

DESAFÍOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ESTADO DE GUANAJUATO

Ramírez Gutiérrez Yessica Marlene (1), Caldera González Diana del Consuelo (2)

1 [Licenciatura en Relaciones Industriales, Universidad de Guanajuato] | [marleneo8@gmail.com]

2 [Departamento de Estudios Organizacionales, Universidad de Guanajuato] | [dccaldera@ugto.mx]

Resumen

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema que ha tomado importancia en los últimos años. Hoy existen instituciones que buscan la inclusión social y laboral de estas personas. A nivel federal encontramos el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, y a nivel estatal con el Instituto Guanajuatense para la Discapacidad, no obstante, la inclusión de estas personas es mínima.

El objetivo general es analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad motriz en Guanajuato, destacando los desafíos que es necesario afrontar si se desea una sociedad justa e igualitaria. Es una investigación descriptiva, no experimental, con un sondeo de tipo mixto en la Universidad de Guanajuato. Los instrumentos utilizados fueron la encuesta y la observación directa. Los resultados arrojan que existe una mínima proporción de personas con discapacidad motriz laborando, y que en general, los sitios de trabajo no se encuentran adaptados de acuerdo a las Normas Oficiales Mexicanas. Igualmente destaca el hecho de que en nuestro país y nuestro estado, aún existen prejuicios que impiden un trato igualitario en el trabajo para esta población, ya que se obvia que sus capacidades son reducidas, lo cual no necesariamente sucede así.

Abstract

Inclusion of people with disabilities in employment is an issue that has taken importance in recent years. Today there are institutions that seek the social and labor inclusion of these people. At the federal level we find the Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, and at the state level with the Instituto Guanajuatense para la Discapacidad, however the inclusion of these people is minimal. The aim is to analyze the labor inclusion of people with motor disabilities in Guanajuato, highlighting the challenges that need to be addressed if a just and equal society is desired. It is a descriptive, non-experimental and mixed type investigation, with a survey probe at the University of Guanajuato. The investigation tools were the survey and direct observation. The results show that there are a minimal proportion of people with motor disabilities working, and that in general, workplaces are not adapted according to Mexican Official Norms. Equally important is the fact that in our country and our state, there are still prejudices that prevent equal treatment at work for this population, since it seems obvious that their capacities are reduced, which is not necessarily true.

PALABRAS CLAVE

Discapacidad Motriz; Discriminación; Inclusión laboral.

INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema sensible que ha tomado importancia en los últimos años.

El objetivo general de este trabajo es analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad de tipo motriz en el estado de Guanajuato, destacando los desafíos que es necesario afrontar si se desea una sociedad justa e igualitaria.

Se trata de una investigación descriptiva, no experimental, con un sondeo de tipo mixto en la Universidad de Guanajuato. Para la recolección de la información los instrumentos utilizados fueron la encuesta y la observación directa.

Marco teórico

Discapacidad.

[1] La Organización Mundial de Salud [OMS] (2016) define a la discapacidad como “Las deficiencias, las limitaciones de actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales” (p.1). Con esta primera definición podemos rescatar que contar con discapacidad afecta la realización de actividades, sin embargo, esto no significa que los afectados no puedan realizar alguna actividad, simplemente se trata de limitaciones que lo harán complejo, más no imposible.

De acuerdo con [2] la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2006) “La discapacidad incluyen a personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales 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” (p.1). Una vez más, se encuentra que la discapacidad trae barreras que afectan la realización de tareas.

Hay personas que opinan que contar con un tipo de discapacidad es un aspecto negativo, una desventaja natural. Los postulados de [3] Diniz, Barbosa & Rufino (2009) defienden esta postura, hablando de la discapacidad como desventaja. Mencionan que: “La forma de entender la discapacidad sostiene que ella es una desventaja

natural, debiendo concentrar los esfuerzos en reparar las deficiencias” (p.4).

En general, se habla de cuatro tipos de discapacidad: motriz, sensorial, cognitivo-intelectual y psicosocial. En esta investigación se analiza la discapacidad motriz.

Discriminación.

La discriminación de acuerdo con [6] Schaefer (2012) es “La negación de oportunidades y de igualdad de derechos a individuos y grupos debido a prejuicios u otras razones arbitrarias” (p. 250). La discriminación es subjetiva ya que depende de los prejuicios personales, sin embargo, muchas personas la comparten.

Según [7] Alonso (2012) la discriminación trata de “Una conducta negativa o no igualitaria que una persona tiene hacia otra en virtud del grupo o categoría social a la que pertenece” (p. 390).

[8] El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] (S/F) cita en su sitio web a la discriminación como: “Una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido” (p.1).

[9] Jones & George (2014) mencionan en su libro que la discriminación en las organizaciones se conoce como discriminación abierta y es un “rechazo resuelto y consciente a que individuos diversos tengan acceso a oportunidades y recompensas en una organización” (p. 654).

La discriminación, por la tanto en el ámbito laboral puede entenderse como el cierre de oportunidades, beneficios o recompensas en una organización.

Inclusión Laboral.

[10] La Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS] (2015) define a la inclusión como “sinónimo de inserción para referirse a situaciones en las cuales se incorpora a un individuo en un grupo cuando éste, por determinado motivo o circunstancia, no ha logrado ingresar en él, y se encuentra en una situación de exclusión, que lo “deja afuera” o “al margen” de ciertos beneficios sociales o de un grupo social específico” (p. 17).

Según la [11] CONAFE (2010) “La inclusión es un conjunto de procesos y de acciones orientados a eliminar o minimizar las barreras que dificultan la participación” (p.13).

La inclusión es una oportunidad para enriquecer la sociedad, de acuerdo con [12] la UNESCO, 2005 (citado por la Red de Paz, 2010) “la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo a la diversidad [...] como una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad [...]” (p.1).

Inclusión Laboral de la discapacidad.

Existen muy pocas fuentes de información que hablen de esta definición como tal y la [13] Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015) define la inclusión de la discapacidad como “promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación y el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación” (p. 1).

Entonces la inclusión laboral se refiere a la participación de las personas con discapacidad en los procesos de empleo.

Antecedentes de la inclusión laboral en México.

En México existe una amplia legislación que compromete al gobierno y a la sociedad al cumplimiento y aplicación de la normatividad enfocada a la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad. De acuerdo con [14] la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), el objetivo principal es promover su inclusión y permanencia laboral sin discriminación y en igualdad de condiciones, con la obligación de impulsar el desarrollo humano de estos grupos.

[15] Ley Federal del Trabajo [LFT] en su Artículo 132 nos menciona que “Dentro de las obligaciones de los patrones se encuentran, contar, en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad”.

El [16] Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las personas con discapacidad [CONADIS] publicó en 2014 el Programa Nacional

para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (PNDIPD) 2014 – 2018.

Por su parte, en el estado de Guanajuato existe el Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad [INGUDIS] inaugurado en 2015, que tiene en marcha el programa de Inclusión Laboral que de acuerdo con el [17] INGUDIS (2016), tiene el propósito de lograr que las personas con discapacidad puedan colocarse en un empleo bien remunerado, acorde a sus capacidades, intereses y habilidades en igualdad de oportunidades.

Marco contextual.

Discapacidad.

De acuerdo con [18] la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2007) “Una de cada diez personas en el mundo tiene discapacidad” (p.1).

La discapacidad en México ha ido aumentando con los años, durante mucho tiempo el tema había sido ignorado hasta que poco en poco se le ha ido tomando la importancia que merece, pero realmente son muy pocas las personas que se encuentran laborando pues de acuerdo con el [19] INEGI (2015) el total de población económicamente activa es de 53,809 017 personas. La [20] STPS nos dice que de esta cantidad solamente 26,800 personas con discapacidad cuentan con un trabajo gracias a que esta Secretaría se ha responsabilizado de colocar a las personas con discapacidad en empleos durante el año 2013-2014.

Son muy pocas personas discapacitadas laborando pues según el [21] INEGI (2010) hay 5,739 270 personas en toda la República Mexicana que tiene algún tipo de discapacidad.

En el estado de Guanajuato hay 299,876 personas con discapacidad de las cuales el 59.1% cuentan con discapacidad motriz, 4.7 % con déficit de atención, 8.4% con discapacidad mental, y el resto padece limitaciones como: auditivas, visuales, atención personal y de habla. Todo esto de acuerdo al censo realizado por el [21] INEGI en el año 2010 actualizado en el 2011.

Como se mencionó con anterioridad, el estado de Guanajuato cuenta con el INGUDIS, el cual lleva a cabo un programa llamado “Inclusión laboral” con el cual han realizado la contratación de 403 personas a partir del año 2012 a mayo del 2016 [22] (Gaytán, 2016).

Discriminación.

Siguiendo a [18] la OIT (2007): “En el mundo del trabajo, las personas con discapacidad son afectadas por patrones de discriminación como las altas tasas de desempleo, los prejuicios sobre su productividad y la falta de acceso al lugar de trabajo” (p.1).

De acuerdo con la Encuesta Nacional Sobre la Discriminación en México [ENADIS] realizada en el por el [23] Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] (2010):

- “1 de cada 3 personas en el país considera que no se respetan los derechos de las personas con discapacidad” (p. 26).
- “6 de cada 10 personas con discapacidad considera que el país no respeta sus derechos” (p.74).
- “Más de la mitad de las personas con discapacidad tienen ingresos que provienen de su familia. Solamente 4 de cada 10 personas reciben ingresos por su propio trabajo” (p.58).

Inclusión laboral.

La [10] STPS (2015) habla de que: “En México el tema de inclusión laboral es reciente. Se trata de un nuevo enfoque que ha permitido sentar las bases para transitar de una política asistencialista a una política de derechos humanos, que facilite la incorporación efectiva de los grupos vulnerables de la sociedad en la vida social y económica del país” (p. 13).

Un problema que pudiera surgir al momento de hacer la contratación es la compatibilidad con el puesto.

En el 2016 se publicó la [24] NOM-034-STPS-2016 denominada “Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo”. En esta norma, se hace un análisis para determinar la compatibilidad de los trabajadores con discapacidad con el puesto de trabajo, estableciendo variables que el patrón deberá considerar para determinar la compatibilidad de cada trabajador discapacitado con el puesto de trabajo.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se trata de una investigación descriptiva, no experimental, con un sondeo de tipo mixto en la Universidad de Guanajuato. Para la recolección de la información los instrumentos utilizados fueron la encuesta y la observación directa

La encuesta total constó de 20 preguntas dirigidas a trabajadores de una entidad académica de la Universidad de Guanajuato, indagando acerca de si tenían compañeros que sufren algún tipo de discapacidad con la finalidad de conocer la perspectiva que tiene de cada persona, respecto a las habilidades los trabajadores discapacitados.

La observación directa se hizo con base a la NOM-034-STPS-2016 “Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores”, utilizando solamente 4 de los 8 ítems (o disposiciones) que considera dicho instrumento.

Los ítems observados fueron:

1. El lugar de trabajo
2. La accesibilidad al centro de trabajo
3. La Señalética
4. La identificación, ubicación y señalización de rutas de evacuación

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se realizó un levantamiento de 20 encuestas de modo aleatorio. El rango de edad de estos en su mayoría fue de 41 a 50 años quienes al momento de contestar la encuesta contaban con compañeros discapacitados.

Con los resultados que arrojaron las encuestas llegamos los siguientes resultados:

- Existen personas que no están dispuestas a trabajar con discapacitados (25% de los encuestados no están dispuestos)
- Los trabajados pueden adaptarse a los empleados, pero no todos lo saben (el 20% de los encuestados piensan que no se puede adaptar)
- No hay una aceptación de todos los compañeros en cuanto a integrar y convivir con diversidad de personas (30% de los encuestados no lo acepta)
- No existe una infraestructura adecuada en las empresas para las personas con discapacidad.

- El mayor obstáculo para la inclusión laboral continúa siendo la discriminación.
- El trato con las personas discapacitadas repercute en sentimientos como alegría (25% de los encuestados sienten alegría), enojo (25% de los encuestados sienten enojo), y tristeza (20% de los encuestados sienten tristeza).
- No es fácil detectar cuando alguien sufre de discapacidad.

De acuerdo a la observación en base a la NOM-034-STPS-2016, se obtuvo lo siguiente:

- El espacio entre escalones es muy grande (1 cm).
- No hay barandales en algunos de los baños para discapacitados, ni en muchos lugares de las instalaciones.
- No existe la señalética adecuada como en baños y espacios para discapacitados; ni la señalética especializada como código Braille, o para los diferentes tipos de discapacidades.
- En las oficinas de los pisos administrativos y elevadores las puertas son muy pequeñas, no permitirían maniobrar una silla de ruedas.
- Las salidas de emergencia no están adaptadas a los discapacitados.
- Todas las rampas tienen medidas diferentes (menores y mayores a 120 cm).

CONCLUSIONES

Nos encontramos ante la urgencia y responsabilidad de integrar a todas las personas en todos los ámbitos sociales, lo cual incluye a las personas con discapacidad en el trabajo, pues comúnmente son estos quienes se enfrentan a más desafíos.

Con los resultados obtenidos se puede notar que aún existen personas insensibles quienes incluso discriminan a las personas que sufren algún tipo de discapacidad, por lo que resulta evidente que todavía hay un camino largo que recorrer para promover la inclusión y la aceptación de todo tipo de personas en cualquier ámbito laboral.

En la mayoría de las encuestas aplicadas fue notorio que la mayor parte de los empleados, tanto administrativos como docentes, se referían a la misma persona discapacitada pues todos lo llamaban por su nombre, persona cuya discapacidad es muy notoria, con lo que se refuerza en los hallazgos que alguien que tiene

una discapacidad no siempre se nota a simple vista, puesto que cotejando los resultados con el área de Recursos Humanos, esta persona no es la única que sufre discapacidad motora en la entidad académica analizada.

Respecto a la observación, encontramos que efectivamente la organización cuenta con una infraestructura para personas discapacitadas, sin embargo, aún falta mejorar las instalaciones puesto que se han omitido detalles que parecen pequeños pero que en realidad son detalles grandes, que marcan la diferencia, debido a que indispensables para el desplazamiento de las personas que padecen alguna limitación.

El propósito de nuestra investigación es identificar los posibles desafíos de la inclusión laboral de personas con discapacidad, los cuales mencionamos en la tabla 1.

Tabla 1: Desafíos a los que se enfrentan las personas con discapacidad en los centros de trabajo.

Desafíos	Descripción
Físicos	Falta de instalaciones. Instalaciones incompletas. Falta de señalética (visual, especializada como código Braille). Falta de salidas de emergencia adaptadas.
Sociales.	No hay una aceptación total por parte de todos los empleados. Las demás personas no ven todo el potencial de las personas discapacitadas. El trato con discapacitados provoca sentimientos de enojo y tristeza. Tratos desiguales (especiales).

Fuente: Elaboración propia con base en los resultados obtenidos en la encuesta y observación.

REFERENCIAS

- [1] Organización Mundial de Salud [OMS] (2016). Temas de salud. Discapacidades. Recuperado el 07 de abril del 2016 de: goo.gl/HNDV1R
- [2] Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2006). Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad. Recuperado el 09 de abril del 2016 de: goo.gl/au62UW
- [3] Diniz, D., Barbosa, L. & Rufino dos Santos, w. Discapacidad, Derechos Humanos y Justicia. Recuperado el 09 de abril del 2016 de: goo.gl/Tiqd7E

- [4] Dirección General de Educación Especial [DGEE] (2016). Discapacidad Motriz. Recuperado el 08 de abril del 2016 de: <http://eespecial.sev.gob.mx/difusion/motriz.php>
- [5] Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH] (2016). discapacidad-tipo de discapacidad. Recuperado el 10 de marzo del 2017 de: goo.gl/reze2s
- [6] Schaefer, Richard T. (2012). Sociología. México: McGraw-Hill Interamericana.
- [7] Alonso, J.I. (2012). Psicología. México: McGraw-Hill interamericana.
- [8] Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] (S/F). Discriminación e Igualdad. Recuperado el 25 de febrero del 2017 de: goo.gl/df42Te
- [9] Jones, G., & George, J. (2014). Administración Contemporánea. México: McGraw-Hill. 8ª edición
- [10] Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS] (2015). La inclusión Laboral en México: avances y retos. Recuperado el 25 de febrero de 2017 de: goo.gl/WMs2h3
- [11] Consejo Nacional de Fomento Educativo [CONAFE] (2010). Discapacidad Intelectual. Recuperado el 09 de Abril del 2016 de: goo.gl/1qSX18
- [12] Red de Paz (2010). ¿Qué es la inclusión? Recuperado el 25 de febrero de 2017 de: goo.gl/9v8bYR
- [13] Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2015) Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. Recuperado el 2 de marzo de 2017 de: goo.gl/ZaRriE
- [14] Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS]. Inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad. Recuperado el 10 de abril del 2016 de: goo.gl/uSDfpJ
- [15] Ley Federal del Trabajo
- [16] Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las personas con discapacidad [CONADIS]. Historia. Recuperado el 10 de Abril del 2016 de <http://conadis.gob.mx/historia.php>
- [17] Instituto Guanajuatense de Discapacidad [INGUDIS] (2016). Inclusión Laboral. Recuperado el 10 de Abril del 2016 de: goo.gl/ZNdajA
- [18] Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2007) Datos sobre discapacidad en el mundo. Recuperado el 1 de marzo del 2017 de: goo.gl/C8D33r
- [19] Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2015). Indicadores de ocupación y empleo al cuarto trimestre de 2015. Recuperado el 11 de marzo del 2016 de: goo.gl/QKHGyr
- [20] Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (2013) Otras acciones. Recuperado el 11 de marzo del 2016 de: <http://capacidadesyempleo.stps.gob.mx/otras-acciones.html>.
- [21] Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI] (2010). Porcentaje de la población con limitación en la actividad según tipo de limitación para cada entidad federativa. Recuperado el 11 de marzo del 2016 de: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/temas/default.aspx?s=est&c=19004>
- [22] Gaytan, K. (2016) Instituto Guanajuatense de Discapacidad [INGUDIS]. Entrevista realizada por Marlene Ramírez en febrero del 2016.
- [23] Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] (2010) Encuesta Nacional Sobre la Discriminación en México ENADIS. Recuperado el 20 de marzo del 2017 de <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-PCD-Accss.pdf>
- [24] NOM-034-STPS-2016. Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo. Recuperado el 2 de marzo del 2017 de: goo.gl/kX5qkz