

CAPÍTULO II

1. MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO HISTORICO

2.1.1. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – DISCAPACIDAD

En 1566 Fray Bernardino Álvarez Herrera, funda en la Ciudad de México, el hospital de San Hipólito, que fue el primer hospital en el continente dedicado al cuidado de las personas que padecían enfermedades mentales.

El primer esfuerzo nacional para la atención de personas con discapacidad se dio el 13 de enero de 1977 con la creación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), cuya finalidad fue brindar asistencia social, como obligación del Estado, y en beneficio de la población marginada, a las personas con discapacidad, o las personas en desventaja social

Por decreto presidencial de diciembre de 1982, el DIF Nacional fue facultado para operar establecimientos de asistencia social en beneficio de personas con discapacidad. A partir de la descentralización de programas alimentarios que se llevó a cabo en 1998, el DIF Nacional ha fortalecido su carácter de promotor y coordinador de programas, orientando sus actividades hacia la prevención de la vulnerabilidad en la familia, a través de la normatividad de programas, la atención en centros asistenciales y la definición de criterios de atención.

En el año 2009 se presenta el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, creado por el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), cuya misión fue conjuntar políticas de Estado y conducir la operación de estrategias en las instituciones del sector público en los tres órdenes de gobierno, para favorecer el desarrollo integral y la inclusión plena de las personas con discapacidad y sus familias en la vida social y productiva del país, con absoluto respeto a sus derechos humanos y libertades fundamentales.

En agosto del 2014, el gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto realiza reformas necesarias, para la efectiva inclusión de este sector de la sociedad. El Gobierno de la República desarrolla una política social incluyente, con un enfoque subrayado a la atención de los sectores más vulnerables

2.1.2. ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL – DISCAPACIDAD

Es en las culturas antiguas donde se inicia el reconocimiento de la necesidad de ofrecer un trato más humano hacia las personas con discapacidad. Confucio hablaba de la responsabilidad moral, amabilidad, ayuda a los débiles; Buda promulgó principios de compasión, caridad, y generosidad, mientras que el cristianismo proclamó la igualdad de todos los hombres, el amor y la atención de los necesitados.

(Universitat, 2021) Menciona que, Las culturas primitivas de la humanidad están unidas por un mismo denominador en relación al discapacitado: Proscripción y desprecio. Ello deriva tanto de la creencia que la fuerza física constituía el máximo don para el hombre como de la idea generalizada de que las deformidades y deficiencias físicas y las alteraciones mentales eran una muestra del castigo divino por pecados cometidos por los interesados o sus ascendientes o bien signo externo de la malignidad del sujeto.

En los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial se enfatizó la urgencia de promover estrategias orientadas a que las personas con discapacidad contribuyeran con su esfuerzo a mejorar su situación económica y social; para ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió en 1955 la Recomendación 99, que invita a los países a instrumentar acciones que faciliten la integración laboral de este grupo, haciendo hincapié en el establecimiento de programas que demuestren y mejoren sus cualidades profesionales, fomenten oportunidades y supriman toda discriminación con respecto a la capacitación y al empleo.

En 1946 se proclamó el código de Núremberg; éste estableció un decálogo de principios que deberían ser respetados cuando se afectaba la dignidad humana (experimentación médica o investigación en seres humanos).

En 1980, con la publicación de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), la OMS aporta una perspectiva de lo social en el concepto de discapacidad que ayuda en la inclusión del entorno en la valoración de las consecuencias de la discapacidad.

En 1980 la Organización Mundial de la Salud presentó la “International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. A Manual of Classification Relation to the Consequences of Disease”, y nació como una herramienta para la clasificación de consecuencias de enfermedades (así como para lesiones y otros desordenes) y sus implicaciones para las vidas de los individuos, las definiciones que se generaron a partir de este documento para describir la discapacidad fueron: Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía.

En 1983 la OIT desarrolla el Convenio 159, que definía al inválido como toda persona cuya posibilidad de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente reducidas a causas de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Con las reformas sociales y la creación de documentos oficiales por parte de Organizaciones tales como la UNICEF, Organización Mundial de la Salud y organizaciones gubernamentales como la STPS, Secretaría de Educación Pública, DIF, entre otros, se han llegado a generar diversos términos para “discapacidad”, entre los que se reconocen diversidad funcional, limitación y deficiencia.

Dichos conceptos se aplican al grupo de personas que año con año crecen en porcentaje poblacional, los individuos con discapacidad no es un grupo homogéneo; ya que la discapacidad puede ser física, sensorial, intelectual o mental.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas se aprobó en diciembre de 2006. La Convención marca un cambio de paradigma en las actitudes y los criterios respecto de las personas con discapacidad. Va un paso más allá en el proceso de dejar de considerar a las personas con discapacidad como objetos de caridad, tratamiento médico y protección social para considerarlas sujetos con derechos, capaces de reclamar esos derechos y de tomar decisiones sobre

su vida basadas en su consentimiento libre e informado, además de ser miembros activos de la sociedad.

Fundamentalmente a partir de los años 40 la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones, lideran el compromiso sistemático por la visibilización y el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, mediante diversos acuerdos e instrumentos normativos que instan a los Estados a fortalecer su marco democrático, promoviendo el cumplimiento de los mismos.

Tales transformaciones conceptuales, también trae consigo cambios importantes en todos los ámbitos de atención o abordaje de la discapacidad, entre ellos el estadístico. Durante mucho tiempo, captar el tema de discapacidad en censos y encuestas implicaba preguntar sobre la presencia o ausencia de deficiencias o enfermedades específicas. Sordera, ceguera, retraso mental, etc. En la actualidad, se busca captar la dificultad que tienen las personas para realizar un conjunto de tareas consideradas básicas como: ver, escuchar, poner atención, atender el cuidado personal, caminar, etc.

El médico cirujano Dr. Juan José Tovar Velasco, en su Proyecto para la integración de las facultades de ciencias de la salud, la cátedra del paciente con discapacidad menciona que es momento de que las discapacidades sean integradas al campo de conocimiento de las aulas de las facultades de ciencias de la salud, para que el médico y otros prestadores de servicios de salud en formación, salgan con la capacitación adecuada, y la conciencia necesaria para poder actuar con toda la calidad que se enfocan cuando de otro tipo de patologías se trata, para saber a dónde referir los pacientes, para poder aconsejar al paciente y al familiar en cuanto a su manejo integral.

Si nos referimos ahora a las definiciones que se han aportado en los últimos tiempos sobre la discapacidad desde fundaciones, instituciones u organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), nos percatamos de inmediato que éstas reflejan una clara e inequívoca intención taxonómica, propia del modelo biomédico que es

asumido en las políticas sociales y en los sistemas sanitarios convencionales. Esta pulsión clasificadora está dirigida a establecer un diagnóstico fiable de la discapacidad, que permita compararla con otras afecciones o enfermedades y con determinados niveles e intensidades, signos y síntomas de las mismas que pueden ser objeto de tratamiento, curación o rehabilitación

2.1.3. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – INCLUSIÓN

(Republica, 2015) Menciona que, durante las últimas décadas, México ha sido testigo de la instrumentación de diversas políticas y acciones gubernamentales para atender problemas relacionados con la marginación, la desigualdad, la pobreza y la exclusión social.

Las primeras iniciativas surgieron con la creación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), resultado de la fusión del Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia (IMPI) y de la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez, cuya finalidad fue brindar asistencia social, como obligación del Estado y en beneficio de la población marginada, a las personas con discapacidad y en desventaja social.

En estos primeros esfuerzos, no era explícito el interés por incorporar a la agenda del gobierno mexicano el tema de la inclusión social-laboral. Posteriormente, el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 incluyó el compromiso de realizar acciones encaminadas a impulsar la protección social de los menores en edad escolar, de las personas con discapacidad y de la familia en general. Estas acciones tuvieron como marco un contexto internacional que en cierta medida justificaba el interés del gobierno mexicano por estos temas: “Los derechos de las personas con discapacidad han sido objeto de atención en las Naciones Unidas y en otras organizaciones internacionales desde mediados del siglo XX, pero el interés y la demanda social por este tema se fue incrementando a partir de la década de los setenta, lo que culminó con la Convención sobre los

Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.”

En la década de los ochenta este tema tuvo mayor impulso, con acciones orientadas a mejorar la situación de las personas con discapacidad, así como a promover su integración en la sociedad. Y en esos años también se ubican los primeros esfuerzos para atender la pobreza a través de la política social.

Para fines de exposición, el contexto histórico se sitúa en la década de los ochenta, cuando la fórmula desarrollista de la industrialización dirigida por el Estado entró en un periodo de crisis aguda, y el gobierno en turno se vio obligado a tomar medidas de emergencia articuladas por el objetivo de cumplir con los compromisos provenientes del endeudamiento externo. La política social en su conjunto se vio sometida a los criterios de saneamiento fiscal y de mayor eficacia en la asignación de recursos públicos, lo cual significó más selectividad en el otorgamiento de apoyos presupuestales.

Periodo 1982-1988 Durante esta administración se creó el Programa Nacional de Alimentación (PRONAL), que se aprobó de manera formal en 1983 y empezó a instrumentarse en 1984, con un reducido alcance y metas muy modestas. Su objetivo inmediato fue mantener el nivel de consumo de la población de más bajos ingresos; y sus aspiraciones para reducir la desnutrición fueron de mediano plazo. Una de las principales razones por las que el PRONAL no tuvo impacto se explica por las recurrentes crisis económicas del país, causadas por la sobrecarga de la deuda externa de México durante la década de los ochenta. Para el tema que nos ocupa, la política social y de inclusión laboral, esta administración federal se planteó la desconcentración territorial y la reordenación de la economía nacional; la descentralización de funciones y de recursos entre los niveles de gobierno; la ampliación de la participación popular en la definición de políticas y programas; la promoción de la igualdad de oportunidades; y el combate a la desigualdad, que restringe el goce de la libertad y constriñe la democracia y la justicia. Periodo 1988-1994 Uno de los principales objetivos de esa administración fue recuperar la economía nacional, manteniendo la estabilidad de precios; y, conjuntamente, se precisaba de

un mejoramiento productivo del nivel de vida de la población. Durante este sexenio, la economía nacional se recuperó paulatinamente, destacando el acceso de México al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). La política social y de inclusión laboral de este sexenio cristalizó en el Programa Nacional de Solidaridad o PRONASOL, que surgió en el contexto de la crisis económica y del proceso de ajuste estructural en la década de los ochenta, caracterizado por el saneamiento de las finanzas públicas, la estabilización macroeconómica y las transformaciones estructurales de la economía.

El PRONASOL estuvo orientado al abatimiento de la pobreza de las zonas indígenas y rurales, así como de la población de las zonas áridas y urbanas, a través de seis componentes básicos: alimentación, salud, educación, vivienda, proyectos productivos y empleo. Los proyectos que se llevaron a cabo a través del PRONASOL, se clasificaron en tres vertientes, una de ellas vinculada directamente con la producción, la creación de oportunidades de empleo y capacitación, apoyándose en actividades agropecuarias, forestales, extractivas y micro industriales. Cabe destacar el impulso que se dio a la actividad productiva para mejorar las condiciones de vida de la población rural en situación de pobreza, como una forma de inclusión de estos grupos al desarrollo del país, a través del Fondo de Solidaridad para la Producción bajo la figura de "Crédito a la Palabra", cuya evolución derivaría, junto con otros componentes, en el actual Programa Opciones Productivas.

2.1.4. ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL – INCLUSIÓN

A mediados del siglo XX, se creía que las personas con discapacidad se desarrollaban mejor en ambientes creados especialmente para ellos y sus necesidades. Se hicieron así escuelas especiales, centros de trabajo y de recreación. Aunque se obtuvieron algunos resultados positivos, pronto se cuestionó que las personas con discapacidad estuvieran aisladas, sobre todo porque no se estaba logrando satisfacer su necesidad más importante, como era la de hacerles participar de la vida en sociedad.

Mucho se ha avanzado en el camino de las políticas de inclusión, pasando por los modelos asistenciales, médicos y sociales, para llegar hoy a plantearnos la discusión de esquemas más inclusivos, que vean la discapacidad desde una perspectiva que interrelaciona una determinada deficiencia con un entorno social.

En este capítulo se resaltan, las políticas más importantes a nivel nacional e internacional, en relación a la inclusión, para el colectivo tratado

La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, recoge en su Artículo 38, las siguientes previsiones: “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.” Además, en el 2013, en un estudio realizado por la Organización Internacional de Trabajo y la Comisión Discapacidad Sociedad Fomento Fabril (Sofofa), cuyo objetivo es fundamentar estrategias de comunicación efectivas para una sensibilización conducente a más y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad, se hace alusión a las barreras

relacionadas con las empresas, como por ejemplo: falta de experiencia, la cual es considerada determinante, ya que estiman que a menor experiencia, más barreras; una segunda barrera es la ausencia de una política inclusiva, la cual es considerada necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, esto debido a que pudieran existir deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión.

En cambio, la tercera barrera, si es considerada como absolutamente necesaria en un ambiente laboral, y ésta es la cultura inclusiva, desgraciadamente no existe a priori en las empresas, pero tiene la posibilidad de desarrollarse con el tiempo y en la interacción.

2.1.5. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – CAMPO LABORAL O EMPLEO

La incorporación al mercado de trabajo, ya no solo valora la posesión de un título académico, son otro tipo de competencias, las que ayudarán al trabajador a desarrollar de manera más eficaz su actividad socio – laboral. Es importante tener en cuenta que, con el paso de los años, el mercado laboral está siendo más competitivo y complejo, por lo que el nivel de exigencia para nuestros trabajadores también va siendo cada vez más elevado.

En 1951 el Hospital Infantil de México inició la capacitación de terapistas físicos y médicos, dando lugar a los primeros trabajos de investigación en rehabilitación.

Así mismo en México, la Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad, en su capítulo II Trabajo y empleo, el Artículo 11 promulga que se deberá promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. En 1995 se puso en marcha el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, que, en su capítulo de Rehabilitación laboral, capacitación y trabajo planteó como objetivo general: Proporcionar acceso a la rehabilitación laboral y oportunidades de

capacitación y empleo para la equiparación de oportunidades para el trabajo.

Durante los últimos años, el Estado Mexicano ha implementado un sin número de acciones encaminadas a eliminar las barreras que enfrenta este sector de la sociedad, como es el caso de la última reforma a la Ley Federal de Trabajo, en donde se incluyó el concepto de trabajo digno o decente, y se prohíbe expresamente la discriminación por condiciones de discapacidad para el acceso, desarrollo y permanencia a un empleo.

En el 2009, la Secretaría de Educación Pública, a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior, presentó la Estrategia de Educación Media Superior orientada a personas con Discapacidad, cuyo objetivo es ofrecer a personas con alguna discapacidad: becas, acceso a bachillerato no escolarizado y un programa de empleabilidad.

Al referirse a la empleabilidad, se detalló que se contó con 45 centros de capacitación para el trabajo, para personas con problemas visuales, auditivos y físico motores. Contarían con una bolsa de trabajo en las áreas de formación como asistentes secretariales, procesamiento de datos, diseño gráfico, capturista de datos, oficinistas y atención al público.

2.1.6. ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL – CAMPO LABORAL O EMPLEO

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

El objetivo principal de la OIT es lograr trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad. Al promover derechos y dignidad para las personas con discapacidad favorecemos la realización del potencial de los individuos, fortalecemos las economías y enriquecemos a la sociedad en general.

Las principales normas de la OIT relacionadas con la discapacidad son las siguientes:

- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas inválidas) núm. 159, 1983. - adoptado al inicio de la Década de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad, el Convenio exige a los países miembros, en correspondencia con las condiciones nacionales, prácticas y responsabilidades para formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad. El Convenio ha sido ratificado por 80 países (octubre 2007).
- Recomendación núm. 168, 1983 — acompaña el Convenio núm. 159 y ofrece consejos para su aplicación.
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos núm. 195, 2004 Hace un llamado a los países miembros para desarrollar políticas y programas exhaustivos y coordinados de orientación y formación profesional, estrechamente vinculados al empleo, en particular a través de los servicios públicos de empleo. Y sobre todo, tiene el objetivo de extender el sistema nacional de servicios, información y orientación a todos, incluyendo las personas con discapacidad.
- Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los Inválidos núm. 99, 1955 — una recomendación autónoma considerada a de vanguardia al proponer la participación de las personas con discapacidad a la orientación profesional, formación y colocación, cuando es pertinente.
- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la —Gestión de las Discapacidades en el lugar de trabajoll, 2001 — se suma a la serie de normas que la OIT utiliza en su trabajo de promoción del empleo de personas con discapacidad. Refleja los cambios importantes logrados en la comprensión de la discapacidad, en su legislación, políticas y servicios que conciernen a las personas con discapacidad desde 1983. Debido a que no es un documento vinculante, si los empleadores aceptan el repertorio, deberían estar dispuestos a implementar todas las normas y procedimientos que contiene.

Según el diccionario de la Real Academia Española, el concepto trabajo, está definido, en su segunda acepción como ocupación retribuida, y en su

sexta acepción como Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.

El empleo es, por tanto, uno de los principales componentes de la integración social de las personas, no solo porque proporciona cierta autonomía económica, sino también porque contribuye a la construcción de la identidad social.

El Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los centros ocupacionales para Minusválidos en España, en su capítulo V Requisitos para el acceso de los minusválidos en su Artículo 10 propone Podrán integrarse en los centros ocupacionales regulados en esta disposición, los minusválidos que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Estar en edad laboral
- b) Haber sido valorados y calificados como tales por los equipos multi profesionales a que se refiere el Artículo 10 de la Ley de Integración Social de minusválidos.
- c) Disponer de una resolución motivada del equipo multi profesional sobre la necesidad de integración en un centro ocupacional por no ser posible en una empresa o en un centro especial de empleo, dada la acusada minusvalía temporal o permanente.

Los centros ocupacionales, en España constituyen un servicio social para el desarrollo personal de las personas con discapacidad en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la discapacidad les supone, para la integración social.

El empleo inclusivo es aquel empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

La Universidad de York, en 1998, presenta un estudio sobre Políticas de empleo para personas con discapacidad en dieciocho países occidentales, en el que se analizan en profundidad las medidas y diferentes políticas desarrolladas sobre minusvalías en este ámbito.

En Alemania, una de las tendencias políticas es el empleo obligatorio, una creación de la legislación sobre minusválidos desde el final de la Primera Guerra Mundial. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es el

responsable a nivel federal de la integración profesional y de la legislación en relación con los minusválidos. Se obliga a las empresas a examinar cualquier puesto vacante y ver si se adecúa para minusválidos. Deberán emplear a personas con minusvalías graves de modo que tengan oportunidad de utilizar y desarrollar sus aptitudes al máximo posible. Las empresas con un mínimo de 16 empleados están obligadas a asegurar que al menos el 6% de su plantilla esté compuesto por personal minusválido.

En Canadá la política y los programas para personas con discapacidad se encuentran en un estado catastrófico, esto sucede tanto en el campo del empleo, como en otros sectores.

Canadá se encuentra en el comienzo de un cambio potencial irreversible de las responsabilidades de los programas del mercado laboral, que se traspasan del gobierno federal a los gobiernos regionales y territoriales. Las regiones y territorios son responsables de los programas de empleo protegido proporcionados por organizaciones sin fines de lucro.

En Estados Unidos, la Job Training Partnership Act ha intentado localizar empleos para personas con discapacidades dentro del sector privado de la industria. La ley puede establecer formación en los lugares de trabajo y reembolsar a las empresas los salarios de los trabajadores que se acogen en estos programas.

Existen diferentes medidas fiscales que se pueden utilizar para integrar a las personas con discapacidades en el empleo. Se pueden solicitar deducciones fiscales y créditos fiscales para ayudar a las empresas a adaptar sus instalaciones y adquirir equipamiento.

2.1.7. ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – EXCLUSIÓN

El punto de partida de cualquier propuesta para mejorar la empleabilidad del colectivo con discapacidad, es la situación de exclusión social en la que se encuentran.

(Rubio, 2006) menciona que, la exclusión, como el resto de los procesos sociales, no es un hecho que afecte a las personas individualmente, sino que, al estar en conexión con variables estructurales, por mencionar: clase social, género, etc., afecta de forma colectiva a un grupo de personas.

El término exclusión social es un concepto reciente, y hace referencia a la dificultad que encuentran determinadas personas para participar plenamente en la vida social, económica y política de los países, además de verse privadas de una o más posibilidades consideradas como fundamentales para su pleno desarrollo humano.

El término exclusión se emplea para referirse a todas aquellas personas que por unas razones u otras se encuentran fuera de las oportunidades vitales que definen una ciudadanía social plena para buena parte de las sociedades occidentales.

Francisco. Javier Rubio, en su artículo La exclusión socio laboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral, hace referencia a los aspectos que las personas con discapacidad encuentran en su proceso de inserción social y laboral normalizado. Por mencionar algunas:

- La falta de habilidades sociales y personales
- Una escasa formación y cualificación profesional, lo que hace que se dirijan a empleos precarios y/o temporales
- Cierta desarraigo educativo, familiar y social, la carencia de relaciones familiares dificulta la inserción laboral.
- Autoimagen distorsionada y autoestima devaluada
- Desinformación y desconocimiento social

La mayoría de estas personas tiene y muestra una alta desinformación sobre la situación del mercado laboral y por ende, de los mecanismos favorecedores de su acceso al mercado de trabajo.

Estudios del Banco Mundial afirman que la exclusión social en el lugar de trabajo cuesta a la economía mundial entre 1,37 y 1,94 billones de dólares. Tanto la formación como la inclusión laboral demandan una permanente articulación a fin de superar las altas tasas de exclusión y pobreza.

Las organizaciones de y para personas con discapacidad han jugado un papel decisivo en la atención a este grupo de la población. A principios de los noventa se constituyó el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, A.C., el cual promovió la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, así como el desarrollo de acciones institucionales, leyes y reformas a nivel federal y estatal.

2.1.8. ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL – EXCLUSIÓN

La fundación DISCAR propone el Programa Empleo con Apoyo para resolver el problema de la dificultad de las personas con discapacidad para insertarse en la sociedad, que se ve reflejada en todos los ámbitos: educativo, laboral, cultural, etc.

Este Empleo con Apoyo se basa en varios puntos fundamentales:

1. Trabajo integrado en empresas normalizadas en condiciones lo más similares posibles a las de los compañeros sin discapacidades que desempeñan puestos equiparables.
2. Entrenamiento dentro del puesto de trabajo
3. Remuneración desde el primer momento como a cualquier otro trabajador
4. Apoyos a lo largo de la vida laboral de la persona para posibilitar el mantenimiento del puesto y del rendimiento requerido.

Algunas de las empresas actualmente, apoyando con esta propuesta son: McDonald's, ESSO, Tecpetrol, Four Season Hotel, Valam, S.A., M.T Corporation, Village Cines. Se realiza una alianza con las organizaciones empresarias que integran jóvenes con discapacidad como empleados, capacita a su personal y ofrece el seguimiento personalizado. Si la persona con discapacidad no logra integrarse laboralmente, sus capacidades quedan relegadas de toda posibilidad de expresarse y, de la misma manera que le sucede a todo ser humano, al no integrarse al sistema productivo, no alcanza a cubrir sus derechos que son propios de todo ser adulto.

2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

(Escobar, 2016) Esta investigación que lleva por título: “Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana”. Dicha tesis se le laboró para obtener el grado de maestro en desarrollo regional, la investigación se realizó en el colegio de frontera norte en el estado de Tijuana, México. Puesto que en la ciudad de Tijuana existió un alto número de desempleo para las personas con discapacidad.

El objetivo de esta tesis fue: revisar los mecanismos de inclusión social, específicamente aquellos referentes al ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad, así como las implementaciones de políticas públicas en ese sentido. Los objetivos específicos fueron: analizar los mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana. Analizar los mecanismos de inclusión laboral desde la práctica de los actores implicados (organizaciones públicas referentes, Organizaciones de la Sociedad Civil, personas en situación de discapacidad y empresas). Identificar las principales estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad con la finalidad de desarrollar una posible caracterización. Analizar las aportaciones que las personas entrevistadas proveen como recomendaciones y necesidades no cubiertas.

Lo que quiere alcanzar en dichas investigaciones es que las personas con alguna discapacidad puedan integrarse al campo laboral en la ciudad de Tijuana. La investigación se trata principalmente de atender la necesidad de indagar los mecanismos de inclusión social, sobre todo los del área laboral de las personas con alguna discapacidad. La tesis se realizó en base a información sobre que en el mundo existen aproximadamente 610 millones de personas en situación de discapacidad de las cuales 386 millones están en edad de trabajar (CONAPRED, 2007). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calculó que la tasa de desempleo (de la

población en situación de discapacidad en edad de trabajar) es más alta que la tasa de la población sin discapacidad, llegando a superar en algunos países el 80%.

Las teorías que menciona esta tesis son tres: el modelo de prescindencia; que trata sobre consideraba, que la discapacidad tenía su origen en causas religiosas, y que las personas con discapacidad eran una carga para la sociedad, sin nada que aportar a la comunidad.

Modelo rehabilitador: sus características fundamentales son dos: en primer lugar, las causas que se alegan para justificar la discapacidad, a diferencia del modelo de prescindencia, ya no son religiosas, sino que pasan a ser médico-científicas.

Modelo social de la discapacidad se basa como nuevo paradigma del tratamiento actual de la discapacidad, con un desarrollo teórico y normativo; considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales.

Esta tesis se relaciona con nuestra tesis porque busca lograr la inclusión de personas con discapacidad, puede que se planteada en la ciudad de Tijuana, pero sin embargo tienen un objetivo en común, que como ya mencioné es la inclusión y sobre todo buscar o analizar estrategias que nos lleven a este objetivo.

Esta tesis finaliza con el análisis de los mecanismos de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad tales mecanismos de mayor efectividad referentes a la inclusión laboral las cuales pudieron ser, un tipo de estrategia adaptativa llevada a cabo por las personas dentro la dinámica social en la que se ven insertas. Sin embargo, es esa misma estrategia la que convendría analizar e impulsar como una estrategia legítima.

Un segundo trabajo de (Medina, 2013) esta investigación lleva por título “la formación del programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en la secretaria de protección civil del gobierno del distrito federal 2007-2012” dicha tesis se elaboró para obtener el título de licenciado en ciencias políticas y administración pública de la universidad nacional autónoma de México, ya que en la ciudad de México existió un alto grado de desempleo y discriminación para las personas con discapacidad.

El objetivo de esta tesis fue: analizar el tema de la formación de programas de inclusión laboral a personas que tienen discapacidades. Los objetivos específicos fueron: promover acciones de sensibilización social y laboral sobre las personas con discapacidad; así mismo se precisaron los lineamientos de contratación de este sector poblacional que toda institución pública debe considerar para forjarse como accesible e incluyente.

Lo que se quiere alcanzar en dicha investigación es que las personas con discapacidad puedan tener un programa que los ayude a integrarse al sector laboral en la ciudad de México, en la investigación se tratan puntos de como en México hay un número elevado de discriminación y como es que los programas sociales ayudaran a que esta tasa de discriminación baje, así como un mayor número de empleo para estas personas.

La tesis se realizó basándose en información sobre como en la ciudad de México la situación de las personas con discapacidad sigue siendo un reto a pesar de los diversos programas sociales que se tienen para su atención y que representan una inversión anual de aproximadamente 732 millones de pesos.

Estadísticamente el distrito federal y su zona metropolitana concentran el 20.4% del total de la población nacional con esta condición cifras que representan la más alta en todo el país y que se agrava por la estreches geográfica de la ciudad.

Así también dentro de la tesis menciona una interrogante principal, ¿es lo mismo perjuicio que discriminación? Pues como bien menciona la tesis cuando una persona tiene pensamientos positivos hacia algo o alguien,

regularmente forja creencias y comportamientos positivos hacia el objeto o persona. De igual manera ocurre de forma contraria, lo que significa que cada una de las acciones de la persona refleja sus actitudes con precisión. Las conductas discriminatorias y los prejuicios surgen en las primeras experiencias

Personales directos de vida y a menudo se desarrollan por medio de la imitación de los padres.

La tesis menciona teorías como el modelo de análisis de políticas sociales que consiste en la desigualdad y la falta de equidad la cual son la problemática para el mantenimiento de la cohesión social, el desarrollo económico, la participación social y la igualdad; busca modificar el régimen de privilegio y establecer una convivencia democrática para todos a través de las políticas sociales.

Como segundo modelo está el Plan Nacional de Desarrollo en el que busca el desarrollo humano sustentable, es decir que genera un proceso permanente de ampliación de capacidades y libertades que permiten tener una vida digna sin comprometer el patrimonio las generaciones futuras.

El PND establece por vez primera en la historia del país, la elaboración del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, mismo que incluye objetivos, estrategias y líneas de acción para la población con discapacidad en 4 de las 5 Metas Nacionales: México en Paz, México Incluyente, México con Educación de Calidad y México con Responsabilidad Global.

realizar acciones encaminadas a impulsar la protección social a las personas menores de 18 años, a las personas con discapacidad y a la familia en general, lo que da origen en 1987 al Programa de Rehabilitación, con servicios de atención al sistema neuro-músculo-esquelético, a la comunicación humana, la ceguera o debilidad visual, así como a trastornos que afecten la salud mental. Oficialmente es el inicio de las políticas públicas de tipo asistencial para las personas con discapacidad.

El tercer modelo de la discapacidad de las barreras sociales consiste en que la discapacidad deje de ser vista como una consecuencia negativa, producto de las fallas personales, pues más bien una discapacidad es la imposibilidad de mover el cuerpo por cuenta propia, es una deficiencia, pero el impedimento para realizar otras actividades por una inapropiada rehabilitación.

Esta tesis se relaciona con nuestra tesis por que buscan métodos para la inclusión de personas con discapacidad, está basado en la ciudad de México, pero al fin y al cabo tenemos un objetivo en común que es buscar programas o métodos que ayuden a la inclusión de las personas con discapacidad, buscando así estrategias que lleven a este objetivo.

Esta tesis concluye con un análisis de la formación de programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en la que hace énfasis en que no basta con darle empleo a las personas con discapacidad sin una plena inclusión en sus derechos, esto sólo resuelve los problemas de la inmediatez, más no los problemas de su desarrollo social. Busco incluir laboralmente a los discapacitados un sentido de participación y pertenencia en sus derechos; basado en tener acceso a las mismas oportunidades e igualdad de trato en todos los ámbitos de la sociedad; procura también su integración en los programas de rehabilitación profesional y servicios de empleo; promover y hacer hincapié en sociedades libres de discriminación y prejuicios por medio del fortalecimiento de los derechos humanos.

2.3 MARCO TEÓRICO

2.3.1 DISCAPACIDAD Y SUS CONCEPTOS

El incremento en la atención brindada a la discapacidad, ha obligado a la búsqueda de un acuerdo claro sobre el tema. Para hacer referencia a la población con discapacidad se han usado términos como el de impedido, inválido, minusválido o incapacitado. Estas y otras expresiones han estado estrechamente relacionadas con actitudes sociales y culturales; no obstante, parece existir el acuerdo de que estos términos no son lo más afortunados para referirse a las personas con discapacidad. El concepto de discapacidad en uso hoy en día es el contenido en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud (CIF), cuyo manejo supone considerar sus orígenes desde la revisión de la anterior Clasificación de la Deficiencia, de la Discapacidad y de la Minusvalía (CIDDM).

(Gomez & Cuero, 2014) El ejercicio de conceptualización no solo se orienta a afirmar qué es o no la discapacidad; este constituye un asunto medular en cuanto tiene implicaciones políticas y prácticas, como en la medición de prevalencia de discapacidad, formulación de política, construcción de sistemas de información, entre otros, que inciden en forma directa en la vida de las personas con discapacidades; por ejemplo, en los beneficiarios de ciertos servicios y privilegios sociales.

2.3.1.1 FUNDAMENTO TEÓRICO

(Schorn, 2008) Menciona que, la empresa está conformada por un conjunto de recursos. Éstos permiten que ella pueda alcanzar su fin inmediato que es el de generar riquezas.

Dentro de esos recursos se encuentran los humanos, que son las personas que trabajan en ella.

Las empresas pretenden que estas personas sean eficaces.

Las personas eficaces son aquéllas capaces de hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos; en el caso concreto de una empresa, son las que cumplen con los objetivos definidos para su puesto.

Para alcanzar los resultados deseados, es necesario que los empleados posean ciertas capacidades.

Toda persona que posea las capacidades específicas que determinado puesto de trabajo requiere y la motivación necesaria (siempre que la empresa le facilite las herramientas de trabajo necesarias) puede desempeñarse correctamente.

Por lo tanto, una persona con alguna discapacidad, siempre que cuente con las capacidades que el puesto requiera, puede ser eficaz.

Las personas con discapacidad desarrollan capacidades especiales como consecuencia del sentido o tipo de motricidad del que carecen.

Las personas con discapacidad, sienten; y por lo tanto, piensan y actúan de forma diferente. Esta diferencia es lo que da a la empresa cierta riqueza, no sólo económica sino también humana (en esto radica el concepto de diversidad presente en la sociedad, y que las empresas deben tomar, entender y finalmente practicar).

Las personas con discapacidad humanizan el trabajo aportando a su vez un mejor clima laboral, dado que suelen concentrarse en los problemas reales dejando de lado los triviales, siendo un ejemplo para sus compañeros de trabajo, lo cual genera un círculo virtuoso. Sin embargo, no todas las personas con alguna discapacidad tendrán un alto compromiso y desempeño. Dependerá en gran medida del ambiente familiar donde se hayan criado.

2.3.2 CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCAPACIDAD

(REA) Cualidad de discapacitado. Dicho de una persona: Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas

(INEGI) Es aquella que tiene alguna limitación física o mental para realizar actividades en su casa, escuela o trabajo, como caminar, vestirse, bañarse, leer, escribir, escuchar, etc.

(Perez, 2004) Menciona que, las personas con discapacidad, por la por la diferencia que presentan, que tiene efectos sociales, al enfrentarse a un entorno hostil, no pensado para ellas, parten de una situación de objetiva desventaja que repercute en sus posibilidades de participación plena en el curso ordinario de la vida social, en las mismas o parecidas condiciones que el resto de los ciudadanos. A efectos prácticos, las personas con discapacidad son, en muchos casos, ciudadanos de segunda. Pese a las proclamaciones formales de igualdad que tienen su reflejo tanto en instrumentos jurídicos internacionales, como en normas de ámbito nacional, la equiparación efectiva entre personas con y sin discapacidad no pasa de ser un buen propósito.³⁸ La Ley de Americanos con Discapacidades (ADA) define la discapacidad como:

- a) una deficiencia física o mental que limita sustancialmente una o más de las actividades básicas de la vida de una persona
- b) un registro de tal deficiencia
- c) considerarse que sufre una deficiencia.

2.3.3 MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD

El modelo social de la discapacidad se ha presentado por algunos autores como el nuevo paradigma para entender y explicar la situación de discapacidad. Se parte de la premisa de que “la discapacidad es una construcción social” y que es el entorno el responsable de generar discapacidades. A diferencia del modelo rehabilitador y el de prescindencia, la discapacidad no recae en la persona que la experimenta, sino que se trata de una situación, en gran medida, relacional

(De lorenzo, 2005) Menciona que, la incapacidad social de integrar a las personas en situación de discapacidad recae en la insensibilidad del Estado y de los sistemas sociales para entender que la discapacidad es una situación que eventualmente toda persona, ya sea por enfermedad, edad y/o accidentes experimentara. El modelo social de la discapacidad al ser una perspectiva analítica que nace, en gran medida, por las exigencias colectivas y las demandas ciudadanas, aboga por la protección y el goce de los derechos humanos, sociales y políticos reconociendo la diversidad como una propiedad de toda sociedad.

2.3.4 ENFOQUE DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

El enfoque de la diversidad funcional, nacido dentro del modelo social de la discapacidad en la década de los setenta, es considerado como un rechazo a las aseveraciones expresadas en los modelos precedentes (el modelo de prescindencia y el rehabilitador) (Palacios & Romañach, 2006). Este enfoque nace a partir de las movilizaciones de personas que experimentan alguna situación de discapacidad y que demandan su reconocimiento como ciudadanos y por lo tanto como personas de derecho.

La denominación de “diversidad funcional” recae en la idea de que la sociedad, gracias a su heterogeneidad, mantiene la propiedad de ser diversa, y así como se han denominado las diversidades sexuales, diversidades étnicas, diversidades religiosas etc. también los funcionamientos de las personas son diversos, pero no por ello a-funcionales ni dis-funcionales (Romañach, 2012). Por lo tanto, la denominación de diversidad funcional se inserta en un marco normativo y bioético de entender la diversidad de la sociedad desde ópticas de dignidad humana, independencia individual y autonomía (Palacios & Romañach, 2006) Este enfoque se sustenta en las acciones logradas por el movimiento de vida independiente en Estados Unidos y el movimiento “foro de vida independiente” en España. Ambos colectivos han abogado por el derecho a la accesibilidad multidimensional y al respeto de la dignidad humana y su autonomía. Se reconoce que las publicaciones hechas sobre temas antes inexplorados y que se relacionan con la discapacidad fueron a partir de

estos movimientos; dichas publicaciones atienden temas dentro del campo de la filosofía, los derechos humanos, la bioética entre otros.

2.3.5 LA DISCAPACIDAD Y EL MERCADO DE TRABAJO

Se estima que en el mundo existen aproximadamente 610 millones de personas en situación de discapacidad de las cuales 386 millones están en edad de trabajar (CONAPRED, 2007). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calculó que la tasa de desempleo (de la población en situación de discapacidad en edad de trabajar) es más alta que la tasa de la población sin discapacidad, llegando a superar en algunos países el 80%. La dificultad de inserción, permanencia y de progreso en el mercado laboral es una situación actual en México para la mayoría de las personas, y aún más para las personas en situación de discapacidad (CONAPRED, 2007). Y aunque en la última década se han realizado esfuerzos desde diferentes agentes sociales del sector público, social y privado para revertir esta situación, son pocos los avances en el conocimiento de la inserción e inclusión laboral de las personas que experimentan alguna discapacidad. Según el estudio realizado por (Zondek . 2006) y rescatado por Reyes y (Rubio 2014), la inclusión de personas en situación de discapacidad al ámbito laboral trae beneficios específicos como:

- El trabajo proporciona ingresos a las personas con discapacidades para satisfacer sus necesidades básicas.
- El trabajo proporciona los medios para cubrir los costos adicionales que derivan del hecho de tener una (situación de) discapacidad.
- Las personas con [situaciones de] discapacidades tienen oportunidades limitadas de conocer a otras personas. El trabajo les ofrece esas oportunidades.
- El trabajo, especialmente el empleo remunerado, proporciona a las personas con (situaciones) de discapacidad la oportunidad de mostrar que pueden contribuir al desarrollo del grupo familiar y de su comunidad”

2.3.6 TEORÍAS DE CAMPO LABORAL O EMPLEO

2.3.6.1 TEORÍA DEL CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

México ratificó el Convenio 159 de la OIT sobre la Readaptación Profesional y el empleo de personas inválidas, el 5 de abril del 2001, así como la Convención Interamericana para Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con Discapacidad el 16 de Abril del 2006

2.3.6.2 TEORÍA DE PATTERSON, SZYMANSKI & PARKER

En su libro *The Oxford Handbook of the psychology of working*, David L. Blustein explica como el empleo desde sus inicios, ha sido la base que sostiene todos los procesos en una sociedad, llámese personales, sociales, familiares, etc. La filosofía fundamental del asesoramiento en rehabilitación es que el empleo es fundamental y el componente central en la vida de las personas, además es el medio primario mediante el cual las personas se definen a sí mismos en la sociedad.

2.3.7 TEORÍAS DE INCLUSIÓN

2.3.7.1 TEORÍA DE JOHN RAWLS

En su libro *A theory of Justice'* de John Rawls, éste intenta resolver el problema de Justicia distributiva, es decir la naturaleza de la justa distribución de los bienes en una sociedad, explica 2 principios fundamentales: la Libertad y la Equidad, el orden que les da a estos principios determina su prioridad, en el supuesto caso de que lleguen a generar un conflicto en la práctica. Estos principios, son sin embargo entendidos como una comprensiva y sola concepción de justicia y no funcionan individualmente, ambos principios son siempre aplicados de tal manera que aseguren que el menos favorecido sea beneficiado y no herido ni olvidado.

2.3.7.2 TEORÍA DE PAUL JAEGER Y CYNTHIA BOWMAN

En su libro, *Understanding Disability* Paul T. Jaeger y Cynthia Bowman tratan la teoría de la importancia del lenguaje, en donde mencionan que éste puede ser mejor entendido si comparamos las implicaciones de usar el término persona discapacitada en oposición a persona con una discapacidad. El primer término coloca el énfasis en la discapacidad, mientras que el segundo término coloca el énfasis en la persona.

La manera en que una sociedad define la discapacidad es reflejada en actitudes sociales y, más recientemente, en definiciones legales de la discapacidad, las formas en las que los miembros de una sociedad clasifican y reaccionan a la discapacidad, tienen un impacto profundo en las vidas de las personas con discapacidad, así bien, el modo en que la sociedad elige definir legalmente la discapacidad tiene un tremendo impacto en la posición social y derechos civiles de las personas con discapacidad.

2.3.7.3 TEORÍAS DE EXCLUSIÓN

2.3.7.3.1 TEORÍA DE CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En México, las personas con discapacidad se encuentran protegidas contra todo tipo de discriminación por el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen

Esta teoría de persona-primero refuerza que la persona es más que y más importante que, la discapacidad.

2.3.7.3.2 TEORÍA DE LA LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Establece que las políticas públicas en materia de Discapacidad deberán observar los siguientes principios: equidad, justicia social, equiparación de oportunidades, reconocimiento de las diferencias, dignidad, integración, respeto y accesibilidad. Reconoce los derechos de las personas con discapacidad a la salud, al trabajo y la capacitación, a la educación, a las facilidades arquitectónicas, de desarrollo urbano y de vivienda.

Las diferentes afirmaciones, realizadas por autores y expertos, en discapacidad e inclusión laboral, nos hacen pensar que está en crisis en el ámbito profesional, la idea de que a través de la integración laboral se conseguirá automáticamente la integración social. Es de suma importancia trabajar igualmente los aspectos relacionados con la inclusión laboral, así como trabajar los aspectos relacionados con la inclusión social.

2.3.8 TEORÍAS DE PSICOLOGÍA RELACIONADA CON LA DISCAPACIDAD

2.3.8.1 TEORÍA DE FINKELSTEIN (1990)

Al centrar el quehacer de los y las profesionales en Psicología desde el paradigma médico-biológico, la Psicología tiene claramente limitados sus ámbitos de acción. La atención del profesional dentro de este modelo, se centra, exclusivamente, en lo que la persona consultante no puede o tiene dificultad de hacer y lleva a considerarla no como alguien con discapacidad con un determinado nivel de funcionamiento que se inserte en la sociedad, sino como una persona sin funcionamiento (en un sentido clínico) que no puede lograr su inclusión efectiva en la sociedad, a menos que su deficiencia desaparezca.

2.3.9 ESTRATEGIAS QUE INCLUYEN ALAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.3.9.1 BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

(CNDH, 1999)

“El recurso humano de una organización es elemental para llevar a cabo un adelanto administrativo y productivo que se traduzca en rentabilidad y eficacia para las organizaciones”¹⁷⁸. Elementos como la estimulación y un agradable ambiente de trabajo no son factores determinantes para que los trabajadores de una institución sean productivos y eficientes, lo que también se necesita es de una constante retroalimentación basada en la capacitación y la competencia al interior que garantice un desarrollo armónico y una evolución integral de los trabajadores y la institución, de lo contrario, a salarios menores y personal poco capacitado da por resultado una ineficiencia e ineficacia laboral.

La mayoría de las personas con discapacidad que están insertas en un área de trabajo carecen de la retroalimentación anteriormente descrita, inclusive, muchos empresarios e instituciones públicas consideran que la capacitación de este sector poblacional representa una pérdida financiera o una mala inversión laboral; sin embargo, de acuerdo a Verónica Millas y Beatriz Calderón, los beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad no recaen exclusivamente en ellas, sino que tiene repercusiones positivas globales como las siguientes:

2.3.9.3 BENEFICIOS PERSONALES Y FAMILIARES

- Comienzan a tener la convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales. Esto los motiva a caminar, aprender a movilizarse solos y mejorar su forma de comunicación.
- El trabajo les da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.

- Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con personas normales y de diferente edad, les permite autoafirmarse y trascender de sí mismos.

Además de mejorar en forma constante su relación con los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana.

- Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

2.3.9.4 BENEFICIOS ORGANIZACIONALES O EMPRESARIALES.

- Les permite desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.

- Les permite contar con personas que son constantes en su trabajo, presentan menos solicitudes de licencias, suelen ser puntuales y más productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y enfermizas.

- De acuerdo a un estudio realizado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) durante 1999, los empresarios que han integrado a estas personas consideran que son un 87% más responsable que las demás, presentan un 74% menos de ausentismo laboral, son un 72% más puntual y su calidad de trabajo es un 63% mejor.

- Según la encuesta realizada durante el año 2004 a un grupo de empresarios que ha integrado personas con algún tipo de discapacidad través del programa de colocación del Fondo Nacional de Discapacidad, el 68% de los empleados contratados tienen un buen o muy buen desempeño. Incluso hay un grupo importante de ellas (37,9%) que debido a la buena experiencia que esto ha significado, han vuelto a contratar más personas con esta condición.

2.3.9.5 BENEFICIOS SOCIALES.

- El Gobierno puede reasignar, a áreas que lo requieran, los recursos que gasta en pensiones de invalidez y canastas familiares, entre otros, ya que estas personas dejan de generar sólo gastos.
- Se puede dar cumplimiento al principio de normalización, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad, recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio y cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.

Lo que se busca con lo anterior es promover una nueva cultura de inclusión, respeto a la dignidad y a la diversidad de las personas con discapacidad teniendo como fundamento la potenciación de sus capacidades, el impulso de su economía y de su calidad de vida. Con ello se puede comenzar a hablar de una verdadera ruptura de las barreras físicas, espaciales y culturales que lastiman y discriminan a este sector vulnerable. De hecho, se daría paso a un paulatino respeto a sus derechos humanos, políticos y sociales.

2.3.9.6 LA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA SECRETARÍA DE PROTECCIÓN CIVIL.

Para la contratación de empleados discapacitados, la Secretaría debió verificar las características físico-espaciales del lugar donde prestarán sus servicios.

En el caso de la discapacidad motora, cuando el trabajador use silla de ruedas, la institución requerirá de adecuaciones arquitectónicas como rampas de acceso, barras paralelas en pasillos y sanitarios adecuados.

Los requisitos para personas de baja visión son:

- a. Iluminación: se recomienda luz natural o usar lámparas de luz de neón con filtro o focos de luz de día de 100 Watts.

- b. Mobiliario: muebles de colores en alto contraste, procurar guías tanto en piso como en paredes en alto contraste.
- c. Escalones y desniveles: las orillas deberán pintarse de color negro o amarillo.
- d. Sanitarios: incluir marcas de contraste para ubicar a la persona.
- e. Letreros: usar letras mayúsculas sin adornos (Arial), con un tamaño aproximado de 5cm y colocados a una altura no mayor de 1.80 m.

Los requisitos para ciegos y personas de baja visión:

- a. No cambiar los muebles con frecuencia de lugar y si esto ocurre avisar oportunamente.
- b. Las puertas y ventanas deben permanecer totalmente abiertas o cerradas, previo aviso.
- c. Colocar señalizaciones en sistema Braille, como es el caso de sanitarios, niveles del edificio, rutas de evacuación, guía táctil y cambio de texturas en el suelo.

La mayoría de las personas con trastornos auditivos son capaces de aprender con facilidad, por imitación y por su alta capacidad de concentración.

Con el apoyo necesario aprenden con la observación y ejercitación, logrando un buen desempeño laboral. De esta forma llegan a conocer las medidas de seguridad y los riesgos que se deriven del uso de algunas máquinas.

Es necesario dar un tiempo de acoplamiento para que las personas oyentes puedan comprender su comunicación. Cuando saben leer los labios se les deben hablar de frente y con ritmo lento, además de que las instrucciones que se les den, deben ser claras y objetivas. Algunas instituciones que han contratado a personas hipo acústicas expresan, con base en su experiencia, las siguientes ventajas:

1. Se concentran con facilidad en sus actividades.
2. Se conducen con responsabilidad.
3. Les interesa desempeñar bien su trabajo para ser reconocidos.
4. Aprenden con facilidad.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual, es necesario aplicar los siguientes mecanismos:

1. Flexibilizar los trámites y requisitos de contratación en relación a la documentación oficial de estudios, muchos de ellos no han podido cursar la escuela regular, pero sí han recibido educación, capacitación y formación laboral especial.
2. Requieren periodos de inducción y capacitación más largos que los trabajadores regulares.
3. Necesitan del apoyo de un supervisor o consejero laboral que les facilite las primeras fases dentro de su área laboral con las condiciones siguientes:
 - a. Inducción y capacitación, que se irá retirando en forma paulatina conforme se adapta al ambiente de trabajo.
 - b. Trabajan mejor cuando comprenden lo que se espera de ella o de él y conocen las reglas.
4. Usar lenguaje breve y claro.
5. Verificar que haya comprendido lo que le indicó.
6. Implementar rutinas y proporcionar un ambiente estructurado.
7. Establecer comunicación efectiva, indicando quién es el supervisor directo y/o dónde o con quién se reporta el trabajo.
8. Proporcionar retroalimentación para que la persona tenga claro que está cumpliendo adecuadamente.
9. No se adaptan con facilidad al cambio porque les provoca inseguridad.

El DIF-DF proporciona alternativas de capacitación y empleo a las personas con discapacidad en edad productiva o a algún familiar, a través de:

1. Actividades que engloban todo el proceso de Rehabilitación Profesional como son las entrevistas iniciales y subsecuentes, evaluación de habilidades y aptitudes que se realizan en coordinación con las Unidades Básicas de Rehabilitación.
2. Talleres de preparación para el trabajo y cursos de Obtención y Conservación de un Empleo.
3. Orientación y sensibilización a las instituciones públicas y privadas.
4. Orientación vocacional y laboral.

5. Canalización laboral a instituciones públicas y privadas, centros de capacitación y de apoyo.

6. Orientación a los padres de familia.

7. Realiza el seguimiento a candidatos enviados a empleo y capacitación. Incluir a personas que tienen discapacidad se sustenta en un marco ético y humano que considera que los hombres, por esencia, tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades. Nunca más disfrazar una igualdad fuera del derecho.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

A continuación se presentan algunos terminos que son utilizados en la presente investigacaion:

BIENESTAR: es un estado de satisfacción personal, de comodidad y de confort que considera como positivos y/o adecuados aspectos como la salud o bienestar psico-biológico, el éxito social y económico, el éxito profesional, el placer personal, la alegría de vivir, etc.

CALIDAD DE VIDA: se define como la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones.

CAPACITACIÓN LABORAL: se basa en habilidades, métodos de trabajo y herramientas orientados a fomentar el desarrollo del empleado, para contribuir a su crecimiento con el objetivo de mejorar su productividad a través de tareas conocidas o nuevas funciones dentro de la organización.

DERECHO LABORAL: es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo.

DESIGUALDAD: a la cualidad de ser una cosa diferente de otra, o de distinguirse de otra por tener características, valores o rasgos que la hacen diferente. Es lo opuesto a la igualdad.

DISCAPACIDAD: quienes tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diferentes barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

DISCRIMINAR: significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.

DIVERSIDAD LABORAL: se da cuando una organización pública o privada está formada por personas que comparten características diferentes, ya sean superficiales (como el color de piel o nacionalidad) o funcionales (competencias y aptitudes).

ECONOMÍA: es la ciencia social que estudia cómo las familias, empresas y gobiernos organizan los recursos disponibles que suelen ser escasos, para satisfacer las diferentes necesidades y así tener un mayor bienestar.

EMPLEO: es un cargo que adquieren las personas dentro de un entorno laboral y se refiere al puesto que los individuos ocupan internamente en una empresa, tienda o establecimiento comercial, para ganar dinero que pueda satisfacer sus necesidades personales.

EXCLUSIÓN SOCIAL: es la falta de participación de segmentos de la población en la vida cultural, económica y social de sus respectivas sociedades debido a la carencia de los derechos, recursos y capacidades básicas factores que hacen posible una participación social plena.

EXCLUSIÓN: nos referimos a la situación de marginación o segregación que afecta a grupos específicos de la sociedad, como minorías étnicas, religiosas o raciales.

IGUALDAD LABORAL: debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política.

INCAPACIDAD: falta de capacidad para contener cierta cantidad de alguna cosa hasta un límite determinado.

INCLUSIÓN LABORAL: permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente.

INCLUSIÓN: es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso.

INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL: es una acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan fuera de él, es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos.

INTEGRACIÓN LABORAL: la podemos definir como el proceso de inserción y adaptación del individuo a una organización. Una atención y programación adecuada del ingreso de nuevos empleados puede ser crucial tanto para la empresa como para el empleado.

POBREZA: es una condición en la cual una o más personas tienen un nivel de bienestar inferior al mínimo socialmente aceptado. En una primera aproximación, la pobreza se asocia con la incapacidad de las personas para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación.

VULNERABILIDAD: es la incapacidad de resistencia cuando se presenta un fenómeno amenazante, o la incapacidad para reponerse después de que ha ocurrido un desastre. Por ejemplo, las personas que viven en la planicie son más vulnerables ante las inundaciones que los que viven en lugares más altos.

Bibliografía

- De Lorenzo, R. (2005). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *revista del misterio del trabajo y asuntos sociales* 50.
- Escobar, S. S. (2016). *"Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana"*.
- Federacion, D. O. (2011). *Ley general para la inclusion de las personas con discapacidad*.
- Genaro, E. (16 de agosto de 2018). *Inclusion laboral de personas con discapacidades: el gran reto del mundo empresarial*. Obtenido de el economista:
<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidades-el-gran-reto-del-mundo-empresarial-20180816-0089.html>
- Gomez, a. c., & Cuero, e. c. (2014). "Conceptualizacion de discapacidad: reflexiones para colombia". pp. 18.
- Gonzalez, D. C., & Gutierrez, S. K. (2020). RIF. *Scielo*, pp.1-89.
- Gutierrez, M. I. (2021). *"Centro de investigacion de empresas familiares" UDLAP*. Obtenido de <https://www.udlap.mx/empresasfamiliares/articulo-inclusion-laboral.aspx>
- Mascayano, t. f., Lips, c. w., & Moreno, a. j. (mar/abril de 2013). *estrategias de insercion laboral en poblacion con discapacidad mental*. Obtenido de aciELO:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252013000200009
- Medina, T. G. (2013). *La formacion del programa de inclusion laboral de personas con discapacidad en la secretaria de proteccion civil del gobierno del distrito federal 2007- 2012*.
- Palacios, A., & Romañach, j. (2006). el modelo de la diversidad, la bioetica y los derechos como herramientas para alcanzar la plena dignidad. *diversitas ediciones*.
- Perez, b. I. (2004). Discapacidad:conceptualizacion, magnitud y alcances. pp.2.
- Republica, G. d. (2015). Mexico.
- Rubio, A. F. (2006). la exclusion sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nomadas. critical journal of social and juridical sciences*, pp, 2.
- Schorn, m. (2008). discapacidad: una mirada distinta, una escucha diferente. pp.9.
- trabajo, o. i. (2017). *promover el empleo de las personas con discapacidad a traves de redes empresariales en materia de discapacidad*.
- Universitat, D. L. (2021). *Universitat De Les Illes Balears*. Obtenido de https://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Pre-Historia.cid220126

