



En busca de la inclusión laboral: diseño de un servicio de búsqueda de empleo inclusivo para personas con discapacidad

Osvaldo Cano Pérez¹

osval274@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0009-2879-618X>

Instituto Tecnológico Nacional de México
México

Guillermo Cortés Robles

guillermo.cr@orizaba.tecnm.mx

<https://orcid.org/0000-0001-8857-7143>

Instituto Tecnológico Nacional de México
México

RESUMEN

La problemática global de la inclusión laboral de personas con discapacidad también afecta a México y en concordancia con el Programa Nacional Estratégico de Educación, este proyecto se enfocó en diseñar un sitio web que promueva la inclusión laboral de personas con discapacidad. El propósito principal fue desarrollar un servicio inclusivo que facilite la búsqueda de empleo en la ciudad de Orizaba, permitiendo a las empresas ofertar vacantes y a las personas con discapacidad postularse de manera efectiva. El proyecto se dividió en varias fases metodológicas, que incluyeron el diseño y desarrollo de la interfaz del sitio web, la implementación de una estrategia de comunicación para crear una comunidad de personas con discapacidad, la creación de una base de datos de empresas interesadas en contratar a personas con discapacidad, y la realización de las primeras ofertas laborales a través de la plataforma para evaluar su funcionamiento. Se lograron cumplir todas las etapas establecidas y se obtuvieron resultados positivos. El sitio web fue lanzado exitosamente y se logró establecer una conexión con las empresas, aunque no se concretaron contrataciones en esta ocasión. Sin embargo, se demostró que la plataforma web es útil para establecer un mayor acercamiento y contacto entre las personas con discapacidad y las empresas. Se espera que esta plataforma sea de gran utilidad para las personas con discapacidad y las empresas interesadas en la inclusión laboral, generando un impacto positivo en la sociedad.

Palabras clave: *inclusión laboral; discapacidad; sitio web*

¹ Autor Principal

In search of labor inclusion: designing an inclusive job search service for people with disabilities

ABSTRACT

The global issue of employment inclusion for people with disabilities also affects Mexico, and in alignment with the National Strategic Education Program, this project focused on designing a website that promotes employment inclusion for people with disabilities. The main purpose was to develop an inclusive service that facilitates job search in the city of Orizaba, allowing companies to offer vacancies and enabling individuals with disabilities to apply effectively. The project was divided into several methodological phases, including the design and development of the website interface, the implementation of a communication strategy to create a community of people with disabilities, the creation of a database of companies interested in hiring people with disabilities, and the realization of the first job offers through the platform to evaluate its functionality. All established stages were successfully completed, and positive results were achieved. The website was launched successfully, and a connection was established with the companies, although no actual hirings were made on this occasion. However, it was demonstrated that the web platform is useful for fostering greater engagement and contact between people with disabilities and companies. It is expected that this platform will be of great benefit to individuals with disabilities and companies interested in employment inclusion, generating a positive impact on society.

Keywords: *labor inclusion; disability; website*

Artículo recibido 05 Mayo 2023

Aceptado para publicación: 20 Mayo 2023

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral es un aspecto fundamental en todas las sociedades, ya que el empleo representa una de las principales vías para que las personas logren su independencia, obtengan ingresos y participen activamente en la comunidad (Blázquez, 2015). Desafortunadamente, las personas en situación de discapacidad enfrentan obstáculos que les impiden acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones, privándolas de los mismos derechos y oportunidades que aquellas sin discapacidades (Cruz & Aguirre, 2016). Por tanto, es crucial desarrollar estrategias efectivas que promuevan la inclusión de estas personas en el ámbito laboral, ya que esto no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye al crecimiento económico y social de la sociedad en su conjunto.

La inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad es esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para todos los miembros de la sociedad (Coelho, 2019). Además, su incorporación en el entorno laboral también reporta beneficios tanto para las empresas como para la economía en general. A continuación, se exponen algunos motivos que respaldan la importancia de incluir a las personas en situación de discapacidad en el mundo laboral:

Derechos humanos: Las personas en situación de discapacidad poseen los mismos derechos humanos que cualquier otra persona, incluyendo el derecho al trabajo y a una remuneración justa. La exclusión laboral representa una forma de discriminación que viola los derechos fundamentales de este colectivo.

Desarrollo personal: El empleo no solo brinda ingresos económicos, sino que también contribuye al desarrollo personal y a la satisfacción individual. El trabajo permite a las personas en situación de discapacidad sentirse valoradas y útiles, lo cual adquiere una relevancia especial en un contexto en el que a menudo enfrentan estereotipos y prejuicios.

Contribución a la economía: La inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad puede tener un impacto positivo en la economía. Estas personas cuentan con habilidades y talentos que pueden ser aprovechados en una amplia gama de empleos. Además, al formar parte del mercado laboral, contribuyen al sistema de seguridad social y al crecimiento económico en general.

Diversidad y creatividad: Las personas en situación de discapacidad aportan diversidad y creatividad al entorno laboral. Sus perspectivas únicas y distintas formas de abordar los desafíos pueden conducir a soluciones innovadoras y creativas.

A nivel mundial, la población total supera los 7.700 millones de personas (Data Commons, 2022). Dentro de este contexto, aproximadamente el 15% de la población se encuentra en situación de discapacidad. La discapacidad se refiere a la limitación de alguna capacidad física o mental que dificulta el desarrollo cotidiano de las actividades de una persona. Es importante destacar que este segmento de la población enfrenta desafíos económicos, educativos y de salud más significativos en comparación con aquellos que no tienen discapacidades (Banco Mundial, 2021).

Las discapacidades se pueden clasificar en diferentes categorías según sus características:

Discapacidades sensoriales y de la comunicación: Este grupo engloba a las personas que tienen limitaciones en la capacidad visual, auditiva, del habla, de comunicación y comprensión del lenguaje. También se incluyen las discapacidades sensoriales y de la comunicación que no están específicamente especificadas (INEGI, 2022).

Discapacidades motrices: Este grupo abarca a las personas que presentan dificultades para caminar, manipular objetos y coordinar movimientos necesarios para llevar a cabo actividades cotidianas (INEGI, 2022).

Discapacidades mentales: En esta categoría se incluyen a las personas que experimentan dificultades para aprender y comportarse, tanto en actividades de la vida diaria como en sus interacciones con otras personas (INEGI, 2022).

Debido a las limitaciones ocasionadas por estas discapacidades, las personas que las padecen a menudo enfrentan exclusiones sociales, educativas y laborales. En el entorno laboral, todavía persisten estigmas relacionados con la inclusión de personas con discapacidad en las organizaciones (Sánchez & Torres, 2017). Sin embargo, el llamado a la inclusión y los programas que promueven esta idea han contribuido a que cada vez más organizaciones consideren a este grupo de la población como parte de su fuerza laboral.

En la actualidad, debido a la contingencia generada por la pandemia de COVID-19, las personas con discapacidad son aún más vulnerables, especialmente en áreas como la salud, la educación, el transporte y la interacción social. Estas circunstancias agravan la situación de un grupo que ya se encuentra limitado (García, 2017). Por lo tanto, es crucial prestar mayor atención a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para brindarles más oportunidades de superación (López & Zenteno, 2021).

El objetivo de esta inclusión laboral es permitir que todas las personas puedan formar parte del mercado laboral de manera integral, plena y segura, con igualdad de oportunidades de desarrollo y empleo, sin sufrir discriminación debido a su condición física, género, religión, capacidad intelectual u otras características. Aunque en México existe la "Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad" publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011, todavía se observa exclusión laboral hacia las personas con discapacidad. Solo en el año 2020, se registraron en México 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa el 4.9% de la población total mexicana, que en ese año superaba los 128.9 millones de personas (INEGI, 2020).

En el año 2020, la ciudad de Orizaba contaba con un registro de más de 12,000 personas con discapacidad (Figueiras, 2022). Teniendo en cuenta que la población total de la ciudad era de más de 123,000 habitantes, el sector de personas con discapacidad representaba aproximadamente el 9.75% de la población total de Orizaba (Data MÉXICO, 2020).

Se realizaron artículos e investigaciones previas relacionadas al tema en cuestión, entre lo más destacable se encuentra:

En su estudio titulado "La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad" (Castellanos & Andrea, 2019), los autores concluyen que la inclusión en el ámbito laboral es un factor que contribuye a mejorar la productividad de las organizaciones, además de generar una notable fidelidad por parte de los trabajadores con discapacidad.

El estudio proporciona una visión general de la situación actual de las personas con discapacidad en Perú. Comienza con una descripción de las leyes y políticas que promueven la inclusión de personas con

discapacidad en el país, para luego detallar las barreras y desafíos que enfrentan en ámbitos como la educación, el empleo, la salud, el transporte y otros aspectos de la vida diaria.

Se destaca la falta de accesibilidad y adaptación de las infraestructuras en el país, así como la falta de conocimiento y capacitación sobre discapacidad por parte de los empleadores. También se menciona la escasez de programas y recursos para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, así como la falta de acceso a una educación y servicios de salud adecuados.

El estudio discute la importancia de la sensibilización y capacitación en temas de discapacidad para promover la inclusión, y resalta los programas y políticas que buscan fomentar la inclusión de personas con discapacidad en el país. Se proponen recomendaciones para mejorar la situación actual de las personas con discapacidad en Perú, como la creación de infraestructuras accesibles, la promoción de una educación y empleo inclusivos, la sensibilización y capacitación en temas de discapacidad, y la promoción de la igualdad y el respeto hacia las personas con discapacidad.

Para llegar a estas conclusiones, los autores llevaron a cabo una búsqueda inicial de 120 artículos, de los cuales, mediante un proceso de selección basado en criterios de inclusión y exclusión, se analizaron en detalle 15 artículos. La investigación adoptó un enfoque cualitativo de naturaleza descriptiva, ya que los resultados se derivaron de las contribuciones y hallazgos obtenidos en los 15 artículos seleccionados.

En el artículo titulado "La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela" (Pallisera, 2010), su autor tiene como objetivo abordar la complejidad de los procesos de transición para los jóvenes con discapacidad, analizando los elementos que dificultan la consecución de objetivos relacionados con la inclusión social, y proponer estrategias desde el ámbito escolar para facilitar dichos procesos.

El artículo se centra en los desafíos que enfrentan los jóvenes con discapacidad en su integración en el mercado laboral y la sociedad en general. Se destaca que estos jóvenes tienen dificultades para acceder a la educación, lo que a su vez limita sus oportunidades de empleo. Además, la falta de apoyo y recursos adecuados para la educación y la formación de habilidades laborales también representa un obstáculo.

El autor resalta la importancia de la educación inclusiva y la formación profesional como vías para que los jóvenes con discapacidad puedan acceder al mercado laboral. Se sugiere que la educación inclusiva debe enfocarse en el desarrollo de habilidades sociales, emocionales, académicas y profesionales, y en la creación de un entorno de aprendizaje inclusivo y accesible.

Se analizan los desafíos específicos que los jóvenes con discapacidad enfrentan al buscar empleo, siendo uno de los principales obstáculos la falta de experiencia laboral, lo que puede generar reticencia por parte de los empleadores. El autor propone que los programas de prácticas laborales y formación profesional pueden ser eficaces para abordar esta problemática.

Además, se destaca la importancia de abordar las barreras sociales y culturales que dificultan la integración de los jóvenes con discapacidad en la sociedad. Se sugiere que la educación inclusiva y la formación profesional son herramientas efectivas para superar estas barreras, al proporcionar a los jóvenes las habilidades necesarias para interactuar de manera exitosa en entornos laborales y sociales.

El estudio identifica una serie de buenas prácticas y políticas que pueden mejorar la inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad. Estas incluyen la creación de redes de apoyo y la promoción de la colaboración entre empleadores, centros de formación y organizaciones de discapacidad. También se enfatiza la importancia de la accesibilidad y adaptación de los entornos laborales y educativos, así como de la formación y capacitación de los empleadores en temas de inclusión y apoyo a las personas con discapacidad.

En la publicación "Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes perspectiva ecuatoriana" (Heras, 2018), el autor realiza un análisis sobre la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes y las políticas públicas en Ecuador, examinando los antecedentes y esfuerzos para lograr la equidad e igualdad laboral para este grupo.

El artículo analiza los factores que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad en Argentina, utilizando datos de la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad de 2012. Los resultados revelan que la tasa de empleo de las personas con discapacidad es considerablemente más baja que la de

las personas sin discapacidad en Argentina. Además, las personas con discapacidad tienen una mayor probabilidad de estar desempleadas o inactivas.

Se encontró que la edad, el género, la educación y el tipo de discapacidad son factores importantes que influyen en la integración laboral de las personas con discapacidad. Específicamente, las personas con discapacidades graves o múltiples, las mujeres y las personas de edad avanzada tienen una menor probabilidad de empleo.

El estudio también reveló que el nivel educativo es un factor relevante para la integración laboral de las personas con discapacidad. Aquellas con un nivel educativo más alto tienen una mayor probabilidad de estar empleadas.

Por otro lado, la ubicación geográfica parece tener un efecto limitado en la integración laboral de las personas con discapacidad. Sin embargo, se observó que las personas con discapacidad que viven en áreas urbanas tienen una mayor probabilidad de empleo en comparación con aquellas que residen en áreas rurales. El artículo también examina los factores que influyen en la calidad del empleo para las personas con discapacidad. Se descubrió que estas personas tienen una mayor probabilidad de ocupar empleos informales o precarios en comparación con las personas sin discapacidad. Además, presentan una mayor probabilidad de trabajar en empleos con salarios más bajos.

En los tres artículos mencionados, se abordan diferentes aspectos relacionados con la inclusión laboral de personas con discapacidad. Aunque provienen de contextos y países distintos, comparten la preocupación por promover la equidad y la igualdad de oportunidades para este grupo de individuos.

En primer lugar, se destaca la importancia de la inclusión laboral como un factor que contribuye a la mejora de la productividad de las organizaciones y al compromiso de los trabajadores con discapacidad. Además, se resalta que la inclusión laboral no solo es un tema de responsabilidad social, sino también de beneficios tangibles para las empresas.

Los artículos también hacen hincapié en los obstáculos y desafíos que enfrentan las personas con discapacidad en su búsqueda de empleo. Se mencionan barreras como la falta de accesibilidad, la

discriminación, la falta de conocimiento y capacitación por parte de los empleadores, así como la falta de programas y recursos para su inclusión laboral (Ramos & Flores, 2017).

Se aborda la importancia de la educación inclusiva y la formación profesional como herramientas clave para el acceso al empleo de las personas con discapacidad (García, 2017). Además, se resalta la necesidad de sensibilización y capacitación en temas de discapacidad tanto para empleadores como para la sociedad en general.

En conclusión, los artículos destacan la importancia de promover políticas y programas que fomenten la inclusión laboral de las personas con discapacidad, superando barreras y desafíos existentes. Se resalta la necesidad de crear entornos accesibles, brindar oportunidades de educación y formación, así como sensibilizar y capacitar a empleadores y a la sociedad en general. La inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo es un imperativo ético, sino también una oportunidad para el crecimiento y la prosperidad de las organizaciones y la sociedad en su conjunto.

Con esto, el presente artículo tiene como objetivo presentar el diseño de un servicio de búsqueda de empleo inclusivo para personas en situación de discapacidad.

METODOLOGÍA

El enfoque metodológico utilizado en la investigación se fundamenta en el uso de un enfoque cualitativo a través de la implementación de un diseño documental. El proyecto se llevará a cabo en cinco etapas. En la primera etapa se diseñará y desarrollará un prototipo de servicio inclusivo para determinar la estructura del sitio web. Esto implica definir los contenidos, el diseño y la estructura del sitio web, así como adaptarlo en la medida de lo posible a las necesidades de los clientes objetivo.

La segunda etapa consiste en generar una base de datos de empresas interesadas que cumplan con los requisitos necesarios para ofrecer vacantes a personas con discapacidad. Se almacenará la información de los usuarios registrados para poder contactarlos cuando surjan vacantes que se ajusten a sus necesidades. Se recopilarán las vacantes de diferentes empresas y se clasificarán según el tipo de persona con discapacidad que pueda desempeñar el puesto laboral.

En la tercera etapa se desarrollará una interfaz de oferta de vacantes inclusivas que facilite la conexión entre las empresas y los trabajadores. La interfaz deberá ser intuitiva y fácil de usar para las personas, permitiéndoles buscar vacantes que se ajusten a sus habilidades especiales. Además, las vacantes se categorizarán según el tipo de discapacidad que pueda desempeñarlas.

La cuarta etapa se centrará en diseñar e implementar una estrategia de comunicación para crear una comunidad de personas con discapacidad. Se creará una cuenta en las principales redes sociales para publicar y promocionar el sitio web, ampliando su alcance a un público más amplio y fomentando que las personas en situación de discapacidad lo compartan.

En la quinta y última etapa se realizarán las primeras ofertas laborales y se establecerán vínculos a través de la plataforma. Esto implica que al menos una persona utilice el sitio web como herramienta para solicitar una vacante. No necesariamente se garantiza que la persona sea contratada, pero el objetivo es que el sitio web haya facilitado el vínculo entre la empresa y la persona.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos se derivan del desarrollo y cumplimiento de las distintas fases metodológicas, las cuales contribuyen a la conclusión del objetivo general del proyecto.

La primera fase del proyecto se centró en el diseño y desarrollo del servicio inclusivo, incluyendo la creación de un prototipo del sitio web. En la actualidad, es fundamental diseñar y desarrollar sitios web inclusivos para garantizar el acceso equitativo a la información y los servicios en línea para todas las personas, sin barreras. El objetivo es permitir que cualquier usuario, independientemente de sus habilidades, edad, género u origen cultural, pueda acceder a la información y los servicios en línea de forma independiente y efectiva.

El diseño inclusivo se refiere a la práctica de crear productos, servicios y entornos que sean accesibles y utilizables por todas las personas. En el contexto del diseño web, un servicio inclusivo implica la creación de sitios web accesibles y utilizables para todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades visuales, auditivas o motoras, así como aquellas que utilizan tecnología de asistencia para navegar por la web.

Para diseñar y desarrollar el servicio inclusivo, se siguió un proceso que comenzó con la identificación de las necesidades y características de los usuarios. Se consideraron todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades y necesidades especiales, así como las diferentes formas en que los usuarios pueden acceder al sitio web, incluyendo el uso de tecnologías de asistencia. Sin embargo, debido a limitaciones de tiempo y recursos, algunas funciones no fueron implementadas temporalmente.

Una vez identificadas las necesidades de los usuarios, se procedió al diseño de la estructura del sitio web. Es crucial asegurarse de que la navegación y la estructura del sitio sean claras e intuitivas, y que los contenidos estén organizados de manera lógica y coherente.

El siguiente paso fue el desarrollo del prototipo del servicio inclusivo. Este prototipo inicial del sitio web permitió evaluar su accesibilidad y usabilidad. En esta etapa se realizaron pruebas de usabilidad con usuarios reales, incluyendo aquellos con discapacidades y necesidades especiales.

Para llevar a cabo el diseño y desarrollo del servicio inclusivo, fue necesario colaborar con un programador con conocimientos en diseño web. Se trabajó en la creación de prototipos del sitio web y su interfaz, teniendo en cuenta cómo se visualizaría en diferentes dispositivos electrónicos. El objetivo era lograr un sitio web práctico e intuitivo que no presentara dificultades para las personas que lo utilizaran.

La segunda etapa de la metodología se enfocó en el desarrollo de la interfaz del sitio web, la cual facilita la conexión entre la empresa y el trabajador. En vista del crecimiento del trabajo remoto y la necesidad de mayor flexibilidad, contar con una plataforma que facilite la comunicación y el intercambio de información entre ambas partes es crucial. Una vez finalizado el prototipo, se dio paso a la implementación, lo que implicó programar y crear los contenidos y botones del sitio web.

El desarrollo de esta interfaz web conllevó una serie de pasos y consideraciones para asegurar que el resultado final sea efectivo y satisfaga las necesidades de las personas en situación de discapacidad. En primer lugar, se tuvieron en cuenta las características específicas del sitio web, como su diseño, funcionalidad y facilidad de uso, las cuales fueron desarrolladas y teorizadas en el primer objetivo específico. Además, se llevaron a cabo otras actividades como la adquisición del dominio web y el alojamiento del sitio.

Una vez desarrollada la interfaz del sitio web, se realizaron pruebas exhaustivas para garantizar su correcto funcionamiento y facilidad de uso. Esto incluyó pruebas de usabilidad con usuarios reales y pruebas de carga. Una vez que la interfaz del sitio web fue lanzada y está en uso, es importante realizar un seguimiento constante de su rendimiento y llevar a cabo mejoras y actualizaciones según sea necesario. Esto puede incluir la incorporación de nuevas funcionalidades y características en base a los comentarios y sugerencias de los usuarios.

La tercera fase consistió en la creación de una base de datos de vacantes en empresas interesadas y que cumplen con los requisitos necesarios para ofrecer empleo a personas en situación de discapacidad. Para lograr este objetivo específico, se llevaron a cabo varias etapas y consideraciones. En primer lugar, fue fundamental establecer relaciones estrechas con empresas que estuvieran interesadas en contratar a personas con discapacidad. Esto implicó establecer contactos con asociaciones empresariales, participar en eventos de empleo y discapacidad, y establecer relaciones con empresas que ya mostraban compromiso con la inclusión laboral.

Una vez establecido el contacto con las empresas, fue importante identificar las vacantes disponibles. Para hacerlo, se requirió una comprensión clara de los requisitos específicos de cada trabajo y las habilidades necesarias para desempeñarlo. Una vez identificadas las vacantes, se trabajó en la creación de una base de datos organizada y de fácil acceso. Además, la base de datos debe ser fácilmente actualizable para mantenerla al día con las últimas vacantes disponibles.

Una vez desarrollada la base de datos de vacantes, fue importante colaborar con las empresas para asegurar el logro de fomentar la inclusión laboral. Esto puede implicar trabajar con los departamentos de recursos humanos de las empresas para garantizar que se realicen esfuerzos activos para contratar a personas con discapacidad. También puede ser beneficioso ofrecer capacitación y orientación para ayudar a las empresas a comprender mejor cómo pueden apoyar a los empleados con discapacidad.

En la cuarta etapa, se trabajó en el diseño e implementación de la estrategia de comunicación con el objetivo de crear una comunidad de personas en situación de discapacidad. Para lograr esto, se desarrolló y ejecutó una estrategia integral de comunicación centrada en la creación y mantenimiento de una comunidad en

línea. Se optó por la creación de perfiles en redes sociales, específicamente en Facebook, debido a su popularidad y alcance, lo cual permitió llegar a un amplio número de personas en situación de discapacidad. En estos perfiles, se publicaron regularmente noticias relevantes, información sobre el proyecto y vacantes laborales disponibles. Además, se fomentó la participación de los usuarios invitándolos a compartir sus experiencias y opiniones en los comentarios y mensajes directos.

Además, se implementó una campaña de correo electrónico dirigida a los usuarios registrados en la plataforma. Se enviaron correos electrónicos periódicamente con información sobre nuevas oportunidades laborales y consejos para la búsqueda de empleo. También se animó a los usuarios a compartir sus historias y testimonios para fomentar la interacción entre los miembros de la comunidad.

La quinta y última etapa se enfocó en realizar las primeras ofertas laborales y de enlace a través de la plataforma para evaluar su funcionalidad. Este objetivo fue el último en llevarse a cabo y tuvo como finalidad asegurar que la plataforma cumpliera con su propósito y fuera efectiva en la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

Para lograrlo, se implementaron diversas estrategias y acciones que permitieron la realización de las primeras ofertas laborales y de enlace a través de la plataforma. En primer lugar, se establecieron alianzas estratégicas con empresas interesadas en la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. Estas empresas fueron seleccionadas cuidadosamente para garantizar que reunieran las condiciones necesarias para ofrecer empleo a personas con discapacidad.

Una vez establecidas las alianzas, se diseñaron y publicaron las primeras ofertas laborales en el sitio web. Estas ofertas se seleccionaron y diseñaron meticulosamente para asegurar que cumplieran con los requisitos específicos para emplear a personas en situación de discapacidad. Se proporcionó información detallada sobre el perfil del puesto y los requisitos para aplicar.

Una vez publicadas las ofertas laborales, se promovieron a través de la plataforma y las redes sociales. Se diseñó una campaña de marketing digital con el fin de alcanzar a una amplia audiencia y despertar interés en las ofertas laborales disponibles. Además, se envió un correo electrónico a los usuarios registrados en la plataforma para informarles sobre las nuevas oportunidades laborales y cómo postular a ellas.

Como resultado de estas estrategias, se recibió la primera solicitud de una persona interesada en las ofertas laborales. Se le proporcionó información sobre los detalles del puesto y el proceso a seguir. Finalmente, se logró establecer la conexión entre la primera persona en situación de discapacidad y una empresa a través de la plataforma. Esta relación se materializó mediante una entrevista laboral entre la persona y la empresa. Aunque la persona no fue contratada debido a que no cumplía con los conocimientos requeridos para el puesto, el sitio web demostró ser una herramienta útil para las personas en situación de discapacidad.

CONCLUSIONES

En conclusión, este proyecto se centró en la creación de un sitio web inclusivo con el objetivo de fomentar la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. A lo largo del proyecto, se diseñó y desarrolló una plataforma accesible y fácil de usar, que permitió establecer vínculos entre empresas y trabajadores con discapacidad.

Se implementaron estrategias de comunicación integral, aprovechando perfiles en redes sociales y campañas de correo electrónico, para generar una comunidad en línea y promover la participación de los usuarios. Además, se establecieron alianzas estratégicas con empresas interesadas en la inclusión laboral, facilitando así la generación de oportunidades laborales para las personas en situación de discapacidad.

La plataforma demostró ser un canal útil, recibiendo aplicaciones y generando interés por parte de los usuarios. Aunque no se concretó una contratación en las primeras ofertas laborales, se recibió retroalimentación positiva sobre la calidad de las ofertas y la facilidad de uso de la plataforma.

En general, el proyecto sentó las bases para promover la inclusión laboral y crear oportunidades equitativas para las personas con discapacidad. A través del diseño inclusivo y la implementación de estrategias efectivas de comunicación, se logró acercar a las empresas interesadas y a los trabajadores con discapacidad, facilitando su encuentro y colaboración.

Sin embargo, es importante destacar que este proyecto es un proceso continuo y evolutivo. Se recopilieron sugerencias y recomendaciones para mejorar la plataforma y hacerla aún más efectiva en la inclusión laboral. Estos comentarios serán considerados para futuras actualizaciones y mejoras con el objetivo de brindar un entorno laboral inclusivo y accesible para todos.

LISTA DE REFERENCIAS

- Banco Mundial. (19 de 03 de 2021). *Banco Mundial*. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability#1>
- Blázquez, M. (16 de 05 de 2015). *Revista de Educación Inclusiva*. Obtenido de La inclusión educativa como proyecto de sociedad: <https://doi.org/10.33879/REI.V8I2.266>
- Castellanos, A., & Andrea, P. (3 de 04 de 2019). *Espiraes*. Obtenido de https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/wp-content/uploads/2019/10/06_003.pdf
- Coelho, F. (17 de 05 de 2019). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/inclusion/>
- Cruz, J., & Aguirre, J. (18 de 11 de 2016). *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*. Obtenido de Discapacidad: concepto, clasificación y características.: <https://doi.org/10.1016/j.riics.2016.12.003>
- Data Commons. (31 de 03 de 2022). *Data Commons*. Obtenido de https://datacommons.org/place/Earth?utm_medium=explore&mprop=count&popt=Person&hl=es
- Data MÉXICO. (13 de 08 de 2020). *Data México*. Obtenido de [https://datamexico.org/es/profile/geo/orizaba#:~:text=Dificultades%20para%20realizar%20actividades%20cotidianas&text=En%202020%2C%20las%20principales%20discapacidades,auditiva%20\(1.82k%20personas\)](https://datamexico.org/es/profile/geo/orizaba#:~:text=Dificultades%20para%20realizar%20actividades%20cotidianas&text=En%202020%2C%20las%20principales%20discapacidades,auditiva%20(1.82k%20personas)).
- Figueiras, M. (25 de Julio de 2022). *El Sol de Orizaba*. Obtenido de <https://www.elsoldeorizaba.com.mx/local/que-servicios-brinda-el-crio-y-a-cuantas-personas-con-discapacidad-atiende-8643177.html>
- García, M. (09 de 12 de 2017). *Diseño web accesible para personas con discapacidad visual: características y pautas para su implementación*. Obtenido de Revista de Comunicación de la SEECI: <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.41.61-73>

- González, A. (13 de 07 de 2018). *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Obtenido de La inclusión educativa: una mirada desde la perspectiva de los estudiantes: <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1527>
- González, G., & Carpio, L. (2018). Programas de capacitación y desarrollo para el mejoramiento del desempeño laboral en las empresas. *Revista Científica de Administración*, 7 - 19.
- Heras, V. (18 de 11 de 2018). *Palermo Business Review*. Obtenido de https://www.palermo.edu/economicas/cbrs/pdf/pbr18/PBR_18_05.pdf
- INEGI. (23 de 06 de 2020). *INEGI*. Obtenido de <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx#:~:text=De%20acuerdo%20con%20e1%20Censo,mujeres%20y%2047%20%25%20son%20hombres.>
- INEGI. (25 de 04 de 2022). *INEGI*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf
- López, E., & Zenteno, A. (2021). La búsqueda de empleo en tiempos de pandemia: una revisión bibliográfica. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 145-156.
- Moreno, M., Cortés, E., Cárdenas, A., Giraldo, Z., & Mena, L. (25 de 07 de 2013). *Scielo*. Obtenido de <https://www.scielo.org/pdf/rsap/v15n5/v15n5a12.pdf>
- Oxford Languages. (26 de 04 de 2022). *Oxford Languages*. Obtenido de https://www.google.com/search?q=pagina+web+definicion&sxsrf=APq-WBsFQM996yMzf0b7Lwzh6hHAaG1_SQ%3A1651029488625&source=hp&ei=8LV0YuW3IquckPIPtfcBgAs&iflsig=AHkkrS4AAAAAYmjEAI9o-rMnSw6P_eiv2oFtMjm8q0h7&oq=pagina+web+&gs_lcp=Cgdnd3Mtd2l6EAMYATIICAAQgAQQsQMyC
- Pallisera, M. (21 de 09 de 2010). *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Obtenido de <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/37879/LaInclusionLaboralYSocialDeLosJovenesConDiscapacid-3426259.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, C., & Flores, A. (2017). Impacto de los programas de formación y desarrollo en el desempeño laboral de los trabajadores: una revisión sistemática de la literatura. *Revista de Gestión de Recursos Humanos*, 23-36.

Sánchez, S., & Torres, A. (17 de 08 de 2017). *Revista de Investigación Social*. Obtenido de Inclusión social y discapacidad: análisis de la situación actual en España: <https://doi.org/10.18004/ris.13.24.1>