

Inclusión de las personas con discapacidad: responsabilidad de todos.

Históricamente, ha existido una actitud de rechazo ante la **discapacidad**, desde culturas como la antigua azteca, que destinaban a los recién nacidos con discapacidad a la muerte, considerándolos impuros; en otras culturas y épocas los concebían como seres demoniacos que debían ser reclusos por ser una amenaza para la sociedad.

Uno de los ejemplos más aberrantes, es el caso de Alemania, que en el año 1940, Hitler, asesinó masivamente a 70,000 personas con discapacidad, en nombre de la eutanasia de adultos, lo cual es congruente con su visión de discriminación hacia las razas y la debilidad humana.

La postura social ante la discapacidad está polarizada y va desde *la lástima hasta el rechazo*, ambas igualmente discriminatorias, pues por un lado se considera a las personas con discapacidad *“incapaces y débiles”*; y por el otro, *“inútiles y una carga social”*, ante esta realidad, es entendible que a este grupo social, se le obstaculicen las oportunidades de desarrollo en todos los ámbitos.

El presidente Felipe Calderón expresa en su discurso en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, “Con la cual refrendamos nuestro compromiso inquebrantable con la igualdad de derechos y oportunidades de las personas” y manifiesta, que existe “Una discriminación que se hace cotidiana y que expulsa de la vida social, de la vida económica, de la política, de las tareas de Gobierno, y casi, diría yo, de la vista a quienes viven con discapacidad y que ha recluso durante la historia, no puedo decir ni siquiera por años o décadas, sino siempre en su casa, en una suerte de confinamiento discriminatorio a quienes viven en esa condición”, y agrega, “Su derecho a trabajar es obviado por una falta de cultura de inclusión” Presidencia de la República (2008).

Es importante considerar **La clasificación internacional de Deficiencias discapacidades y minusvalías (CIDDM)**.

Que define la **Discapacidad**:

Dentro de la experiencia de la salud, una discapacidad es *toda restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano*.

La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño y comportamiento en una normal actividad rutinaria, los cuales pueden ser *temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o*

Tenemos entonces que entender por **Persona con Discapacidad**:

"Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser **causada o agravada por el entorno económico y social**" (*Ley general de las personas con discapacidad, Artículo 2*).

Desgraciadamente, nuestra sociedad con una pobre cultura de respeto hacia este grupo, con sus actitudes *agrava la situación en todos los contextos, social, económica, educativa y laboral*.

Uno de los mayores retos a los que nos enfrentamos en educación especial, es al trabajo interdisciplinario, con las familias de niños, jóvenes y adultos con discapacidad, ya que si bien han vivido un proceso de duelo, negación, reclamación, negociación y finalmente aceptación, ésta última en la realidad es una falacia, ya que difícilmente las familias llegan a "aceptar" esta situación, pues a lo largo de su

vida las familias han sido maltratadas, olvidadas y discriminadas de manera sistemática, siempre luchando, algunas de ellas, porque sus hijos se integren a las escuelas y posteriormente al campo laboral, por desgracia, las pobres expectativas que tienen respecto a las habilidades y capacidades de sus hijos, limita, considerablemente el desarrollo de las mismas, aunado a esto, es lamentable que algunos profesionales responsables de su formación, compartan estas expectativas. Por lo cual es medular la *participación educadora* interdisciplinaria de los profesionales con las familias para que estas favorezcan, desde edades tempranas, el desarrollo de habilidades y capacidades de sus hijos.

De ahí que el trabajo educativo que debemos realizar los profesionales con las familias, es prioritario y complementa la atención de las personas con discapacidad, “la familia es el primer contexto que acoge al niño cuando nace, lo protege y alimenta y le da apoyo psicológico y afectivo que le permite desarrollarse y prepararse para enfrentarse al mundo exterior” (Unidad Académica Regional, 2003 p. 12)

“La familia es un sistema relacional que supera a sus miembros individuales y los articula entre sí” y como tal, tiene las características de todo sistema abierto (Andolfi, 1985, p.15). Los padres son los primeros educadores, debemos reconocer su labor como tales, mantenerlos informados de la atención de sus hijos permanentemente, respetarlos y apoyarlos ya que como sistema, la familia se reorganiza con la llegada de un hijo con discapacidad, dejando a un lado sus proyectos personales, de pareja y familiares. Por lo cual es necesario proveerlos de una red de apoyo para orientarlos en la redefinición de roles y funciones, así como el conocimiento y optimización de recursos de toda índole. Algo básico, es que los padres reconozcan la necesidad de formar hijos independientes que al llegar a la edad adulta, sean autosuficientes en todos los ámbitos: económico, laboral y social

Otra situación que limita la inclusión de las personas con discapacidad; es el desconocimiento de la comunidad respecto a la **DISCAPACIDAD** por lo cual, es fundamental que como profesionales, tomemos el reto de coadyuvar a través de un modelo integracionista, ya que abordamos todos los contextos donde se desenvuelven las personas con discapacidad, considerando, fundamentalmente, sus necesidades y respondiendo a ellas de manera pertinente para mejorar las condiciones que permitan una real inclusión de las personas con discapacidad que acuden a solicitar nuestros servicios en búsqueda de un trabajo que les permita integrarse a la vida productiva dignamente.

Por lo cual: *una parte fundamental es vencer los prejuicios que se traducen en discriminación, originados en la incomprensión y desconocimiento de las potencialidades de las personas con discapacidad.*

NECESIDADES SOCIALES

Dentro del quehacer profesional, como Trabajadores sociales, es prioritario conocer las necesidades sociales, entendidas éstas como: *... "estados carenciales que afectan a grupos o colectivos, que comprometen a la sociedad y sólo de ésta pueden recibir la solución adecuada y que requieren la intervención pública o institucional..."* para ello es importante considerar que *"...las necesidades para ser sociales tiene que cumplir una serie de criterios: ser legitimadas por un número determinado de personas, que vivan en un territorio concreto y en un momento histórico. Cuando estos requisitos se den serán reconocidas y abordadas por las políticas sociales..."* Murgueza, (s/f), teniendo claridad en cuáles son *las necesidades sentidas* de la comunidad, estaremos en posibilidades de intervenir con elementos pertinentes que nos permitan planear y organizar la acción social. Por lo tanto, *las personas con discapacidad* constituyen un grupo vulnerable con necesidades sociales y es necesario buscar estrategias que favorezcan su dignificación y posibiliten el ejercicio de sus derechos constitucionales.

Dentro de las necesidades sociales que predominan en nuestra comunidad, tenemos en un lugar importante las de subsistencia: alimentación, vivienda, salud etc. el acceso a un *empleo* sería entonces su satisfactor, “ sinérgico”, pues responde a más de una necesidad, entre las que podríamos mencionar, alimentación, vestido, vivienda, seguridad social, salud, entre otras. Por lo tanto, es necesario promover el desarrollo social definido como: “ las condiciones que promueven la satisfacción de las necesidades sociales, *incluyendo a todos los grupos*, la integración social y económica que favorece mejores oportunidades para todos, existe una coparticipación de gobierno y sociedad para alcanzar mejores niveles de vida”.

Existe un gran desconocimiento en nuestro país, de los derechos, habilidades y capacidades de las personas que tienen algún tipo de discapacidad, más grave aún, es que las propias personas con discapacidad y sus familias también están desinformadas al respecto, por lo tanto, es necesario realizar acciones tendientes a lograr el desarrollo e inclusión laboral de esta comunidad vulnerable..

Lo anterior justificó ampliamente la investigación realizada en la ciudad industria de Torreón (año 2009), buscando por supuesto, un cambio que contribuyera a mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad, , el poder realizar una actividad productiva que permita el tener una retribución económica, con la que pueda satisfacer sus necesidades básicas.

La información contenida en la investigación de campo, fue proporcionada por las personas responsables del área de recursos humanos de 30 empresas, muestra estratificada para fines de estudio, de un universo de 150, utilizando para ello las técnicas de encuesta y observación no participante, implementando instrumentos de investigación (cuestionario y ficha de observación) que sirvieron de base para su realización.

Esta investigación pretende establecer las bases que permitan fundamentar las sugerencias de atención práctica a la problemática investigada y contribuir a mejorar las oportunidades laborales y en consecuencia la calidad de vida, de un grupo vulnerable.

CUADROS Y GRÁFICAS

¿CONOCE USTED LOS TIPOS DE DISCAPACIDAD?

Cuadro No. 5

Categoría	Valores	
	Absoluto	%
Si	24	80
No	6	20

¿CUALES?

Respecto a qué tanto conocimiento se tiene, se establece las categorías con los siguientes criterios.

- 1.- Nulo: No y no nombró alguna.
- 2.- Mínimo: Si, pero sólo supo una
- 3.- Regular: Si, pero supo más de dos
- 4.- Suficiente: los conoce y menciona, aún sin que sean precisos.

Cuadro 6

Categoría	Valores	
	Absoluto	%
Nulo	6	20
Mínimo	9	30
Regular	6	20
Suficiente	9	30

Cómo podemos observar el 80% de los entrevistados refieren tener conocimientos de los tipos de discapacidad, sin embargo al mencionarlos, los resultados nos arrojan que un 50%, tienen un conocimiento mínimo y nulo, no son congruentes.

¿TIENE USTED CONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Cuadro No. 7

Categoría	Valores	
	Absoluto	%
Si	20	66.66
No	10	33.33

¿CUÁLES?

Cuadro 8

Categoría	Valores	
	Absoluto	%
Nulo	10	33.33
Mínimo	4	13.33
Regular	5	16.66
Suficiente	11	36.66

Como se puede observar, pese a que el 66.66% de los entrevistados refiere conocer los derechos de las personas con discapacidad, sólo el 36.66% menciona adecuadamente los tipos.

¿QUÉ OPINA USTED DE QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TRABAJEN?

Cuadro No. 9

Categoría	Valores	
	Absoluto	%
1 Para su desarrollo personal	11	36.66
2 Para su integración social	11	36.66
3 Si, si tiene las habilidades para desempeñar un trabajo	8	26.66

Es alentador que el 100% de los empleadores manifestaron su aceptación a que las personas que viven con discapacidad trabajen, pues consideran que, sí tienen las habilidades para realizar un trabajo, es conveniente para su desarrollo personal e integración social

¿CONSIDERA QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PUEDEN DESARROLLAR UN TRABAJO EN SU EMPRESA?

Cuadro No. 10

Categoría	Valores	
	Absoluto	%
SI	21	70
NO	9	30

Cabe destacar el alto porcentaje (70%) de las personas entrevistadas, que expresan su aceptación respecto a que las personas con discapacidad pueden integrarse y desarrollar un trabajo en la empresa.

¿QUÉ TIPO DE TRABAJO?

Cuadro No. 11

Categoría	Valores	
	Absoluto	%
No contestaron	8	26.66
Manual*	5	16.66
Operativo	4	13.33
Administrativo	10	33.33
Cualquier tipo	3	10

***Realizado, sólo con las manos**

Es preocupante que los empleadores que opinan que las personas con discapacidad sí pueden realizar un trabajo en su empresa, al cuestionarles cuál sería el trabajo, en un 26.66% no emitieron respuesta alguna y únicamente el 10% opina que puede ser de cualquier tipo.

¿CONOCE LOS BENEFICIOS FISCALES PARA SU EMPRESA, AL CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD?

Categoría	Valores	
	Absoluto	%
Si	5	16.66
No	25	83.33

Considerado como un signo de alerta para quienes trabajamos para promover los derechos de las personas con discapacidad, el alto porcentaje (86.66%) de las empresas que desconocen los beneficios fiscales, que reditúa a su empresa, el contratar personal con discapacidad.

CONCLUSIONES Y ACCIONES

Presentamos a los miembros de la Unión de empresarios de la ciudad industrial de Torreón, en su reunión mensual del mes de Diciembre, 2009, los resultados obtenidos en el trabajo de investigación, así como, información básica

que respondió a los aspectos desconocidos, manifestados durante las entrevistas. Además, mostramos evidencias y testimonios del excelente trabajo desarrollado por personas con discapacidad, en diferentes empresas de la región Lagunera de Durango y Coahuila, con antigüedad de uno a cuatro años, integradas y monitoreadas por el Centro de Integración Laboral No. 2.

Desde ese año el Centro de Integración Laboral para personas con discapacidad No. 2, en coordinación con la Red de vinculación laboral para personas con discapacidad, continuamos y fortalecimos acciones que generan estrategias innovadoras para promover, asesorar e informar permanente y sistemáticamente a la comunidad en general y la empresarial en particular; primero, respecto a conceptos básicos de la discapacidad, tipos y grados, así como, de los derechos de las personas con discapacidad; políticas sociales generadas a nivel nacional para lograr el desarrollo en todos los ámbitos, entre ellos, el laboral, de este grupo vulnerable.

- Orientamos y asesoramos a las personas con discapacidad en el conocimiento y ejercicio de sus derechos y obligaciones como ciudadanos.
- Promovemos el involucramiento de la familia de las personas con discapacidad en la adquisición de aptitudes y actitudes ante y para el trabajo.
- Ampliamos la cobertura de información respecto a la discapacidad en diferentes contextos.
- Promovemos, gestionamos y monitoreamos la profesionalización y/o capacitación en el trabajo de las personas que acuden a solicitar nuestro servicio, necesarias para integrarse y permanecer en un empleo, desarrollando un trabajo eficaz y eficiente.

- ❑ Generamos acciones de difusión permanentes y con cobertura regional , para el conocimiento de las políticas sociales, que favorezcan una cultura de respeto e inclusión laboral de las personas con discapacidad, que cuenten con un perfil adecuado para cubrir puestos de trabajo
- ❑ Uno de los objetivos de la Red, es **reconocer** a las empresas que tienen contratadas personas con discapacidad, con la finalidad de que nuestra comunidad tenga conocimiento de la eficacia y eficiencia con las que ellas pueden desempeñarse en un ámbito laboral, realizaremos por noveno año consecutivo esta actividad

Hace dos años que me retire por jubilación de Educación Especial, sin embargo las empresas y las personas con discapacidad continuaron solicitando nuestros servicios, por lo que continuamos de manera independiente con el trabajo interinstitucional a través de la Red de Vinculación Laboral para personas con discapacidad, que se conformó por instituciones públicas, privadas y sociales, a iniciativa de Educación especial y STPS, en la ciudad de Torreón, Coahuila, el día 20 de Octubre del año 2005 y que tiene como misión: lograr el acceso y la permanencia en el ámbito laboral de personas con discapacidad, mediante acciones interinstitucionales, en condiciones de justicia social y equidad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- ❑ Anguiano, Ana María, Moreno Ma. Guadalupe, *Desarrollo comunitario, Una perspectiva para Trabajadores Sociales (s/f)*.

- ❑ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, *Ley General de las Personas con Discapacidad, Artículo 2*. 2008 México. Consulta realizada el día 17 de marzo, 2009, de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPD.pdf>

- ❑ Consejo nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED), *“Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad”*. *Empresa Incluyente 2. Colección empresa incluyente 2, México, 2005*.

- ❑ Chávez, Ma. Antonia. *Modelo o paradigmas de investigación*, Universidad de Guadalajara, Octubre 1997.

- ❑ De Aguinaga, Vázquez Carmen Patricia, *Apoyos para construir un marco metodológico*, Universidad de Guadalajara, 2002.

- ❑ El Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad.
Recuperado el 17 de marzo de 2009 de www.conadis.salud.gob.mx

- ❑ Huguet, T. (1999). *“El asesoramiento psicopedagógico y la colaboración entre la familia y el centro educativo.”* En: *El asesoramiento psicopedagógico: una perspectiva constructivista*. Monereo. C. y Solé, I (Coords.) Madrid: Alianza Editorial. Pp.127-147.

- ❑ *Igualdad de Oportunidades*, ([http://www.infodisclm.com/documentos/lees/igualdad%20de%20oport unida des.htm](http://www.infodisclm.com/documentos/lees/igualdad%20de%20oport%20unida%20des.htm)), página consultada el 20 de junio, 2009.

- ❑ *La pobreza y la protección social*, Universidad de Guadalajara, 2008.

- ❑ MURGUEZA Martínez, Ma. Elena, Verde Diego, Carmen. (s/f) *“Necesidades Sociales de las personas discapacitadas”*, Ed. Universidad de Vigo, España, pp. 14-17.

- ❑ Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad Aprobadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en su cuadragésimo octavo periodo de sesiones, mediante Resolución 46/96, de 20 de diciembre de 1993 (publicada en el documento A/RES/48/96, de 4/3/94). Recuperado el 17 de marzo de 2008 de <http://www.infodisclm.com/documentos/leyes/igualdad%20de%20oportunidades.htm>

- ❑ Presidencia de la República, *Resultados de las mesas regionales de trabajo de La Estrategia Nacional para la Integración Social de las personas con discapacidad y sus familias, 2008* (Discurso Residencia Oficial). Recuperado el 17 de marzo 2009 de <http://www.presidencia.gob.mx/prensa/presidencia/?contenido=40751>

- ❑ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Carta de los derechos y obligaciones laborales de las personas con discapacidad*, México, 2005, pp 4,21

- ❑ Unidad Académica Regional, *Orientación y asesoría en Educación Especial: Un enfoque colaborativo*, Torreón, Coahuila, 2003.

Realizó: Andrea Paulina Gómez Garay

Región Laguna

Torreón, Coahuila 4 de Junio 2017.

