



**“GENERACION DE ESTRATEGIAS QUE AYUDEN A
INCORPORAR A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LOS SECTORES LABORALES”**

TESIS

PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIATURA EN CONTADURIA PUBLICA

PRESENTA:

BERNARDO CARDONA CRISTIAN AROLDO

PÉREZ AGUILAR CAROLINA

RODRÍGUEZ DEL VALLE MARÍA DE LOS ÁNGELES

Frontera Comalapa Chiapas a 12 de marzo de 2021

CAPITULO I

LAS PERSONAS CON DISCAPACIDADES COMO GRUPOS VULNERABLES

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

CONCEPTO DE GRUPOS VULNERABLES

Para poder entender este concepto es significativo hacer mención del significado de vulnerabilidad y entendemos por este: “calidad de personas que pueden recibir un daño o perjuicio, es decir que es sensible o se conmueve por algo”.

El **sistema nacional para el desarrollo integral de la familia** (DIF) define a la vulnerabilidad como:

“un fenómeno de desajustes sociales que ha crecido y se ha arraigado en nuestras sociedades. La acumulación de desventajas, es multicausal y adquiere varias dimensiones. Denota carencia o ausencia de elementos esenciales para la subsistencia y el desarrollo personal, e insuficiencia de las herramientas necesarias para abandonar situaciones en desventaja, estructurales o coyunturales”.

Se puede comprender entonces que los grupos son conformados por diversas personas, las cuales tienen diferentes atributos y diferencias, por lo tanto, podríamos decir que los grupos vulnerables son diversas personas expuestas a ser heridos o dañados tanto física como mentalmente, según Macleod (1996) señala:

Algunos grupos de la sociedad son más propensos que otros al daño, pérdida y sufrimientos en el contexto de diferentes amenazas. Las características claves de estas variaciones de impacto incluyen clases, casta, etnia, genero, incapacidad, edad o estatus. Aunque el concepto de vulnerabilidad claramente incluye diferentes magnitudes, desde niveles altos hasta bajos de vulnerabilidad para gente diferentes, nosotros utilizamos el termino para significar aquellos que son más vulnerables. (p. 30)

Por lo tanto, se puede apreciar que existen diferentes grupos de personas con diferentes condiciones de las cuales las ponen en peligro y es por ello que son consideradas vulnerables.

Algunos factores que incluyen en la vulnerabilidad son:

- Falta de igualdad de oportunidades
- Incapacidad para satisfacer sus necesidades básicas
- Desnutrición
- Enfermedad
- Incapacidad de acceder a los servicios públicos
- Marginación

Por lo tanto, se concibe que los grupos vulnerables son: aquellos que por sus condiciones sociales, económicas, culturales o psicológicas pueden sufrir violaciones contra sus derechos humanos. Entre ellos tenemos a:

- Personas de la tercera edad
- Personas detenidas
- Personas con discapacidad
- Mujeres
- Niños y niñas
- Pueblos indígenas
- Personas con enfermedad mental
- Personas con VIH/SIDA
- Trabajadoras (es) migrantes
- Minorías sexuales.

Es decir, las personas vulnerables tienen diferentes condiciones, según Mélenec (1996) afirma:

La incapacidad fisiológica permanente (IFP, o incapacidad funcional o invalidez personal) se define de forma muy simple como la limitación de una a varias funciones orgánicas, intelectuales o psíquicas, con su corolario, la disminución parcial o total de las aptitudes en el terreno físico, intelectual o mental (comprende, pensar, formular juicios, concebir, actuar, comunicarse, desplazarse, utilizar las manos, etc.) (p. 1)

Puesto que las personas o grupos vulnerables tienen diferentes condiciones, se comprende que existen diversos factores que hace que las personas sean vulnerables, claramente las personas con una incapacidad suelen ser las más vulnerables sea cual sea el factor que contribuya, tanto las enfermedades de diferentes tipos físicas o mentales, las cuales son un obstáculo para la realización de algunas actividades.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

2. ¿consideran que existen aspectos legales que protegen a las personas con discapacidad?
3. ¿desnutrición y marginación pueden ser factores que influyen a la vulnerabilidad?
4. ¿consideran que los pueblos indígenas pueden ser vulnerables a sufrir violaciones hacia sus derechos humanos?
5. ¿consideran que el sistema nacional para el desarrollo integral de la familia (DIF) es un programa valioso para la inclusión de personas con discapacidades?
6. ¿los directivos empresariales tendrán una idea de la importancia de incorporar a las personas con discapacidades a los sectores laborales?
7. ¿las empresas estimulan actividades de inclusión laboral a las personas con discapacidades?
8. ¿permiten los gerentes generales la inclusión a sus centros de trabajo a personas con discapacidades?
9. ¿promueven la capacitación a personas con discapacidades en diferentes áreas laborales?
10. ¿consideran incorporar a personas con discapacidades a trabajos donde se requiere esfuerzo mayor?

1.3 OBJETIVOS:

1.3.1 OBJETIVO GENERAL:

Ayudar a las personas con discapacidad a incorporarse al sector laboral, para poder desarrollarse como personas capaces y que no sientan excluidos, así mismo esto se verá reflejado en su economía personal, a su vez en su calidad de vida ya que esta lo impulsara a ser una persona solvente y a si ser un miembro más, de personas con empleo.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Promover el papel de las empresas en la contratación de personas con discapacidad
2. Analizar en medida el manejo de las empresas hacia las personas discapacitadas y corresponder a que tengan una visión más de inclusión.

3. Determinar los factores que delimitan y potencian la integración de personas con discapacidad
4. Realizar estrategias para que allá una mejor inclusión en el ámbito laboral

1.4 HIPÓTESIS

Bien dentro del enfoque medico ve a la discapacidad como una enfermedad, causada directamente por deficiencias, trauma, o cualquier condición de salud que requiere la asistencia médica sostenida proporcionada, bajo la forma de tratamiento individual por los profesionales, partiendo de este punto si se realizara eventos recreativos en donde se dé a conocer, los tipos de discapacidad que existen y como las personas que padecen o tienen estas discapacidades pueden ser capaces de realizar cualquier actividad, considerando que este dentro de sus posibilidades a la discapacidad que padezcan además de promover la integración de personas con discapacidad en las escuelas tanto como públicas y privadas y de todos los niveles como preescolar, primaria, preparatoria y universidad, por medio de asociaciones civiles o instituciones de gobierno poder ir poco a poco un cambio para ir fomentando la inclusión de estas personas primero a la sociedad y posterior mente hacia el ámbito laboral.

1.5 JUSTIFICACIÓN

Principalmente se hace mención de la importancia de la generación de estrategias que ayuden a incorporar a personas con discapacidad en los sectores laborales, existen diferentes razones para querer resolver este problema y buscarle una solución, pero una de las mayores razones de querer incorporar a las personas con discapacidad es la de darles una mejor estabilidad económica y sostén para que tengan una calidad de vida aceptable y no una vida de marginación como suele suceder.

El gobierno ha implantado diferentes medidas para proteger y brindar la adecuada atención a las personas con discapacidad, ya que es un sector de la población al que se le es necesario mejorar su calidad de vida.

Las leyes de protección a las personas con discapacidad son:

- Ley general de personas con discapacidad.

La cual contiene disposiciones de orden público, interés social y de observancia general de los Estados Unidos Mexicanos.

Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio del 2005, por decreto del consejo general de los Estados Unidos Mexicanos, durante el gobierno del ex presidente Vicente Fox Quesada.

Su objetivo es establecer las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, en el marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida.

Es de gran interés para este trabajo de investigación el hacer hincapié en el capítulo II de esta ley, el cual hace referencia al aspecto del trabajo y capacitación de las personas con discapacidad en donde se menciona:

Artículo 9.- las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y a la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas.

- I. Promover el establecimiento de las políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad: en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo.

La investigación realizada tanto como era antes como es actualmente, por ello que proseguirá lo que se publicó recientemente.

Actualmente en el Diario Oficial de la Federación encontramos lo siguiente:

Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá 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. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

I.- Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación

laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables;

II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la

capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad;

III. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción

laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado;

IV. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten;

V. Revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral establecidos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables;

VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabajó con personas con discapacidad en el sector público o privado;

VII. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpen el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad, y

VIII. Las demás que dispongan otros ordenamientos.

Sin dudar existen fundamentos claros y precisos sobre la inclusión de personas con discapacidad a centros de trabajo, es por ello que buscamos como hacer que todo esto suceda para el bien común, y como antes se mencionó para una calidad de vida buena, puesto que la mayoría de personas con discapacidades no tienen oportunidades de salir adelante pues no tienen un sostén (un empleo) es decir, no tienen una estabilidad económica que los impuse a una vida prospera y sin carencias.

Lo que lleva a pensar son personas vulnerables expuestas a sufrir diferentes condiciones como pobreza extrema o discriminación lo cual no es una situación en la que ningún mexicano debería vivir.

1.6 DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio de la presente investigación se enfoca principalmente en los encargados de reclutar empleados, patrones o gerentes para los negocios y/o

empresas (micro o macro) localizadas específicamente en el área de la zona centro de Frontera Comalapa, Chiapas.

BIBLIOGRAFÍA

Macleod Blaikie Piers (1996) "*Vulnerabilidad: el entorno social, político y económico de los desastres*" LA RED, p.1-374.

Mélenec Louis (1996) *Valoración Discapacidades y Daño Corporal*, Masson p.384.