

Ensayo

“La Inclusión laboral esfuerzo unidos de dos grupos empresarial y de personas con discapacidad.”

1-. Introducción al tema

Antes de entrar al tema de fondo me gustaría hacer unas aclaraciones en clasificación y/o conceptos las cuales son:

1.1 Clasificación de discapacidades.

A) Según (CIF)

Tabla 1. Clasificación de la discapacidad según (CIF)

Concepto	Definición
Deficiencias	Se refieren a problemas en la función corporal o alteraciones en la estructura corporal, por ejemplo, parálisis o ceguera
Limitaciones a la actividad	Son la dificultad en ejecutar actividades, por ejemplo, caminar o comer.
Restricciones a la participación	Son problemas que involucran cualquier área de la vida, por ejemplo, ser discriminados en el empleo o en el transporte.

Fuente: Creación propia con datos de CONAPRED

B) Según INEGI

Caminar o moverse: Hace referencia a la dificultad de una persona para moverse, caminar, desplazarse o subir escaleras debido a la falta de toda o una parte de sus piernas; incluye también a quienes teniendo sus piernas no tienen movimiento o presentan restricciones para moverse, de tal forma que necesitan ayuda de otras persona, silla de ruedas u otro aparato, como andadera o pierna artificial.

Ver: Abarca la pérdida total de la vista en uno o ambos ojos, así como a los débiles visuales y a los que aun usando lentes no pueden ver bien por lo avanzado de sus problemas visuales.

Mental: Abarca cualquier problema de tipo mental como retraso, alteraciones de la conducta o del comportamiento.

Escuchar: Incluye a las personas que no pueden oír, así como aquellas que presentan dificultad para escuchar (debilidad auditiva), en uno o ambos oídos, a las que aun usando aparato auditivo tiene dificultad para escuchar debido a lo avanzado de su problema.

Hablar o comunicarse: Hace referencia a los problemas para comunicarse con los demás, debido a limitaciones para hablar o porque no pueden platicar o conversar de forma comprensible.

Atención y aprendizaje: Incluye las limitaciones o dificultades para aprender una nueva tarea o para poner atención por determinado tiempo, así como limitaciones para recordar información o actividades que se deben realizar en la vida cotidiana. Autocuidado. Hace referencia a las limitaciones o dificultades para atender por sí mismo el cuidado personal, como bañarse, vestirse o tomar alimentos

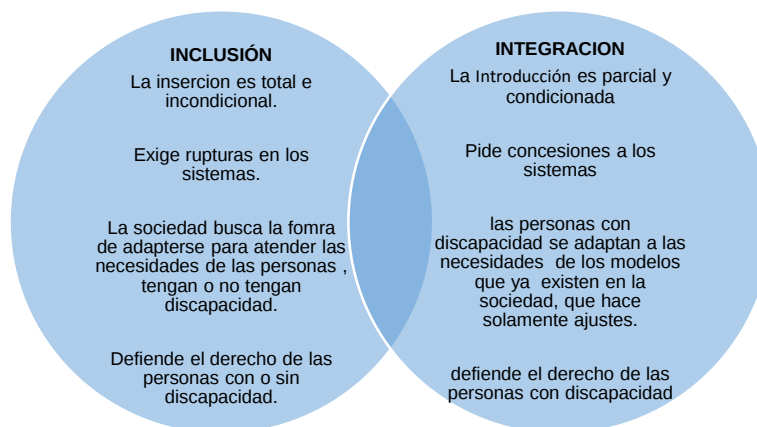
1.2 Conceptos

A) Inclusión e Integración

Figura 1.1 Diferencia de inclusión e integración

Fuente: Padilla-Muñoz, A; (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos.

B) *Inclusión Laboral:* Garantizar la plena participación de los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un



universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo físico, emocional e intelectual.

C) Educación Inclusiva: La educación inclusiva garantiza el acceso, permanencia, participación y aprendizaje de todos los estudiantes con especial énfasis en aquellos que están excluidos, marginados o en riesgo de estarlo, a través de la puesta en práctica de un conjunto de acciones orientadas a eliminar o minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de los alumnos y que surgen de la interacción entre los estudiantes y sus contextos; las personas, las políticas, las instituciones, las culturas y las prácticas.

2. Contexto de la discapacidad

2. 1 Definición de personas con discapacidad

Esta definición de Persona con discapacidad es según el CONAPRED

“Son todas aquellas personas que tengan deficiencias físicas, intelectuales, mentales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás ahora bien, ésta no es una definición exhaustiva de quienes pueden acogerse a la protección de la Convención; tampoco excluye esta definición a categorías más amplias de personas con discapacidad que ya estén amparadas por la legislación nacional, incluidas las personas con discapacidad a corto plazo o aquellas que hayan sufrido discapacidad en el pasado.”

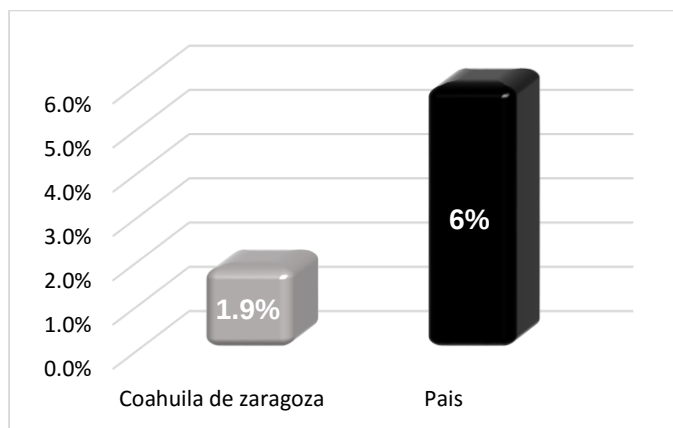
De acuerdo con Padilla-Muñoz (2010) la discapacidad esta en entorno complejo que rodea la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive.

Una ejemplo claro de esta situación es la personas con discapacidad motriz, que usa una silla ruedas para trasladar, se le dificultara estas moviéndose en un edificio

con escaleras y ningún elevador, y así como este podemos poner un ejemplo con cada una de las diferentes discapacidades.

2.2 Nivel de la población de las personas con discapacidad en Coahuila

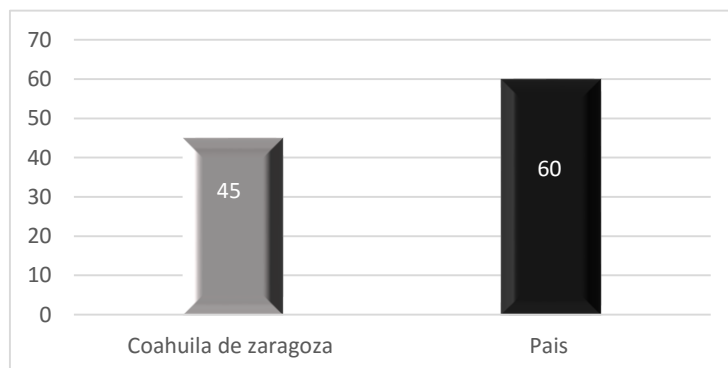
Grafica 2.1 Porcentaje de personas con discapacidad en el Coahuila vs porcentaje del país.



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI

En la gráfica 2.1 se puede mostrar que en el estado estamos casi 3 veces menor de porcentaje de población con discapacidad que en el país, pero sin embargo no significa que no tiene el estado esta población.

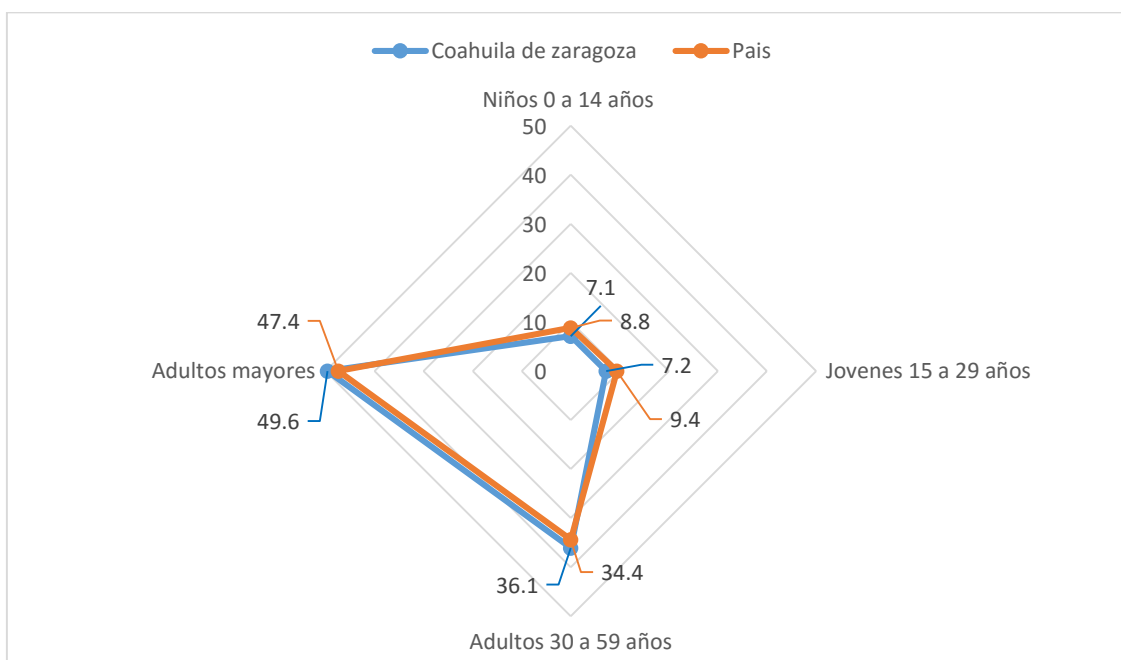
Grafica 2.2 Por cada mil habitantes la cantidad de que se encuentra de personas con discapacidad en el estado y la cantidad del país.



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI

En la gráfica 2.2 nos muestra el panorama en cantidades sólidas, en el estado de Coahuila de Zaragoza tiene 45 personas con discapacidad por cada mil habitantes y en el país es 60 por cada mil, y a pesar que en cuanto porcentaje el estado se encuentra 3 veces a bajo de la media del país, ya en cantidades exactas no ocurre lo mismo aquí nos encontramos por arriba de la mitad de la media del país.

Grafica 2.3 Discapacidad dependiendo de la edad.



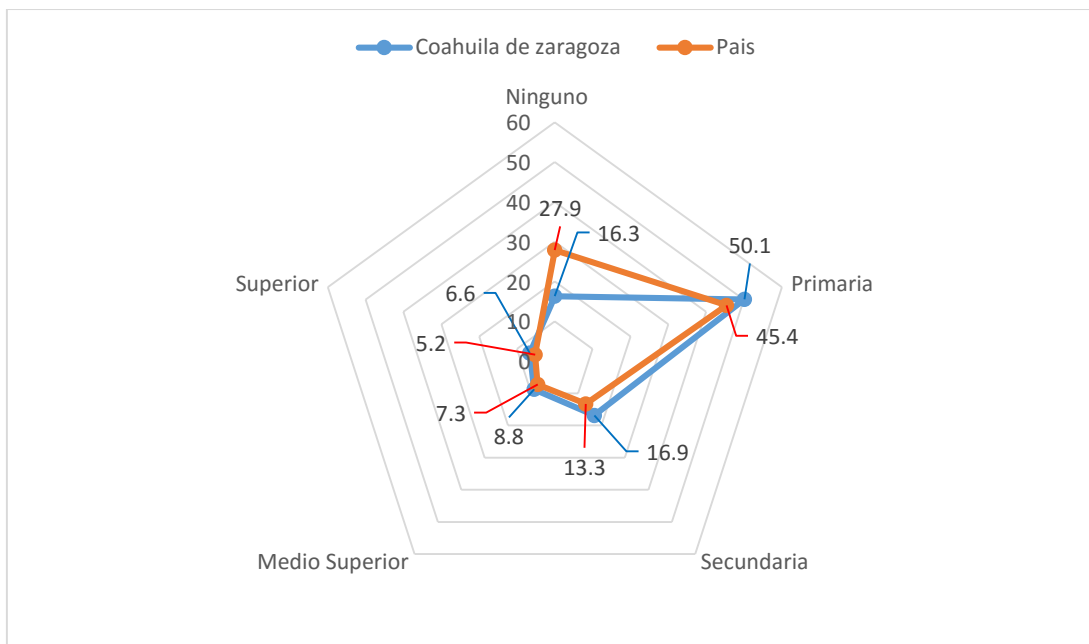
Fuente: elaboración propia con datos de INEGI

En esta grafica de red se hace la comparación reflejando ya en una imagen la discapacidad dependiendo de la edad y donde nos damos cuentas que precisamente que en la edad adulta el estado de Coahuila supera la media nacional por 1.7 porcentual y adultos mayores por 2.2 porcentual, en las demás categorías el estado se encuentra por debajo de la media nacional.

2.3 Nivel educativo de las personas con discapacidad en Coahuila

En el estado de Coahuila en el lugar 11 de todos los estados de la república en cuanto a la población con discapacidad que asiste a la escuela con un porcentaje 46.6 del total de su población de personas con discapacidad esta dato obtenido de INEGI en el 2010. En cuanto el nivel de analfabetas funcionales el estado de Coahuila se encuentra en los niveles más bajos de todo el país con un porcentaje de 19.7% en el año 2014 según INEGI

Grafica 2.4 Niveles de educación



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI

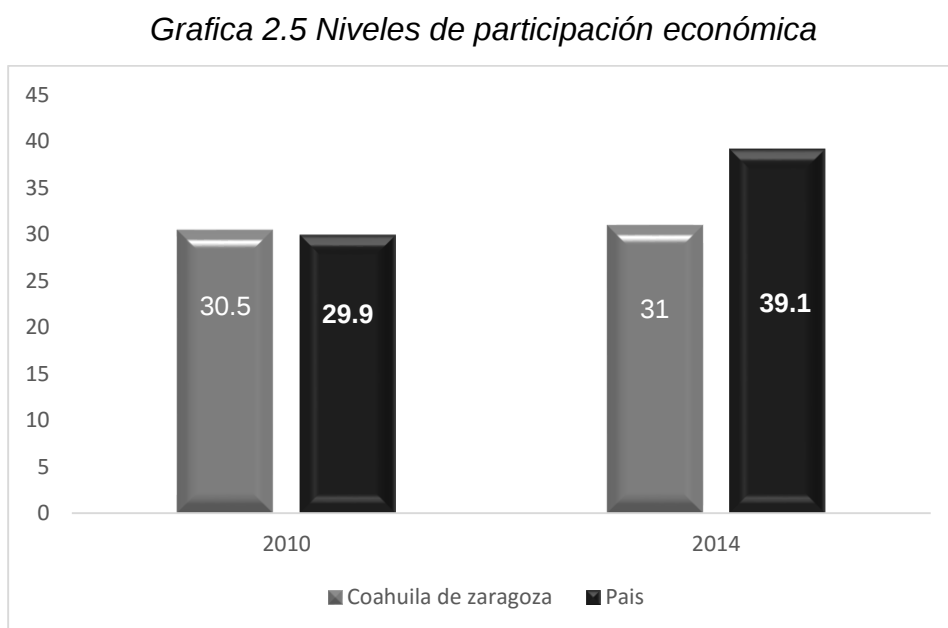
Las personas con discapacidad en el estado tiene un nivel de educación más alto de la media de la nación en todos los nivel y una muestra de ese nivel es que el estado de Coahuila se encuentra en el 3 lugar de en cuanto los estados con población con discapacidad mejor preparada que el resto de los estados esto en el 2010.

2.4 Nivel económico de las personas con discapacidad en Coahuila

En el 2010 el estado de Coahuila de Zaragoza se encontraba en el lugar 12 en cuanto a participación económica de las personas con discapacidad con una taza

de participación de 30.5, cuatro años después en el 2014 el estado de Coahuila se encuentra con una tasa de 31.0 en el lugar 31 en cuanto a participación económica de las personas con discapacidad, si bien podemos decir que aumento 0.5 bajo 19 lugar, por lógica veremos que también se encuentra por debajo de la media nacional, a continuación se representara lo antes mencionado en una gráfica.

Grafica 2.5 Comparación de la participación económica de las Personas Con Discapacidad en el 2010 y 2014 del estado de Coahuila de Zaragoza.



Fuente: elaboración propia con datos de INEGI

3.3 Barreras para la inclusión laboral en un puesto de trabajo por la persona con discapacidad

Según el Estudio “factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”:

- Tipo de discapacidad (“No pueden”).
- Escasa calificación técnica (“No están suficientemente calificados”).
- Falta de habilidades blandas (“No saben venderse”).

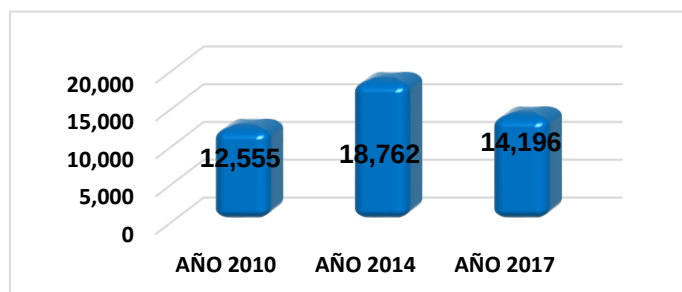
4. Contexto de las Empresas

4.1 Definición de empresa

Para Idalberto Chiavenato, autor del libro “Iniciación a la Organización y Técnica Comercial”, la empresa “es una organización social que utiliza una gran variedad de recursos para alcanzar determinados objetivos”. El autor menciona que la empresa “es una organización social por ser una asociación de personas para la explotación de un negocio y que tiene por fin un determinado objetivo, que puede ser el lucro o la atención de una necesidad social”

4.2 Cantidad de empresas en el estado de Coahuila de Zaragoza

Grafica 3.1 Número de empresas en el Coahuila de Zaragoza en distintos años



Fuente: elaboración propia con datos de SIEM

Como se pueden dar cuenta en la gráfica 3.1 no ha tenido un crecimiento sostenido el número de empresas que se crean o se instalan en el estado, claro está que fue por diversas circunstancias.

4.3 Barreras para inclusión por parte de las empresas

Según el Estudio “factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”:

- Falta de experiencia.
- Ausencia de una política inclusiva.

- Cultura no inclusiva.
- Falta de capacidades organizacionales.
- Miedos y mitos sobre la discapacidad.

CONCLUSIÓN

Tomando algunos datos antes proporcionados aquí podemos hacer unos cruces, con eso abrir nuevos cuestionamiento e iniciar nuevas investigación en la línea de inclusión laboral para personas con discapacidad.

En el año 2014 cuando bajo el estado a los últimos lugares de niveles cuales tiene participación la personas con discapacidad, en el estado hubo un aumento de cantidad de empresas instaladas o creadas, por lo cual la baja participación de las personas con discapacidad en la economía del estado no es por la cantidad de empresas, tampoco lo es por los niveles de estudio que tienen los discapacitados, sino la barreras que ambas parte ponen para que se de esta inclusión laboral.

Discutamos algunas barreras antes mencionadas:

- Tipo de discapacidad (“No pueden”).

Si es cierto que la discapacidad va a determinar el lugar, puesto de trabajo y sus funciones pero sin embargo no significa que esa personas pueda desarrollarse en esa área o puesto de trabajo, muchas veces es la falta de confianza de la personas con discapacidad, por lo cual no es solo recomendable generar las habilidades técnicas, sino también las psicológicas para trabajar la confianza de la persona

- Escasa calificación técnica (“No están suficientemente calificados”).

Como se demostró en los datos anteriores el estado se encuentra por arriba de la media en los niveles educativos de las personas con discapacidad, no quiero decir que ya no tenemos que trabajar en eso, sino que si se encuentra calificada

para laborar, simplemente es tener confianza y que el empresario no tenga miedo al incluirlo

- Falta de experiencia.

La falta de experiencia no se tiene por que las oportunidades no se abren y las que se abren no son aprovechadas al 100% por las personas con discapacidad

- Ausencia de una política inclusiva.

México es de los pocos países de Latinoamérica que no tiene una ley de inclusión donde se obligue a contratar gente con discapacidad, claro está conservando las empresas el poder de decisión de quien entra a la organización

- Cultura no inclusiva.

Las organizaciones y las personas convencionales no saben cómo tratar y convivir con personal con discapacidad en las empresas, ya que en su mayoría estas personas piensan que por la condición en la que se encuentra se le debe tratar distinto y no es así sino con el respeto y educación adecuado como al personal común.

- Falta de capacidades organizacionales.

Las empresas no se encuentran con las instalaciones adecuadas para que una personas con discapacidad pueda desarrollarse y adaptarse a un puesto, a pesar de que existe una ley donde si pide que a partir de 50 personas que laboren en las instalaciones, se tienen que hacer adecuaciones para incluir a personas con discapacidad

- Miedos y mitos sobre la discapacidad.

Por ultimo a los empresario creen que las personas con discapacidad, faltan mucho, su desempeño es bajo y no se pueden adaptar, sin embargo yo realice un investigación de tesis para conseguir el grado de maestría donde rompo con esos mitos ya que las personas faltan poco o nulo, su desempeño es en algunos casos mejor que el del convencional o común y si son capaces de avanza en la organización, por lo cual adaptarse a ella.

Por otro lado también existe el mito de algunas las personas con discapacidad creen que por su condición necesitan un trato especial o no creen tener la capacidad de laboral, pero no es así, como ya lo menciones están personas con discapacidad en puesto medio o altos sin ningún problema, sin trato especial y mucho menos con la mentalidad de no pueden.

Por lo cual podemos concluir que la inclusión laboral se puede lograr si ambos grupos lograr romper sus barreras y trabajar en equipo para lograr un ganar-ganar.

Bibliografía

CERMI (2008). Personas con discapacidad y acceso a servicios educativos en Latinoamérica Recuperado de <http://www.mecd.gob.es/dms-static/9b18b5d4-671b-463b-bb33-9f785124cc2a/personas-con-discap--compl-pdf.pdf>

CONAPRED .Glosario de Términos sobre Discapacidad. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_PCD.pdf

Definición y Clasificación de Empresa. Recuperado de <https://generacionproyectos.wordpress.com/2011/11/29/1-4-definicion-y-clasificacion-de-empresa/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2010) Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/discapacidad/702825051785.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI (2014) La discapacidad en México, datos al 2014. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf

Padilla-Muñoz, A; (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. *International Law: Revista Colombiana de Derecho Internacional*, () 381-414. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82420041012>

SIEM (2017). Estadística. Recuperado de <https://www.siem.gob.mx/siem/portal/estadisticas/xmun.asp?edo=05>

OIT (2013) Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad <http://web.sofofa.cl/wp-content/uploads/2013/09/estudio-factores-web-2013.pdf>