



Plan Estratégico Institucional 2023-2026



Santo Domingo, D.N , Julio 2022

EQUIPO DE TRABAJO

DIRECTORIO NACIONAL

CONDUCCIÓN GENERAL

Dr. Osvaldo Canario.
Director Ejecutivo.

COORDINACIÓN TÉCNICA GENERAL DEL PLAN ESTRATÉGICO

Licda. Susan Cornielle Caamaño
Encargada de Planificación y Desarrollo

ASESOR DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

Pedro L. Guerrero C.

EQUIPO TÉCNICO

| | |
|------------------------|---|
| Cristina Amiama | Directora Técnica |
| José Ramón Rodríguez | Asesor |
| Susan Cornielle | Encargada del Dpto. de Planificación y Desarrollo |
| Rubén Mathis | Asesor |
| Victor Valdez | Director Administrativo y Financiero |
| Lisette Batista | Encargada Administrativa |
| Dilena De Jesús | Asesora |
| José Rojas | Analista de Recursos Humanos |
| Alma Ferrera | Encargada de División de Desarrollo de Normativas |
| Gisselle Mateo | Analista de Accesibilidad |
| Pablo Taveras | Asesor |
| Arabelly Villar | Analista de Presupuesto |
| Valery Bobadilla | Encargada del Dpto. de Políticas Públicas |
| Johanna Arias | Encargada de División de Inclusión Laboral |
| Katherine Rodríguez | Encargada de División de Inclusión Educativa |
| Maritza Botier | Consultora Jurídica |
| Aldy De La Cruz | Encargada de Fortalecimiento de Asociaciones sin Fines de Lucro |
| Bienvenido Zorrilla | Analista Financiero |
| Ivelisse Villavicencio | Encargada de División de Sensibilización |
| Ramona Pujols | Coordinadora Técnica |

| | |
|-------------------------|--|
| Anneris Mejía | Encargada de Sección de Asistencia Legal |
| Domingo Asensio | Abogado I |
| Pedro Pablo Rosario | Gestor de Protocolo |
| Diana Mazara | Gestora de Redes Sociales |
| Mercedes Pujols | Contadora |
| Samila Fernández | Técnico en Compras y Contrataciones |
| Ynes Méndez | Analista Financiera |
| Joel Cid | Soporte Técnico |
| Silvia Hernández | Abogada II |
| Eulisa Fermín Hernández | Analista de Planificación y Desarrollo |
| Paola Rodríguez | Supervisora de Almacén y Suministro |

EQUIPO DE APOYO

| Nombre | Departamento |
|-------------------------|------------------------------|
| Diana Mazara | Comunicaciones |
| Manuelisa Ramírez | Dirección Técnica |
| Ramón Ignacio Mella | Administrativo y Financiero |
| Eulisa Fermín Hernández | Planificación y Desarrollo |
| Samila Fernández | Compras y Contrataciones |
| Ynés Méndez | Compras y Contrataciones |
| Joel Cid | Tecnología de la Información |

SIGLAS Y ACRÓNIMOS

| | |
|---------|---|
| END | Estrategia Nacional de Desarrollo |
| PNPSP | Plan Nacional Plurianual del Sector Público |
| MEPyD | Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo |
| PEI | Plan Estratégico Institucional |
| POA | Plan Operativo Anual |
| SGC | Sistema de Gestión de Calidad |
| ODS | Objetivo de Desarrollo Sostenible |
| CDPD | Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad |
| CONADIS | Consejo Nacional de Discapacidad |
| SNPIP | Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública |

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| Presentación | 5 |
| Introducción | 6 |
| 1. Abordaje y estructura del Plan Estratégico Institucional del CONADIS..... | 7 |
| 1.1 Planeación por resultado y cadena de valor | 8 |
| 1.2 Diagnóstico situacional del CONADIS..... | 8 |
| 1.3 Definición de los lineamientos estratégicos y programáticos del PEI del CONADIS | 9 |
| 1.4 Alineamiento estratégico del CONADIS con la planificación global..... | 9 |
| 2. Experiencias modélicas en el contexto internacional en materia de rectoría de políticas pública para la discapacidad..... | 13 |
| 2.1 Experiencia en Chile..... | 13 |
| 2.2 Experiencia en Perú..... | 15 |
| 2.3 Experiencia en Ecuador..... | 16 |
| 2.4 Experiencia en Panamá..... | 16 |
| 2.5 Experiencia en España | 16 |
| 3. La discapacidad en el contexto de desarrollo económico, político y social de la República Dominicana | 19 |
| 3.1 Análisis de Brecha..... | 21 |
| 4. Necesidades y expectativas de los grupos de interés en torno al rol del CONADIS..... | 34 |
| 5. Análisis FODA del CONADIS..... | 35 |
| 6. Historia y Marco Legal del CONADIS | 45 |
| 7. Marco Estratégico Institucional del CONADIS..... | 46 |
| 7.1 Misión | 46 |
| 7.2 Visión..... | 46 |
| 7.3 Ejes Estratégicos del CONADIS: | 46 |
| 7.4 Objetivos Estratégicos..... | 46 |
| 7.5 Valores..... | 46 |
| 8. Alineamiento Estratégico del CONADIS con la planificación global..... | 47 |
| 9. Tabla de Resultados, Indicadores y Metas al 2025..... | 51 |
| 10. Abordaje del sistema de monitoreo y evaluación | 64 |

PRESENTACIÓN

Para el equipo directivo del Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS) es de sumo placer presentar ante la sociedad dominicana, el Gobierno y las entidades sociales, especialmente las vinculadas al sector de la discapacidad, el Plan Estratégico Institucional 2023-2026 (PEI 2023-2026). El referido PEI es un instrumento guía para producir, desde el CONADIS, las transformaciones orientadas a preservar los derechos de las personas que viven con discapacidad en la República Dominicana.

Este ha sido un esfuerzo plural y participativo, donde los actores que hacen posible la visibilización y el compromiso con la discapacidad, tuvieron la oportunidad de plasmar sus aspiraciones estratégicas. Todo con la finalidad de hacer posible la definición y aplicación de políticas públicas que favorezcan a las personas e instituciones que trabajan por, para y con la discapacidad.

En la elaboración del PEI 2023-2026 hemos echado una mirada crítica hacia dentro de la Organización; asimismo, hemos analizado con responsabilidad la dualidad con que convivimos: ser una institución rectora de la discapacidad y, a la vez, una entidad de servicios para las personas con discapacidad. Esa mirada queda claramente fijada en los ejes estratégicos que apuntan hacia los resultados de impacto.

En tal sentido, la solución de esta dualidad es compleja porque toca elementos organizacionales y regulatorios. No obstante, el Plan Estratégico Institucional contempla las acciones que irán bajando la intensidad de dicha tensión. Así que, hemos logrado un PEI apegado a los lineamientos establecidos por el Ministerio de Economía, Planificación y Desarrollo (MEPyD), alineado a la Estrategia Nacional de Desarrollo (END), a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a los convenios internacionales, en los que el país es signatario.

El proceso de trabajo para lograr el PEI 2023-2026 implica a todo el equipo del CONADIS, para hacer posible una institución rectora, propulsora y garante de la aplicación de las políticas públicas que permitan que las personas que viven con discapacidad puedan vivir en una sociedad sin barreras físicas, políticas, sociales, mentales y de cualquier índole. Nos referimos a un CONADIS donde la sociedad civil y el Gobierno caminen en una misma dirección en la aplicación del derecho; y donde prime la capacidad, responsabilidad y seriedad de confrontarse, sin restringir los espacios que por derecho le corresponde.

Este proceso de planeación lo visualizamos como una puerta abierta al desarrollo y a la adecuación institucional, para responder a las demandas de nuestros grupos de interés; una puerta que dejará entrar una nueva forma de pensar y de producir un descongelamiento del equilibrio que hemos vivido por años y que nos mantiene en el pasado. A su vez, es la oportunidad no solo para que la sociedad nos haga recomendaciones de mejora, sino también para crear canales de comunicación que nos ayuden a escuchar e intercambiar ideas.

La ocasión es propicia para destacar el arduo trabajo tanto del equipo directivo, como de los mandos medios y del personal técnico, que pertenecen al CONADIS, por la dedicación y el empeño mostrados para lograr un PEI que responda a las necesidades de la Organización, con un profundo rigor científico.

Nos queda el gran desafío de hacer del PEI y del Plan Operativo Anual (POA): la agenda que guiará el desempeño institucional para los próximos años, de cara a hacer posible las transformaciones que permitirán la preservación de los derechos de las personas con discapacidad en la República Dominicana.

Doctor Osvaldo Canario
Director Ejecutivo

INTRODUCCIÓN

El documento que presentamos se corresponde con el Plan Estratégico Institucional del Consejo Nacional de la Discapacidad, para el período 2023-2026, el cual tiene como objetivo fundamental establecer los lineamientos estratégicos y programáticos que guiarán el quehacer institucional en los próximos cuatro años. A través de esta planeación se busca garantizar los grandes cambios e innovaciones en materia de discapacidad, que permitan la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación hacia las personas con discapacidad en la República Dominicana.

EL PEI 2023-2026 del CONADIS ha sido el resultado de un esfuerzo de construcción colectiva, con la participación de los directivos, los mandos medios y los técnicos especializados de las distintas áreas de la Institución, a los fines de identificar y definir todos los requerimientos que permitan asegurar la robustez organizacional.

Por lo tanto, el documento se ha estructurado desde la perspectiva de su contenido sustantivo, respondiendo a la siguiente lógica para facilitar su comprensión:

En una primera fase se presentan los componentes del análisis situacional que sirvieron de base para la definición de los lineamientos estratégicos y programáticos del PEI. Este análisis se estructuró desde tres perspectivas diferentes y complementarias: a) diagnóstico situacional de las personas con discapacidad en el contexto del desarrollo político, económico y social; b) resultados de la consulta a los grupos de interés del CONADIS; y c) análisis FODA, que permitió la identificación de las oportunidades y amenazas del entorno institucional; así como, de las fortalezas y debilidades internas.

En la segunda etapa se define el nuevo marco y lineamiento estratégico del CONADIS para el período 2023-2026, el cual está integrado por la misión, la visión y valores; así como, por los ejes, los objetivos estratégicos y las estrategias. En dichos lineamientos se esbozan los cambios y transformaciones que permitirán robustecer el rol de rectoría y mejorar los servicios en materia de discapacidad, que pretende impulsar el CONADIS durante los próximos años.

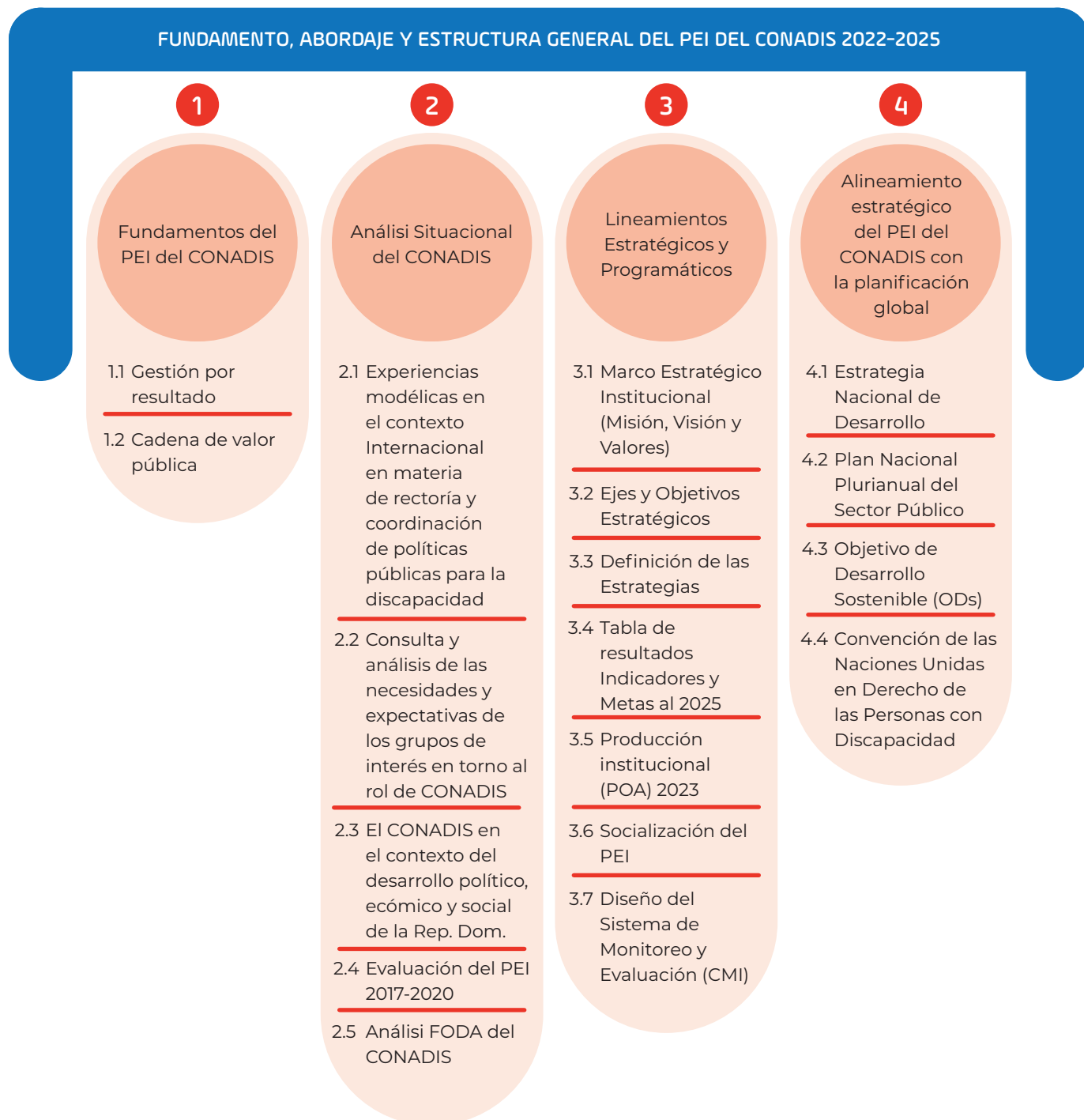
En tercer lugar se presenta la tabla de alineamiento estratégico superior, donde se articulan y vinculan los compromisos institucionales definidos en el marco estratégico del PEI, con la Estrategia Nacional de Desarrollo (END 2030), el Plan Nacional Plurianual del Sector Público (PNPSP 2017-2020), los Objetivos del Desarrollo Sostenible al 2030, y las prioridades de las intervenciones y metas del Gobierno para el período 2020-2024.

Finalmente, se presenta la tabla de los resultados, indicadores y metas al 2026, que permitirán definir, medir y cuantificar las transformaciones que pretende lograr el CONADIS en los ejes estratégicos para el fortalecimiento y ejercicio de la rectoría, y en la prestación de servicio y fortalecimiento institucional.

1

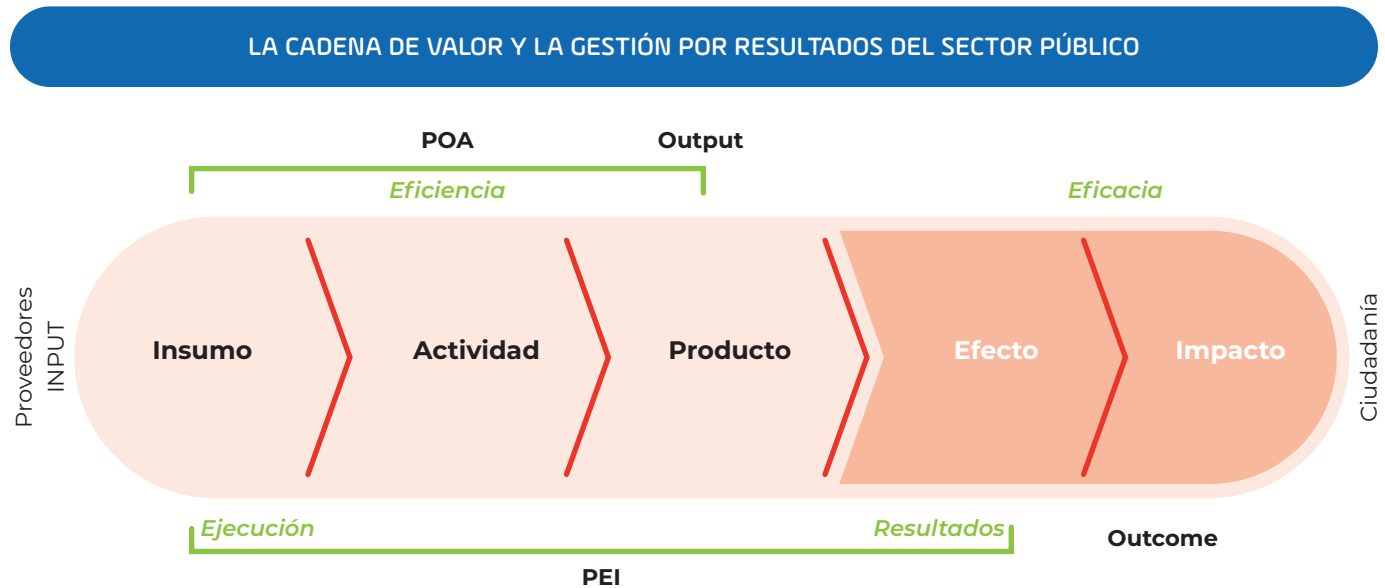
ABORDAJE Y ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL CONADIS

Con el objetivo de facilitar la comprensión del diseño y del abordaje del Plan Estratégico Institucional del CONADIS, para el período 2023-2026, a continuación presentamos el esquema de los fundamentos, el abordaje metodológico y la estructuración general:



1.1 PLANEACIÓN POR RESULTADO Y CADENA DE VALOR

El Plan Estratégico Institucional del CONADIS está fundamentado en la planeación por resultado y en la cadena de valor, de acuerdo con los requerimientos del Sistema Nacional de Planificación e Inversión Pública (SNPIP) de la República. La



gestión por resultado supone que sea eficiente, eficaz y con mecanismos de control interno y social, a través de un sistema robusto de monitoreo y evaluación, partiendo de lo siguiente:

- La planeación y administración estratégica de la gestión.
- La formulación de planes operativos.
- El planteamiento de un presupuesto por resultados.
- El establecimiento de un sistema de monitoreo y evaluación, retroalimentación y mejora continua.
- El diseño y rediseño de procesos que aseguren la eficiencia de la gestión, así como la entrega oportuna de servicios y la satisfacción de los usuarios.
- Las estructuras funcionales que faciliten y agilicen la toma de decisiones.
- El mejoramiento de las competencias del personal.

La cadena de valor tiene como fundamento asegurar la eficiencia y eficacia en la producción de los servicios de una institución pública que, en el marco de este Plan Estratégico Institucional, debe prestar el CONADIS para garantizar la igualdad de derechos y eliminar toda forma de discriminación hacia las personas con discapacidad.

1.2 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL DEL CONADIS

Además de los fundamentos señalados para la formulación del PEI del CONADIS, se consideró la realización de un diagnóstico situacional de la Institución, que sirviera de insumo fundamental, a partir del cual se definieron sus lineamientos estratégicos y programáticos para los próximos cuatro años.

Este diagnóstico situacional se elaboró considerando los siguientes aspectos:

- Indagación de experiencias modélicas en el plano internacional, en materia de definición y coordinación de políticas públicas para la protección de personas con discapacidad.
- Realización de consulta y análisis de las necesidades y expectativas de los grupos claves de interés en torno al rol

del CONADIS, que también sirvan de referente para la definición de los nuevos lineamientos estratégicos y programáticos del PEI.

- Elaboración de un documento en el que se analizó y evaluó la situación de la discapacidad en el contexto de la realidad política, económica y social de la República Dominicana.
- Desarrollo de un análisis FODA, donde se identificaron tanto las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas del CONADIS, como su priorización. Asimismo, la definición de estrategias para optimizar las fortalezas, superar las debilidades, aprovechar las oportunidades y evitar o minimizar el impacto de las amenazas. Cabe destacar que el resultado del análisis FODA también se convirtió en un insumo fundamental para la formulación del PEI.

1.3 DEFINICIÓN DE LOS LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS Y PROGRAMÁTICOS DEL PEI DEL CONADIS

Considerando los fundamentos del PEI y los resultados del análisis situacional del CONADIS, se definió el nuevo marco estratégico institucional, integrado por la misión, la visión y los valores de la Institución.

También se definieron los ejes y objetivos estratégicos, así como las estrategias del Plan. A partir de esto, y articulados con el marco estratégico, se elaboró la *Tabla de resultados de efectos, indicadores y metas al 2026*.

Igualmente, se definió la cadena de producción institucional, articulada con el contenido de la tabla (citada en el párrafo anterior), para reflejar el conjunto de servicios terminales e intermedios que debe entregar o generar la Institución, a los fines de lograr dichos resultados.

1.4 ALINEACIÓN ESTRATÉGICA DEL CONADIS CON LA PLANIFICACIÓN GLOBAL

Para asegurar y asumir los compromisos del CONADIS con la planificación global, en el abordaje metodológico del PEI se consideró su articulación con la Estrategia Nacional de Desarrollo, el Plan Nacional Plurianual del Sector Público, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las políticas, programas y proyectos prioritarios de la gestión de Gobierno 2020-2024, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

1.4.1 ESTRATEGIA NACIONAL DE DESARROLLO 2030

La Estrategia Nacional de Desarrollo es el primer instrumento en jerarquía de la planificación del país, el cual está sustentado en la Ley N.º 1-12. En ese tenor, el CONADIS está comprometido con el crecimiento económico y con el desarrollo sostenible del país, para el logro de la visión de largo plazo establecida en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2030: “República Dominicana es un país próspero, donde las personas viven dignamente, apegadas a valores éticos y en el marco de una democracia participativa que garantiza el Estado social y democrático de derecho y promueve la equidad, la igualdad de oportunidades, la justicia social que gestiona y aprovecha sus recursos para desarrollarse de forma innovadora, sostenible y territorialmente equilibrada e integrada y se inserta competitivamente en la economía global” (MEPyD M. d., 2012).

Por esto, cada uno de los resultados estratégicos del CONADIS están alineados con esta visión, impactando de forma directa los siguientes objetivos generales y específicos de la END:

ALINEACIÓN CON LA ESTRATEGIA NACIONAL DE DESARROLLO AL 2030

| Objetivo general de la Estrategia Nacional de Desarrollo | Objetivo específico de la Estrategia Nacional de Desarrollo |
|---|--|
| 2.1 Educación de calidad para todos. | 2.1.2 Universalizar la educación desde el nivel inicial hasta completar el nivel medio, incluyendo niños sin documentación. |
| 2.2 Salud y seguridad social integral. | 2.2.1 Garantizar el derecho de la población al acceso a un modelo de atención integral, con calidad y calidez, que privilegie la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, mediante la consolidación del Sistema Nacional de Salud. |
| 2.3 Igualdad de derechos y oportunidades. | 2.3.6 Garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad para impulsar su inclusión económica y social, y proteger a aquellas en condiciones de vulnerabilidad. |
| 2.4 Cohesión territorial. | 2.4.1 Integrar la dimensión de la cohesión territorial en el diseño y la gestión de las políticas públicas. |
| 2.5 Vivienda digna en entornos saludables. | 2.5.1 Facilitar el acceso de la población a viviendas económicas, seguras y dignas, con seguridad jurídica y en asentamientos humanos sostenibles, que cumplan con los criterios de adecuada gestión de riesgos y de accesibilidad universal para las personas con discapacidad físico-motora. |
| 3.3 Competitividad e innovación en un ambiente favorable a la cooperación y la responsabilidad social. | 3.3.2 Consolidar el clima de paz laboral para apoyar la generación de empleo decente. |
| 3.5 Estructura productiva sectorial y territorialmente articulada, integrada competitivamente a la economía global y que aprovecha las oportunidades del mercado local. | 3.5.5 Apoyar la competitividad, diversificación y sostenibilidad del sector turismo. |

1.4.2 AGENDA 2030 PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS 2030)

En CONADIS nos sumamos al compromiso asumido por el país en el marco de la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030, el cual constituye un llamado universal para lo siguiente: asegurar el bienestar de las personas, poner fin a la pobreza y el hambre, asegurar la institucionalidad y proteger nuestro planeta.

La agenda está conformada por 17 objetivos, los cuales buscan integrar de forma equilibrada el desarrollo económico, social y medioambiental (ONU, 2015). En tal sentido, los resultados estratégicos del CONADIS están alineados al logro de los siguientes objetivos y metas de los ODS:

OBJETIVOS Y METAS DE LOS ODS, CON LOS QUE ESTÁ ALINEADO EL CONADIS

1. Fin de la pobreza

1.3 Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos, incluyendo niveles mínimos; y, de aquí al 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables.

4. Educación de calidad

4.5 Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad, y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos.

4.6 Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta tanto las necesidades de los niños y de las personas con discapacidad, como las diferencias de género; y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.

8. Trabajo decente y crecimiento económico

8.5 De aquí al 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad; así como, la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

10. Reducción de las desigualdades

10.2 De aquí al 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

11. Ciudades y comunidades sostenibles

11.2 De aquí al 2030, proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todos; y mejorar la seguridad vial, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad, las mujeres, los niños, las personas con discapacidad y las personas de edad.

11.7 De aquí al 2030, proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y los niños, las personas de edad y las personas con discapacidad.

16. Paz, justicia e instituciones sólidas

16.7 La adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.

17. Alianzas para lograr los objetivos

17.18 De aquí al 2020, mejorar el apoyo a la creación de capacidad prestado a los países en desarrollo, incluidos los países menos adelantados y los pequeños estados insulares en desarrollo, para aumentar significativamente la disponibilidad de datos oportunos, fiables y de gran calidad desglosados por ingresos, sexo, edad, raza, origen étnico, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en los contextos nacionales.

1.4.3 PLAN NACIONAL PLURIANUAL DEL SECTOR PÚBLICO 2022-2025 (PNPSP) Y PROGRAMA DE GOBIERNO

Los lineamientos estratégicos para la formulación del Plan Nacional Plurianual del Sector 2021-2024, establecen 33 políticas prioritarias que guardan estrecha vinculación con las líneas de acción de la END y con las metas de los ODS. Según el consenso que resultó del trabajo de las mesas técnicas para la elaboración del PNPSP, las contribuciones del Plan Estratégico Institucional del CONADIS deberán enmarcarse en las siguientes políticas priorizadas y denominaciones de resultados esperados:

Política: hacia una política integral de creación de oportunidades

- Mejorada la inclusión social de personas con discapacidad.

Política: hacia una educación de calidad con equidad

- Universalizado el acceso a una educación de calidad.

Política: transformando la educación superior, la ciencia y la tecnología

- Mejorada la inclusión social de personas con discapacidad.
- Incrementado el número de estudiantes vulnerables que tienen acceso a apoyos para garantizar acceso a la educación superior.

Política: empleo digno, formal y suficiente

- Aumentado el empleo digno, formal y suficiente.

Política: acceso universal a la salud

- Universalizado el acceso a la salud integral y de calidad.

Política: turismo, una oportunidad

- Turismo sostenible y rentable.

Política: deportes, un enfoque para el cambio

- Fortalecido el deporte adaptado para personas con discapacidad.

Política: vivienda digna y adecuada, derecho fundamental del ser humano

- Garantizada la vivienda digna, adecuada, asequible y en un entorno saludable.

2

EXPERIENCIAS MODÉLICAS EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL EN MATERIA DE RECTORÍA DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA DISCAPACIDAD

Alrededor del 10 % de la población mundial, o sea 650 millones de personas, vive con una discapacidad. Esta cifra está aumentando debido al crecimiento de la población, los avances de la medicina y el proceso de envejecimiento (OMS)¹.

La inclusión de las personas con discapacidad es importante en sí misma, para construir sociedades más equitativas y cumplir con las metas de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, pero también es crucial porque su exclusión amenaza con volver insostenibles las oportunidades de desarrollo de la región (Banco Mundial, 2021)².

El 80 % de las personas con discapacidad vive en países en desarrollo, según el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El 14.7 % de la población en América Latina y el Caribe convive con algún tipo de discapacidad (aproximadamente 85 millones de personas); mientras que, las estadísticas indican que los hogares donde viven personas con discapacidad son los más pobres de la región, en la que en uno de cada cinco hogares en situación de pobreza extrema vive una persona con discapacidad.

Los países de América Latina han ratificado unánimemente la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del año 2006, y han reestructurado sus marcos legales y normativos para fortalecer sus derechos. Hay que destacar que la inclusión de las personas con discapacidad cobra cada vez más relevancia en las discusiones de las políticas públicas de la región en materia de educación, trabajo, salud y participación política. Sin embargo, su inclusión plena todavía continúa siendo un objetivo difícil de alcanzar (Banco Mundial, 2021).

En este momento el Consejo Nacional para la Discapacidad en la República Dominicana ha iniciado un proceso de diseño del Plan Estratégico Institucional 2023-2026. Dentro de ese marco, y con este trabajo, se quiere indagar sobre las políticas públicas en materia de discapacidad que se consideran relevantes en Iberoamérica.

A continuación, una lista de iniciativas que pueden orientar algunas políticas públicas en materia de discapacidad en la República Dominicana, de cara al diseño y a la implementación del nuevo PEI del CONADIS.

2.1 EXPERIENCIA EN CHILE

Chile es uno de los países de América Latina que más ha avanzado en el diseño y la aplicación de políticas públicas para las personas con discapacidad. De acuerdo con el *II Estudio Nacional de la Discapacidad* realizado en el año 2015, el 16.7 % de la población chilena de dos y más años se encuentra en situación de discapacidad, es decir, 2 millones 836 mil 818 personas.³

La entidad rectora de la discapacidad es el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, la cual cuenta con el Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS). Entre los ejes de acción de las políticas públicas del gobierno chileno a favor de las personas con discapacidad están los siguientes: educación, salud, inserción laboral, accesibilidad, vida independiente y derecho.

Para brindar atención a nivel nacional a las personas con discapacidad existen las Unidades de Discapacidad Municipal (UDIS), las Oficinas de Discapacidad Municipal (ODIS) y, desde hace varios, se ha puesto en marcha la Estrategia de Desarrollo Local Inclusivo (EDLI) en los municipios. Por otra parte, se ha creado un sistema de certificación y calificación de la discapacidad y se ha implementado un plan nacional de certificación y calificación de la discapacidad.

1 Más información en: <https://bit.ly/3rhAauW>

2 Más información en: <https://bit.ly/3KmfRX>

3 SENADIS - *Resultados II Estudio Nacional de la Discapacidad (digital.gob.cl)*

Chile cuenta con una ley de inclusión laboral de las personas con discapacidad; así como, con una ley sobre atención preferente en salud. Sobre este particular se destacan las siguientes iniciativas:

INICIATIVAS EN POLÍTICAS SOBRE DISCAPACIDAD IMPLEMENTADAS EN CHILE

| Estrategias implementadas | Objetivos | Logros |
|--|--|--|
| Estrategia de desarrollo local inclusivo, 2022. | Es una oferta multiprogramática que tiene como objetivo generar un proceso creciente de inclusión social de las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones en los territorios desde los municipios. Además considera un Plan de Apoyo a los Municipios con la finalidad de impulsar gestiones intersectoriales para una política pública de largo plazo, que fortalezca planes de inclusión social para las personas con discapacidad, desde los gobiernos locales, en alianza con las organizaciones comunitarias. | Más de 130 municipios. Se diseña el “Libro de buenas prácticas inclusivas a nivel local” y el “Índice de inclusión municipal en discapacidad”, IMDIS compuesto por ocho dimensiones (Oficina Discapacidad, Vida Independiente, Participación, Salud, Inclusión Laboral, Educación, Atención, Temprana y Acceso a la Justicia). |
| “Redes Vecinales y Locales para Personas con Discapacidad y Dependencia” (REVELO). | Estrategia integral de protección y apoyo para las personas con discapacidad y dependencia severa, sus cuidadores y sus familias. | Jóvenes y adultos con discapacidad intelectual como líderes comunitarios. Se generaron estrategias de vinculación con el entorno, bienes y servicios existentes en el territorio, además de estrategias para abordar la sobrecarga a cuidadores. |
| Programa de Residencias para Adultos con Discapacidad | Solucionar la necesidad de cobertura para adultos con discapacidad y dependencia, entre 18 y 59 años. | Desarrollo de un programa piloto en seis regiones del país, beneficiando a 807 personas. |
| Programa de Atención Temprana. | Contribuir a la inclusión social y equiparación de oportunidades de niños con discapacidad menores de 6 años, que asisten a establecimientos de educación parvularia con financiamiento del Estado. | Un promedio de 256 Jardines Infantiles a nivel nacional. Se diseñó un modelo de atención temprana en base a un estudio de los resultados de la implementación del Programa del SENADIS. |
| Plan Nacional de Calificación y Certificación masivo. | Incrementar la cantidad de personas con discapacidad inscritas en el RND, pues es la principal fuente de información para orientar el diseño de políticas y programas destinados a personas con discapacidad, sus cuidadores y familias; asimismo, garantizar el acceso a la oferta pública en materia de discapacidad, siendo el RND su principal puerta de entrada. | Un promedio de 58 mesas de diálogo en las 16 regiones de Chile, donde participaron 575 personas de las cuales 292 fueron personas de la sociedad civil, representantes de 164 organizaciones destinadas a personas con discapacidad; y 283 profesionales de la salud, educación, desarrollo social y municipios, entre otros. |

Fuente: Elaboración propia del Ministerio de Desarrollo Social y Familia.

Entre otras iniciativas que se desarrollan en Chile están las siguientes:

- **Fondo Nacional de Proyectos Inclusivos (FONAPI).** Este fondo permite financiar iniciativas o proyectos, contribuyendo a la inclusión social de personas con discapacidad. Entre las diferentes áreas se encuentra la inclusión laboral.

- **Programa de Apoyo a la Intermediación Laboral.** Este programa busca responder al hecho de que las Oficinas Municipales de Información Laboral (OMIL) no disponen de los recursos y herramientas necesarias para asegurar una adecuada intermediación laboral, específica para las personas con discapacidad.

2.2 EXPERIENCIA EN PERÚ

En el Perú, 3.2 millones de personas tienen alguna discapacidad, según el censo del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) del año 2017; esta cifra representa el 10.3 % de la población de ese país. Asimismo, 1,820,304 son mujeres y 1,388,957 son hombres.⁴ El Estado peruano asigna el 1 % del presupuesto institucional de los gobiernos regionales y locales a favor de la población con discapacidad.

Cabe destacar que la entidad rectora es el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables (MIMP), del cual forma parte el CONADIS. En Perú, los ejes prioritarios son los siguientes: salud, educación, empleo, protección social, negocios y emprendimientos.

En ese país se realizó una importante reforma de los Códigos (Civil y Penal) para reconocer en su totalidad la capacidad jurídica de las personas con discapacidad.

Al igual que en Chile, en Perú hay una clara apuesta por la descentralización del trabajo hacia el colectivo de las personas con discapacidad; por tal razón, han creado la Oficina Municipal de Atención a las Personas con Discapacidad (OMAPED) en los municipios.

A continuación, se destacan dos iniciativas:

| INICIATIVAS EN POLÍTICAS SOBRE DISCAPACIDAD, IMPLEMENTADAS EN PERÚ | | |
|--|--|--|
| Estrategias implementadas | Objetivos | Logros |
| “Mi registro en todo el Perú”. | A través de esta plataforma, una persona desde cualquier lugar del país podrá ingresar a este sistema a través de una computadora o de un dispositivo móvil con acceso a internet y realizar cualquier tipo de solicitud vinculada al Registro Nacional de la Persona con Discapacidad de manera directa y en siete sencillos pasos. | Se ha desconcentrado el servicio del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad en 14 regiones del país. Asimismo se ha suscrito un convenio con la Municipalidad Distrital de Ventanilla para incorporar los servicios del Registro Nacional de la Persona con Discapacidad en las Plataformas de Mejora de Atención a la Ciudadanía-MAC. Más de 290,102 personas con discapacidad inscritas en el Sistema de Registro Nacional de las Personas con Discapacidad de los cuales 170,191 son hombres (58 %) y 119,911 son mujeres (41.3 %) (Datos del 2020). |
| Observatorio Nacional de la Discapacidad. | Producir información sobre las personas con discapacidad y ponerla al servicio de las diferentes instancias gubernamentales de la sociedad civil, de la academia y del sector privado. | Herramienta de la gestión del conocimiento y la información, cuyo desarrollo se ha implementado bajo estándares internacionales de accesibilidad doble A, que permite a las personas con deficiencia visual acceder a su contenido. El Observatorio Nacional de la Discapacidad contiene normativa (nacional e internacional), estadísticas actualizadas de la PCD, servicios de las entidades públicas y privadas, biblioteca (repositorio de tesis, libros, revistas especializadas y videoteca, entre otros). El Observatorio tiene, a la fecha, cerca de 530,635 visitas y 1,944 suscriptores. |

Fuente: Elaboración propia del Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad.

⁴ Más información en: <https://bit.ly/38WQwCU>

2.3 EXPERIENCIA EN ECUADOR

Por otra parte, en Ecuador hay un total de 563,515 personas padecen de algún tipo de discapacidad (3,5 %) a nivel nacional, según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV-2014).

Existe tanto el Consejo Nacional de Igualdad de Discapacidades y las Oficinas Técnicas Territoriales, como las Unidades de Calificación de la Discapacidad.

Además, hay tarifas preferenciales y exenciones arancelarias y del régimen tributario que benefician a los discapacitados, tales como: transporte público y comercial; espectáculos públicos; tasas y/o tarifas notariales, consulares y de registro civil; identificación y cedula; y servicios (agua potable y alcantarillado, energía eléctrica, telefonía móvil e internet fijo de banda ancha, se exonera hasta el 50 % del valor de consumo).

De igual forma, el gobierno de Ecuador cuenta con una gran cantidad de recursos audiovisuales sobre temas relacionados con la discapacidad en YouTube.

2.4 EXPERIENCIA EN PANAMÁ

De su lado, en Panamá hay 370,053 personas con discapacidad, lo que equivale a un 11.3 % de la población total. La entidad rectora es la Secretaría Nacional de la Discapacidad, de la cual forma parte el Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad (CONADIS). En materia de políticas sobre discapacidad, en este país se destaca la siguiente iniciativa:

INICIATIVAS EN POLÍTICAS SOBRE DISCAPACIDAD IMPLEMENTADAS EN PANAMÁ

| Estrategias implementadas | Objetivos | Logros |
|--|--|---|
| Renacer: Plataforma tecnológica, para el registro y la evaluación de solicitudes de discapacidad. Software de Certificación. | Reducir el tiempo de evaluación a los usuarios que soliciten su carnet de discapacidad. Generar una mayor cantidad de datos estadísticos a nivel nacional. | Permite obtener datos de las personas con discapacidad, con mayor frecuencia. |

Fuente: Elaboración propia del Consejo Nacional Consultivo de Discapacidad.

2.5 EXPERIENCIA EN ESPAÑA⁵

El artículo 49 de la Constitución española de 1978 regula y reconoce por primera vez los derechos de las personas con discapacidad: "Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos". Se observa que en el citado texto se utilizaban las terminologías de la época; no obstante, en la actualidad las mismas se encuentran en proceso de modificación y actualización.

El desarrollo de este artículo se hace mediante la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), aprobada el 7 abril de 1982. En España el colectivo de personas con discapacidad constituye un eje de actuación prioritario en las políticas sociales y uno de sus fines esenciales es la integración laboral de estas personas.

La LISMI fue el primer texto legislativo que tenía como objeto regular la inclusión en el mercado laboral de las personas con discapacidad [empleo ordinario: Artículos. 37-40 y la creación de los Centros Especiales de Empleo (CEE): Artículos 41-46].

Esta Ley estableció por primera vez en España la cuota del 2 %. A través de esta, todas las empresas con una plantilla que

⁵ Recuperado (2022) en: <https://www.sepe.es>

supere los 50 trabajadores deben reservar una cuota del 2 % para las personas con un grado de discapacidad igual o mayor al 33 %.

La modificación más destacable que tuvo esta ley hasta su derogación en 2014, a favor de la actual LGD, fue la aprobación en el año 2000 del Real Decreto 27/2000, por el cual quedaban definidas una serie de medidas alternativas para aquellas empresas que justificaran la imposibilidad excepcional de cumplir la cuota del 2 %.

En 2013, se aprobó la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social, más conocida como Ley General de Discapacidad, la cual entraría en vigor en el año 2014. Este texto legislativo derogaba la LISMI, al tiempo que la integraba y armonizaba junto a la LIONDAU (Ley 51/2003, del 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad) y la Ley de Infracciones y Sanciones (Ley 49/2007, del 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad).

Así, la LGD aunó todos los textos legislativos en materia de derechos de las personas con discapacidad en uno solo, facilitando su aplicación. En lo que a materia de empleabilidad se refiere, la LGD mantiene la cuota del 2 % y las medidas alternativas. El principal cambio que introdujo la LGD frente a la LISMI se dio en el lenguaje al eliminar la palabra “minusválido” y sustituirla por “persona con discapacidad”; así como, al cambiar “inserción” e “integración” por “inclusión”.

2.5.1 CIFRAS DE EMPLEOS

El 34.3 % de las personas de 16 a 64 años con discapacidad oficialmente reconocida en el año 2020 eran laboralmente activos en España. Había 1,933,400 personas con discapacidad en edad de trabajar (de 16 a 64 años), lo que supuso el 6.3 % de la población total en edad laboral, y un aumento del 3 % (56,500 personas) respecto al 2019. La mayoría de los trabajadores con discapacidad en el 2020 eran asalariados, tenían contrato indefinido, jornada completa y desempeñaban su actividad en el sector Servicios.

2.5.2 ALGUNAS VÍAS DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

a) Los centros especiales de empleo⁶

Según el artículo 42 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) 13/1982, del 7 de abril, son centros de empleo aquellos cuyo “objetivo principal sea el de realizar un trabajo productivo, participando regularmente en las operaciones del mercado, y teniendo como finalidad el asegurar un empleo remunerado y la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran sus trabajadores minusválidos, a la vez que sea un medio de integración del mayor número de minusválidos al régimen de trabajo normal”. Por lo menos, el 70 % de la plantilla de los Centros Especiales de Empleo estará constituida por trabajadores con discapacidad, sin perjuicio de las plazas en plantilla del personal sin discapacidad, imprescindible para el desarrollo de su actividad.

En los últimos años se ha apreciado un considerable incremento tanto en el número de centros especiales de empleo, como en el número de trabajadores de sus plantillas. Estos centros pueden tener las siguientes características: que sean creados por las Administraciones Públicas, directamente o en colaboración con otros organismos; por entidades y/o por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios, que sean de carácter público o privado y/o que sean con o sin ánimo de lucro. Para tales fines, también pueden contar con la calificación e inscripción en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) o, en su caso, en el correspondiente de las Administraciones Autonómicas; la gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

b) Balance sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España

A finales del 2018 “existían en España 2,100 Centros Especiales de Empleo, de los cuales 1,343 (el 64 %) son centros

⁶ Recuperado (2022). <https://www.sepe.es>

de iniciativa empresarial y 757 (el 36 %) son centros de iniciativa social, que ocupan a 104,688 personas, de las que 89.88 (86 %) son personas con discapacidad, el 38 % padecen discapacidad psíquica, el 51 % física y el 11 % sensorial". Un 53 % de estos centros se concentra en cuatro comunidades autónomas: Andalucía, con 403; Castilla y León, con 291; Cataluña, con 205; y la Comunidad de Madrid, con 211.

Entre los beneficios, esto conlleva bonificaciones del 100 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social para incentivar los contratos con trabajadores con discapacidad, indicando que en el año 2018 "el número de personas beneficiarias de estas bonificaciones ascendía a 132,353, con una inversión de más de 346 millones de euros". En tanto que, en el último dato consolidado en junio de 2019, los beneficiarios ascendían a 114,005, con una inversión de 193 millones de euros.

c) Programa de empleo con apoyo

Consiste en un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestado por preparadores laborales especializados. Todo esto se realiza con el objetivo de facilitar la adaptación social y laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo.

Los destinatarios finales del programa de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados; así como, trabajadores con discapacidad contratados por Centros Especiales de Empleo. Esto se produce siempre que, en ambos casos, se encuentren en alguno de los supuestos descritos a continuación:

- Personas con parálisis cerebral.
- Personas con enfermedad mental.
- Personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido como igual o superior al 33 %.
- Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido como igual o superior al 65 %.

3

LA DISCAPACIDAD EN EL CONTEXTO DE DESARROLLO ECONÓMICO, POLÍTICO Y SOCIAL DE LA REPÚBLICA DOMINICANA.

La República Dominicana, según el Censo de Población y Viviendas del 2010, tenía una población total de 10,847,904 personas; con una densidad poblacional de 223 habitantes por km². El Índice de Desarrollo Humano (IDH) del 2019 era de 0,756 puntos, presentando una mejora respecto al 2018⁷; la esperanza de vida al nacer, de 74.1 años; el promedio de escolaridad, de 8 años; y el ingreso nacional bruto (INB) per cápita, de RD\$17.91. A pesar del aumento en estos indicadores, en el país se registra un desarrollo humano muy desigual por razones de género, de procedencia social, de lugar donde se nace y de condición de discapacidad.

El Informe de los Derechos Humanos del año 2021² establece que no solo son los derechos de las personas con discapacidad los que son vulnerados en la República Dominicana, sino que es también un país con enormes desafíos en este sentido.

La discapacidad es un concepto que evoluciona con el tiempo y el país asume la definición de discapacidad contemplada en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). Esta definición fue ratificada en la República Dominicana mediante la Resolución 458-08, la cual se fundamenta en el enfoque biopsicosocial, superando el anclado paradigma del modelo médico, en el que subyace la necesidad del asistencialismo. De esta manera, se integra el enfoque de derecho y de equiparación de oportunidades para garantizar la participación plena en todos los ámbitos de la sociedad.

Se entiende que “las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”. Con esta definición se acepta que la situación no está en las personas, sino en las barreras que estas enfrentan en la sociedad y que impiden el pleno disfrute de sus derechos.

Las personas con discapacidad en la República Dominicana continúan enfrentando múltiples barreras para su inclusión social, que se traducen en un menor acceso a la educación, al empleo, a la salud y a la participación social, colocándoles en una situación desigual con respecto al resto de la población y restando su potencial para el desarrollo del país.

Precisamente, el país ha avanzado lentamente en la construcción de una agenda para la inclusión plena y efectiva de la población con discapacidad desde la ratificación de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (en el 2008) hasta nuestros días. Sin embargo, aún se presentan grandes desafíos y obstáculos por vencer.

El primero de estos desafíos es que no existe una valoración de la discapacidad que permita determinar las necesidades de apoyos y recursos que precisan las personas, con el fin de equiparar sus oportunidades o de reducir y/o eliminar las barreras a las que se enfrentan, y que esté basado en los lineamientos de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Por otra parte, los servicios en el país para personas con discapacidad son escasos, costosos, de difícil acceso y algunos no están disponibles o no implementan protocolos de transferencia entre una institución y otra, lo que crea una mayor carga emocional y económica a las familias. Esta información es corroborada en el *Informe Mundial sobre Discapacidad* (ONU, 2011) y en diversos estudios que establecen esta falta de servicios como una de las principales barreras aún por superar y por diversas Asociaciones Sin fines de Lucro (ASFL).

En tanto, la República Dominicana todavía presenta un rezago en el registro estadístico de la población con discapacidad, aunque se dispone de datos censales y administrativos que permiten una mirada a los grandes desafíos que enfrenta esta población; estos se focalizan más en las personas y en su deficiencia, que en las barreras que deben enfrentar y en

⁷ Recuperado en: <https://datosmacro.expansion.com>

los servicios que están –o no– disponibles. Por otra parte, cada institución ha tomado diferentes parámetros para valorar la discapacidad, por lo que no es posible observar tendencias o tener datos certeros sobre el ejercicio de sus derechos básicos, tales como: la salud, la educación, la recreación, la cultura, el deporte, el turismo y el acceso a la justicia, entre otros; en los últimos años, estos puntos se han establecido en diversos registros, como el Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN) y el Censo Nacional de Población y Vivienda del 2022, donde se integraron las preguntas del set corto de Washington. Para los fines del presente Plan Estratégico Institucional, se tomarán estas dos últimas fuentes como referencia.

En la República Dominicana, existen datos censales sobre la discapacidad desde el 1929; sin embargo, solo están disponibles para consulta los siguientes cuatro años: 1950, 1981, 2002 y 2010; cada uno de estos censos está basado en diferentes indicadores y definiciones conceptuales. Aunque en el Censo del 2010 se integraron las preguntas del set corto de Washington, no se siguieron las recomendaciones metodológicas para su uso, ya que se utilizó una escala dicotómica de “sí” o “no”, error que ha sido subsanado para la recogida de información del año 2022.

El Censo Nacional de Población y Vivienda del 2010 establece que las personas que viven en condición de discapacidad representan el 12.41 %, lo cual equivale a 1,346,224 de los habitantes del país. Asimismo, según este censo, del total de personas con discapacidad un 26.5 % son infantes y adolescentes de 5 a 17 años, lo que es igual a 356,749 personas enmarcadas en estos grupos etarios.

Mientras que, la Encuesta Nacional de Hogares de Propósitos Múltiples (ENHOGAR) del 2013 indica que las personas con discapacidad alcanzan el 7 %, lo que equivale a 708,597 del total de la población. Por otra parte, la Encuesta Demográfica y de Salud (ENDESA) 2013 reportó un 5 %, lo que equivaldría a alrededor de 490,000 personas con discapacidad para ese año.

Actualmente, la base de datos del SIUBEN aporta datos valiosos sobre la población con discapacidad en situación de vulnerabilidad social. En efecto, tomando como fuente la base de datos del SIUBEN 2018, en el país se realizó un Estudio sobre la Situación de las Personas con Discapacidad (ONU, 2021) en base a un total de 2,042,006 hogares (6,182,098 personas); de estos, un 6.3 % (128,646 hogares) reportó algún miembro con discapacidad; y con relación a las personas registradas, el 2.33 % correspondió a 144,042 personas con discapacidad.

En términos metodológicos, la valoración de la discapacidad se estableció por niveles de dominio, según la metodología del Grupo de Washington. La forma de determinación se produce a partir del reporte de dificultades y limitaciones del funcionamiento, a partir de cuatro categorías que selecciona el informante clave del hogar. El corte para la consideración de “discapacidad” se eligió a partir del 3 (“sí, mucha dificultad”) y del 4 (“no puede hacerlo”), según la ONU (2021).

Los datos relevantes de este estudio son los siguientes:

- Los infantes y adolescentes representan el 11.5 % de la población con discapacidad, y reportan una incidencia que oscila entre 0.8 % y 1 %.
- La población menor a 19 años representa el 14.7 % de las personas que reportan discapacidad auditiva; el 20 % de aquellas que reportan discapacidad cognitiva; el 7.1 % de aquellas que reportan discapacidad físico-motora; y el 7.2 % de aquellas que reportan discapacidad visual.
- Las tareas de cuidado en el hogar de las personas con discapacidad indican que la madre es principalmente la persona que queda al cuidado de los infantes y adolescentes con discapacidad (57 %); en tanto, el padre solamente lo asumen en el 3.6 % de los casos; y la abuela y/o el abuelo, el 25.9 %.
- Todos los indicadores analizados ubican a las personas con discapacidad cognitiva en la posición de mayor privación, seguido de aquellas con discapacidad auditiva; mientras que, por lo general, destacan las personas con discapacidad visual con las menores privaciones, seguidas de aquellas con discapacidad físico-motora.

Este mismo estudio establece que “si bien incluye información de gran parte de la población nacional, por la naturaleza del SIUBEN como instrumento de focalización de la pobreza, su levantamiento se realiza en las áreas geográficas del país priorizadas por su nivel de concentración de la pobreza, por lo que los datos no necesariamente conllevan representatividad a nivel nacional” (ONU, 2021, p. 23).

Por otra parte, en el año 2019, la Oficina Nacional de Estadísticas (ONE) realizó la Encuesta de Indicadores Múltiples por Conglomerados (MICS, por sus siglas en inglés). Esta encuesta arrojó datos relevantes sobre la niñez y la adolescencia en situación de discapacidad en el país:

- El 10 % de la niñez y la adolescencia (de 2 a 17 años) de la República Dominicana tiene alguna discapacidad en uno de los tres dominios que fueron evaluados: el visual, el auditivo y el motriz.
- En tanto, el 6 % asistió a un centro de educación temprana.
- También se observan, en mayor medida, las dificultades de funcionamiento en las personas con edades comprendidas entre los 5 y 17 años, que en las que tienen entre 2 y 5 años; para el primer rango las cifras son de 11 % y para el segundo es de 5 %. Estos datos son muy relevantes, dado que establecen un problema significativo en la detección temprana y oportuna de los niveles de funcionamiento, sobre todo en dominios que son posibles identificar a una edad más temprana; por tanto, esto les impide potenciar hasta el máximo de sus capacidades.
- En materia de salud la tarea pendiente con la niñez y adolescencia con condiciones de discapacidad es amplia: desde el acceso a información, prevención e inmunización, hasta la asistencia digna.

Los derechos de las personas con discapacidad están contemplados en diferentes normativas. La Ley N.o 05-13 es la Ley General sobre Discapacidad que sustituyó a la N.o 42-2000, la cual se considera un hito para la garantía de los derechos de las personas con discapacidad; a partir de ahí, se creó el Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS), como institución rectora.

3.1. ANÁLISIS DE BRECHA

El análisis de brechas es una herramienta que permite comparar el estado con el desempeño real de una institución en un momento dado, respecto a uno o más puntos de referencia seleccionados (de orden local, regional, nacional y/o internacional). De este análisis se desprende el resultado esperado y la generación de estrategias y acciones para llegar al referente u objetivo futuro deseado.

Para los fines del presente PEI, el análisis de brechas se realizó recopilando las informaciones existentes y tomando como referencia la implementación de las políticas, los programas y los planes durante los pasados ocho años. Este análisis se enfocó en las obligaciones establecidas en la Ley N.o 5-13, particularmente en la sección de las políticas públicas contenidas en el Capítulo II de esta ley. Adicionalmente, se analizaron otros instrumentos de planificación, tales como: la Estrategia Nacional de Desarrollo, los ODS, el Plan Plurianual para el Sector Público 2021-2024, y las Prioridades Presidenciales (metas presidenciales).

Para este análisis de brechas, la metodología empleada fue identificar las acciones conocidas en el CONADIS y asignar una calificación del 1 al 3 según el grado de cumplimiento. El grado de cumplimiento máximo se refiere a la implementación del servicio y a la evidencia de que es recibido por la población con discapacidad, aunque no implique que está disponible en todo el territorio nacional.

3.1.1 SALUD

En los informes consultados sobre discapacidad existen pocos datos estadísticos vinculados al área de salud. A partir de los datos extraídos del Sistema Único de Beneficiarios (SIUBEN) en el 2018, se conoce que el 22.3 % de la población reporta tener dificultades para recibir los servicios de salud y que “los indicadores de salud en la base de datos del SIUBEN sugieren que existen barreras económicas para cubrir el acceso a los servicios de salud, tanto en la población con discapacidad como en el resto” (Organización de las Naciones Unidas, 2021, p. 107).

El 95 % de los hogares de personas con discapacidad reportan que el dinero de que disponen para gastos de salud es insuficiente, lo cual es igual para toda la población. Sin embargo, el 73 % de la población registrada en el SIUBEN, con algún grado de discapacidad, acceden a un seguro de salud, principalmente en el régimen subsidiado; frente al 63.8 % de la población sin discapacidad.

La razón que alegan las personas con discapacidad, que no están en un seguro de salud, es la económica. El 90 % de las personas con discapacidad registradas en el SIUBEN han accedido a servicios de salud, no existiendo una discrepancia por provincias. En tanto, el embarazo en adolescentes con condición de discapacidad está presente, aunque en menor proporción que las adolescentes sin esta condición.

A continuación, se presenta la Tabla 1 con la valoración realizada en los artículos del Reglamento 363-16, para la aplicación de la Ley N.º 5-13 sobre Discapacidad en la República Dominicana. Conforme a los resultados de esta valoración, para el sector salud el nivel de cumplimiento fue de un 32.43 %.

VALORACIÓN DE LOS ARTÍCULOS DEL REGLAMENTO 363-16 SOBRE SALUD

| Reglamento 363-16 | Nivel de cumplimiento | Qué tenemos |
|--|-----------------------|--|
| Artículo 6. | No cumple | <ul style="list-style-type: none"> No existe un mecanismo de articulación con las personas con discapacidad para tomar las medidas necesarias. A nivel de la estructura física de los hospitales, el CONADIS y el Ministerio de Salud, en el año 2016 se reportó una coordinación para la remodelación y construcción de 56 hospitales; sin embargo, no hay evidencias de estas construcciones ni remodelaciones en relación a la accesibilidad. |
| Artículo 7. Trato digno e implementación de programas de formación y sensibilización del personal de salud. | Cumple parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> Desde el CONADIS se implementó el curso <i>Vida Independiente</i> (VI), con el apoyo del Ministerio de Salud, para sentar las bases en la adopción de esta filosofía en la formación del personal de rehabilitación. Asimismo, una edición de este curso en dos modalidades: un formador de formadores de médicos y terapeutas en esta filosofía, y otra dirigida al aprendizaje a este grupo específico de profesionales de la salud. Se reportan hasta julio del 2020, 19 ediciones de VI, con un impacto a 700 personas con discapacidad en 24 provincias del país. En la PUCMM, en adición al pénsum de una asignatura relacionada a la discapacidad. |
| Artículo 8. Accesibilidad universal en los servicios de salud. | No cumple | <ul style="list-style-type: none"> Revisión de una guía de diseño de establecimientos de salud elaborada por el Ministerio de Salud. (No se conoce su aplicación). No existe accesibilidad en la comunicación para personas con discapacidad visual y auditiva. No se tiene registrada la Norma Nacional de Accesibilidad Universal y no se conoce de su cumplimiento. |
| Artículo 9. Dispositivos de apoyo. | Cumple parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> Asignación correcta de dispositivos de apoyo desde el CONADIS. Hasta febrero del 2022 se habían entregado 3,185 dispositivos de apoyo en el CONADIS. Esta institución solo ha realizado una licitación para la compra de dispositivos de apoyo. Los dispositivos de apoyo provienen de donaciones de Instituciones privadas, donde la principal fuente es la Iglesia de los Santos de los Últimos Días. Provisión de dispositivos de apoyo desde el CONADIS, en coordinación con la Dirección General de Proyectos Estratégicos y Especiales de la Presidencia (PROPEEP). |

| | | |
|---|---------------------|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Resolución del Consejo Nacional de Seguridad Social N.º 482-07 que aprueba la inclusión en el Catálogo de Prestaciones del PBS/PDSS y el FONAMAT, la cobertura de provisión de sillas de ruedas, cojines antiescaras y coches especializados. Aunque existe esta Resolución, no ha sido posible la entrega fluida de estos dispositivos de apoyo; de hecho, solo una persona ha optado por estos servicios. • Acorde a la resolución del CNSS N.º 482-07, la Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales (SISALRIL) estará creando un registro de beneficiarios de las coberturas de medicamentos, sillas de ruedas, cojines antiescaras y coches especializados. El CONADIS tiene desconocimiento de este Registro. |
| Artículo 10. Coordinación de PROMESE-CAL para el sistema de detección de necesidades de medicamentos y entrega en el territorio. | Cumple parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> • Durante la pandemia de la COVID-19, se remitió una base de datos a PROMESE-CAL para garantizar el suministro en las respectivas farmacias tanto de los medicamentos, como de los insumos médicos que utilizan para el control de sus comorbilidades. • La detección de necesidades de las personas con discapacidad, a través de la implementación del programa del CONADIS “Saliendo del escondite”, se remitió una base de datos para su inclusión en el Seguro Familiar de Salud. • Resolución del Consejo Nacional de Seguridad Social N.º 482-07, en la cual se ordena la inclusión de medicamentos ambulatorios y de alto costo; así como, procedimientos para el tratamiento de comorbilidades. También se añaden dos medicamentos en el Grupo de Rehabilitación para el tratamiento de úlceras por presión. |
| Artículo 11. Prevención de condiciones que generan discapacidad. | No cumple | <ul style="list-style-type: none"> • No se conoce ninguna acción para la prevención de condiciones que generan discapacidad. El CONADIS no ha impulsado la creación del espacio de coordinación interinstitucional para la formulación de política y planes integrales. |
| Artículo 12. Coordinación para la implementación de protocolos de prevención de riesgos. | Cumple parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> • El CONADIS es parte del equipo consultivo de protección de género y edad que asesora a la Comisión Nacional de Emergencia (COE). En este renglón se dispone de un protocolo para la rápida atención durante una emergencia. • El CONADIS parte de los Comités Provisionales de Emergencia que son encabezados por las Gobernaciones. • El CONADIS tiene presencia en las cuatro provincias de la línea noroeste; también en El Seibo, María Trinidad Sánchez, San Cristóbal y San Juan de La Maguana. Eso incluye el Comité de Prevención, Mitigación y Respuesta a nivel municipal. Además, a nivel municipal, también está el Distrito Nacional, Santo Domingo Este y Oeste, y el municipio de Fantino. De igual modo, el municipio de cabecera de Santiago y Puerto Plata. |
| Artículo 13. Atención a la salud. | No cumple | <ul style="list-style-type: none"> • Homologación de contenido de la Guía de Salud a la Población, a través del Programa de Municipio Saludable que desarrolla el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social. • No se dispone de datos de articulación para la atención integral a las personas con discapacidad (PCD). |

VALORACIÓN DE LOS ARTÍCULOS DEL REGLAMENTO 363-16 SOBRE SALUD (Continuación)

| Reglamento 363-16 | Nivel de cumplimiento | Qué tenemos |
|---|----------------------------|--|
| <p>Artículo 14. Atención a través de las Unidades de Atención Primaria (UNAP).</p> | <p>No cumple</p> | <ul style="list-style-type: none"> • No ha habido coordinación con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tampoco con el Servicio Nacional de Salud. • No se han creado los lineamientos para que, dentro del Servicio de Atención Domiciliaria, las personas con discapacidad sean atendidas dentro de las Unidades de Atención Domiciliares. |
| <p>SECCIÓN I DE LA SALUD Artículo 15. Diagnóstico.</p> | <p>No cumple</p> | <ul style="list-style-type: none"> • No existen estrategias para asegurar el diagnóstico oportuno y preciso de las condiciones de salud. • El tamizaje neonatal se creó por el Decreto Presidencial 380-15; sin embargo, aún no está construido el laboratorio ni existen los mecanismos para su implementación. • Existen protocolos de salud para la atención a los niños en situaciones de riesgo; también hay Unidades de Estimulación Temprana que funcionan desvinculadas de las acciones fomentadas por el CONADIS. |
| <p>Artículo 16. Habilitación y rehabilitación.</p> | <p>Cumple parcialmente</p> | <ul style="list-style-type: none"> • <i>Programa Vida Independiente</i>, como responsable de la formación de personal de rehabilitación. • Centro de Atención a Personas con Discapacidad “Profesor Juan Bosch”, el cual servirá como referente para la implementación de un modelo de rehabilitación con base comunitaria (no se conoce el número de beneficiarios). • No existe un mecanismo de coordinación entre el Ministerio de Salud y el CONADIS para la acreditación y habilitación de proveedores de servicios de salud con base comunitaria. • No hay un registro administrativo que incluya las condiciones de salud que pueden desencadenar en discapacidad. • Los servicios de rehabilitación se ofrecen, en su mayoría, a través de centros privados como Rehabilitación. La Asociación Dominicana de Rehabilitación, organización sin fines de lucro, ofrece los servicios en 33 centros distribuidos a nivel nacional. • Existen iniciativas públicas, tales como: los CAID (tres) y unidades de Rehabilitación ubicadas en 13 hospitales de Santo Domingo, Santiago, San Cristóbal, La Vega y San Pedro de Macorís. • No se dispone de información de los centros privados ni de las Asociaciones sin Fines de Lucro (ASFL) que ofrecen el servicio de habilitación y rehabilitación. |
| <p>Artículo 18. Valoración y certificación.</p> | <p>Cumple parcialmente</p> | <ul style="list-style-type: none"> • El diseño del Sistema de Valoración se encuentra avanzado en un 25 %. Este cuenta con un marco conceptual y de proceso consensado con los distintos actores. • Funciona un sistema de valoración y certificación de la discapacidad de forma provisional regulada por resoluciones internas del CONADIS. Hasta febrero del año 2022 había valorado a 1,455 personas. |

Fuente: Elaboración propia.

3.1.2 EDUCACIÓN

A fin de garantizar el acceso a la educación para las personas con discapacidad, en el país se contemplan tres niveles: un nivel preuniversitario, donde el Ministerio de Educación de la República Dominicana (MINERD) y el Instituto Nacional de Atención Integral a la Primera Infancia (INAIPI) operan como las principales prestadoras de servicios educativos. Un segundo nivel es el universitario, cuya rectoría la tiene el Ministerio de Educación Superior Ciencias y Tecnologías (MESCyT); y el tercer nivel es el de la formación técnica laboral, bajo la responsabilidad del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP) y del Instituto Tecnológico de Las Américas (ITLA).

3.1.2.1 Educación preuniversitaria

Por diferentes razones, en la República Dominicana existen alrededor de unos 568,595 niños y adolescentes fuera del sistema educativo dominicano, de los cuales se reconoce que el 2.5 % (14,164) es por incapacidad física o mental.

NÚMERO Y PORCENTAJE DE NIÑOS Y ADOLESCENTES DE 6 A 17 AÑOS, QUE NO ASISTEN A SUS ESTUDIOS (CATEGORÍA POR SEXO Y MOTIVO) AL 2019

| Por qué no estudia | Sexo | | | Porcentajes | | |
|--|----------------|----------------|----------------|--------------|--------------|--------------|
| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Ambos sexos | Hombres | Mujeres |
| Total país | 568,595 | 295,330 | 273,265 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| En espera del inicio del nuevo período | 503,044 | 249,756 | 253,288 | 88.5 | 84.6 | 92.7 |
| Finalizó sus estudios | 349 | 231 | 118 | 0.1 | 0.1 | 0 |
| Muy lejos | 173 | 75 | 98 | 0 | 0 | 0 |
| Le fue mal | 343 | 151 | 191 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| Nunca lo inscribieron | 324 | 0 | 324 | 0.1 | 0 | 0.1 |
| No tiene documentos | 7,960 | 5,317 | 2,643 | 1.4 | 1.8 | 1.0 |
| El trabajo no se lo permite | 2,418 | 2,418 | 0 | 0.4 | 0.8 | 0 |
| Muy caro | 2,112 | 1,632 | 480 | 0.4 | 0.6 | 0.2 |
| Por incapacidad física o mental | 14,164 | 10,180 | 3,984 | 2.5 | 3.4 | 1.5 |
| Por edad | 412 | 412 | 0 | 0.1 | 0.1 | 0 |
| Razones familiares | 6,340 | 1,314 | 5,026 | 1.1 | 0.4 | 1.8 |
| No quiere | 24,100 | 18,845 | 5,255 | 4.2 | 6.4 | 1.9 |
| Otros | 6,855 | 4,997 | 1,858 | 1.2 | 1.7 | 0.7 |

Fuente: Oficina Nacional de Estadística, 2021a, p.127.

Según estadísticas de noviembre del 2019, publicadas por la Dirección de Educación Especial, en el país existen 36 Centros de Educación Especial: 22 escuelas específicas para estudiantes sordos, 35 aulas específicas para estudiantes con discapacidad múltiple y 16 aulas específicas para estudiantes sordos. Por otro lado, el Centro Nacional de Recursos Educativos para la Discapacidad “Olga Estrella” atiende a 300 estudiantes con baja visión y a 130 estudiantes ciegos, y cuenta con el apoyo de 42 maestros itinerantes.

A continuación, se presenta una tabla con la valoración realizada por artículos del Reglamento 363-16, donde se evidencia cómo el nivel de cumplimiento en el sector educación preuniversitaria se estableció en un 64.29 %. A pesar de este avance, aún persisten grandes desafíos en la provisión de servicios y en la calidad de los mismos.

| VALORACIÓN DE LOS ARTÍCULOS DEL REGLAMENTO 363-16 | | |
|--|-----------------------|--|
| Reglamento 363-16 | Nivel de cumplimiento | Qué tenemos |
| Artículo 19. Planificación y presupuesto de educación. | Cumple | <ul style="list-style-type: none"> • El MINERD dispone de políticas de inclusión para estudiantes con discapacidad, las cuales están integradas a su planificación estratégica. • Tanto el MINERD como el INAIPI disponen de presupuestos que han sido aumentados para la población con discapacidad. |
| Artículo 20. Evaluación pedagógica de los estudiantes con discapacidad a través del Sistema de Valoración y Certificación de la Discapacidad. | Cumple parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> • El MINERD cuenta con los Centros de Atención a la Diversidad (CAD) para la evaluación psicopedagógica de los estudiantes con discapacidad, el cual no está articulado con el Sistema de Valoración, Certificación y Registro de la Discapacidad (SVCRD). • En el año 2013, se identificó a los estudiantes con discapacidad a nivel nacional. |
| Artículo 21. Medidas para asegurar la accesibilidad universal en los centros educativos. | Cumple parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> • El MINERD dispone de planteles con accesibilidad física; sin embargo, faltan datos para determinar si estos son suficientes. • En cuanto a la educación superior, varias universidades han ido incluyendo algunas normas de accesibilidad, según necesidades que se le han ido presentando. |
| Artículo 22. Formación, especialización y actualización continua de los docentes. | Cumple parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> • El MINERD implementa programas de formación continua para los docentes; así como, especialización y actualización continua en todos los niveles y todas las áreas. Este proceso de enseñanza-aprendizaje está relacionado con la inclusión educativa de las personas con discapacidad. |
| Artículo 23. Adaptaciones curriculares. | Cumple parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> • Se dispone de una normativa actualizada para los ajustes curriculares y los documentos específicos para su implementación. • Falta de capacitación del personal docente. • El INAIPI tiene un proceso muy avanzado. |
| Artículo 25. Becas educativas. | Cumple parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> • Algunas instituciones educativas han decidido, por convicción propia e institucional, otorgar becas a personas con discapacidad; no obstante, no se ha creado una política que establezca y regule este procedimiento. Por tanto, no es posible determinar el nivel exacto de cumplimiento. |
| Artículo 26. Coordinación interinstitucional para formulación de políticas. | Cumple | <ul style="list-style-type: none"> • Desde el MINERD se creó la Mesa de Políticas Públicas en Discapacidad, que está integrada por todas las ASFL y el CONADIS. Se diseñó el Plan Nacional de Inclusión Educativa para estudiantes con discapacidad, el cual se implementó de forma parcial. |

Fuente: Elaboración propia.

Al cierre de este informe, aún no se dispone de los datos de la formación técnica profesional, lo que impide el análisis de brecha para este segundo nivel.

3.1.2.2 Educación Superior

Según datos de la Oficina Nacional de Estadísticas (2021), para el año 2019 la tasa de matrícula en la educación superior era de 598,549 estudiantes (de estos el 97 % se encontraba matriculado en universidades, mientras que el resto estaba en institutos especializados de estudios superiores). Mientras que, el 40 % de los que asisten a la universidad van a la Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD); el restante 60 % se distribuye en 26 universidades.

MATRÍCULA Y PORCENTAJE DE EDUCACIÓN SUPERIOR, SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO, 2019

| Área del conocimiento | Matrícula | Porcentaje |
|---|----------------|--------------|
| Total | 598,549 | 100.0 |
| Artes | 8,613 | 1.4 |
| Ciencias | 3,227 | 0.5 |
| Ciencias Agropecuarias y Veterinarias | 4,933 | 0.8 |
| Ciencias Económicas y Sociales | 2,036 | 0.3 |
| Ciencias Jurídicas y Políticas | 42,250 | 7.1 |
| Educación | 102,715 | 17.2 |
| Humanidades | 76,697 | 12.8 |
| Ingeniería y Arquitectura | 48,441 | 8.1 |
| Internacional | 405 | 0.1 |
| Militar | 629 | 0.1 |
| Negocios | 116,440 | 19.5 |
| Salud | 80,183 | 13.4 |
| Tecnologías de la Información y la Comunicación | 33,387 | 5.6 |
| Ciclo Básico | 78,531 | 13.1 |
| Sin área | 62 | 0 |

Fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), 2021a, p.121.

En la educación superior existen pocos datos sobre la inclusión de estudiantes con discapacidad. En la actualidad (febrero de 2022), se está realizando un levantamiento de la información conjuntamente con el Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología (MESCyT).

VALORACIÓN DE LOS ARTÍCULOS DEL REGLAMENTO 363-16 SOBRE MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR CIENCIA Y TECNOLOGÍA

| Reglamento 363-16 | Nivel de cumplimiento | Qué tenemos |
|---|-----------------------|--|
| Artículo 24. Inclusión de la temática "discapacidad en carreras de incidencia en derechos de las personas con discapacidad". | No cumple | No se ha logrado la coordinación con el MESCyT, las Instituciones de Educación Superior (IES) y las organizaciones de la sociedad civil, para realizar la revisión de los pénsum. Tampoco se ha conseguido incluir la temática "discapacidad" en aquellas carreras universitarias con incidencia directa en la calidad de vida de las personas con discapacidad. |

3.1.2.3 Conclusiones del sector educación

- Ciertamente, se ha avanzado en el modelo de educación inclusiva para la República Dominicana y en la incrementación y organización de los servicios para la población con discapacidad. Sin embargo, una proporción significativa de niños y adolescentes no acceden a estos servicios; por otro lado, los que reciben el servicio no lo valoran como suficiente.
- El marco normativo en materia de inclusión educativa en la educación superior es ausente, así como en la educación técnica profesional.

3.1.3 TRABAJO Y EMPLEO

Para el 2020, en la República Dominicana la población económicamente activa (PEA) de 15 años y más se calculaba en 4,664,577 personas, de las cuales el 41 % eran mujeres. Según la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (ENCFT) del 2019, alrededor del 55 % de los trabajadores son informales. A ese mercado laboral informal se agrega que el 25 % de los trabajadores no cuentan con contratos formales, cuya mayoría está focalizada en las pequeñas empresas, es decir, las que tienen 10 trabajadores o menos.

Al hacer la distribución de la composición del mercado laboral dominicano por categoría ocupacional, se verifica que el 14 % son empleados del Estado y el 44 % son trabajadores por cuenta propia, familiares no remunerados y domésticos. La pulverización del empleo se considera como un rango distintivo del mercado laboral dominicano, dado que el 51 % de la ocupación se da entre el autoempleo o el trabajo independiente (Ñopo & Barinas, 2021).

De su lado, el nivel de ingreso de los trabajadores del país es muy bajo. En efecto, los trabajadores formales tienen una media de RD\$ 18,734 mensuales, y los informales de RD\$ 14,087.

De la población económicamente activa de la República Dominicana, solo el 24 % (1,118,729) posee estudios universitarios y el 33 % (1,546,459) tiene estudios primarios. En tanto, el 94 % (4,390,655) está ocupada.

El CONADIS (2020) realizó un estudio sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el país, con el fin de analizar las principales barreras y consecuencias económicas y sociales de la exclusión laboral de la población con discapacidad en el país; este presenta datos inéditos que tienen como punto de partida la base de datos del Censo del 2010.

Estos datos coinciden con los expuestos en la ONU (2020) que establecen como conclusión general que las personas con discapacidad tienen menos oportunidades para acceder al mercado de trabajo nacional y, en consecuencia, una mayor presencia en personas inactivas con relación a la población general. Tomando como referente la base de datos del SIUBEN, se ha estimado que más de 8 de cada 10 personas con discapacidad de 18 años o más están fuera del mercado de trabajo.

Contrario a la población general, se resalta que el desempleo femenino es casi tres veces menor que el desempleo de los hombres (CONADIS, 2020). Evidentemente, existe una brecha significativa de acceso al empleo entre las personas con discapacidad, dado que las personas con discapacidades visuales y físico-motóricas tienen mejor acceso al trabajo, que aquellas cuya discapacidad es de origen auditivo, cognitivo y trastorno del desarrollo.

A pesar de la disponibilidad de esta data, no es posible determinar la cantidad de personas con discapacidad incluidas en el ámbito laboral. Por tanto, es prioritario para el CONADIS identificar las instituciones públicas y privadas que cumplen con la cuota establecida en la Ley 05-13.

POBLACIÓN ACTIVA CON DISCAPACIDAD POR ORIGEN, SEGÚN SEXO (2010)

PEA con discapacidad

| Origen discapacidad | Ambos sexos | Hombre | Mujer |
|--------------------------------|-------------|--------|-------|
| Visual | 72.8 | 67.4 | 80.5 |
| Auditiva | 9.6 | 11.2 | 7.3 |
| Del habla o de la comunicación | 3.8 | 4.7 | 2.5 |
| Físico-motora | 28.5 | 30.3 | 25.8 |
| Intelectual | 14.3 | 13.9 | 14.9 |

PEA ocupada

| | | | |
|--------------------------------|------|------|------|
| Visual | 73.4 | 67.6 | 81 |
| Auditiva | 9.4 | 11 | 7.3 |
| Del habla o de la comunicación | 3.8 | 4.8 | 2.4 |
| Físico-motora | 27.7 | 29.5 | 25.4 |
| Intelectual | 13.8 | 13.4 | 14.2 |

PEA desocupada

| | | | |
|--------------------------------|------|------|------|
| Visual | 69.7 | 66.5 | 76.8 |
| Auditiva | 10.5 | 11.6 | 8 |
| Del habla o de la comunicación | 3.9 | 4.3 | 3 |
| Físico-motora | 32 | 33.5 | 28.6 |
| Intelectual | 16.9 | 15.8 | 19.5 |

Fuente: CONADIS, 2020, p.48..

A nivel de las empresas privadas, muchas manifiestan que tienen incluida una población con discapacidad. Sin embargo, a pesar de indicar que los datos se encuentran en sus departamentos de Recursos Humanos, estos no aparecen disponibles en las mediciones del Ministerio de Trabajo. Si esta dificultad existe con el trabajo regulado, mucho mayor es en las micro, pequeñas y medianas empresas.

La Ley 05-13 establece la creación de un Departamento de Trabajo y Empleo en la estructura del CONADIS, el cual no se encuentra en el organigrama aprobado por el Ministerio de Administración Pública de diciembre del 2020. Además, existe una división de inclusión laboral dependiente del Departamento de Política Públicas; este dato debe considerarse, pues en la Ley se establece la creación de Unidades de Apoyo al Trabajo que, en caso de crearse, debe ser un servicio que se ofrezca a las personas con discapacidad.

En la Ley 05-13 se establece que para los empleos del sector privado se deberá deducir un 2 % de los impuestos al fisco (Artículo 48). Este incentivo nunca se ha aplicado y no existen los mecanismos para hacerlo. Otro aspecto que no se ha abordado a nivel de políticas públicas son los Centros de Empleos Protegidos que dependerán, en caso de su creación, de la Seguridad Social.

A continuación, se presenta una tabla con la valoración realizada por artículos del Reglamento 363-16. Cabe resaltar que el nivel de cumplimiento en el sector trabajo y empleo se estableció en un 15 % de cumplimiento.

ANÁLISIS DE BRECHA. SECTOR TRABAJO Y EMPLEO

| Reglamento 363-16 | Nivel de cumplimiento | Qué tenemos |
|--|-----------------------|---|
| Artículo 27. Planificación y presupuesto de la inclusión laboral. | No cumple | No existe una planificación presupuestaria del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de la Administración Pública para las adecuaciones en los servicios y en la estructura física de los locales. De todas formas, se ha avanzado en la capacitación de todo el personal. |
| Artículos 28 y 29. Centro de Empleos Protegidos Privados y Públicos. | No cumple | En la Gestión 2012-2020 el CONADIS no procedió con lo establecido en este artículo por no estar de acuerdo con los trabajos protegidos. Sin embargo, en el país existen iniciativas de trabajo protegido como el de la Asociación de Rehabilitación Dominicana (ADR). |
| Artículo 30. Registros administrativos en coordinación con la ONE. | No cumple | Inclusión del set corto de preguntas sobre el funcionamiento del Grupo Washington de estadísticas sobre discapacidad en la boleta censal. Pero no se ha establecido la variable “discapacidad” en la Encuesta Nacional Continua de la Fuerza de Trabajo, y los registros administrativos no siguen las mismas directrices. |
| Artículo 31. Registros administrativos por parte del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Administración Pública. | Cumple parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Administración Pública. Se tiene una propuesta para la recolección de datos de indicadores sobre discapacidad en el Sistema de Monitoreo de la Administración Pública (SIS-MAP), pero no ha sido aplicada ni se han establecido los mecanismos para su implementación. Ministerio de Trabajo. Tiene un registro administrativo de las personas con discapacidad que no se ha actualizado y que las empresas no reportan por falta de regulación. |
| Artículo 32. Registros por parte del Banco Central en la Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo. | No cumple | <ul style="list-style-type: none"> Propuesta para la inclusión de la variable “discapacidad” desde los lineamientos del Grupo Washington. |
| Artículo 33. En el sector privado. | Cumple parcialmente | <ul style="list-style-type: none"> Ministerio de Trabajo actualmente trabaja en la actualización del Sistema Integrado del Registro Laboral, para la identificación de personas con discapacidad que están laborando en el sector privado, a los fines de monitorear el cumplimiento del 2 % de la nómina de empleados en este sector. |
| Artículo 35. Ministerio de Trabajo y el fomento del teletrabajo mediante las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) accesibles. | No cumple | <ul style="list-style-type: none"> No se dispone de datos. |

| | | |
|--|----------------------------|---|
| <p>Artículo 36 y Artículo 37. Cuota en el sector público.</p> | <p>No cumple</p> | <ul style="list-style-type: none"> • No existe un mecanismo para registrar a las personas con discapacidad que laboran en el sector público ni se conocen los ajustes razonables que se les realiza, en caso de que existan. |
| <p>Artículo 39. Aplicación de sanciones con el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Administración Pública.</p> | <p>No cumple</p> | <ul style="list-style-type: none"> • No se dispone de datos. |
| <p>Artículo 40. Capacitación para el empleo y el autoempleo.</p> | <p>Cumple parcialmente</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Se han realizado acciones de capacitación sobre emprendimiento, en coordinación con el Viceministerio de Fomento a las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyME) y con la Universidad Pedro Henríquez Ureña (UNPHU), dirigido a artesanos con discapacidad que forman parte del <i>Programa Bazares Itinerantes del CONADIS</i> (ya no están funcionando). • Lanzamiento del Concurso Cooperativas Inclusivas de Personas con Discapacidad, para el fomento del emprendimiento y la inclusión laboral a través de proyectos comunitarios sostenibles. Desde el 2018, estas cooperativas han venido formándose en cooperativismo y en modelo de negocios con el apoyo técnico del Instituto de Desarrollo y Crédito Cooperativo (IDECOOP) y la Dirección General de Proyectos Estratégicos y Especiales (DIGEPEP). Desde el CONADIS se estaría inyectando un capital en especie, para impulsar las operaciones de estas cooperativas orientadas a la producción y el trabajo; sin embargo, cuatro años después, aún no han logrado implementarse. • Formación a través del Instituto Nacional de Formación Técnico Profesional (INFOTEP), para una capacitación destinada a masajistas con discapacidad visual. Entre otras capacitaciones que se han facilitado en esta institución se encuentran las siguientes: Informática, Velas y Velones, Locución, Manejador de Programas de Oficina, Auxiliar de Peluquería y Artesanía en Biscutería; todas, adaptadas a personas con discapacidad. |

Fuente: Elaboración propia.

La intermediación laboral para la contratación de personas con discapacidad se está realizando a través de diferentes ASFL que tienen programas de inserción laboral con diferentes enfoques. Desde el CONADIS no existe una estadística consolidada del impacto de estas organizaciones al trabajo.

3.1.4 ACCESIBILIDAD UNIVERSAL

Las políticas de accesibilidad universal tienen como finalidad asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo al entorno físico, el transporte, la comunicación, la información y el conocimiento, incluidas las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones; así como, a otros servicios e instalaciones abiertas al público, tanto en las zonas urbano-marginales como rurales.

A nivel del país, no se dispone de indicadores sobre la accesibilidad universal, aunque en los diferentes levantamientos de la información sobre las personas con discapacidad se concluye que no existe accesibilidad física ni de comunicación. Es importante resaltar que el Metro de Santo Domingo es completamente accesible para las personas con diferentes condi-

ciones de discapacidad, no así el sistema de guaguas, las calles ni los cruces peatonales.

Por otro lado, las personas sordas enfrentan desafíos para acceder a la comunicación. Solo un noticiario de televisión tiene un intérprete, aunque recientemente este tipo de servicios se han incluido en los actos oficiales. Las personas en situación de discapacidad de origen auditivo también tienen dificultades para acceder a los servicios de salud. Mientras que, a nivel de justicia se ofrece el servicio de interpretación.

EL MINERD realizó un esfuerzo con las nuevas construcciones de centros educativos, para hacerlos accesibles en el primer nivel de sus instalaciones; de hecho, en la Ley 05-13 se establece la creación de un departamento para tales fines. Sin embargo, en la organización de este departamento solo se contemplaba (2012-2020) la accesibilidad a entornos físicos, dejando fuera la accesibilidad a la comunicación, la información, las nuevas tecnologías y el transporte.

Para ver la tabla con la valoración realizada por los artículos del Reglamento 363-16, se sugiere consultar el documento: "Situación actual de las personas con discapacidad" (CONADIS, 2022). En tal sentido, cabe destacar que el nivel de cumplimiento en el sector accesibilidad universal se estableció en 11.11 %.

3.1.5 PROTECCIÓN SOCIAL

La protección social en la República Dominicana se coordina desde el Gabinete de Políticas Sociales. No obstante, existen más instituciones públicas que ofrecen diferentes programas y subsidios a la población en situación de vulnerabilidad, como la Dirección General de Proyectos Estratégicos y Especiales de la Presidencia.

Nopo y Barinas (2021) organizan la protección social en base a la combinación de dos tipos de programas: los que protegen a los trabajadores de diversos riesgos, como los programas de seguridad social; y los que transfieren ingresos a las personas que, con algunos criterios, se clasifican como pobres. Estos programas son denominados "programas de lucha contra la pobreza". Los primeros de estos programas se definen como contributivos, y los segundos como no contributivos.

En la República Dominicana, las personas pobres y vulnerables reciben protección social en salud, vía el Régimen Subsidiado del Seguro Familiar de Salud, con garantía de cobertura del 100 % del catálogo de prestaciones sin copagos. Sin embargo, los trabajadores informales que carecen de un seguro de salud están expuestos a caer en la pobreza cuando ellos o alguien de su núcleo familiar enfrenta un problema grave de salud (como las enfermedades de alto costo).

Según la ONE (2021), el 56 % de las pensiones otorgadas en el año 2020 por la Superintendencia de Pensiones (SIPEN) correspondió a personas en situación de discapacidad. En este porcentaje no se incluye a los trabajadores que sufrieron accidentes y enfermedades profesionales, afiliados al Seguro de Riesgos Laborales (SRL), los cuales, en el año 2020, fueron 40,145,¹ siendo los hombres los más accidentados (54.7 %).²

El país dispone del Sistema Único de Beneficiarios creado por el Decreto 426-07. Es considerado como la entidad del Estado que maneja el instrumento para la identificación y selección de las familias beneficiarias de los programas sociales del país. En el país se realizó un corte en el año 2018, certificado a marzo del 2020, donde se determinó que la base de datos contiene el registro de 2,042,006 hogares, lo que equivale a 6,182,098 personas; de estos hogares, 128,093 (es decir, el 6.3 %) indicaron que poseen algún miembro con discapacidad identificado por el set corto de Washington.

El sistema de protección social de la República Dominicana presenta riesgos importantes, además de que no es totalmente efectivo ni contribuye a reducir las desigualdades, ya que deja a todos los dominicanos, sin importar la condición de discapacidad, en una situación de desamparo durante la vejez. La cobertura del Seguro Familiar de Salud (SFS) solo es mientras el trabajador esté activo; por lo tanto, en el momento en que más lo necesita, al menos que pueda pagar un seguro privado, carecerá de esta cobertura. Para ver la tabla con la valoración realizada por artículos del Reglamento 363-16, se sugiere consultar el documento "Situación actual de las personas con discapacidad" (CONADIS, 2022). El nivel de cumplimiento en el sector protección social se estableció en 29.17 %.

1 Debe considerarse los meses sin presencia física en los entornos laborales por la pandemia de la COVID-19.

2 Para ampliar la información se puede consultar la siguiente fuente: Oficina Nacional de Estadística (ONE), 2021a, p. 75.

Las prestaciones a las personas con discapacidad en el país se ofrecen desde instituciones, tales como: Supérate, el Gabinete de Política Social, y el propio CONADIS (que ofrece algunos servicios, como la entrega de dispositivo de apoyo).

3.1.6 CONADIS

El Consejo Nacional de la Discapacidad se creó a través de la Ley 42-2000, con una estructura compuesta por tres instancias: Directorio Nacional, Comité Ejecutivo y Dirección Ejecutiva. Durante sus 22 años de existencia (2000-2022), el CONADIS carece de manuales de funcionamiento interno o de relación entre las diferentes instancias, lo cual limita el análisis sobre el funcionamiento de estas y sobre el marco regulatorio.

En el año 2012, mediante el Decreto 539-12, emitido por el Poder Ejecutivo el 1º de septiembre, se designó a un director ejecutivo, bajo esquemas y modalidades diferentes a lo establecido por la ley vigente. Mientras que, en el año 2013 se modificó la Ley y se aprobó la 05-13, la cual estableció la conformación de una estructura de cuatro instancias: Directorio Nacional, Comité Ejecutivo, Presidencia y Dirección Ejecutiva.

Durante el período 2012-2020, el CONADIS no conformó el Directorio Nacional, lo cual fue un obstáculo para la designación de su Presidencia y la conformación del Comité Ejecutivo. Por otro lado, durante estos períodos gubernamentales, no se registra evidencias en el CONADIS del mecanismo de participación de las organizaciones de la sociedad civil en discapacidad en la toma de decisión de las políticas públicas.

En tanto, el Directorio Nacional fue organizado y conformado en diciembre del 2020; en este sentido, la Ley establece dos reuniones anuales del Directorio. Hasta febrero del 2022, solo se tiene registrada la primera reunión, en la cual se conformó y seleccionó la terna para la Presidencia del CONADIS. También se realizó un concurso para la selección de la terna para la Dirección Ejecutiva, la cual se presentó al Presidente de la República, quien designó al Director Ejecutivo en mayo del 2021.

La estructura del CONADIS es compleja, pero necesaria. Para garantizar la gobernanza desde los principios de la gestión del Estado dominicano, partiendo del cumplimiento de la Ley 13-05 y a raíz de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (Nada para nosotros, sin nosotros), se precisa una revisión del diseño de la Ley en relación a las funciones de cada uno en su instancia (estructura), a fin de armonizarla con la Ley 41-08 de Función Pública que crea la Secretaría de Estado de la Administración Pública y con otras leyes vigentes en el país.

4

NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN TORNO AL ROL DEL CONADIS

La población con discapacidad y sus familias tienen un conjunto de demandas y expectativas muy definidas, las cuales están orientadas a mejorar su condición de vida y su participación en la sociedad en igualdad de oportunidades. Entre estas prerrogativas están las siguientes:¹

- Que el CONADIS asuma un rol más activo en la fiscalización y defensa de los derechos de la población con discapacidad.
- Llevar los servicios que presta el CONADIS a todo el territorio nacional.
- Evidenciar un cambio de paradigma y una priorización en materia de acciones y políticas públicas a favor de las personas con discapacidad.
- Cumplimiento de compromisos internacionales asumidos por el país en materia de discapacidad e inclusión.
- Satisfacción de la demanda de estadísticas y conocimientos acerca de la población con discapacidad y de su realidad socioeconómica.
- Mayor accesibilidad, para las personas con discapacidad, en los distintos espacios y servicios de uso público.
- Mayor toma de conciencia de la sociedad en su conjunto respecto a los derechos de la población con discapacidad.
- Acceso al mercado laboral.

¹ Fuente de datos: Consulta realizada por encuesta en el 2022, y consulta realizada a miembros del Directorio Nacional en el 2020.

5

ANÁLISIS FODA DEL CONADIS

La herramienta conocida como FODA permite realizar un análisis de la situación en la que se encuentra la Institución, ya que se evalúan los factores internos (fortalezas y debilidades) y externos (oportunidades y amenazas) que influyen en el servicio público, ya sean positivos o negativos, a partir de los cuales se genera un diagnóstico que permitirá identificar las áreas de mejora de la Entidad y accionar en la toma de decisiones.

Cabe mencionar que las oportunidades son condiciones actuales o futuras del contexto externo de una organización, que se puede usar para beneficio propio y que representan las oportunidades a potencializar.

En tanto, las amenazas suponen el conjunto de factores políticos, económicos, socio-culturales, tecnológicos y ecológicos, que se producen en el contexto externo de una institución; esto representa los riesgos existentes para una organización, lo cual le demanda mayores esfuerzos de adaptación a las nuevas circunstancias. Es decir, las amenazas son condiciones presentes o futuras que pueden resultar perjudiciales para la organización.

Mientras que, las fortalezas son activos de la organización que se destacan favorablemente. Aquí es necesario realizar un inventario de activos, tales como: el nivel de prestación del servicio, el sistema de políticas y planes, el desarrollo organizacional, la gestión humana, la infraestructura tecnológica, el posicionamiento y la imagen institucional, el liderazgo y la sostenibilidad financiera, entre otros.

Finalmente, las debilidades son condiciones internas que actúan como débitos y afectan el desempeño de la organización.

No obstante, hay que precisar que las fortalezas y debilidades buscan la identificación de la capacidad de respuesta de la organización, a partir de las percepciones de los actuales líderes.

En el análisis FODA del CONADIS se realizó un inventario de aquellas variables que representaban las mayores oportunidades o amenazas, así como las mayores fortalezas y debilidades. A partir de este análisis (FODA) también se buscó elegir la estrategia fundamentada en las fortalezas internas de la Organización, a fin de corregir sus debilidades, de tomar ventaja de las oportunidades y de contrarrestar las amenazas.

Las matrices que se presentan a continuación reflejan el análisis realizado, donde a partir de dicho examen se definieron las estrategias pertinentes; así como, su priorización de cara a los próximos años.

ANÁLISIS FODA. MATRIZ PLANA EXTERNA

Ambiente externo

| Variables | Oportunidades | Amenazas |
|----------------------|---|---|
| POLÍTICA | Existen instituciones públicas que en su plan estratégico incorporan políticas públicas para la inclusión de personas con discapacidad. | La mayoría de las instituciones no están articuladas para el desarrollo de políticas públicas, de forma integral. |
| | El marco legal garantiza los derechos de las personas con discapacidad. | Hay diferentes instituciones que asignan fondos de manera discrecional a instituciones en el sector discapacidad. |
| | Hay una agenda internacional y un plan plurianual alineados con la inclusión de personas con discapacidad. | |
| | Se observa la concientización y sensibilización de los diferentes sectores productivos, en torno al sector de la discapacidad. | |
| | La creación de instituciones sin fines de lucro, enfocadas a velar por los diferentes sectores de la discapacidad. | |
| ECONÓMICA | El Estado dispone de recursos para personas con discapacidad, a través de diferentes instituciones. | Los recursos no están orientados a políticas públicas. |
| | Hay fondos disponibles en diferentes instituciones para ser asignados a la población con discapacidad. | |
| SOCIOCULTURAL | El sistema de educación superior ofrece becas para personas con discapacidad. | La falta de accesibilidad en la infraestructura y la comunicación, por parte de las instituciones públicas y privadas. |
| | El 90 % de las personas con discapacidad registradas en el SIUBEN han accedido a servicios de salud. | El catálogo de cobertura de los servicios de salud no está acorde con las diferentes condiciones de discapacidad. |
| | Se observa la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. | El incumplimiento de la cuota laboral de personas con discapacidad, por parte de las instituciones públicas y privadas. |
| | Se evidencia la inclusión de personas con discapacidad en eventos recreativos y deportivos. | La falta de accesibilidad universal en las Iglesias. |

| | | |
|-----------------------|--|--|
| SOCIOCULTURAL | Las familias de las personas con discapacidad adquieren un <i>expertise</i> en base a la condición de su familiar. | La sobreprotección de las familias de las personas con discapacidad. |
| | | Existen asociaciones sin fines de lucro del sector de discapacidad, cuyos proyectos no están alineados con las necesidades de este sector. |
| TECNOLOGÍA | La Oficina Gubernamental de Tecnologías de la Información y Comunicación (OGTIC) puede ofrecer apoyo en el desarrollo de herramientas tecnológicas para instituciones del Estado. | |
| | El desarrollo de tecnología a nivel nacional e internacional, la cual destinada a lograr la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | El alto costo para que las personas con discapacidad tengan acceso a algunas de estas tecnologías. |
| | El Gobierno está comprometido a que los portales institucionales del Estado cuenten con un nivel A de accesibilidad (se miden los cuatro principios de la accesibilidad: perceptible, operable, comprensible y robusto). | |
| MEDIOAMBIENTAL | La existencia de un medio de transporte accesible para las personas con discapacidad: el Metro de Santo Domingo. | La falta de mantenimiento a las infraestructuras accesibles del servicio de transporte existente (Metro de Santo Domingo). |
| | Hay comunicación accesible en el Metro de Santo Domingo; es decir, intérpretes en lengua de señas). | Las calles, aceras y pasos peatonales se encuentran en malas condiciones. |
| | | La falta de interés, por parte de algunas personas, en torno al conocimiento de las condiciones de las PCD. |
| | | La falta de accesibilidad física y de comunicación, en las instituciones públicas y privadas. |
| | | La mayoría de las instituciones públicas no son accesibles en su infraestructura. |

ANÁLISIS FODA. MATRIZ PLANA INTERNA

Ambiente Interno

| Variables | Fortalezas | Debilidades |
|---|---|--|
| <p>PRESTACIÓN DEL SERVICIO</p> | <p>El 90 % de las personas encuestadas por el servicio ofrecido respondió satisfactoriamente, según la Encuesta de Satisfacción de Servicio al Usuario realizada por el Ministerio de la Administración Pública (MAP) en el año 2021.</p> | <p>La baja capacidad de respuesta frente a la demanda de servicios por el sector.</p> |
| | <p>El incremento de las emisiones de certificación de valoración de la discapacidad, que arroja estadísticas de 821 certificaciones para el 2021.</p> | <p>La inexistencia de un instrumento de evaluación del servicio ofrecido a nivel general (personas, empresas e instituciones), en el marco de la calidad del servicio, a fin de introducir mejoras continuas.</p> |
| | <p>La respuesta oportuna en la demanda de los servicios ofrecidos.</p> | <p>La insuficiencia presupuestaria para la cobertura destinada a la compra de dispositivos de apoyo, de cara a la distribución equitativa entre las diferentes condiciones de personas con discapacidad, permitiendo así la equiparación de oportunidades.</p> |
| | <p>La cobertura suficiente en la entrega de dispositivos de apoyo a personas con discapacidad físico-motora.</p> | <p>La ausencia de un sistema de servicio de asistencia de comunicación enfocado en las personas con discapacidad auditiva.</p> |
| | <p>La existencia de una plataforma de formación virtual.</p> | <p>La inexistencia de entrega de un equipo de apoyo a personas con discapacidad auditiva y visual.</p> |
| <p>La ausencia de un mapeo de los servicios.</p> | | |
| <p>La falta de un brochure institucional con las informaciones genéricas de cada área, que emita una respuesta rápida al solicitante. (El personal de Recepción desconoce informaciones sobre los procesos internos).</p> | | |
| <p>POLÍTICAS, PLANES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL SOCIOCULTURAL</p> | | <p>El diseño organizacional no se corresponde con el mandato de la Ley 5-13.</p> |
| | | <p>La inexistencia de un organigrama funcional.</p> |
| | | <p>No se cuenta con un mapa de proceso actualizado.</p> |

**POLÍTICAS,
PLANES Y
DESARROLLO
ORGANIZACIONAL
SOCIOCULTURAL**

No se cuenta con manuales de procesos, políticas y procedimientos; de igual modo, no hay manuales de cargos y funciones.

La inexistencia de una carta de compromiso al ciudadano.

El control de la gestión de los datos de planificación y ejecución presupuestaria por productos es manual.

La inexistencia de un sistema de gestión de calidad o de mejora continua de los procesos, que abarque sus diferentes etapas: planear (documentación de los procesos), hacer, verificar (monitoreo-auditoría) y actuar (planes de mejora).

La inexistencia de estandarización en la recogida de información de las diferentes áreas que brindan servicios a las personas con discapacidad, en instituciones públicas y privadas.

La inexistencia de políticas de entrega de dispositivos de apoyo.

La inexistencia de un plan de seguimiento a los convenios interinstitucionales firmados.

La inexistencia de mecanismos de levantamiento de información en materia de discapacidad, para elaborar los informes del país, los cuales se han de presentar ante los organismos internacionales.

GESTIÓN HUMANA

El 70 % de los empleados cumplen con el perfil del puesto.

El 30 % de los empleados no cumplen con el perfil del puesto.

Los empleados de mandos medios están involucrados en los procesos de planificación estratégica.

El personal existente está sobrecargado de tareas por asumir funciones de cargos que están vacantes.

El acercamiento de la máxima autoridad ejecutiva con todos los servidores, a través del Programa Desayunemos Juntos.

Las funciones de los cargos no están bien definidas.

El sistema de compensación y beneficio no está sustentado en un estudio salarial.

El 33 % del personal asume puestos de encargados interinos.

La inexistencia de planes de desarrollo del personal institucional.

La evaluación del desempeño no está articulada con la ejecución del POA.

No se cuenta con una encuesta reciente de clima laboral.

ANÁLISIS FODA. MATRIZ PLANA INTERNA (continuación)

Ambiente Interno

| Variables | Fortalezas | Debilidades |
|---|---|---|
| GESTIÓN HUMANA | | <p>La falta de personal en áreas neurálgicas de la institución.</p> <p>Los fondos insuficientes para la contratación de personal.</p> <p>El desconocimiento, a modo general, del personal de la institución acerca de la Ley 5-13 y su reglamento de aplicación.</p> |
| GESTIÓN Y LIDERAZGO | <p>El manejo eficiente de los recursos y de los procesos de compra y contratación transparentes y enfocados en la misión de la institución.</p> | <p>Ambigüedad en la Ley 5-13 y su reglamento de aplicación, en cuanto a los niveles de gobernanza del Consejo, que limita la toma de decisiones.</p> <p>No existe un programa de desarrollo de liderazgo del personal.</p> <p>No existe un modelo de gestión y liderazgo.</p> <p>No se están implementado las políticas de reuniones de seguimiento en los diferentes niveles: técnicos, de staff y directivos.</p> |
| IMAGEN Y POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL | <p>La mejora del posicionamiento del CONADIS, como resultado de la satisfacción en el servicio brindado.</p> <p>La buena articulación con diferentes instituciones y organizaciones.</p> | <p>No hay presencia territorial del CONADIS, lo cual afecta el servicio y la imagen de la institución</p> <p>EL CONADIS se conoce poco.</p> <p>La falta de difusión de las acciones que realiza el CONADIS.</p> |
| INFRAESTRUCTURA FÍSICA Y TECNOLÓGICA | <p>El sistema de telefonía de voz sobre IP.</p> <p>La virtualización de los servidores.</p> <p>La posibilidad de conectividad remota de los empleados a la red del CONADIS.</p> | |
| | <p>No existe una plataforma accesible para consultar datos sobre personas con discapacidad.</p> | |
| GESTIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS | <p>Las normas y procedimientos para los procesos administrativos y financieros, de cara al cumplimiento de los objetivos institucionales establecidos.</p> <p>Los órganos rectores evalúan los diferentes informes y reportes administrativo y financieros, a través de los sistemas disponibles de monitoreo y valoración.</p> <p>Se cuenta con un equipo de trabajo que conoce las normas y procedimientos administrativos y financieros.</p> | |

MATRIZ CRUZADA PRIORIZADA CON FACTORES EXTERNOS (OPORTUNIDADES Y AMENAZAS) Y CON ESTRATEGIAS

| Variables | Oportunidades | Estrategias para aprovechar oportunidades | Amenazas | Estrategias para minimizar las amenazas |
|----------------------|--|--|--|--|
| Política | Algunas instituciones públicas incorporan políticas públicas en su plan estratégico, para la inclusión de PCD. | Definir una estrategia de seguimiento al mantenimiento de las políticas y los servicios inclusivos. | Las instituciones no tienen una articulación para el desarrollo de políticas públicas de forma integral. | Gestionar un encuentro con los incumbentes de las instituciones para la formalización de acuerdos que permitan incorporar políticas y servicios inclusivos. Establecer una estrategia de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos. |
| | El marco legal garantiza los derechos de las personas con discapacidad. | Aprovechar el marco legal, la agenda internacional y el pzan plurianual, para definir una agenda estratégica que propicie su cumplimiento, en vista de que el cumplimiento del marco normativo es donde existe una mayor brecha. | | |
| Económica | El Estado dispone de recursos para personas con discapacidad, a través de diferentes institucionales. | Procurar disponer y hacer un uso eficiente y eficaz de los recursos disponibles, a favor de las personas con discapacidad. | Los recursos no están orientados a las políticas públicas. | Procurar disponer y hacer un uso eficiente y eficaz de los recursos disponibles, a favor de las personas con discapacidad. |
| | Hay fondos disponibles en diferentes instituciones, para ser asignados a la población con discapacidad. | | Las diferentes instituciones asignan fondos de manera discrecional a instituciones, en el sector discapacidad. | |
| Sociocultural | El 90 % de las personas con discapacidad registradas en el SIUBEN han accedido a servicios de salud. | Realizar un estudio o inventario de las personas con discapacidad que no están registradas en el SIUBEN, y procurar su incorporación. | La falta de accesibilidad en la infraestructura y la comunicación, en los centros de educación superior. | Implementar una estrategia de acercamiento, diálogo, acuerdo y seguimiento permanente con las instituciones de educación superior, para que prevalezca el tema de accesibilidad. Apelar a los recursos legales que garantizan el derecho a la accesibilidad para las personas con discapacidad. |

MATRIZ CRUZADA PRIORIZADA CON FACTORES EXTERNOS (OPORTUNIDADES Y AMENAZAS) Y CON ESTRATEGIAS (continuación)

| Variables | Oportunidades | Estrategias para aprovechar oportunidades | Amenazas | Estrategias para minimizar las amenazas |
|---|--|---|---|--|
| Sociocultural | | | El incumplimiento de la cuota laboral de personas con discapacidad, en las instituciones públicas y privadas. | <p>Apelar a los recursos legales existentes para que se cumpla la garantía de la cuota laboral para las personas con discapacidad.</p> <p>Seguir implementando la campaña de sensibilización al sector empleador.</p> <p>Abogar por la capacitación laboral de las personas con discapacidad, de acorde con los requerimientos del sector laboral.</p> |
| | La inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. | Contemplar tanto en el PEI del CONADIS, como en el marco de sus responsabilidades legales, aquellas iniciativas que vayan orientadas a seguir fortaleciendo estos logros. | Existen asociaciones sin fines de lucro del sector discapacidad, cuyos proyectos no están alineados con las necesidades de este sector. | Abogar por la formulación de un plan sectorial que articule la política pública y los grupos de interés, a favor de las personas con discapacidad. En este se deben establecer las líneas estratégicas, las responsabilidades y los recursos; además del sistema de gobernanza, el seguimiento y la evaluación de dicho plan. |
| | La inclusión de personas con discapacidad en eventos recreativos y deportivos. | | | |
| Las familias de las personas con discapacidad adquieren un expertise en base a la condición de su familiar. | | | | |
| Tecnológica | La OPTIC puede ofrecer apoyo en el desarrollo de herramientas tecnológicas para instituciones del Estado. | Abogar por el cumplimiento de las políticas públicas que favorecen la accesibilidad y el uso de la tecnología para las personas con discapacidad | El alto costo para que las personas con discapacidad tengan acceso a algunas de estas tecnologías | Abogar por el cumplimiento de las políticas públicas que favorecen la accesibilidad y el uso de la tecnología, de cara a las personas con discapacidad. |
| | El desarrollo de tecnología a nivel nacional e internacional puede estar destinada a lograr la accesibilidad universal de las personas con discapacidad. | | | |

| | | | | |
|-----------------------|---|--|---|--|
| Tecnológica | <p>El Gobierno está comprometido a que los portales institucionales del Estado cuenten con un nivel A de accesibilidad (se miden los cuatro principios de la accesibilidad: perceptible, operable, comprensible y robusto).</p> | | | |
| Medioambiental | <p>La comunicación accesible en el Metro de Santo Domingo, donde hay intérprete en lengua de señas.</p> | <p>Reconocer a las autoridades del Metro por la iniciativa e instar a que sigan favoreciendo la accesibilidad a las personas con discapacidad.</p> | <p>La falta de mantenimiento de las infraestructuras accesibles del servicio de transporte existente (Metro de Santo Domingo).</p> <p>Las calles, aceras y pasos peatonales en malas condiciones.</p> <p>La falta de accesibilidad física y de comunicación, en las instituciones públicas y privadas.</p> <p>La mayoría de las instituciones públicas no son accesibles en su infraestructura.</p> | <p>Gestionar encuentros con los incumbentes de las instituciones para la formalización de acuerdos que permitan la incorporación de políticas y servicios inclusivos.</p> <p>Establecer una estrategia de seguimiento al cumplimiento de los acuerdos.</p> <p>Apelar a los recursos legales que garantizan el derecho a la accesibilidad para las personas con discapacidad.</p> |

MATRIZ CRUZADA PRIORIZADA CON FACTORES INTERNOS (FORTALEZAS Y DEBILIDADES) Y CON ESTRATEGIAS

| Variables | Fortalezas | Estrategias para aprovechar las fortalezas | Debilidades | Estrategias para minimizar las debilidades |
|--------------------------------------|------------|--|---|---|
| Infraestructura física y tecnológica | | | <p>La no aplicación de las TIC para la provisión de servicios.</p> <p>La baja capacidad instalada para la implementación y el uso de tecnología en apoyo a procesos internos y de servicio.</p> <p>La inexistencia de un plan de contingencia de los servicios de telecomunicaciones.</p> <p>La seguridad de la infraestructura tecnológica insuficiente.</p> <p>La infraestructura tecnológica insuficiente.</p> | <p>Identificar e implementar una estrategia para el mejoramiento y la optimización de las TIC.</p> |
| Gestión Administrativa y Financiera | | | <p>El registro contable manual debido a que el sistema integrado de gestión financiera (SIGEF) está en proceso de implementación con los módulos del ciclo contable.</p> <p>La falta de un sistema que integre el presupuesto aprobado versus el plan operativo, para arrojar información de las ejecuciones.</p> | <p>Establecer una estrategia para la eficiencia y eficacia de la gestión administrativa y financiera del CONADIS.</p> |

6

HISTORIA Y MARCO LEGAL DEL CONADIS

El primer organismo rector en materia de discapacidad en la República Dominicana fue el Consejo Nacional Para la Prevención, Rehabilitación, Educación e Integración de las Personas con Minusvalía (CONAPREM), creado por la Ley 21-91, promulgada el 5 de septiembre. El Consejo se creó en base al Protocolo de San Salvador sobre “Protección de los Minusválidos”, gestado por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en el año 1988.

Por espacio de nueve años, la Ley 21-91, con su organismo rector, se convirtió en el referente nacional para impulsar acciones respecto a los derechos de las personas con discapacidad.

En 1993 se publicaron las “Normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad” de las Naciones Unidas, en su cuadragésimo octavo período de sesiones, mediante la Resolución 48-96 del 20 de diciembre de 1993.

Sin embargo, los avances en materia de derechos humanos obligaron a introducir reformas a la Ley 21-91. En este contexto los aportes tanto de las distintas estructuras de la sociedad, como de las personas con discapacidad y sus instituciones, dieron como resultado un nuevo anteproyecto de ley, el cual fue sometido al Congreso Nacional en el año 2000 y cuya promulgación dio lugar a la Ley General sobre Discapacidad en la República Dominicana (Ley 42-2000), promulgada el 29 de junio del citado año.

A través de esta ley se creó, a su vez, el Consejo Nacional de la Discapacidad (CONADIS) como una institución del Estado, rectora de políticas en materia de discapacidad y encargada de garantizar el cumplimiento de las atribuciones y los deberes consignados en esta ley. Además, se gestó como garante de los compromisos y acuerdos nacionales e internacionales asumidos por el Estado a través de su estructura gerencial, administrativa y de las unidades técnicas para la coordinación, a nivel nacional, regional y provincial.

El 15 de enero de 2013 se promulgó la Ley Orgánica de Derechos de las Personas con Discapacidad que ratifica al CONADIS como una institución autónoma y descentralizada; así como, con personalidad jurídica, autonomía administrativa, financiera y técnica, rectora de las políticas en materia de discapacidad. El CONADIS está adscrito a la Presidencia de la República, bajo la vigilancia del Ministro de la Presidencia.

7

MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL DEL CONADIS

7.1 MISIÓN

Garantizar la igualdad de derechos y la eliminación de toda forma de discriminación hacia las personas con discapacidad, a través del ejercicio de la rectoría.

7.2 VISIÓN

Ser referente en la definición y conducción de políticas públicas, para el aseguramiento de los derechos de las personas con discapacidad; valorada positivamente y reconocida por la sociedad.

7.3 EJES ESTRATÉGICOS DEL CONADIS

- Fortalecimiento del ejercicio de la rectoría.
- Atención a las personas con discapacidad y sus familias.
- Fortalecimiento institucional.

7.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Asegurar la inclusión plena de las personas con discapacidad, a través de la implementación y el seguimiento de políticas públicas.
- Garantizar que la prestación del servicio a las personas con discapacidad y sus familias reúna las condiciones de calidad, accesibilidad y universalidad.
- Mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión institucional, para respaldar el cumplimiento de la misión institucional.

7.5 VALORES

Compromiso

Realizamos con dedicación, puntualidad y calidad las responsabilidades contraídas, excediendo siempre las expectativas.

Integridad

Actuamos siempre apegados a los principios éticos y morales en el desempeño de nuestras funciones y en la vida.

Empatía

Siempre nos colocamos en el lugar de los demás, para entenderlo e interiorizar sus sentimientos, que es lo que guía nuestra vocación de servicio.

Equidad

Trabajamos para lograr el trato igualitario de las personas con discapacidad en todos los sectores poblacionales.

8

ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL CONADIS CON LA PLANIFICACIÓN GLOBAL

ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL CONADIS CON LA PLANIFICACIÓN GLOBAL

| Política de gobierno | Impacto de la política | Denominación resultado PNPSP | Convención de los derechos de las personas con discapacidad | Objetivo desarrollo sostenible | Resultado del plan estratégico institucional 2023-2026 |
|--|--|--|---|---|---|
| Hacia una política integral de creación de oportunidades. | Garantizada la igualdad de derechos y oportunidades. | Mejorada la inclusión social de personas con discapacidad. | <p>Artículo 5. Igualdad y no discriminación.</p> <p>Artículo 9. Accesibilidad.</p> <p>Artículo 24. Educación.</p> <p>Artículo 25. Salud.</p> <p>Artículo 27. Trabajo y empleo.</p> | <p>1. Fin de la pobreza.</p> <p>4. Educación de calidad.</p> <p>8. Trabajo decente y crecimiento económico.</p> <p>9. Industria, innovación e Infraestructura.</p> <p>10. Reducción de las desigualdades.</p> <p>11. Ciudades y comunidades sostenibles.</p> <p>16. Paz, justicia e instituciones sólidas.</p> <p>17. Alianzas para lograr los objetivos.</p> | <p>1. Asegurada la inclusión plena de las personas con discapacidad en las políticas públicas, planes, programas, proyectos y servicios.</p> <p>2. Desarrolladas las capacidades en las instituciones para la implementación de políticas, planes, programas y proyectos que aseguren la inclusión plena de las personas con discapacidad.</p> <p>3. Asegurado el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad.</p> <p>4. Incrementada la cobertura de los servicios ofertados por el CONADIS.</p> |
| Transformando la educación superior, la ciencia y la tecnología. | Sistema de educación superior, ciencia y tecnología, integrado y de calidad. | <p>Incrementado el número de estudiantes vulnerables que tienen acceso a apoyos, para garantizar acceso a la educación superior.</p> <p>Mejorada la inclusión social de personas con discapacidad.</p> | <p>Artículo 5. Igualdad y no discriminación.</p> <p>Artículo 24. Educación.</p> | <p>4. Educación de calidad.</p> <p>10. Reducción de las desigualdades.</p> | <p>1. Asegurada la inclusión plena de las PCD en políticas públicas, planes, programas, proyectos y servicios.</p> <p>2. Desarrolladas las capacidades en las instituciones, para la implementación de políticas, planes, programas y proyectos que aseguren la inclusión plena de las personas con discapacidad.</p> |

ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL CONADIS CON LA PLANIFICACIÓN GLOBAL (continuación)

| Política de gobierno | Impacto de la política | Denominación resultado PNPSP | Convención de los derechos de las personas con discapacidad | Objetivo desarrollo sostenible | Resultado del plan estratégico institucional 2023-2026 |
|---|--|---|---|---|--|
| | | | | | 3. Asegurado el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. |
| | | | | | 2. Desarrolladas las capacidades en las instituciones para la implementación de políticas, planes, programas y proyectos que aseguren la inclusión plena de las personas con discapacidad. 3. Asegurado el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. 4. Incrementada la cobertura y la calidad de los servicios ofertados por el CONADIS a través de grupos de interés. |
| Hacia una educación de calidad con equidad. | Universalizado el acceso a una educación de calidad. | Disminuido el coeficiente de desigualdad educativa. | Artículo 5. Igualdad y no discriminación. Artículo 24. Educación | 4. Educación de calidad. 10. Reducción de las desigualdades. | 1. Asegurada la inclusión plena de las personas con discapacidad en las políticas públicas, los planes, los programas, los proyectos y los servicios. 2. Desarrolladas las capacidades en las instituciones, para la implementación de políticas, planes, programas y proyectos que aseguren la inclusión plena de las personas con discapacidad. 3. Asegurado el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. |

| | | | | | |
|--|---|---|---|--|--|
| Deportes, un enfoque para el cambio | Fortalecidos el deporte, la recreación y la actividad física, para el desarrollo humano y la elevación de la calidad de vida. | Fortalecido el deporte adaptado para personas con discapacidad. | <p>Artículo 5. Igualdad y no discriminación.</p> <p>Artículo 25. Salud.</p> | 3. Salud y bienestar. 10. Reducción de las desigualdades. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurada la inclusión plena de las personas con discapacidad en políticas públicas, planes, programas, proyectos y servicios. 2. Desarrolladas las capacidades en las instituciones, para la implementación de políticas, planes, programas y proyectos que aseguren la inclusión plena de las personas con discapacidad. 3. Asegurado el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. |
| Turismo, una oportunidad. | Turismo sostenible y rentable. | | <p>Artículo 9. Accesibilidad.</p> <p>Artículo 27. Trabajo y empleo.</p> | 8. Trabajo decente. 17. Crecimiento económico. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurada la inclusión plena de las personas con discapacidad en políticas públicas, planes, programas, proyectos y servicios. 2. Desarrolladas las capacidades en las instituciones, para la implementación de políticas, planes, programas y proyectos que aseguren la inclusión plena de las personas con discapacidad. 3. Asegurado el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. |
| Vivienda digna y adecuada, derecho fundamental del ser humano. | Garantizada la vivienda digna, adecuada, asequible y en un entorno saludable. | | <p>Artículo 9. Accesibilidad.</p> | 10. Reducción de las desigualdades. 11. Ciudades y comunidades sostenibles. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Asegurada la inclusión plena de las personas con discapacidad en políticas públicas, planes, programas, proyectos y servicios. |

ALINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL CONADIS CON LA PLANIFICACIÓN GLOBAL (continuación)

| Política de gobierno | Impacto de la política | Denominación resultado PNPSP | Convención de los derechos de las personas con discapacidad | Objetivo desarrollo sostenible | Resultado del plan estratégico institucional 2023-2026 |
|-------------------------------------|---|------------------------------|--|--|---|
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> 2. Desarrolladas las capacidades en las instituciones, para la implementación de políticas, planes, programas y proyectos que aseguren la inclusión plena de las personas con discapacidad. 3. Asegurado el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. |
| <p>Acceso universal a la salud.</p> | <p>Universalizado el acceso a la salud integral y de calidad.</p> | | <p>Artículo 5. Igualdad y no discriminación. Artículo 25. Salud.</p> | <p>3. Salud y bienestar. 10. Reducción de las desigualdades.</p> | <ul style="list-style-type: none"> 1. Asegurada la inclusión plena de las personas con discapacidad en políticas públicas, planes, programas, proyectos y servicios. 2. Asegurado el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad. |

9

TABLA DE RESULTADOS, INDICADORES Y METAS AL 2026

EJE I. FORTALECIMIENTO DEL EJERCICIO DE LA RECTORÍA

El propósito de este eje se enmarca en las funciones del CONADIS, como órgano rector, el cual garantiza que se establezcan los mecanismos de coordinación necesarios para facilitar la adopción de medidas que promuevan y supervisen la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en todas las instituciones del Estado y privadas. Esto, claro está, tomando en cuenta las necesidades, los derechos y las demandas de la población en situación de discapacidad en todo el territorio nacional. Para este período se estarán priorizando los siguientes sectores: educación, salud, trabajo, justicia, turismo, seguridad social, cultura y deporte.

EJE ESTRATÉGICO 1 DEL CONADIS: FORTALECIMIENTO Y EJERCICIO DE LA RECTORÍA

Eje estratégico 1: fortalecimiento y ejercicio de la rectoría

Objetivo estratégico: asegurar la inclusión plena de las personas con discapacidad, a través de la implementación y el seguimiento de políticas públicas

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|---|--|------------|----------------------------|---|--------------------|--|
| Estrategia | Resultados de efecto | Indicador(es) | Línea base | Meta al 2025 | Medios de verificación | Responsable | Involucrados |
| Articulación y coordinación transversal con las diferentes Organizaciones y Ministerios para el cumplimiento de las políticas públicas en las instituciones priorizadas. Entre los sectores priorizados están los siguientes: trabajo, educación, salud, justicia, turismo, cultura, deporte y protección social. | Asegurada la inclusión en políticas públicas, planes, programas, proyectos y servicios. | Porcentaje de espacios accesibles, para personas con discapacidad | N/D | 100% | Reporte del Sistema Nacional de Evaluación de Accesibilidad (SINAC). Lista de cotejo. | Dirección Técnica. | Instituciones rectoras, empresas, ayuntamientos y hoteles priorizados. |
| | | Porcentaje de la ASFL participando en la implementación de políticas en instituciones públicas y privadas | P/D | 100% | Proyectos presentados por las ASFL | Dirección Técnica. | Sociedad civil, según sector priorizado. |
| Asesorías a las instituciones públicas y privadas, para la inclusión plena de las personas con discapacidad en los sectores priorizados. | Desarrolladas las capacidades en las instituciones para la implementación de políticas, planes, programas y proyectos que aseguren la inclusión plena de las personas con discapacidad. | Porcentaje de instituciones con competencia, para implementar políticas públicas u organizacionales, que aseguren la inclusión plena de personas con discapacidad. | 8% | 100% | Matriz de asesorías. | Dirección Técnica. | Instituciones rectoras y empresas priorizadas. |
| Regulación y monitoreo al cumplimiento de las políticas públicas y los servicios, a los dispositivo de apoyo, a las certificaciones y a la asistencia legal. | Asegurado el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad | Porcentaje de instituciones verificadas en el cumplimiento de la garantía de derechos. | | 100% | Informes de supervisión. | Dirección Técnica. | Instituciones rectoras y empresas priorizadas. |
| | | Porcentaje de instituciones a las que se le aplica lo establecido en la ley por incumplimiento | 0 | 100% de las que no cumplen | Informe de resultados de la aplicación del incumplimiento de la ley, tras dar un seguimiento. | Dirección Técnica. | Área Jurídica y Políticas Públicas. |

| | 9 | | | | 10 | 11 | 12 | 13 |
|--|------------|------|------|------|---|--|---|---|
| | Cronograma | | | | Requerimientos financieros | Requerimientos no financieros | Supuestos | Riesgos |
| | Años | | | | | | | |
| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | | | |
| | | 33% | 66% | 100% | Contratación de personal. | Formación del personal en materia de accesibilidad en la comunicación. | Se mantiene el compromiso de las instituciones de implementar políticas, programas, proyectos y servicios, accesibles para las personas con discapacidad. | Si existe un bajo mecanismo de control en los procesos de inspección, entonces los programas, proyectos y servicios no cumplirán con los criterios de accesibilidad. |
| | 25% | 50% | 75% | 100% | Contratación de personal. | | Se mantiene el compromiso de la ASFL en la ejecución de proyectos alineados. | |
| | | 33% | 66% | 100% | 1. Revisión de la estructura organizacional. 2. Contratación de personal. 3. Fortalecimiento de los recursos humanos técnicos, implementando el sistema de monitoreo. 4. Contratación de recursos humanos que den seguimiento a las asesorías. | Actualización del marco normativo. | Las instituciones involucradas implementan las directrices y recomendaciones dadas por el CONADIS en el proceso de asesoría. | Si las instituciones involucradas no implementan las directrices dadas por el CONADIS durante la asesoría, para asegurar el enfoque de derechos en sus políticas, planes, programas y proyectos, entonces no se evidenciarán los avances en materia de cumplimiento del marco regulatorio nacional en discapacidad. |
| | 25% | 50% | 75% | 100% | 1. Gestión de datos, diseño e implementación del sistema de monitoreo. 2. Creación de estructura, personal e instrumentación para la supervisión. | Actualización del marco normativo. | Los instrumentos de planificación estratégica institucional establecen y dan seguimiento a los ejes, estrategias y productos de las instituciones involucradas, para el cumplimiento del marco normativo en discapacidad. | Si no existe un enfoque robusto de seguimiento y monitoreo de las políticas implementadas en las instituciones involucradas, entonces no se podrá conocer el nivel de cumplimiento de las políticas. |
| | | | | 100% | | | | |

EJE II. ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y A SUS FAMILIAS

Garantizar que la prestación del servicio a las personas con discapacidad y a sus familias, reúna las condiciones de calidad, accesibilidad y universalidad.

EJE ESTRATÉGICO 2 DEL CONADIS: ATENCIÓN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y A SUS FAMILIAS

Eje estratégico 2: atención a las personas con discapacidad y a sus familias.

Objetivo estratégico: garantizar que la prestación del servicio a las personas con discapacidad y a sus familias reúna las condiciones de calidad, accesibilidad y universalidad.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
|---|---|---|----------------------------|--------------|---|--|--|--|
| Estrategia | Resultados de efecto | Indicador(es) | Línea base | Meta al 2025 | Medios de verificación | Responsable | Involucrados | |
| Programa de mejoramiento de la cobertura, la calidad y la pertinencia de los servicios. | Incrementada la cobertura y la calidad de los servicios ofertados por el CONADIS y por grupos de interés. | Porcentaje de personas beneficiadas con los servicios. | 100% pendiente de revisión | 100% | Reporte de certificaciones de discapacidad entregadas. Reporte de entrega de dispositivos de apoyo. Reporte de servicios de asistencia legal ofrecidos. | Departamento de Servicios a Personas con Discapacidad. | 1) División de Coordinación Territorial. 2) Departamento Administrativo. 3) Tecnología de Información. 4) Recursos Humanos. | |
| | | Porcentaje de satisfacción de los usuarios con los servicios. | N/D | 90% | Encuesta de satisfacción de los servicios brindados por el CONADIS. | Departamento de Servicios a Personas con Discapacidad. | 1) Planificación y desarrollo. 2) Sensibilización. 3) Inclusión laboral. 4) Fortalecimiento de las ASFL. | |

EJE III. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Con este eje se procura mover al CONADIS hacia una gestión institucional de calidad y hacia un desempeño superior, procurando la eficiencia y eficacia de sus acciones, para cumplir con su misión y visión. Este eje está concebido para dar soporte efectivo a las acciones sustantivas de la organización, mediante la estandarización y calidad de los procesos de gobernanza, la gestión del desempeño, la eficacia de la gestión administrativa y financiera, el fortalecimiento del sistema de información, el posicionamiento de la imagen institucional y la articulación interinstitucional.

| | 9 | | | | 10 | 11 | 12 | 13 |
|--|------------|------|------|------|---|--|--|---|
| | Cronograma | | | | Requerimientos financieros | Requerimientos no financieros | Supuestos | Riesgos |
| | Años | | | | | | | |
| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | | | |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 1. Recursos humanos. 2. Recursos tecnológicos. 3. Recursos financieros para adquirir dispositivos de apoyo y transporte. 4. Fortalecer el Process-Maker (un software que se especializa en la administración de procesos empresariales). 5. Oficinas Territoriales. 6. Definir y mejorar los procesos internos para la prestación de servicios. 7. Implementar una estrategia de mercadeo de los servicios del CONADIS. | | Que sean establecidos los mecanismos de articulación interinstitucional que afectan los servicios del CONADIS. | Que los usuarios no tengan conocimiento de los servicios que brinda el CONADIS. |
| | 70% | 80% | 85% | 90% | | Elaboración de encuesta de satisfacción de los usuarios. | | |

EJE ESTRATÉGICO 3 DEL CONADIS: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Eje estratégico 3: fortalecimiento Institucional.

Objetivo estratégico: mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión institucional, para respaldar el cumplimiento de la misión institucional.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|--|---|---|------------|--------------|--|-----------------------------|---|
| Estrategia | Resultados de efecto | Indicador(es) | Línea base | Meta al 2025 | Medios de verificación | Responsable | Involucrados |
| Estandarización y normalización de la gestión institucional. | Mejorado el desempeño institucional. | Índice de desempeño institucional. | N/D | 90% | Informe de Evaluación del PEI. Informe del Plan Operativo Anual (POA). Cumplimiento del sistema de monitoreo y medición de la gestión pública. Informe de ejecución presupuestaria. Informe de implementación del sistema de gestión de calidad. Informe de implementación de la estructura organizacional. | Planificación y Desarrollo. | 1. Recursos Humanos. 2. Administrativo y Financiero. 3. Tecnología de la Información. |
| | Identificado el personal con la cultura organizacional del CONADIS. | Porcentaje de colaboradores que interpretan los elementos simbólicos de la cultura. | P/D | 100% | Resultado de Encuesta de Clima. | Planificación y Desarrollo. | Recursos Humanos. |
| Fortalecimiento de la Gestión Humana. | Asegurado el mejoramiento de desempeño del personal. | Porcentaje del personal que tiene un desempeño por encima de la media (85%). | P/D | 90% | Evaluación de desempeño. Informe con los resultados de desempeño. | Recursos Humanos. | Planificación y Desarrollo. |

| | 9 | | | | 10 | 11 | 12 | 13 |
|--|------------|------|------|------|---|--|--|---------|
| | Cronograma | | | | Requerimientos financieros | Requerimientos no financieros | Supuestos | Riesgos |
| | Años | | | | | | | |
| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | | | |
| | 65% | 70% | 80% | 90% | 1. Consultoría del Desarrollo Organizacional. 2. Consultoría de Gestión de la Calidad. 3. Contratación de personal para el Desarrollo Organizacional. 4. Alquiler de salón y refrigerio para talleres. | | Se mantienen los indicadores que miden la gestión gubernamental. | |
| | 85% | 90% | 100% | 100% | Contratación de personal en Recursos Humanos. | 1. Elaboración del Plan de Intervenciones para el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional. 2. Definición del Modelo de cultura organizacional del CONADIS. | | |
| | 87% | 88% | 89% | 90% | Programa de Capacitación Continua y Recursos Económicos. | | La evaluación de desempeño será medida con mayor rigurosidad. | |

EJE ESTRATÉGICO 3 DEL CONADIS: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (continuación)

Eje estratégico 3: fortalecimiento Institucional.

Objetivo estratégico: mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión institucional, para respaldar el cumplimiento de la misión institucional.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
|--|---|--|------------|--------------|--|--|-----------------------------|--|
| Estrategia | Resultados de efecto | Indicador(es) | Línea base | Meta al 2025 | Medios de verificación | Responsable | Involucrados | |
| | | | | | Certificación de aprobación de concursos del MAP. | | | |
| | | Porcentaje de procesos administrativos implementados, con relación a RR. HH. | P/D | 100% | Reporte de auditorías de procesos. | Recursos Humanos. | Planificación y Desarrollo. | |
| Eficientizar la gestión administrativa-financiera. | Asegurada la eficacia de los recursos financieros asignados a la Institución. | Porcentaje del presupuesto ejecutado de acuerdo con lo planificado. | 65% | 100% | Informes financieros. Estados financieros. Planificación. | Dirección Administrativa y Financiera. | Todos los departamentos. | |
| | | Porcentaje de cumplimiento en los requerimientos de los órganos rectores. | P/D | 100% | Reporte de puntaje de valoración de los informes. Reportes e informes financieros colgados en Transparencia. Informe de Auditoría. | Dirección Administrativa y Financiera. | | |
| | Satisfecho los requerimientos demandados por la Institución. | Porcentaje de cumplimiento de los requerimientos aprobados. | P/D | 100% | Reportes. Correos. Conduces firmados. Solicitudes firmadas. | Dirección Administrativa y Financiera. | Todos los departamentos. | |

| | 9 | | | | 10 | 11 | 12 | 13 |
|--|------------|------|------|------|--|-------------------------------|--|---------|
| | Cronograma | | | | Requerimientos financieros | Requerimientos no financieros | Supuestos | Riesgos |
| | Años | | | | | | | |
| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | | | |
| | | | | | | | | |
| | 60% | 100% | 100% | 100% | Contratación de personal por parte de RR. HH. | | | |
| | 75% | 85% | 95% | 100% | 1. Sistematización de los procesos contables. 2. Sistematización del POA versus el presupuesto. | | | |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 1. Contratación de personal. 2. Diseño de estructura física en el Área de Archivo. 3. Diseño de estructura física en el Área de Almacén. | | Dependerá de la disponibilidad presupuestaria. | |

EJE ESTRATÉGICO 3 DEL CONADIS: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (continuación)

Eje estratégico 3: fortalecimiento Institucional.

Objetivo estratégico: mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión institucional, para respaldar el cumplimiento de la misión institucional.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
|--|--|---|------------|--------------|---|------------------------------|--|--|
| Estrategia | Resultados de efecto | Indicador(es) | Línea base | Meta al 2025 | Medios de verificación | Responsable | Involucrados | |
| | | Porcentaje de oficinas aperturadas a nivel nacional. | 0 | 100% | Informe acerca del funcionamiento de las oficinas regionales. | Dirección Ejecutiva. | Dirección Técnica Desarrollo Organizacional. RR. HH. Coordinación Territorial. Planificación. Administrativo-Financiero. | |
| Infraestructura tecnológica | Satisfechos los requerimientos de las TIC de la Institución. | Porcentaje de disponibilidad de los sistemas. | N/D | 98% | Reporte del comportamiento de los sistemas. | TIC | Dpto. Administrativo. | |
| | | Porcentaje de automatización de los procesos. | N/D | 100% | Reporte de implementación de procesos automatizados. | TIC | Todos los departamentos. | |
| | | Porcentaje de satisfacción de los usuarios de los servicios TIC. | N/D | 100% | Encuesta de usuarios. | TIC | Todos los departamentos | |
| | | Porcentaje de los incidentes prevenidos. | N/D | 100% | Reporte de incidencia. | TIC | Todos los departamentos | |
| Investigación y sistema de información | Favorecida la toma de decisiones oportunas, con las investigaciones y el sistema de información institucional. | Porcentaje de investigaciones que cumplen con los requerimientos de la Institución. | P/D | 100% | Informes de investigación. | División de Investigaciones. | | |

| | 9 | | | | 10 | 11 | 12 | 13 |
|--|--------------|--------------|---------------|------|--|--|-----------|---------|
| | Cronograma | | | | Requerimientos financieros | Requerimientos no financieros | Supuestos | Riesgos |
| | Años | | | | | | | |
| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | | | |
| | 3% 1 Ofic | 9% 2 Ofic | 15% 2 Ofic | | | | | |
| | 92% | 93% | 94% | 96% | Contratación de personal. TIC. | | | |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | | Elaboración de encuesta de satisfacción. | | |
| | 90% | 90% | 95% | 100% | | | | |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | | | | |
| | | 100% | 100% | 100% | Contratación de personal. Desarrollo del sistema informático. | | | |

EJE ESTRATÉGICO 3 DEL CONADIS: FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL (continuación)

Eje estratégico 3: fortalecimiento Institucional.

Objetivo estratégico: mejorar la eficiencia y eficacia de la gestión institucional, para respaldar el cumplimiento de la misión institucional.

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
|---|---|--|------------|--------------|---|--|-----------------------------|--|
| Estrategia | Resultados de efecto | Indicador(es) | Línea base | Meta al 2025 | Medios de verificación | Responsable | Involucrados | |
| | | Porcentaje de los reportes de los sistemas de información, que cumplen con los requerimientos de la Institución. | P/D | 100% | Reporte de sistemas de información. | División de Investigaciones. | | |
| Imagen y posicionamiento institucional. | Valorada y reconocida la imagen institucional del CONADIS. | Porcentaje de valoración positiva de público externo. | N/D | 85% | Informes de prensa, informes de redes sociales | Comunicaciones | Recursos Humanos | |
| | | Porcentaje de valoración positiva del público interno. | N/D | 90% | Informe del clima laboral. | Comunicaciones | | |
| | | Porcentaje de acciones del CONADIS, que cuentan con cooperación interinstitucional nacional e internacional. | N/D | 100% | Informes de implementación de proyectos técnicos o financieros. | Unidad de Cooperación y de Relación Interinstitucional.. | Planificación y Desarrollo. | |
| gobernanza institucional. | Asegurada y regulada la participación de las organizaciones de las personas con discapacidad. | Porcentaje de organizaciones que participan en la definición de políticas públicas. | N/D | 100% | Actas del Directorio Ejecutivo. | Dirección Ejecutiva. | Departamento Jurídico. | |

| | 9 | | | | 10 | 11 | 12 | 13 |
|--|------------|------|------|------|---|---------------------------------------|---|---------|
| | Cronograma | | | | Requerimientos financieros | Requerimientos no financieros | Supuestos | Riesgos |
| | Años | | | | | | | |
| | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | | | | |
| | | 100% | 100% | 100% | Contratación de personal. Desarrollo del sistema informático. | | | |
| | 65% | 75% | 80% | 85% | 1. Aplicar encuesta de valoración para el público externo. 2. Compra de equipos. 3. Presupuesto publicitario. | | Se realiza si se cuenta con los requerimientos financieros solicitados. | |
| | 70% | 80% | 90% | 95% | 1. Realizar encuesta del clima laboral. 2. Contratación de personal. | | | |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | 1. Contratación de personal. 2. Equipamiento, mobiliario y espacio físico. | Diseño organizacional de cooperación. | | |
| | 100% | 100% | 100% | 100% | Reuniones del Directorio. Viáticos. | | | |

10

ABORDAJE DEL SISTEMA DE MONITOREO Y EVALUACIÓN

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento efectivo de la planificación, el desempeño institucional y el mejoramiento sostenido y continuo de sus acciones, el CONADIS se propone el fortalecimiento de su Sistema de Monitoreo y Evaluación (SME) del PEI y del POA, para el período 2023-2026.

El Sistema de Monitoreo y Evaluación tiene como objetivo monitorear el avance del PEI y del POA, de acuerdo con el cumplimiento de los indicadores y las metas establecidas, con el propósito de medir el avance hacia los objetivos, resultados esperados y productos, de cara al período 2023-2026.

Para este sistema se prevé el establecimiento de mecanismos de supervisión y control de la ejecución de la planificación y las estrategias, que permitan la retroalimentación y el mejoramiento continuo de las acciones desarrolladas por cada instancia del CONADIS y del personal que lo integra.

Para llevar a cabo los procesos de planificación e implementación de este sistema, se tomarán en consideración las siguientes características:

- **Progresivo:** para tomar en cuenta que, al inicio, las actividades de monitoreo y evaluación servirán, sobre todo, para el aprendizaje y la adquisición de capacidad; y que, a medida que esta se vaya adquiriendo, habrá que incluir nuevos componentes, funcionalidades e indicadores al sistema.
- **De aprendizaje:** para tomar en cuenta diversas actividades de capacitación (aprender haciendo) que permitan a los principales actores del SME avanzar en los conocimientos que faciliten la obtención del saber-hacer para el monitoreo y la evaluación.
- **Participativo:** con el fin de impulsar el empoderamiento de los diferentes actores del SME, para favorecer su aceptación, el reconocimiento de sus ventajas y que se facilite su alimentación.
- **Simplicidad:** partir de las capacidades existentes, para facilitar la comprensión de los objetivos del SME e informar solo sobre lo que sea útil, a fin de tomar decisiones y aprender, teniendo en cuenta que el monitoreo y la evaluación son un medio y no un fin.

Para la instrumentación del Sistema de Monitoreo y Evaluación se agotarán varias fases; a saber:

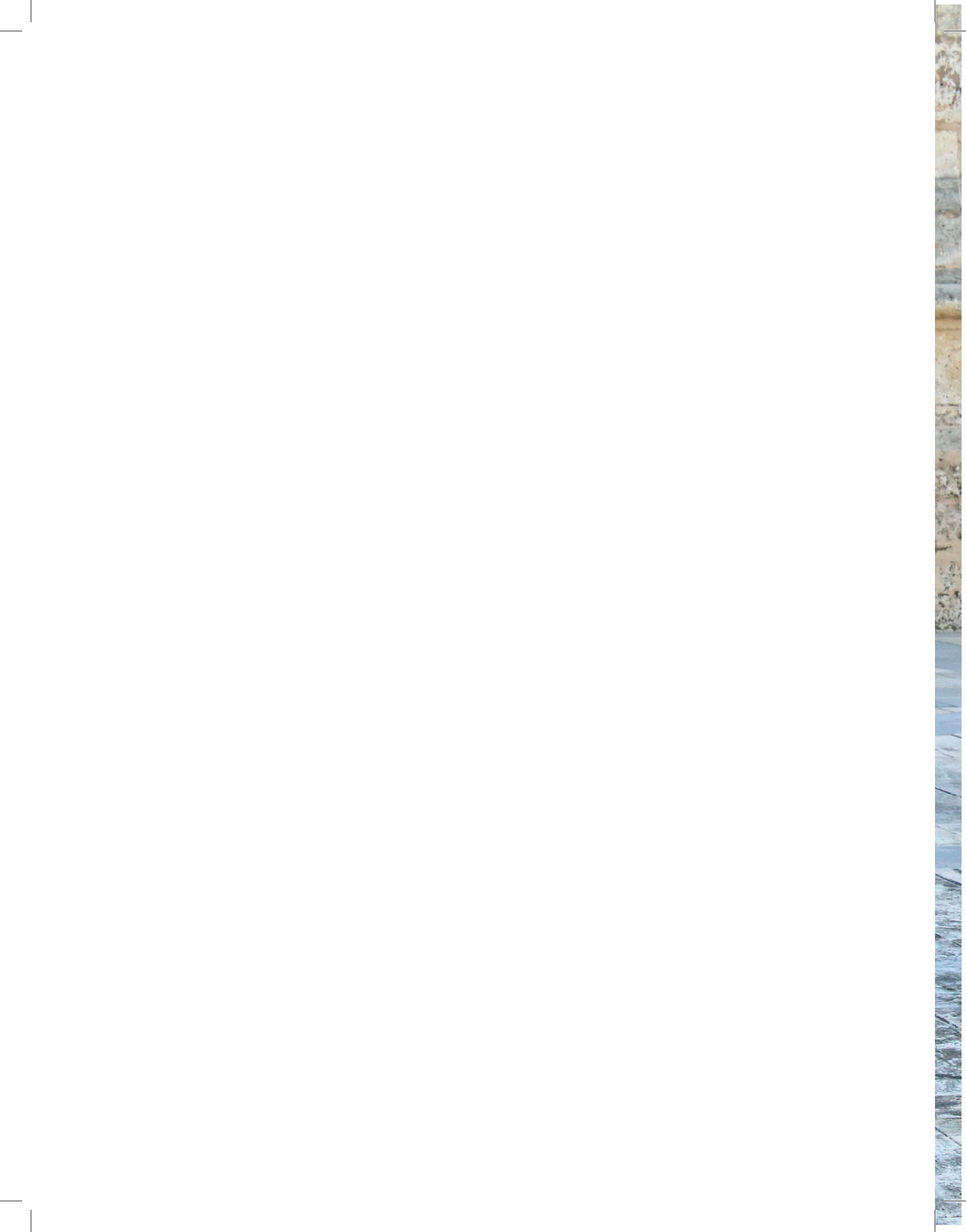
1. La elaboración de la ficha técnica o cédula de los indicadores, donde se determinarán:

- La denominación del indicador.
- La definición o descripción de la variable del indicador.
- La fórmula de cálculo del indicador.
- El valor de la línea base.
- El valor de la meta del indicador.
- La frecuencia de su medición.
- La naturaleza del indicador.
- El nivel de desagregado de los indicadores.

2. La codificación del indicador. A cada indicador se le establecerá una identificación para facilitar su automatización.

3. La validación del indicador. A cada indicador se le aplicará la prueba CREAM para determinar si tiene las características siguientes:

- Claro: no es ambiguo respecto a lo que debe representar.
 - Relevante: es importante para el objeto o razón, por que fue elegido.
 - Económico: puede estar producido a un costo razonable.
 - Adecuado: representa bien lo que debería describir.
 - Monitoreable: los datos requeridos para el cálculo del indicador son producidos y disponibles periódicamente.
4. **La definición de los umbrales de aceptación de los indicadores o la semaforización.** Cada indicador tendrá un umbral que permitirá determinar, cuando se reporte, si estará en un umbral verde, amarillo o rojo.
 5. **El establecimiento de la cascada de los indicadores de resultados de efecto y de los indicadores del producto.** Se procurará la articulación en cadena entre los indicadores de resultados del PEI y los indicadores de producto de cada POA; de tal manera que, el sistema de monitoreo y evaluación tenga la sensibilidad para determinar si los indicadores de producto de los POA de cada año dinamizan a los indicadores de resultados de efecto del PEI.
 6. **La revisión y/o la adecuación de la plantilla o ficha de reporte del nivel de logro del indicador. Dicha plantilla o ficha permitirá:**
 - Establecer el indicador a ser monitoreado y evaluado.
 - Reportar el medio de verificación, donde se evidencie el logro o no del indicador.
 - La instancia del CONADIS responsable del reporte del indicador.
 - La diferencia o desviación, positiva o negativa, entre la meta y el logro del indicador.
 - El porcentaje de logro.
 - La semaforización del indicador.
 - La explicación de la razón de la desviación.
 - Las medidas correctivas para resolver la desviación del indicador, en el período subsiguiente a cada reporte del indicador.
 7. **La revisión y el fortalecimiento del sistema de información.** Dicha revisión estará orientada a procurar que exista sinergia y agilidad entre los procesos de captura, procesamiento, análisis, reporte, retroalimentación, incorporación y seguimiento a las mejoras continuas, resultado de los informes de monitoreo y evaluación.
 8. **El fortalecimiento de los informes de monitoreo y evaluación.** Se procura que los informes de monitoreo y evaluación reporten el nivel de cumplimiento de todos los niveles de la estructuración del PEI y del POA. Esto es:
 - El nivel general de desempeño del CONADIS, respecto al cumplimiento del PEI y del POA.
 - El nivel de desempeño por eje estratégico.
 - El nivel de desempeño por estrategia.
 - El nivel de desempeño por resultados de efecto.
 - El nivel de desempeño por producto.
 - El nivel de desempeño por cada instancia del nivel centralizado y descentralizado del CONADIS.
 9. **El establecimiento de la documentación e implementación de las políticas, procesos y procedimientos del sistema de monitoreo y evaluación.** Se establecerá un proceso que estandarice los procedimientos para el manejo del sistema de monitoreo y evaluación.
 10. **El establecimiento de un régimen de consecuencias en base al nivel de cumplimiento de la planificación.** Se estará proponiendo la implementación de un sistema de consecuencias para las instancias y el personal del CONADIS que tengan responsabilidades en el cumplimiento del PEI y del POA de la Institución.



La Catedral de Santo Domingo
-Primada de América-



