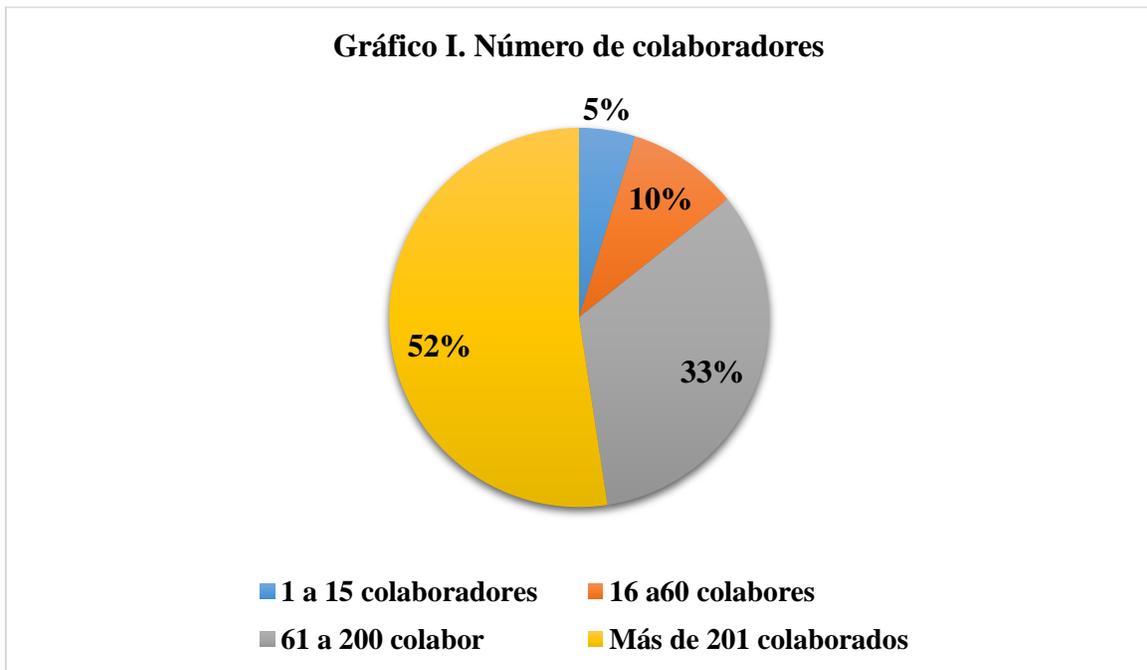
Recientemente han ocurrido cambios en la conceptualización de las personas con discapacidad, se han fortalecido políticas a nivel nacional sobre la inclusión de este grupo ocupacional. Sin embargo, las personas con paraplejía continúan enfrentando barreras que dificultan su inclusión y participación en el mercado laboral.

A continuación, se observarán los resultados de las encuestas aplicadas por medio de frecuencia, porcentajes y gráficas. La muestra utilizada fue de 21 Entidades de Intermediación Financiera de una población de 60.

Tabla I. Número de colaboradores en su empresa

Número de Colaboradores	Frecuencia	Porcentaje
1 a 15 colaboradores	1	4.8%
16 a 60 colaboradores	2	9.5%
61 a 200 colaboradores	7	33.3%
Más de 201 colaboradores	11	52.4%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta realizada a entidades de intermediación financiera de la República Dominicana en el período Septiembre 2017-Enero 2018



Fuente: Tabla I

Según los datos obtenidos el mayor porcentaje de las Entidades de Intermediación Financiera en la República Dominicana poseen más de 201 colaboradores.

Tabla II. Posee la empresa personal con parapleja

Posee la empresa personal con parapleja	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	21	100%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta realizada a entidades de intermediación financiera de la República Dominicana en el período Septiembre 2017-Enero 2018



Fuente: Tabla II

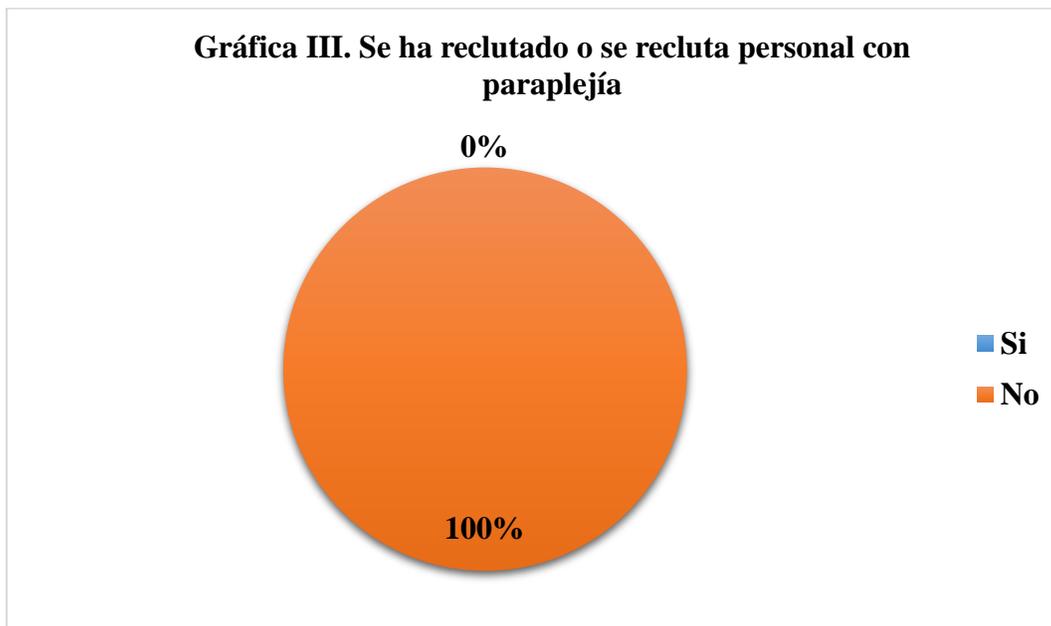
El 100% de las Entidades de Intermediación Financiera actualmente no posee colaboradores con parapleja. De acuerdo al principio II la Ley No.16-92 Código de Trabajo de la República Dominicana, toda persona es libre de dedicarse a cualquier profesión y oficio, industria o comercio permitidos por la ley. Nadie puede impedir el trabajo a los demás ni obligarlos a trabajar contra su voluntad.

De igual forma, el Art. 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2006), establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igual de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.

Tabla III. Se ha reclutado o se recluta personal con parapleja

Se ha reclutado o se recluta personal con parapleja	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	21	100%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta realizada a entidades de intermediación financiera de la República Dominicana en el período Septiembre 2017-Enero 2018



Fuente: Tabla III

Según los datos obtenidos, las Entidades de Intermediación Financiera no recluta personal con parapleja. En consecuencia, se evidencia que en el sector existe discriminación, prejuicios y estereotipos hacia las personas con parapleja.

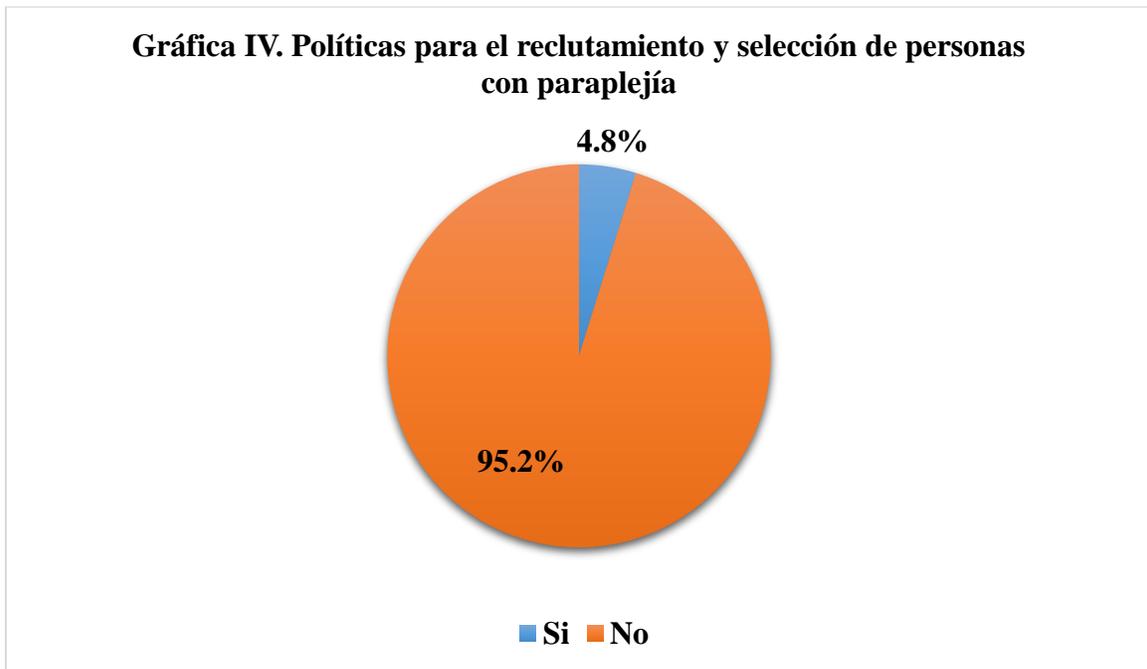
Contrario a lo establecido en el Art. 14, Párrafo I de la Ley No. 05-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana, la participación de personas con discapacidad nunca será inferior al cinco por ciento (5%) en el sector público y al dos por ciento (2%) en el sector privado. Por lo que las Entidades de Intermediación Financiera deben ser penalizadas con no menos de 5 y no más de 20 salarios mínimos por no cumplir con lo establecidos en la mencionada Ley.

Con frecuencia se piensa que las personas con discapacidad no pueden o no desean trabajar. Al igual que las personas no discapacitadas, las personas con paraplejía desean trabajar, y si se le brinda la oportunidad, pueden trabajar y lo hacen bien.

Tabla IV. Políticas para el reclutamiento y selección de personas con paraplejía

Políticas para el reclutamiento y selección de personas con paraplejía	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	4.8%
No	20	95.2%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta realizada a entidades de intermediación financiera de la República Dominicana en el período Septiembre 2017-Enero 2018



Fuente: Tabla IV

El 95.2% de las Entidades de Intermediación Financiera no poseen políticas para el reclutamiento y selección de personas con paraplejía. Esto representa una limitante al momento de reclutar personas con paraplejía ya que, las políticas son herramientas que garantizan el acceso del candidato idóneo para ocupar la vacante generada.

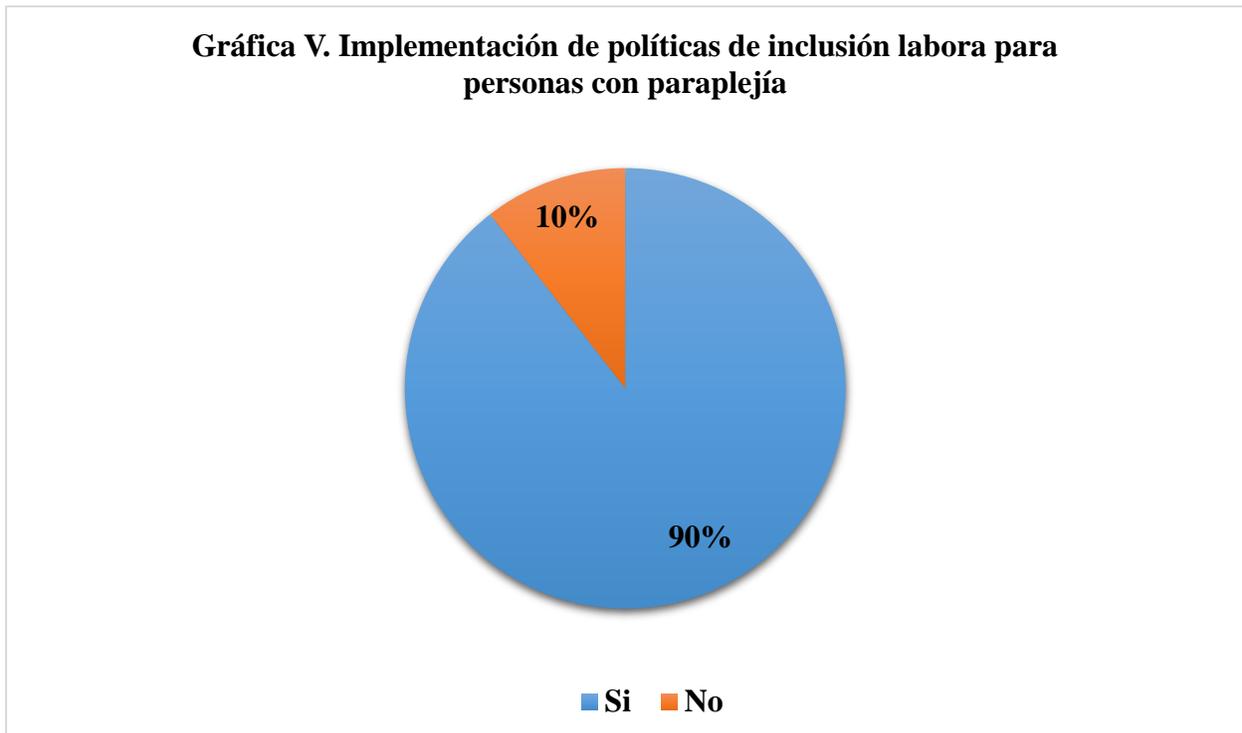
Para llevar a cabo un proceso de reclutamiento es necesario establecer normas, reglas y pasos que promuevan la participación de todos los departamentos de la organización para integrar a personas

con parapleja y que estos cuenten con las herramientas necesarias para alcanzar los niveles de productividad y eficiencia esperados. Por esto se sugiere la creación de un manual con políticas inclusivas para personas con parapleja.

Tabla V. Implementación de políticas de inclusión laboral para personas con parapleja

Implementación de políticas de inclusión laboral para personas con parapleja	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	90%
No	2	10%
Total	20	100%

Fuente: Encuesta realizada a entidades de intermediación financiera de la República Dominicana en el período Septiembre 2017-Enero 2018



Fuente: Tabla V

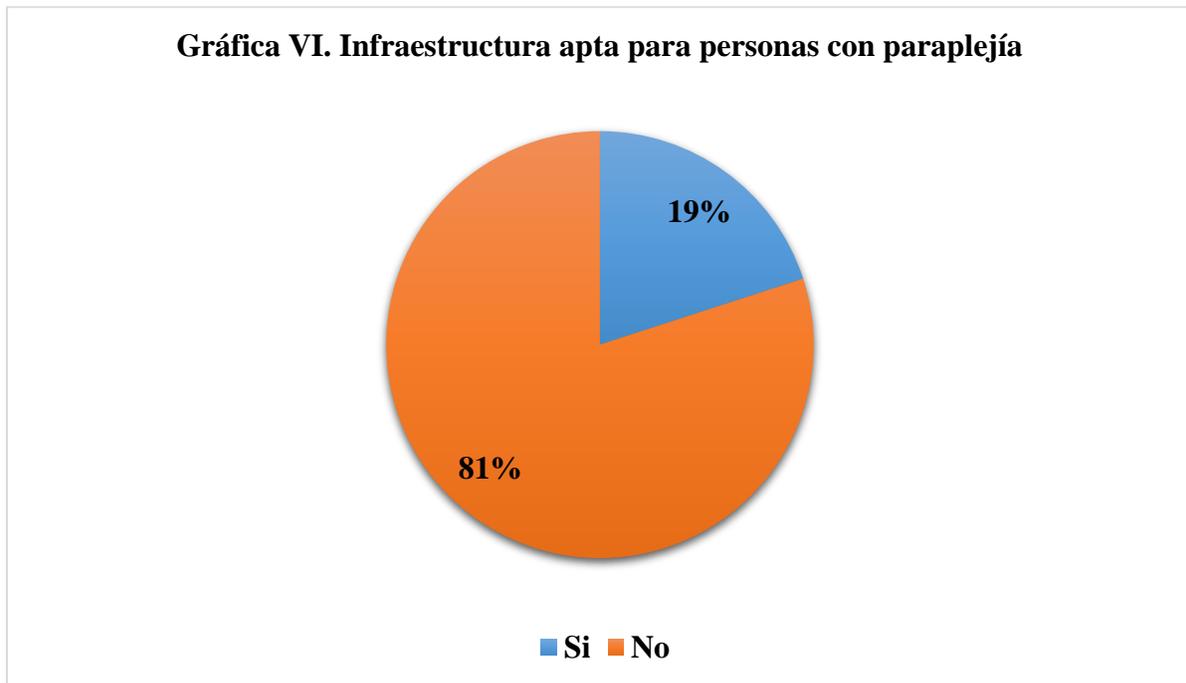
De acuerdo a los datos obtenidos 90% de las Entidades de Intermediación Financiera desean implementar políticas de inclusión para personas con parapleja. Es evidente que la mayoría de los encuestados desean crear herramientas para incluir a las personas con parapleja en un entorno laboral inclusivo libre de discriminación.

La implementación de políticas específicas de inclusión laboral para personas con paraplejía ayudaría a los reclutadores a identificar cuáles son las necesidades y los requerimientos de las personas con este tipo de discapacidad, así como mejorar la perspectiva de colocación en un puesto significativo y productivo.

Tabla VI. Infraestructura apta para personas con paraplejía

Infraestructura apta para personas con paraplejía	Frecuencia	Porcentaje
Si	4	19%
No	17	81%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta realizada a entidades de intermediación financiera de la República Dominicana en el período Septiembre 2017-Enero 2018



Fuente: Tabla VI

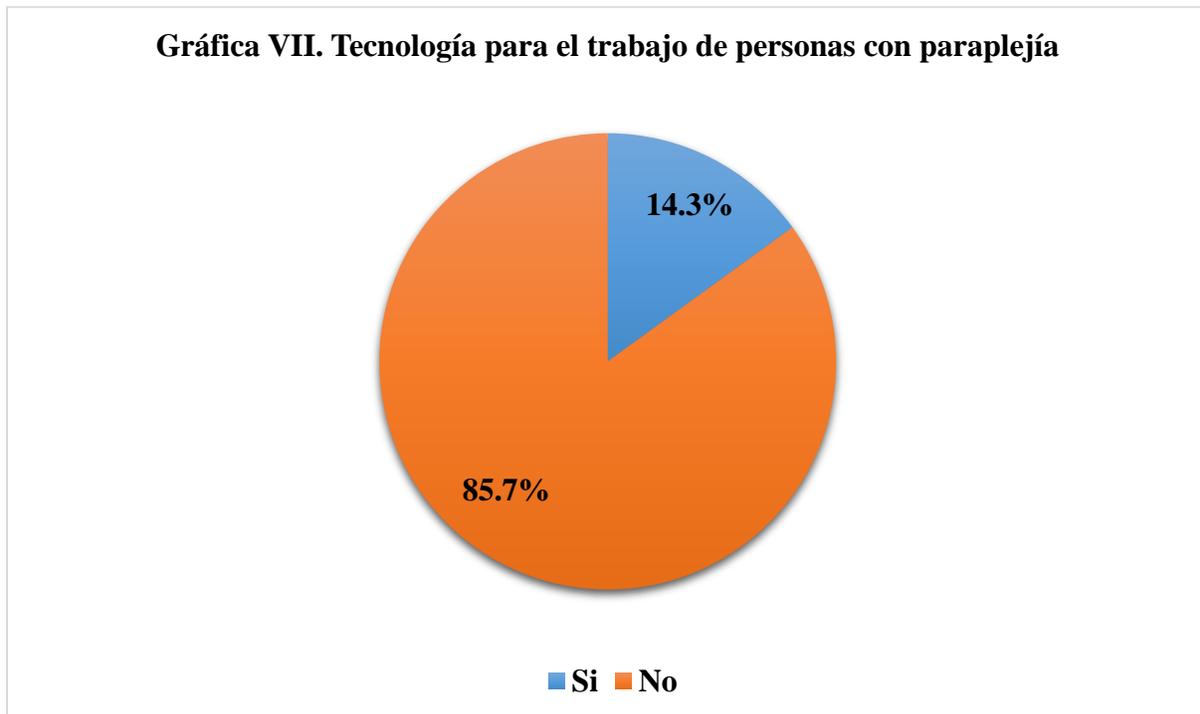
Según los datos arrojados solo el 19% de las Entidades de Intermediación Financiera posee infraestructura apta para personas con paraplejía. Lo que evidencia que las Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana, no poseen edificaciones con los requisitos mínimos que establece el Reglamento para Proyectar sin Barreras Arquitectónicas M-007, que suprime las barreras arquitectónicas que obstaculizan el proceso de rehabilitación e integración social de personas que padecen de algún grado de limitación.

Las personas con paraplejía requieren de adaptaciones arquitectónicas para poder incorporarse en el mundo laboral, tales como: rampas peatonales a la entrada y salida de la empresa, puertas automáticas, ascensores para edificaciones de más de un nivel, estacionamientos para personas con limitaciones, etc.

Tabla VII. Tecnología para el trabajo de personas con paraplejía

Tecnología para el trabajo de personas con paraplejía	Frecuencia	Porcentaje
Si	3	14.3%
No	18	85.7%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta realizada a entidades de intermediación financiera de la República Dominicana en el período Septiembre 2017-Enero 2018



Fuente: Tabla VII

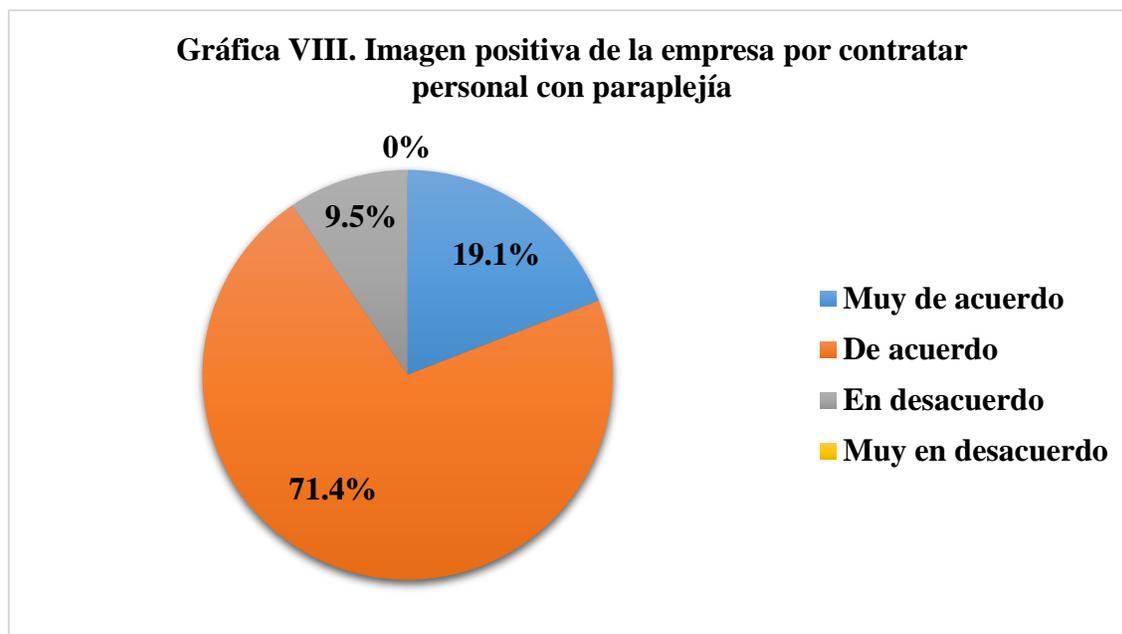
El 85.7% de las Entidades de Intermediación Financiera no cuenta con tecnología en sus áreas de trabajo para personas con paraplejía. En consecuencia se evidencia que el mayor número de Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana no posee tecnologías aptas para facilitar los medios de desplazamientos de las personas con paraplejía.

Para lograr la inclusión de personas con paraplejía se necesita desarrollar herramientas que los ayuden hacer autónomos y a no depender de un acompañante para realizar sus tareas diarias.

Tabla VIII. Imagen positiva de la empresa por contratar personal con paraplejía

Imagen positiva de la empresa por contratar personal con paraplejía	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	4	19.1%
De acuerdo	15	71.4%
En desacuerdo	2	9.5%
Muy en desacuerdo	0	0%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta realizada a entidades de intermediación financiera de la República Dominicana en el período Septiembre 2017-Enero 2018



Fuente: Tabla VIII

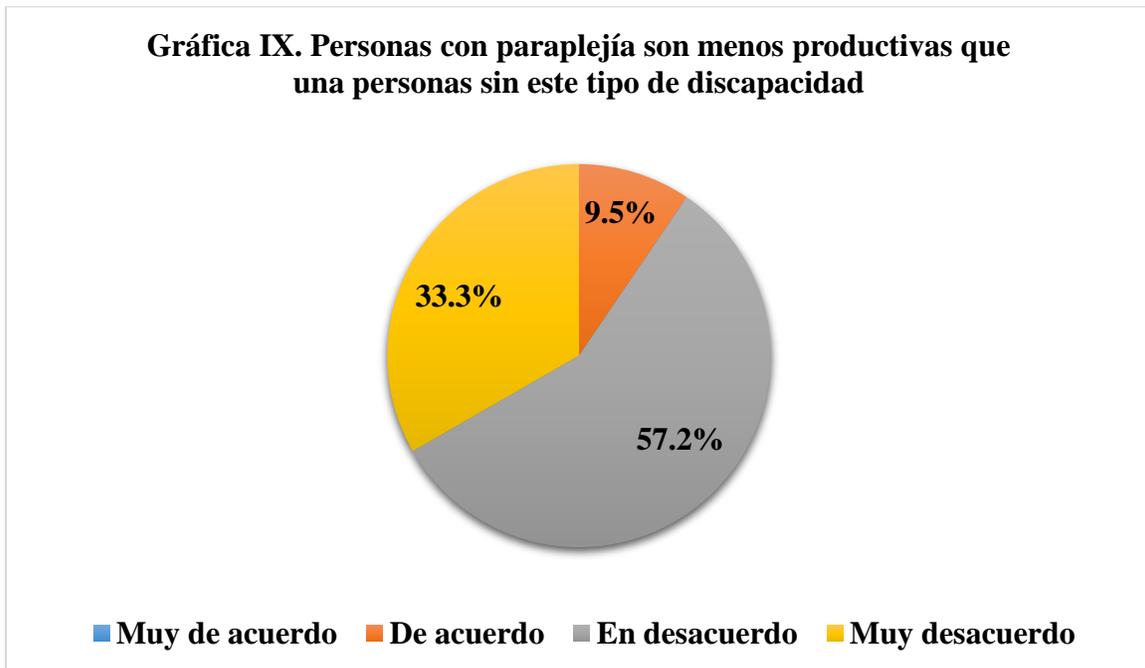
Según los datos obtenidos el 71.4% de las Entidades de Intermediación Financiera están de acuerdo en que contratar personal con paraplejía impactaría positivamente la imagen de la empresa, seguido de un 19.1% con muy de acuerdo y un 9.5% en desacuerdo. Lo que evidencia que la mayoría de las Entidades de Intermediación Financiera de República Dominicana está de acuerdo en que contratar personal con paraplejía proporcionaría una buena imagen de su empresa.

Lo que implica un avance en responsabilidad socio empresarial en un país tradicionalista y que se resiste a los cambios. El contratar personal con paraplejía trae consigo una serie de beneficios como: mejorar el clima laboral, promover el trabajo en equipo, comprometer más a los colaboradores y mejorar la reputación corporativa.

Tabla IX. Personas con paraplejía son menos productivas que una persona sin este tipo de discapacidad

Personas con paraplejía son menos productivas que una persona sin este tipo de discapacidad	Frecuencia	Porcentaje
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	2	9.5%
En desacuerdo	12	57.2%
Muy en desacuerdo	7	33.3%
Total	21	100%

Fuente: Encuesta realizada a entidades de intermediación financiera de la República Dominicana en el período Septiembre 2017-Enero 2018



Fuente: Tabla IX

Según los datos arrojados el 57.2% de las Entidades de Intermediación Financiera está en desacuerdo en que las personas con paraplejía son menos productivas que una persona sin este tipo de discapacidad, de igual forma el 33.3% está en muy en desacuerdo.

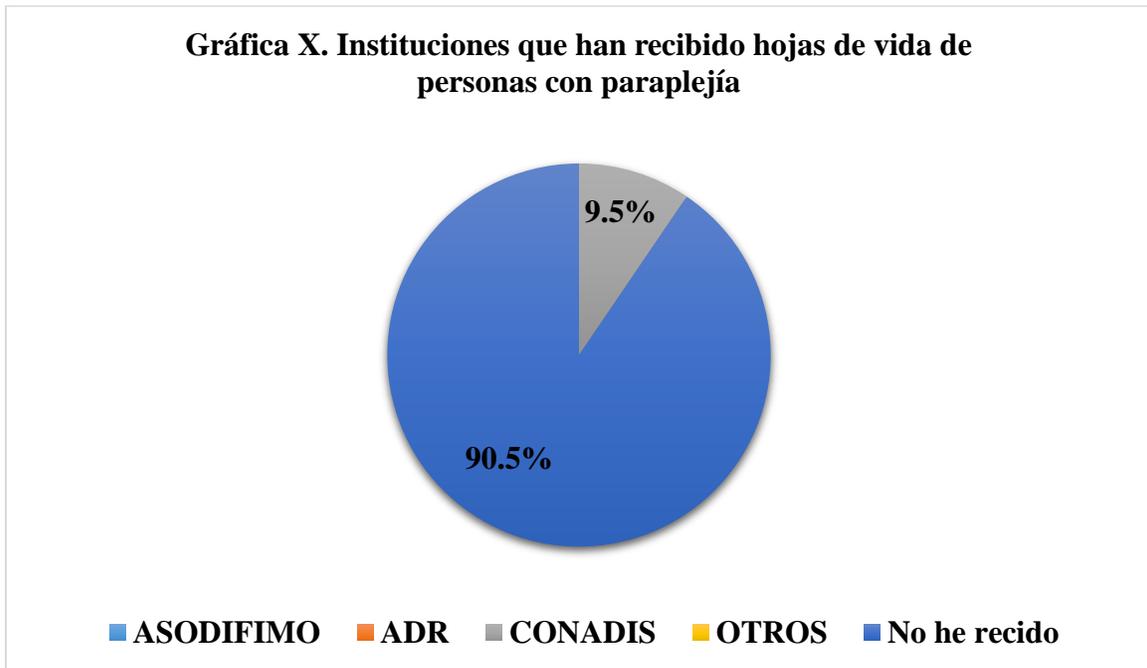
El mayor porcentaje de las Entidades de Intermediación Financieras de la República Dominicana cree que el tener paraplejía no limita al colaborador para realizar su trabajo de forma productiva.

La paraplejía inmoviliza las piernas, pero las personas pueden adaptarse al entorno laboral cuando las organizaciones realizan acomodaciones en el medio físico para la eliminación de barreras que dificultan su adecuado desenvolvimiento.

Tabla X. Instituciones que han referido hojas de vida de personas con paraplejía

Instituciones que han referido hojas de vida de personas con paraplejía	Frecuencia	Porcentaje
Asociación de Personas con Discapacidad Físico-Motora(ASODIFIMO)	0	0%
Asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR)	0	0%
Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)	2	9.5%
Otros	0	0%
No he recibido	19	90.5%
Total	21	100

Fuente: Encuesta realizada a entidades de intermediación financiera de la República Dominicana en el período Septiembre 2017-Enero 2018



Fuente: Tabla X

El 9.5% de las Entidades de Intermediación Financiera ha recibido hojas de vida del CONADIS, mientras que el 90.5% nunca ha recibido hojas de vida de instituciones dedicadas a promover la participación de personas discapacitadas en la República Dominicana. Lo que demuestra que una de las limitantes en la inserción laboral de personas con discapacidad es que las entidades no reciben hojas de vida de este grupo poblacional.

Cuando el CONADIS según el Art. 14, Párrafo I de la Ley No. 05-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana, debe procurar que las instancias públicas y privadas garanticen la participación y la inclusión laboral de personas con este tipo de discapacidad.

Tabla XI. Inserción laboral de personas con paraplejía

Inserción de personas con paraplejía		
Positivo	Negativo	Neutro
Oportunidad	Discriminación	Políticas
Inclusión laboral		Instalaciones
Capacidad		Derechos
Iniciativa		Campañas internas
Desarrollo		
Apoyo		
Aporte		
Habilidades		

Fuente: Encuesta realizada a entidades de intermediación financiera de la República Dominicana en el período Septiembre 2017-Enero 2018

Según la mayoría de las respuestas de las Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana, es que la inserción laboral de personas con paraplejía es una buena oportunidad para demostrar que esta población tiene los mismos derechos de insertarse en el mercado laboral bajo un ambiente libre de discriminación, donde puedan desarrollar sus habilidades y capacidades.

Una minoría contestó que son pocas las organizaciones que poseen políticas para la inserción laboral de personas con paraplejía en República Dominicana, para no decir ninguna. Por el momento no tendrían inconvenientes en contratarlos, sin embargo no es solo una responsabilidad de ellos como empleadores, sino que es una responsabilidad social dar a conocer esta temática.

Para dar cierre a este capítulo las sustentantes, según los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a las Entidades de Intermediación Financiera en la República Dominicana, pueden comentar lo siguiente: hasta el momento no se recluta y no se ha reclutado personal con paraplejía,

existe cierta resistencia al realizar cambios en las infraestructuras de las entidades y adaptaciones tecnológicas para las personas con paraplejía.

Así mismo, las Entidades desean incluir dentro de sus políticas organizacionales la inserción laboral de personas con paraplejía, pero no cuentan con las herramientas necesarias para el desarrollo de las mismas, actualmente solo un 9.5% recibe hojas de vida de este tipo de discapacidad por parte del CONADIS.

Para una mejor comprensión y percepción de los datos se decidió presentar los gráficos en forma de pastel. Como elemento final se presentará la conclusión e interpretación de los resultados de esta investigación

Capítulo VI. Conclusión

En el siguiente capítulo se presenta la interpretación y conclusión de los resultados obtenidos con la finalidad de dar recomendaciones sobre la problemática con relación al tema de investigación: ¿Cuál es la situación actual de la inserción laboral de las personas con discapacidad motriz-parapléjica en entidades de intermediación financiera de República Dominicana, en el período Septiembre 2017- Enero 2018?

6.1. Conclusión

La inclusión laboral de personas con paraplejía no es más que respetar los derechos de las personas con esta discapacidad, eliminando las barreras arquitectónicas, tecnológicas y culturales que le impiden la participación autónoma en el mundo laboral.

Actualmente este es un problema preocupante en el país debió a la alta tasa de desempleo de personas discapacitadas. Según ENHOGAR 2013, el 66% de las personas con discapacidad de la República Dominicana no trabaja.

La Organización Mundial de la Salud OMS estima que aproximadamente 660 millones de personas, (el 10% de la población mundial) tiene alguna discapacidad, de ellos, más de 400 millones de personas viven en los países en desarrollo. De los más de 60 millones de personas con discapacidad en el mundo, el 80% vive en países pobres. (Consejo Nacional sobre Discapacidad, 2012)

Ante tal panorámica se estima que el número de personas con discapacidad aumentará 120% en los próximos 30 años en los países del sur. Mientras que el índice de crecimiento de personas con discapacidad en los países del norte será de 40% durante ese mismo período. (Consejo Nacional sobre Discapacidad, 2012)

Así mismo, según los datos arrojados en esta investigación, las Entidades de Intermediación Financiera no cuentan con las herramientas y procesos necesarios para la contratación de personal con paraplejía en igualdad de condiciones y oportunidades que aquellos candidatos que no poseen una limitación física.

Con estos datos queda en evidencia que la problemática de la inclusión laboral de personas con paraplejía seguirá en aumento, por lo tanto como profesionales del área de psicología industrial lo que nos compete es promover el empleo de personas con paraplejía y cualquier otro tipo de

discapacidad en la República Dominicana. Y de igual forma, divulgar términos específicos que dignifiquen a las personas con discapacidad.

Otro de los elementos claves que hay que tomar en cuenta para asegurar la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral es asegurar su efectiva integración con el entorno, por desgracia uno de los efectos de la discapacidad que provoca más exclusión es la disminución de las capacidades de las personas para interactuar con el entorno

El contratar personas con discapacidad no es una cuestión de calidad sino de reclutar el mejor candidato para la organización y estar convencidos de que esta puede contribuir al plan estratégico de la empresa.

Para una adecuada inclusión laboral de personas con paraplejia en Entidades de Intermediación Financiera se requiere de la creación de políticas y campañas internas que promuevan la creación de instalaciones accesibles para personas con este tipo de discapacidad.

Es importante recalcar que hay personas que en el transcurso de su vida laboral han adquirido una discapacidad y no por ello están obligadas a renunciar.

De acuerdo al primer objetivo: Se determinó que no existen personas con paraplejía laborando en las Entidades de Intermediación Financiera en la República Dominicana. De continuar este hecho cada año seguirá en aumento la tasa de desempleo de personas con discapacidad en República Dominicana.

La constitución de la República Dominicana establece que el estado propiciara la integración laboral de personas con discapacidad. Así mismo, la Ley Orgánica sobre Discapacidad No. 05-13, establece que en la nómina del sector privado la inserción laboral de personas con discapacidad nunca deberá ser menor al 2%.

De igual forma, el Art. 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU (2006), establece que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igual de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible a las personas con discapacidad.

El 2 de Diciembre del 2016, entró en vigencia la mencionada ley y con ella se dio inicio al plazo para que las empresas privadas inicien la contratación de trabajadores discapacitados, este plazo tiene un máximo de 3 años y hasta la fecha no se ha logrado alcanzar la meta.

Con respecto segundo objetivo: Las principales limitantes que impiden a la contratación de personas con paraplejía en Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana, son: No existen infraestructuras y tecnologías adecuadas para la realización de sus labores. Las entidades no reciben las hojas de vida de las instituciones dedicadas a promover la participación de personas discapacitadas en la República Dominicana.

Los efectos de dichas limitaciones causan la exclusión laboral de las personas con paraplejía en Entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana.

No se trata de adaptar sino de diseñar edificaciones y espacios accesibles para todos de forma tal, que cualquier persona incluso las que no tienen discapacidad pueda realizar sus actividades laborales de forma autónoma, segura y cómoda.

Y en cuanto al tercer objetivo: Se determinó que el 4.8% de las Instituciones de Intermediación Financiera de la República Dominicana, no poseen políticas para el reclutamiento y selección de personas con paraplejía. Sin políticas de reclutamiento y selección los reclutadores de las Entidades Financieras de la República Dominicana no sabrán cuales son los lineamientos necesarios para la adecuada contratación de personal con paraplejía, este proceso es crucial para el buen desempeño de toda organización para la adecuada colocación de personal.

Al finalizar esta investigación las sustentantes, analizaron la situación actual de la inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz-parapléjica en entidades de intermediación financiera de República Dominicana, arribando a la siguiente conclusión: el 100% de las entidades de Intermediación Financiera de la República Dominicana no recluta, ni ha reclutado personal con paraplejía.

Actualmente la puesta en marcha de la Ley Orgánica No.05-13 sobre Igual de Derecho de Personas con Discapacidad, no logra responder a las demandas de las personas con paraplejía en la República Dominicana. Se evidencia cuando los resultados obtenidos arrojan que el 100% de las entidades de intermediación financiera no posee colaboradores con paraplejía. Contrario a lo establecido en el Art. 14, Párrafo I de la Ley Orgánica No. 05-13, la participación de personas con

discapacidad nunca será inferior al cinco por ciento (5%) en el sector público y al dos por ciento (2%) en el sector privado.

Como oportunidad de mejora se puede recalcar que el 90.5% de las entidades de intermediación financiera no reciben hojas de vida de personas con paraplejía, cuando el CONADIS es el único responsable de garantizar la participación y la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Es lamentable que este tipo de acción sea una de las limitaciones que lleva este tipo de población a perder la oportunidad de insertarse en el mundo laboral, cuando la mayoría se encuentra en edad productiva y son cabezas de familia que requieren de un empleo para sustentarlas.

6.2 Recomendaciones

1. Las Entidades de Intermediación Financiera deben crear un sistema tecnológico que le facilite a las personas con paraplejía realizar las tareas su puesto de trabajo de forma autónoma.
2. El CONADIS y ADR deberán realizar talleres en las Entidades de Intermediación Financiera sobre La Responsabilidad Socio Corporativa y Paraplejía, para que estas los integren de manera voluntaria y a su vez conozcan los beneficios que aporta a nivel de clima laboral e imagen empresarial contratar este tipo de personas.
3. Las Entidades de Intermediación Financiera deben realizar modificaciones en la estructura de sus organizaciones para la accesibilidad de personas con paraplejía tal como lo establece el Reglamento para Proyectar sin Barreras Arquitectónicas R-007 de la República Dominicana.
4. Los Departamento de Recursos Humanos de las Entidades de Intermediación Financiera debe crear una base de datos donde se nucleen perfiles idóneos de personas con paraplejía para ocupar posiciones en Entidades de Intermediación Financiera.
5. El CONADIS debe brindar asesoramiento a las Entidades de Intermediación Financiera para facilitar la inclusión laboral de personas con paraplejía, cambiando las creencias erróneas infundadas sobre las personas con paraplejía.
6. Los Departamentos de Recursos Humanos de las Entidades de Intermediación Financiera deben realizar talleres, charlas y campañas de integración para enseñar a sus colaboradores a convivir con personas con paraplejía, transformando la diversidad en lo cotidiano.

7. El CONADIS en conjunto con el Ministerio de Trabajo deberán crear campañas para dar a conocer la Ley No.05-13 sobre la discapacidad y de esta forma proporcionarles las herramientas necesarias a las personas con discapacidad para que puedan exigir sus derechos como ciudadanos dominicanos de insertarse en el mercado laboral.
8. Los Departamentos de Recursos Humanos de las Entidades de Intermediación Financiera deben crear un manual de políticas y procedimientos de inclusión laboral para personas con paraplejía, donde se establezca por escrito los pasos necesarios para la adecuada integración de personas con este tipo de discapacidad y de esta forma contar con las herramientas necesarias para alcanzar los objetivos de productividad y eficiencia esperados. Asegurando que ninguna oferta de trabajo o proceso de selección realizado por la organización implique discriminación alguna por razón de discapacidad.
9. El Ministerio de Trabajo de la República Dominicana y el CONADIS deberán validar el cumplimiento de la cuota laboral en las Entidades de Intermediación Financiera y aplicar la penalización según el Artículo 141 de la Ley No.05-13, de no menos de cinco y no más de veinte salarios mínimos a las Entidades de Intermediación Financiera que en su estructura organizativa no contemplen la contratación de personas con paraplejía.
10. Los Departamento de Recursos Humanos de las Entidades de Intermediación Financiera deberán crear y promocionar programas de pasantías universitarias para estudiantes de término con paraplejía donde se les brinde la oportunidad de adquirir su primera experiencia laboral.
11. El CONADIS deberá realizar campañas de concientización y sensibilización social utilizando los principales medios de comunicación en la República Dominicana: Radio, televisión y redes sociales. Para que la población dominicana entienda que a las personas con paraplejía a pesar de tener una limitación física pueden desarrollarse en el mercado laboral.
12. La sociedad dominicana deberá incluir y animar a las personas con discapacidad a participar en actividades que tengan roles similares a los de los individuos que no poseen algún tipo de discapacidad, contribuyendo a una sociedad más justa y solidaria.
13. Las Entidades de Intermediación Financiera deberán implementar instrumentos de evaluaciones técnicas y/o psicológicas para el proceso de selección de candidatos con paraplejia que se adapte a las necesidades.

14. El Departamento de Recursos Humanos de las Entidades de Intermediación Financiera deberán diseñar un Programa de Inducción que le permita las personas con paraplejía sentirse identificados con la organización y a su vez realizar recorridos por las instalaciones adecuadas a su limitación física.
15. Los Departamento de Recursos Humanos de las Entidades de Intermediación Financiera deberán crear planes de carrera y sucesión para personas con paraplejía y así fomentar el desarrollo y crecimiento interno.
16. Las Entidades de Intermediación Financiera deberán desarrollar planes de comunicaciones internas accesibles y coherentes con la cultura y valores de la organización para personas con paraplejía.

Bibliografía

- Alcedo, A. y. (1995). *Las personas con discapacidad física*. Madrid.
- Álvarez, Y. (4 de Septiembre de 2017). Sistema financiero dominicano conmas de 39,000 empleos. Obtenido de <https://www.eldinero.com.do/46792/sistema-financiero-dominicano-emplea-a-mas-de-39000-personas/>
- ARQ, C. C. (25 de 06 de 2012). *www.ciudadaccesible.cl*. Obtenido de http://www.ciudadaccesible.cl/wp-content/uploads/2012/06/manual_accesibilidad_universal1.pdf
- Asociación Dominicana de Rehabilitación. (2015). *Guía de responsabilidad socio corporativa, para la contratación de personas con discapacidad*. Santo Domingo.
- ASODIFIMO . (2013). *Dercho de las personas con discapacidad en República Dominicana* . Santo Domingo .
- Banco Central . (03 de 12 de 2002). Ley No. 183-02 que aprueba la Ley Monetaria y Financiera.
- Castro, A. (20 de Junio de 2017). Limitantes para la inclusión laboral personas discapacitadas. *Periódico Hoy*. Obtenido de <http://hoy.com.do/limitantes-para-la-inclusion-laboral-personas-discapacitadas/>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El capital de las organizaciones*. Distrito Federal , México .
- Congreso Nacional. (16 de 01 de 2013). Ley 05-13 Sobre Discapacidad en la República Dominicana. *Ley 05-13 Sobre Discapacidad en la República Dominicana*. Santo Domingo, Distrito Nacional, República Dominicana.
- Consejo Nacional sobre Discapacidad. (2012). *Memorias 2004-2012 - Consejo Nacional sobre Discapacidad*. Santo Domingo .
- De la Cruz, I. (2011). *Gestión de Recursos Humanos*. Madrid, España: Cristina Prada Díez.
- De Lorenzo, R. (2014). El futuro de los discapacitados en el mundo: eL empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 74.
- Discapacidad, C. N. (2012). *Memorias 2004-2012*. Santo Domingo: Kreo Publicidad.
- Estadística, O. N. (Abril de 2013). Panorama Estadístico. Departamento de Investigación. *Población con Discapacidad en República Dominicana: un acercamiento a partir del IX Censo Nacional De Población y Vivienda 2010(55)*, 5, 2. Santo Domingo, República Dominicana: Oficina Nacional de Estadística.
- Fundacion ONCE. (2009). Guía de responsabilidad social empresarial y discapacidad de la fundación ONCE.

- Heron, R. y. (2003). *Cómo ayudar a las personas con discapacidad a encontrar un empleo*. Madrid, España: Caribbean Edition.
- Martín Caro y Rosa A. (1999). *Discapacidad motora: intervención, instrucción y desarrollo*. Madrid.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2013). *Manual de buenas practicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Ecuador.
- Ministerio de Trabajo . (2017). *www.ministeriodetrabajo.gob.do*. Obtenido de <http://www.ministeriodetrabajo.gob.do/index.php/sobre-nosotros/quienes-somos>
- Ministerio de Trabajo. (1992). *Código de Trabajo de la República Dominicana*. Santo Domingo.
- MOCP. (2011). Reglamento para el diseño de medios y circulación vertical en edificaciones . *R-031*.
- MOPC . (08 de 1991). Reglamento para proyectar sin barras arquitectónicas. *R-007*. Santo Domingo , Distrito Nacional .
- Naciones Unidas. (2000). *Naciones Unidas - Centro de Información* . Obtenido de http://www.cinu.org.mx/ninos/html/onu_n.htm
- Oficina Nacional de Estadística. (2014). *Encuesta Nacional de Hogares de Propósito Múltiples ENHOGAR 2013: informe Genral*. Santo Domingo.
- Oficina Nacional de Estadística, Rep.Dom. (2014). *Encuesta Nacional de Hogares de Propósito Múltiples ENHOGAR 2013: informe Genral*. Santo Domingo: Oficina Nacional de Estadística (ONE).
- OMS. (2017). *www.who.int*. Obtenido de <http://www.who.int/toc/disabilities/es/>
- Ordóñez, C. (2 de Julio de 2011). Breve análisis de la inserción laboral de personas con discapacidad en el Ecuador. *ALTERIDAD. Revista de Educación*, 6(2), 145.
- Organización Mundial de Trabajo . (2017). *www.ilo.org*. Obtenido de <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>
- Robert Heron y Bárbara Murray. (2003). *Cómo ayudar a las personas con discapacidad a encontrar empleo. Guía práctica - Edición de América Latina* . Uruguay .
- Secretaría de Educación Pública . (2012). *Educación pertinente e inclusiva. La discapacidad en educación indígena*. México.
- Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (2012). *Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012*. Distrito Federal, México .
- Unión Europea. (2001). *Libro Verde*. Bruselas.

Universidad Austral de Chile. (2013). *Manual de gestión inclusiva de emergencias: derechos humanos de las personas con discapacidad durante emergencias*. Chile.

Universitat de les Illes Balears. (2018). *Universitat de les Illes Balears*.

www.who.int. (2017). Obtenido de <http://www.who.int/about/es/>

Anexos

Anexo 1. Encuesta aplicada a las Entidades de Intermediación Financiera.

Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña



Facultad de Humanidades
Escuela de Psicología

Somos estudiantes de término de Psicología industrial de la UNPHU, en este momento nos encontramos en la fase final de nuestro trabajo de investigación sobre la inserción laboral de personas con paraplejía. A continuación se encuentran algunas interrogantes del tema, su opinión es importante para nosotras.

1. Numero de colaboradores en su empresa
 - A. 1 a 15 colaboradores
 - B. 16 a 60 colaboradores
 - C. 61 a 200 colaboradores
 - D. Más de 201 colaboradores

2. ¿Actualmente posee la empresa personal con paraplejía?
 - A. Si
 - B. No

¿Cuántas? _____

3. ¿Según los registros del Departamento de Gestión Humana, la institución ha reclutado o recluta personal con paraplejía?
 - A. Si
 - B. No

4. ¿Posee la institución políticas para el reclutamiento y selección de personas con paraplejía?
 - A. Si
 - B. No

5. ¿Le gustaría implementar políticas en la empresa para la inclusión de personas con paraplejía? (Solo responder si la respuesta anterior es B)
 - A. Si
 - B. No

6. ¿Posee la empresa infraestructura apta para personas con paraplejía?
 - A. Si
 - B. No

7. ¿Posee la institución tecnología para el trabajo de personas con paraplejia?
A. Si
B. No
8. ¿Considera usted que impactaría positivamente la imagen de la institución contratar personal con paraplejia?
A. Muy de acuerdo
B. De acuerdo
C. En desacuerdo
D. Muy en desacuerdo
9. ¿Considera usted que una persona con paraplejia es menos productiva que una persona sin este tipo de discapacidad?
A. Muy de acuerdo
B. De acuerdo
C. En desacuerdo
D. Muy en desacuerdo
10. ¿Alguna de estas instituciones le ha referido hojas de vida de personas con paraplejia?
A. Asociación de Personas con Discapacidad Físico – Motora (ASODIFIMO)
B. Asociación Dominicana de Rehabilitación (ADR)
C. Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS)
D. Otros _____
F. No he recibido
11. ¿Qué le parece la inserción laboral de personas con paraplejia?

Firma: _____

Fecha: _____

Anexo 2. ¿Qué le parece la inserción laboral de personas con paraplejía?

Encuestado 1: De acuerdo, se les debe dar la oportunidad a las personas con esta condición.

Encuestado 2: Sería una oportunidad interesante de demostrar que todos tenemos el mismo derecho, sin importar las limitaciones que pueden presentar.

Encuestado 3: No estamos en contra de contratar personal con esta condición, pero por el momento no está dentro de los perfiles.

Encuestado 4: Nos parece una buena iniciativa.

Encuestado 5: Sería una oportunidad para que esas personas puedan desarrollarse en la sociedad, llegando a sentirse útiles a la vez que aumentan su autoestima.

Encuestado 6: Buena iniciativa, en caso de una institución considerar esta iniciativa debe realizar campañas internas y adecuar sus instalaciones.

Encuestado 7: Es una buena iniciativa que comiencen a implementar la inclusión.

Encuestado 9: Es una buena forma de inclusión.

Encuestado 10: Podría ser una opción.

Encuestado 11: Tener personas con discapacidad física cualquiera que sea su condición, entiendo abre a la sensibilidad institucional desde el apoyo a la diversidad y la responsabilidad social.

Entiendo que es deber dar oportunidades iguales a todas las personas, si cognitivamente están en condiciones óptimas para realizar un trabajo.

Encuestado 12: Es un buen aporte para la sociedad.

Encuestado 13: No solo las personas con paraplejía se le pueden dar la oportunidad de tener un trabajo digno, sino también a otras personas con otros tipos de discapacidades claro está de acuerdo

a sus habilidades y áreas que verdaderamente se puedan desarrollar. La realidad es que son pocas las organizaciones por no decir ninguna.

Encuestado 14: Es muy buena iniciativa, las personas con discapacidad tienen las capacidades de desarrollarse en un ambiente laboral.

Encuestado 15: La inclusión laboral es una buena iniciativa que todos debemos comenzar a realizar.

Encuestado 16: Dentro de sus políticas está la no discriminación, por lo que esto de acuerdo con la temática.

Encuestado 17: Considero que se les puede brindar la oportunidad de evaluarlos para conocer sus destrezas y habilidades.

Encuestado 18: Es muy positiva, la mayoría de los trabajos de oficina podrían ser desarrollados por personas con esa condición.

Encuestado 19: Mi opinión es que debería existir una política de inserción labor para toda persona capaz de realizar una labor, en el caso específico de los parapléjicos son personas que han perdido la movilidad de sus piernas, pero tienen plena capacidad de sus demás funciones tanto físicas como cognitivas, al darle a una persona con esta condición la oportunidad de ganarse su sustento honradamente le damos la oportunidad de mejorar su salud emocional y a no verse como una carga para los demás, y más en países como el nuestro en el que no contamos con una política estatal de ayuda para personas discapacitadas.

Encuestado 20: Un gran apoyo a la sociedad e iniciativa para otras personas con problemas parecidos.

Encuestado 21: Muy importante, es necesario.

