

FACTORES SOCIALES QUE INCIDEN EN LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y MÚLTIPLE AL SECTOR LABORAL EN UN MUNICIPIO DEL ESTADO DE GUANAJUATO

MIA – MBA Almaraz Hernández Marco Alejandro
almaraz99@hotmail.com

Este trabajo de investigación tiene como objetivo detectar los factores sociales que intervienen en la inclusión de las personas con discapacidad al entorno laboral, teniendo como principio la accesibilidad para transitar hacia una sociedad inclusiva en el municipio de Apaseo el Grande, Guanajuato.

Palabras clave: Inclusión, accesibilidad, discapacidad intelectual y múltiple.

The purpose of this research is to detect the social factors that intervene in the inclusion of people with disabilities in the work environment, having as a principle the accessibility of them to move towards an inclusive society in the municipality of Apaseo el Grande, Guanajuato.

Keywords: Inclusion, accessibility, intellectual and multiple disability.

Introducción

Existen diversas investigaciones que abordan la inclusión de personas con discapacidades desde diversas perspectivas teóricas. Delgado (2017), enfatiza desde la perspectiva teórica que es necesario descubrir las nociones de discapacidad desde lo que se piensa, habla y en consecuencia se actúa, dado que, la discapacidad es una construcción social cuyos significados son negativos. El analizar esto posibilita la comprensión de la problemática del desempleo de las personas con discapacidad ya que, en el mundo del trabajo, las personas con discapacidad son afectadas por patrones de discriminación y prejuicios sobre su productividad y capacidad, cuyo reflejo se aprecia en las altas tasas de desempleo.

Desde este planteamiento, la investigación se centra en identificar y entender los factores sociales que deben ser tomados en cuenta a través de procesos de sensibilización y concientización, con la finalidad de promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad, eliminando barreras y generando oportunidades y condiciones de accesibilidad a empleos dignos.

Desarrollo

1.-La discapacidad en México

Cuando se habla de personas con capacidades especiales se pone en contexto que son personas que tienen limitaciones o dificultades y se crean barreras sociales que no les permiten disfrutar de una vida plena con las mismas condiciones de accesibilidad que cualquier otra persona.

De acuerdo al informe La discapacidad en México, y en razón de los datos al 2014, elaborados por el INEGI (2016), la prevalencia de la discapacidad en México es del 6%, esto significa que 7.1 millones de habitantes tienen alguna disminución de sus capacidades para hacer alguna de las ocho actividades evaluadas, las cuales se muestran en la tabla 1.

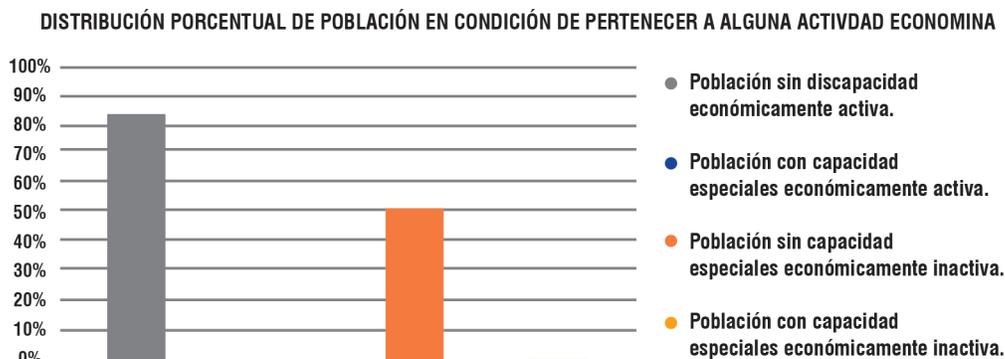
Tabla 1. Capacidades que permiten independencia.

NIVEL	DESCRIPCIÓN
A	CAMINAR, SUBIR O BAJAR USANDO SUS PIERNAS
B	VER (AUNQUE USE LENTES)
C	MOVER O USAR SUS BRAZOS O MANOS
D	APRENDER, RECORDAR O CONCENTRARSE
E	ESCUCHAR (AUNQUE USE APARATO AUDITIVO)
F	BAÑARSE, VESTIRSE O COMER
G	HABLAR O COMUNICARSE
H	PROBLEMAS EMOCIONALES O MENTAES

Fuente: Elaboración propia con base en el informe La discapacidad en México, datos al 2014 realizado por el INEGI.

El 39.1% ó 1.71 millones de personas con discapacidad son económicamente activas y el 60.8% ó 2.65 millones de personas con discapacidad se encuentran dentro del grupo de la población económicamente inactiva. Lo que significa que de cada 10 personas con discapacidad, de 15 años y más, que residen en el país, solamente 4 participan en actividades económicas, lo cual contrasta con lo observado entre la población sin discapacidad, en la cual participan en el mercado laboral 7 de cada 10 personas (INEGI, 2015), como se muestra en la figura 1.

Figura 1. Distribución porcentual de población en condición de pertenecer al sector laboral.



Fuente: Elaboración propia con base en el informe La discapacidad en México, datos al 2014 realizado por el INEGI.

2.-Construcción de la discapacidad

La sociedad a través de los estereotipos y etiquetas que ha creado para clasificar a los individuos, define lo que se considera normal y excluye a aquellos que estén fuera de estas características que han definido.

Palacios (2008), explica que el punto de partida de la discapacidad surge desde una mirada caritativa que no llegaba a comprender lo social del fenómeno y que ha dado como resultado una serie de diversos tratos en la atención de las personas con discapacidad, los cuales han fluctuado entre el pecado y la enfermedad.

La discapacidad comúnmente es considerada como un problema individual, relacionado con las deficiencias físicas o mentales y que por ende aparta a las personas de los estándares de normalidad que la sociedad ha creado, transformándolos en sujetos que deben recibir terapias para ser normalizados (Rosato et al., 2009).

La discapacidad es entonces una categoría dentro de un sistema de clasificación social, donde el parámetro de una normalidad es designado por quienes ejercen el poder de clasificar. En este sentido, se produce la exclusión ya que lo anormal designa las zonas invisibles de la vida social, cuya condición de vivir en exclusión es necesaria para delimitar la zona de normalidad (Butler, 2002).

Las personas con discapacidad se consideran dentro de un sector social y económico, que en el momento en el que se les diagnostica una falta respecto al parámetro designado como normalidad, la sociedad los ve como personas con necesidad de intervención médica con fines correctivos. De esta manera la ideología de normalidad genera diferentes grupos sociales que dependen de la discapacidad, color de piel, preferencias sexuales, etc., ya que son etiquetados como diferentes.

Para entender la razón por la que la sociedad ha construido a la discapacidad como una identidad indeseable o anormal, Brogna (2009), propone un modelo de análisis que contempla a la discapacidad como una compleja construcción social que resulta de la interrelación de tres elementos, como se muestra en la figura 2.

Figura 2. Modelo de análisis para entender la construcción social de la discapacidad.



Fuente: Elaboración propia con base en el modelo de análisis presentado por Brogna (2009).

Tomando en cuenta estos tres aspectos, el artículo explica la discapacidad como una construcción social, así como también la injusticia y desigualdad provocadas por la exclusión en la que viven las personas con discapacidad.

Es así que la sociedad ha creado el concepto de discapacidad a resultas de su entorno, no teniendo la capacidad de dar respuesta a las necesidades de cada persona, plasmando características diferenciadoras de lo que se considera como “normal”, provocando esto que las personas con discapacidad se encuentren en situación de vulnerabilidad social y económica, y con un proceso de intervención médica interminable (Padilla, 2010).

Las prácticas institucionales contribuyen a definir diferencias, quiénes son los diferentes, cuál es el lugar que les corresponde en la sociedad, y cuál es el trato que deben recibir (Aguado, 1995); a causa de esto, se le debe dar importancia al estudio de la concepción que tienen las personas sobre la discapacidad para proponer nuevas formas de considerar lo anormal, investigando acerca de los elementos que contribuyen a crear una sociedad más accesible en el sentido común, en los discursos científicos, en las prácticas profesionales e institucionales, en la mirada de los funcionarios y como un modo de comprensión de la discapacidad (Rosato et al., 2009).

3.-Discriminación de las personas con discapacidad

Las personas que viven con alguna disminución de sus capacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales sufren actualmente de discriminación dentro de la sociedad. En los espacios escolares o comunitarios donde se desenvuelven los adolescentes pueden observarse las críticas, las burlas, los apodosos o el rechazo hacia las personas que tienen alguna discapacidad. En México todavía son insuficientes los esfuerzos por eliminar la discriminación hacia las personas con alguna discapacidad (Valenzuela, Gamboa, Vera, Cárdenas y Flores, 2009).

Las personas con discapacidad experimentan formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral. Se enfrentan asimismo a la discriminación en el momento de la contratación (OIT, 2007).

Por ello se entiende que es necesario fomentar en todos los espacios actitudes, condiciones, modos y formas que sensibilicen a las personas y las motiven a reconocer alternativas para la inclusión de las personas que viven con alguna discapacidad.

Como se muestra en la figura 3, el panorama de la discriminación en México es una de las razones por las cuales el crecimiento económico del país se ve limitado. La discriminación por género mantiene su intensidad y dificulta el acceso a oportunidades laborales. En el 2010 el 78% de la población dice nunca haber sido afectada por la discriminación, sin embargo al ver los problemas de discriminación que enfrentan las minorías, como las personas con discapacidad intelectual y múltiple, cambia el panorama.

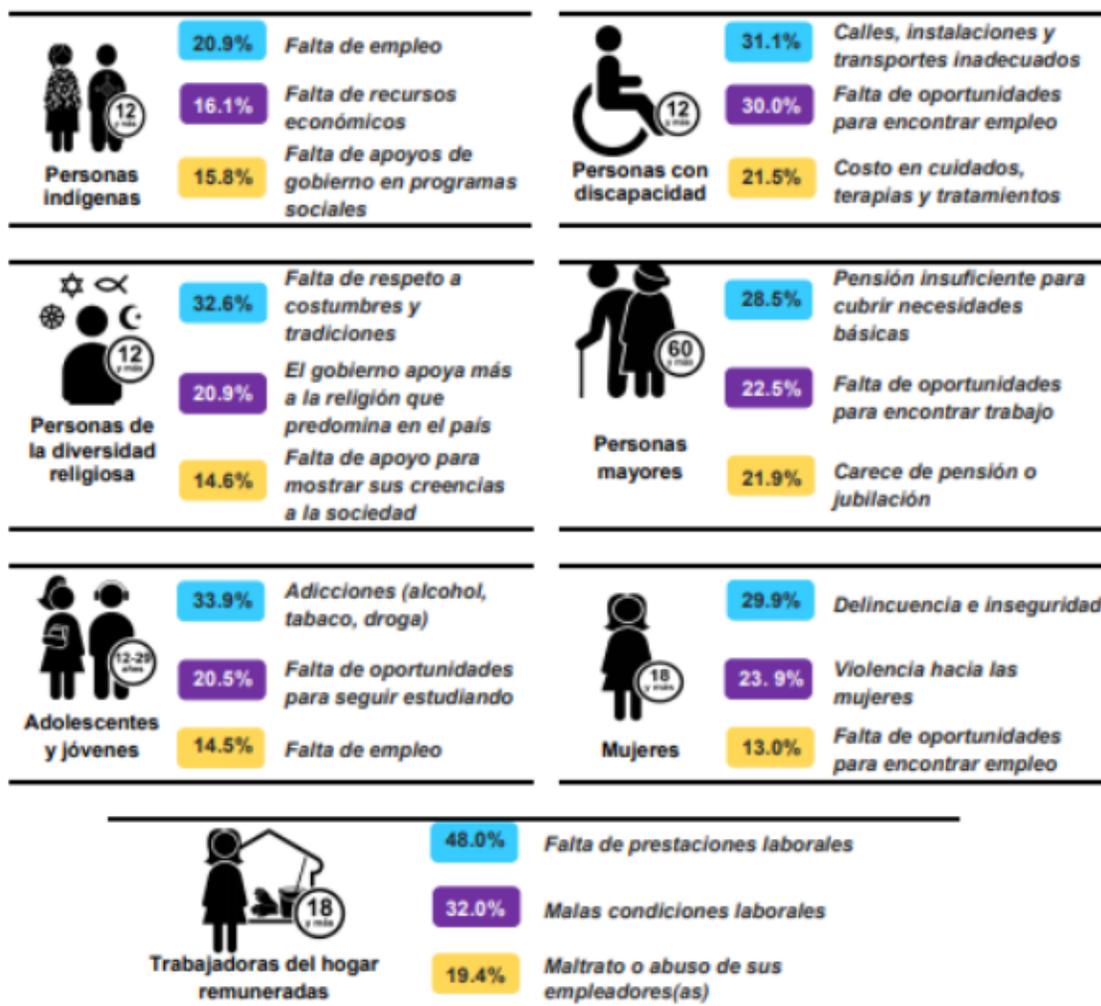
Figura 3. Panorama de la discriminación en México.



Fuente: CONAPRED. Panorama de la discriminación en México 2014.

En la actualidad, los grupos discriminados se enfrentan a problemáticas específicas de su condición cultural y social. El INEGI (2018), captó las 3 principales problemáticas para cada grupo. Como se muestra en la figura 4, dos de las tres principales problemáticas que enfrentan las personas con discapacidad son las condiciones de accesibilidad y empleo, lo cual se ve reflejado en el crecimiento económico de la sociedad.

Figura 4. Las tres problemáticas principales declaradas por las personas que han sufrido discriminación en México.



Fuente: Encuesta Nacional Sobre Discriminación 2017.

Tal como y como señala en el reporte sobre la discriminación en México (CONAPRED, 2012), actualmente la igualdad de trato entre las personas únicamente es posible sobre la base de un estado democrático, social y de derecho, cuyo marco jurídico y políticas públicas ayuden a prevenir, combatir y disminuir las persistentes asimetrías e injusticias institucionalizadas.

La diferencia entre las personas es lo que enriquece a la sociedad y constituye la base cultural de la batalla contra la discriminación, por lo que debe abordarse desde la educación en la tolerancia, por lo tanto, la no discriminación y la desigualdad, en México, es un tema de derechos y no de concesiones gratuitas o políticas discrecionales (Zaldívar, 2012).

4.-Inclusión de las personas con discapacidad intelectual y múltiple

El papel de las personas con discapacidad debe ser activo. De manera que se sientan protagonistas de su propio desarrollo, participando activamente en los procesos que le competen. La persona con discapacidad es el personaje principal en la inclusión laboral, pero durante este camino no se encontrará solo. La colaboración de la familia y los profesionales será imprescindible para que este proceso pueda concluir de manera exitosa (Alvarado, 2014).

El mundo en el que actualmente vivimos es muy dinámico y las empresas que logran el éxito o mantenerse en él, son aquellas que tienen la capacidad de innovar constantemente para integrarse a los nuevos desafíos que la sociedad va proponiendo. Una estrategia de inclusión laboral, de personas con discapacidad, ofrece a las organizaciones la oportunidad de fortalecer su reputación y confianza ante la sociedad, ser percibidas como más atractivas por los nuevos talentos y ampliar su horizonte para incluir nuevos consumidores (Sumarse, 2013).

Las empresas que han asumido un compromiso institucional, y que han abierto sus puertas y modificado sus espacios para la integración de personas con discapacidad, han comprendido que su equipo humano se revitaliza y aumentan sus índices de productividad y ventaja competitiva. (Acción RSE, 2005, p. 5). Es normal que en algunas oportunidades surjan ciertas resistencias al cambio de cultura organizacional, ya que toda nueva experiencia traerá consigo cierta incertidumbre respecto al cambio.

Según Cortés (2013) ser una empresa incluyente es una afirmación recurrente en la Iniciativa Privada; sin embargo, son pocas las que buscan contratar y desarrollar perfiles de personas con discapacidad que se puedan alinear a sus necesidades laborales. Debe invertirse en la capacitación de estas personas y tolerarse una curva de aprendizaje mayor para romper el círculo vicioso de que éstas, en muchos casos, no encuentran empleo no por su discapacidad, sino por su falta de escolarización.

No es suficiente que una empresa se diga incluyente, sino que debe ser proactiva en la búsqueda de perfiles con discapacidad, ya que estas personas difícilmente se acercan a solicitar empleo por el entorno de discriminación que desde siempre han enfrentado.

Las personas con discapacidad con desconocimiento de causa no continúan en la búsqueda de un trabajo digno por el desconocimiento de que existe un marco jurídico que los protege.

5.- De la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual y múltiple

Existen diversas causas por las que aún es necesario seguir trabajando para que las personas con discapacidad intelectual y múltiple puedan disfrutar de la inclusión al sector laboral.

Algunas de la barreras ya identificadas son actitudes negativas (rechazo, sobreprotección, negación de derechos) hacia las personas pertenecientes a minorías, ya sea por razones étnicas, religiosas, culturales o, como es el caso que nos ocupa, por presentar capacidades diferentes o “inferiores a la media” (Flores, Janero, Tomsa, López, y Beltrán, 2016).

Sin embargo, hay autores que también consideran a la familia como una barrera para que se logre la inclusión, ya que se piensa que la sociedad y, principalmente la familia, les ve como niñas y niños eternos, retirándoles la posibilidad de tener las herramientas necesarias para salir a la calle y movilizarse con autonomía e independencia. Por mucho tiempo se les ha valorado con incapacidad de sentir, aprender y desarrollar proyectos personales con éxito. El trabajo es uno de estos y quienes primero obstaculizan su desarrollo en el campo laboral, y en decidir unilateralmente, si tienen opción de inserción laboral, son sus propias familias (Madrigal, 2015).

Las personas con discapacidad intelectual y múltiple tienen derecho a las mismas oportunidades y posibilidades de desarrollo personal y profesional que las otras personas, sin embargo, aún existen barreras que la sociedad y sus familias han creado, con base en ideologías y pensamientos erróneos, arraigados en las creencias e ideas de la sociedad, acerca de las capacidades y habilidades de las personas con discapacidad intelectual y múltiple para desarrollarse personal y profesionalmente.

Durante el proceso de inclusión laboral existen diversos factores que son necesarios analizar, ya que durante este camino la persona con discapacidad no se encuentra sola.

METODOLÓGIA

La investigación, surge a partir de los relatos de los entrevistados y observación de campo, se centra en construir una realidad donde se explique la relación que existe sobre diversos factores sociales y como ayudan a promover una cultura de inclusión laboral en el municipio de Apaseo el Grande, Guanajuato. En la figura 5 se muestra el esquema metodológico de la investigación.

Figura 5. Visualización gráfica del método cualitativo



Fuente: Elaboración propia con base en la metodología de investigación cualitativa elaborada por Hernández (2010)

En este trabajo se utiliza un diseño de investigación sistemático cualitativo bajo el enfoque de teoría fundamentada desarrollada por Strauss y Corbin (2002), ya que se pretende generar una teoría que explique la relación entre diversos factores sociales y su efecto sobre la correcta inclusión laboral, con lo cual se aportó un sentido de entendimiento sobre las condiciones necesarias para una correcta inclusión laboral.

CONCLUSIONES

La familia en la etapa escolar debe participar como una extensión de los procesos que ocurren en la formación académica y una vez egresados sus hijos del sistema educativo deben apoyar a la permanencia del empleo del integrante con discapacidad intelectual o múltiple.

La representación social existente es el estado de normalidad, esto quiere decir que mientras más normal parezca la persona con discapacidad intelectual o múltiple, mientras desarrolle más conductas que le permitan adaptarse y comportarse en sociedad, se da la inclusión. La inclusión está directamente relacionada con la rehabilitación de la persona con discapacidad intelectual o múltiple, cuando debería estar directamente relacionada con las capacidades con las que cuenta y no con el desarrollo de las capacidades de las que carece.

La exclusión laboral no es consecuencia directa de la discapacidad intelectual y múltiple de las personas, sino de la representación social existente, la cual no permite visualizar las demás capacidades por encima de sus carencias.

Las limitaciones de las personas con discapacidad intelectual y múltiple y las restricciones son generadas por contextos, entornos, bienes y servicios pensados, diseñados y contruidos para estereotipos que cumplen con los parámetros convencionales de normalidad, y que no contemplan la disminución de capacidades en algunos individuos de la sociedad.

La sociedad llegará a ser completamente exitosa cuando se entienda que el nivel de discapacidad está en función de los apoyos brindados y que las diferencias humanas nos son motivo de discriminación o exclusión. Los factores sociales necesarios para generar una correcta inclusión al sector laboral de las personas con discapacidad intelectual y múltiple de Apaseo el Grande, Guanajuato son la aceptación de la heterogeneidad humana y la eliminación de los estigmas provocados por el contexto normalizador, que genera limitaciones en la actividad y restricciones en la participación de las personas cuyos cuerpos no cumplen con los patrones de belleza, plenitud corporal y utilidad social. Reconociendo además que solamente se necesitan las condiciones de accesibilidad correctas para eliminar las limitaciones causadas por la disminución de alguna de sus capacidades.

RECOMENDACIONES

Es importante desarrollar estrategias de sensibilización, que ayuden a instaurar en el entorno laboral la percepción de que las personas con discapacidad intelectual y múltiple pueden contribuir y que tienen la capacidad para realizar actividades por sí mismas.

La sensibilización debe hacerse para todo el personal, pero principalmente a directivos, trabajadores de recursos humanos y a las personas que estarán trabajando directamente con las personas con discapacidad. Que una empresa esté certificada significa que se está cumpliendo la normativa vigente en la elaboración o ejecución de algún producto o servicio, lo cual da seguridad y prestigio de la marca para futuros clientes. En este sentido se debe generar una certificación especial para las empresas inclusivas, donde tengan que demostrar conocimiento sobre los conceptos y condiciones necesarias para incluir a las personas con discapacidad intelectual y múltiple. Cuando estas logren obtener la certificación se convertirán en referencia para la industria en general y obligaran a sus proveedores a mantener el patrón de inclusión, haciendo que su empresa siempre sea referencia en el mercado.

En aras del respeto a la dignidad humana y teniendo en mente que nadie está exento de sufrir alguna discapacidad en cualquier momento de la vida, se debe sensibilizar la importancia del trato con las personas con discapacidad. Con base en lo anterior es importante generar un cambio en la forma de considerar socialmente a las personas con discapacidad, comenzando con reconocer la discapacidad en todos los textos como diversidad funcional.

BIBLIOGRAFÍA

Acción RSE (2005). Integración laboral de personas con discapacidad: Guía práctica para empresas. Recuperado de http://www.deres.org.uy/home/descargas/guias/Guia_integracion_laboral_de_personas_con_discapacidad_AccionRSE.pdf.

Aguado Díaz, A. L. (1995). Historia de las Deficiencias. Madrid, España: Escuela Libre Editorial.

Alvarado, P. K. (2014). Manual de procedimientos para la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Tesis de licenciatura no publicada, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F., México.

Brogna, P. (2009). Visiones y Revisiones de la discapacidad. Revista Española de Discapacidad, 2(1), 243–246. Recuperado de <http://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/116>.

Butler, J. (2002). Los cuerpos que importan. Sobre los límites materiales y discursivos del “sexo” (1ra ed.).

Buenos Aires, Argentina: Editorial Paidós SAICF.

CONAPRED (2012). Reporte sobre la discriminación en México 2012. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Reporte_2012_IntroGral.pdf.

Conapred (2014). “Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación”. Recuperado de <http://www.conapred.org.mx/leyes/LF>.

Cortés, Y. (2013, 24 de Junio). Las empresas, ¿son incluyentes?. El economista. Recuperado de <http://eleconomista.com.mx/industrias/2013/06/24/las-empresas-son-incluyentes>.

Flores, N., Janero, C., Tomasa, R., López, J., y Beltran, M. (2016). Actitudes, barreras y oportunidades para el empleo de personas con discapacidad intelectual. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 4(1), 613-619. Recuperado de <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v4.837>.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación (5ta ed.). México D.F., México: McGraw-Hill Interamerica.

INEGI. (2015). Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/discapacidad0.pdf>.

INEGI. (2016). La discapacidad en México , datos al 2014. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf.

INEGI. (2018). Encuesta Nacional Sobre Discriminación (ENADIS). Recuperado de http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodemo/ENADIS2017_08.pdf.

Madrigal, A. M. (2015). El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: Un reto para la educación especial en Costa Rica. Revista Electrónica Educare, 19(2), 197–211. doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-2.12>.

OIT (2007). Discriminación por razones de discapacidad. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_110_es.pdf.

Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad : orígenes , caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. (1ra ed.). Madrid, España: CINCA.

Rosato, A., Angelino, A., Almeida, M. E., Angelino, C., Kippen, E., Sánchez, Candelaria Spadillero, A., ... Priolo, M. (2009). El papel de la ideología de la normalidad en la producción de discapacidad. Ciencia, Docencia Y

Tecnología, XX(39), 87–105. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1451242600>.

Strauss, A., & Corbin, J. M. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada (1ra ed.). Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.

Sumarse (2013). Guía para la incorporación laboral de personas con discapacidad. Recuperado de <http://www.mujeres-aequitas.org/docs/GUIA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.pdf>.

Valenzuela, M. de L., Gamboa Suárez, M., Vera Leon, J., Cárdenas Eguiluz, I., & Flores González, J. (2009). Curso taller Y TÚ, ¿CÓMO DISCRIMINAS?. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/YTCD-CJ.pdf.

Zaldívar, A. (2012). Reporte sobre Discriminación en México 2012, documento que marca agenda contra desigualdad en la próxima década. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3023&id_opcion=108&op=214.