



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
“María Lavalle Urbina”



Integración Educativa:
Discapacidad y Políticas Públicas
en el Estado de Campeche

Doriberth Véliz Rivero

Tesis que se presenta para obtener el grado de
Maestro en Integración Educativa

San Francisco de Campeche, Campeche, México, 2017.

AGRADECIMIENTOS

Deseo expresarle mi gratitud a todos aquellos que hicieron posible la realización del presente trabajo.

Al Dr. José Luis Canto Ramírez, le agradezco la comprensión y apoyo que me brindó, para el desarrollo de este proyecto.

A la participación de mis Maestros, que me ayudaron en esta etapa y un logro más en mi vida, les agradezco por su tiempo y ayuda académica, por su ánimo y buena voluntad, por sus consejos y comentarios que me permitieron terminar este proyecto.

A mi esposo Eloy Caña Ibarra especialmente le doy las gracias por brindarme su apoyo incondicional para seguir con mis metas profesionales, porque me oriento en cada paso que daba en mi proyecto de tesis.

A mi mamá Doribert Rivero Heredia y familiares por estar siempre conmigo, por su amor y cariño que me dieron en todo momento y por su alegría en los momentos buenos.

DICTAMEN



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 041
"MARÍA LAVALLE URBINA"
CAMPECHE

DICTAMEN PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO

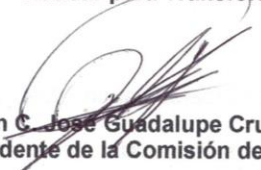
San Francisco de Campeche, Cam., 28 de diciembre de 2017.

C. DORIBERTH VÉLIZ RIVERO
P R E S E N T E.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad, y como resultado del análisis realizado a su trabajo intitulado: **"Integración Educativa: Discapacidad y Políticas Públicas en el estado de Campeche"**, asesorado por el Dr. José Luis Canto Ramírez, manifiesto a usted que reúne los requisitos académicos establecidos por la institución para aspirar al grado de Maestro en Integración Educativa.

Por lo anterior, se dictamina favorablemente su trabajo y se le autoriza a presentar su examen correspondiente.

Atentamente
"Educar para Transformar"

M. en C.  José Guadalupe Cruz Romero
Presidente de la Comisión de Titulación



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD UPN 041
CAMPECHE
CLAVE: 04DUP0003D

RESUMEN

Las personas con discapacidad, son representadas o vistas comúnmente por la sociedad como, personas que no pueden depender de ellas mismas, más toda su vida estarán bajo el cuidado de alguien más y pasan a ser una responsabilidad y una carga para poder realizar todas sus necesidades en la vida por si solos. La mayoría de estas personas han sufrido de discriminación en diferentes etapas de su vida. Incluso de escuelas que no aceptan alumnos con discapacidad.

Muchos padres se han ido unificando para defender los derechos de sus hijos, pues éstos son libres de expresar sus derechos como ciudadanos. Así, las personas con discapacidad, son capaces de aprender, y hacer las cosas por sí solos, pero para ello es indispensable la implementación de ambientes ideales y adecuados, así como la realización de rehabilitaciones especiales para su aprendizaje y de acuerdo a la discapacidad que tengan.

Hoy día, estas personas quieren sobresalir, pero les cuesta trabajo y se topan con trabas que les impiden avanzar, uno de estos problemas es la sustentación económica, que para ellos es difícil mantenerse ya que no cuentan con un empleo o más bien las empresas no los contratan porque no creen que sean capaces de lograr lo que se requiere en el puesto.

Debido a la falta de integración de las personas con discapacidad, en la inserción laboral, para la industria mexicana representa un problema social de suma

importancia; por lo que es necesario diseñar y adaptar instalaciones acordes a sus necesidades y habilidades, con el fin de disminuir los efectos de la no integración a su entorno social y económico.

En esta investigación, nuestro objetivo es difundir los beneficios que obtienen las empresas mexicanas al contratar a personas o grupos sociales con vulnerabilidad, y lograr la contratación de personas con discapacidad.

Se busca un equilibrio en la vida de las personas con discapacidad, quienes serán capaces de buscar un empleo, ser contratadas, ser independientes y poder hacer de su vida cosas que para la sociedad no era posible; brindándoles a las empresas mexicanas beneficios de diferentes dependencias. Todos son capaces de lograr las cosas y hacer cambiar las perspectivas de pensamientos de ellos mismos y de otros.

ABSTRACT

People with disabilities are represented or viewed by society as people who cannot really on themselves; more all his life will be under the care of someone else and become a responsibility and a burden to carry all your needs in life for themselves. Most people with disabilities have experienced discrimination at different stages of their lives, from acquaintances; friends or not schools do not accept students with disabilities. Many parents have been unified to defend their children who have disabilities, because they too are free to express their rights as citizens of each of their countries. People with disabilities are able to learn and do things for themselves, but it is indispensable to the implementation of ideal environments and suitable for them and special renovations for their learning, and according to the disability they have.

Today, these people want to leave, but struggle and encounter obstacles that hold them back, one of these problems is economic support, which for them is hard to keep because they do not have a job or rather Companies do not hire them because they do not believe they are able to achieve what is required in the position. Because the lack of integration of the disabled in Mexican industry represents an important social problem, it is necessary to design facilities according to the needs and abilities of the paraplegic in order to lessen the effects of non-integration of the disabled into their environment social and economic, in order to meet the employment needs of disabled individuals.

In this research; our goal is to spread the benefits derived by Mexican companies to hire people or vulnerable social groups, and achieving employment of people with disabilities.

This paper seeks a balance in the lives of people with disabilities, will be able to seek employment, to be hired, to be independent and to do things in his life that society was not possible; Mexican companies providing benefits to different units. All are capable of achieving things do change perspectives and thoughts about themselves and others.

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS.....	Pág. iii
DICTAMEN.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vii
TABLA DE CONTENIDO.....	viii
LISTA DE FIGURAS.....	xi
LISTA DE GRÁFICAS.....	xii
 INTRODUCCIÓN	 1
 CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	 5
1. Diagnóstico.....	6
1.1 Descripción del problema.....	9
1.1.1 Delimitación del problema.....	9
1.2 Pregunta de investigación.....	9
1.3 Objetivos.....	10
1.4 Justificación o importancia del estudio.....	11
1.5 Supuestos.....	13
 CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	 14
 2.1 MARCO CONCEPTUAL.....	 14

2.1.1 ¿Qué se entiende por discapacidad?.....	14
2.1.2 ¿En qué consiste la discapacidad?.....	16
2.1.3 Tipos de discapacidad.....	17
2.1.3.1 Discapacidad motora.....	17
2.1.3.1.1 Características.....	17
2.1.3.1.2 Integración Laboral.....	19
2.1.3.2 Discapacidad Visual.....	19
2.1.3.2.1 Características.....	19
2.1.3.2.2 Áreas de Trabajo.....	20
2.1.3.3 Discapacidad Auditiva.....	21
2.1.3.3.1 Características.....	21
2.1.3.3.2 Integración laboral.....	22
2.1.3.4 Discapacidad Intelectual.....	23
2.1.3.4.1 Características.....	23
2.1.3.4.2 Integración laboral.....	25
2.1.4 Sólo el 5% de las empresas mexicanas contrata a personas discapacitadas...	26
2.1.5 Los beneficios financieros de contratar a personas con discapacidad....	27
2.1.6 La participación de la familia en los procesos de integración social y laboral de las personas con discapacidad...	30
2.2 MARCO REFERENCIAL.....	35
2.2.1 Contexto internacional.....	35
2.2.2 Contexto nacional.....	38
2.2.3 Contexto estatal.....	42

2.2.3.1. La integración social y laboral de personas con discapacidad en el Estado de Campeche.....	43
2.3 MARCO CONTEXTUAL.....	48
CAPÍTULO III METODOLOGÍA.....	61
3.1 Tipo de estudio.....	61
3.2 Ubicación y tiempo de estudio.....	63
3.3 Sujetos o participantes.....	63
3.4 Muestra.....	64
3.5 Instrumentos de acopio de información.....	64
	66
CAPÍTULO IV PROPUESTA DE ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN.....	
4.1 Resultados y Discusión.....	66
4.2 Propuesta de Intervención	77
Conclusiones.....	95
	96
RECOMENDACIONES.....	
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
Cronograma general de actividades.....	100

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Persona con discapacidad motriz.....	18
Figura 2. Persona con discapacidad visual.	20
Figura 3. Persona con discapacidad auditiva.	21
Figura 4. Persona con discapacidad intelectual.	24
Figura 5. Tendencias Mundiales en la Mortalidad infantil Decenio 1969 a Decenio 2000	38
Figura 6. Organigrama de la Empresa CCE	53
Figura 7. Metodo de investigación	61
Figura 8. Propuesta.....	85

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica 1.Población con discapacidad y su distribución porcentual según sexo ...	38
Gráfica 2.Porcentaje de población con discapacidad por grandes grupos de edad y sexo.....	39
Gráfica 3.Distribución porcentual de la población con discapacidad por tipo de limitación.	40
Gráfica 4.Discapacidad en el estado de Campeche.....	42
Gráfica 5.Personas con discapacidad contratada.	67
Gráfica 6.Representación de la cantidad de personas con discapacidad empleadas.....	68
Gráfica 7. ¿Tiene contratados centros especiales de empleo?.....	69
Gráfica 8.Tipo de acceso a la empresa.....	70
Gráfica 9.Porcentaje de empleados con discapacidad en CCE, “La vida es bella”, “Los casitos”	71
Gráfica 10.Razones por las que no contratarían a personas con discapacidad	72
Gráfica 11. ¿Algunos de los puestos de trabajo de su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?	73

Gráfica 12. ¿Cuáles son los problemas con los que cree que se encontraría una persona con discapacidad?.....	74
Gráfica 13. Porcentaje de personas con discapacidad que podrían desempeñar de igual forma un puesto de trabajo	75
Gráfica 14. Beneficios que podría reportar el contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos.	76

INTRODUCCIÓN

Pese a los importantes logros de los últimos años, las personas con discapacidad siguen siendo objeto de discriminación y tropiezan con otros obstáculos que impiden su plena participación en la vida social, económica, política y cultural.

A nivel mundial, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se calcula en mil millones el número de personas con discapacidad, 750 millones de las cuales están en edad activa. Los miembros de este colectivo tienen más probabilidades de estar desempleados o de ganar menos que quienes no pertenecen a él, y de tener un empleo con escasas perspectivas de promoción y caracterizado por malas condiciones de trabajo, en especial si son mujeres.

Excluir a las personas con discapacidad del mundo del trabajo, conlleva un costo para las sociedades por lo que respecta al potencial productivo de estas personas, al costo de las prestaciones y pensiones por discapacidad, a las consecuencias para la familia y para los prestadores de cuidados.

Promover la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, así como su inclusión, es crucial para el desarrollo económico y social, para superar la

crisis financiera y económica mundial, y para conseguir los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

La OIT en materia de empleo responde al mandato vigente del Programa Global de Empleo (2003) y la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008).

En estos documentos normativos, así como en el Pacto Mundial para el Empleo (2009), se pone el acento en reforzar el apoyo a las mujeres y los hombres vulnerables, incluidas las personas con discapacidad. Los esfuerzos de la OIT para incluir personas con discapacidad cubren toda su gama de actividades, incluidas sus prácticas internas y alianzas con otras agencias de la ONU, tal y como queda reflejado en la Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017.

Con el fin de permitir que la OIT siga desempeñando un papel protagonista en todos los procesos globales que influyen en el empleo de hombres y mujeres con discapacidad, en concreto, en el Marco para el Desarrollo Después de 2015, la estrategia incluye un mayor fomento de la colaboración con otros organismos de Naciones Unidas y organizaciones no gubernamentales internacionales, centrándose en las esferas de especial importancia estratégica para el mandato de la OIT.

Ello podría lograrse, por ejemplo, estableciendo una Alianza Mundial para el empleo de personas con discapacidad dirigida por la OIT, que responda a la necesidad de contar con una base de conocimientos más sólida sobre el empleo incluyente. Al mismo tiempo, este tipo de alianza podría llamar la atención sobre lo importante que resulta promover la igualdad de oportunidades de empleo y contar con una cobertura de protección social adecuada para las personas con discapacidad gracias a la colaboración de los principales interesados.

En este documento se plantea la necesidad de hacer ver a los empresarios lo importante que es para las empresas contratar a personal con discapacidad por los beneficios económicos y sociales que se obtienen, y está conformado por los siguientes capítulos:

Capítulo I Planteamiento del problema. En éste capítulo se describe el diagnóstico, la descripción y delimitación del problema, los objetivos, justificación del estudio y los supuestos.

Capítulo II Marco teórico. En este capítulo, se incluyen el marco conceptual en el cual se definen las características y la integración laboral de los diferentes tipos de discapacidad como son: la motora, visual, auditiva, intelectual. Así como también se dan los beneficios financieros de contratar a personas con discapacidad y la participación que tiene la familia en los procesos de integración social y laboral de las personas con discapacidad. En el marco referencial se maneja el contexto

internacional, nacional, estatal de los datos estadísticos e investigaciones diversas. En el marco contextual se presenta donde se realizó la investigación.

Capítulo III Metodología. En este capítulo se maneja el tipo de estudio, la ubicación y tiempo de estudio, los sujetos participantes, la muestra, los instrumentos de acopio de información, el procedimiento realizado y el cronograma de actividades de aplicación del instrumento.

Capítulo IV Propuesta de alternativa de solución en este capítulo se presentan los resultados, la propuesta de intervención y las conclusiones.

Recomendaciones, es el último apartado que se maneja en el cual se describen las recomendaciones deseables para propiciar la atención a las necesidades de las personas con discapacidad.

CAPÍTULO 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Este trabajo aborda la problemática relacionada con lo que viven las personas con discapacidad y de su inclusión laboral, específicamente en el estado de Campeche.

A lo largo del tiempo, personas e instituciones han discriminado a las que tienen alguna discapacidad porque creen que no son funcionales en el ámbito laboral, o en alguno otro, como el social o educativo.

Algunas empresas no tienen la infraestructura adecuada para este tipo de personas. Otras, no tienen la disposición; y concretamente, no todas las empresas campechanas aceptan a personas con discapacidades, por pensamientos como: ¿Qué dirán?, ¿será beneficioso?, entre otras.

El problema esencial es que las personas con discapacidad, se enfrentan, además de las limitaciones físicas, a otro tipo de obstáculos que hace más difícil aún una real inserción social y laboral en contextos donde se sientan “útiles”.

Por otra parte, algunas Instituciones que están trabajando en programas para la Inclusión Laboral en el Estado son: Delegación de la Secretaría del Trabajo y

Previsión Social, el Servicio Nacional de Empleo, DIF Estatal, DIF Municipal, IMSS, entre otros. Aunque en general, no hay aún resultados satisfactorios.

1. Diagnóstico

Por el tipo de problema que se aborda, es necesaria una descripción más o menos puntual de lo que está implicado en el problema y sus repercusiones en este grupo vulnerable en el estado de Campeche.

Por ello es necesario precisar que, como se menciona en el documento: ***Sociedad y Discapacidad: hacia un enfoque comunitario de la inclusión en Campeche***,¹ la inserción en el mundo laboral, constituye un objetivo común del ser humano, en la medida que supone una herramienta fundamental de integración social, y desarrollo, ya que permite el acceso a la independencia, autonomía y libertad (Oliver, 1994); al mismo tiempo que la situación de desempleo merma las aspiraciones personales, afectando también al desarrollo de la autoestima y confianza en sí mismo (Echevarría, 1997; Rubio, 2000). Por ello representa una necesidad generar una nueva cultura que impulse la integración de las personas con discapacidad a su entorno social.

¹ CANTO RAMÍREZ, José Luis. (2014) ***Sociedad y Discapacidad: hacia un enfoque comunitario de la inclusión en Campeche*** de la Universidad Pedagógica Nacional Campus Campeche.

A nivel nacional el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 en su Estrategia por Proteger los derechos de las personas con discapacidad y contribuir su desarrollo integral e inclusión plena, señala las siguientes líneas de acción:

- Establecer esquemas de atención integral para las personas con discapacidad, a través de acciones que fomenten la detección de discapacidades, estimulación temprana y su rehabilitación.
- Diseñar y ejecutar estrategias para incrementar la inclusión productiva de las personas con discapacidad, mediante esquemas de capacitación laboral y de vinculación con el sector productivo.
- Asegurar la construcción y adecuación del espacio público y privado, para garantizar el derecho a la accesibilidad.

A nivel estatal el capítulo V de la Ley para el desarrollo integral de las personas con capacidades diferentes en el Estado de Campeche que trata de la rehabilitación socioeconómica y laboral, señala los siguientes Artículos:

Artículo 24. Las dependencias y entidades de la Administración Pública, estatales y municipales, al momento de la contratación de personal, considerarán en igualdad de oportunidades a personas con discapacidad, de acuerdo a sus aptitudes para desempeñar actividades profesionales, técnicas o manuales, a efecto de integrarlos con equidad al ámbito laboral.

Artículo 25. El proceso de integración laboral y profesional de las personas con discapacidad, cuyo objeto es su incorporación a la vida social y productiva del Estado, consiste en proporcionar a éstas la orientación suficiente para el desempeño de una ocupación, trabajo o empleo y se basará en sus potencialidades, determinadas de acuerdo a los diagnósticos respectivos y atendiendo, en cada caso, al nivel de educación y capacitación alcanzado, las motivaciones, aptitudes y preferencias vocacionales, así como las perspectivas de empleo existentes.

Artículo 26. En la ejecución de los programas de capacitación laboral y profesional se empleará, preferentemente, a personas con discapacidad que cuenten con las aptitudes y conocimientos propios para su cumplimiento.

Como dato estadístico de un total de 816,916 personas con discapacidad el 93.17% no tiene una limitación para realizar diversas actividades (Inegi, censo 2010).

1.1 Descripción del Problema

1.1.1 Delimitación del problema

Dar a conocer la situación actual del empleo de las personas con capacidades diferentes en el estado de Campeche y las oportunidades e iniciativas que se pueden llevar a cabo en la región. Es un factor determinante para propiciar en lo posible, el bienestar de dichas personas.

No fue fácil obtener información sobre este problema y su situación con respecto al empleo, con base en la recopilación de información y revisión bibliográfica; para analizar y proponer estrategias pertinentes y fomentar el empleo de estas personas favoreciendo la integración laboral en la sociedad.

Este problema se presenta generalmente por la creencia que las personas con capacidades diferentes generan un costo para las empresas por el hecho de tener que cambiar sus instalaciones para que puedan cumplir con los lineamientos, sin considerar los beneficios fiscales que podrían obtener de esto.

1.2 Pregunta de investigación

¿Con la concertación e interrelación de instituciones empresariales y dependencias gubernamentales en el estado, se logrará con efectividad la integración social y laboral de las personas con discapacidad?

1.3 Objetivos

Objetivo general

A partir de los apoyos económicos que reciben las instituciones y empresas:

- Difundir los beneficios que obtienen al contratar a personas y grupos sociales con vulnerabilidad.
- Concientizar a los empresarios de beneficios recíprocos en la oferta y demanda de servicios que brindan.

Objetivos específicos

- Conocer los beneficios de contratar a personas y grupos vulnerables.
- Lograr la contratación de personas y grupos vulnerables.
- Formar una bolsa de trabajo en la cual se dé a conocer las áreas fuertes de cada uno.
- Gestionar los recursos de las diversas dependencias, ejerciéndolos en las empresas campechanas.

1.4 Justificación

Como sabemos, el Programa de Maestría en Integración Educativa, aborda tres dimensiones: Educativa, Social y Laboral, de las necesidades educativas de las

personas con discapacidad y de grupos vulnerables, que por diferentes razones requieren de una atención específica.

En este sentido, la presente investigación se inscribe en la línea de investigación 4, la cual señala que se revisan y analizan temas vinculados a la: “Legislación, instituciones, organizaciones, programas y servicios para atender a los sujetos con necesidades educativas especiales con o sin discapacidad.”²

Una de las razones por las que se realiza esta investigación es porque en el caso mexicano, las desigualdades sociales se han multiplicado, responden a diferentes causas: desempleo, bajos salarios, género, preferencia sexual, creencias religiosas, discapacidad (Donzelot, 2003).

Sin embargo, los mecanismos o dispositivos de inserción social por el estado mexicano han sido definidos por la política social focalizada (Arteaga, 2001).

El otro dispositivo ha sido la norma o ley, es decir, el reconocimiento del estatuto de derecho para los grupos sociales que sufren desventajas sociales, como fue el caso de los discapacitados amparados en la Ley General de las Personas con Discapacidad, publicado en 2005. sobre todo, porque la crisis del mercado de trabajo, ha provocado una condición de excepción debido a que la ley tiene

² UPN 041. Líneas de investigación del **Programa de Maestría en Integración Educativa** 2005.

problemas para su aplicación y vigencia como parte de la normalidad por reproducir una ciudadanía incompleta para los discapacitados (Durand, 2010).

A pesar de que hay políticas públicas, éstas no se logran. En el estado de Campeche se han intentado variedad de programas que estimulen a los empresarios a contratar a personas con discapacidad y esto simplemente no se ha podido lograr, los empresarios siguen sin “*entender*” los beneficios y estímulos fiscales a los que pueden tener acceso.

La apreciación sobre el valor de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, ha afectado en la manera en que son asumidas las políticas públicas nacionales e internacionales.

El discurso teórico acerca de la Integración e Inclusión Social de las personas con discapacidad y de las que se encuentran en situación de vulnerabilidad, pasa por percepciones, tergiversaciones y aplicaciones diversas que no siempre están en concordancia con las políticas públicas que tanto el gobierno federal y estatal diseñan y ponen en operación en los programas sociales dirigidos a dichas personas. Los efectos de esto los vemos en la realidad cotidiana que viven dichas personas.

Estas son las razones que orientan los ejes de este trabajo, una de ellas es la cuestión de la relación compleja Integración-Inclusión y de las implicaciones que

encierran en torno a la Exclusión. Tiene varias aristas y de lo cual existe ya abundante literatura vinculada a la discusión de este problema.

Por un lado, la incorporación al mundo laboral de personas con discapacidad o que se encuentran en una situación vulnerable es necesaria, dicha incorporación, apoya entre otras cuestiones en el fortalecimiento de su personalidad. La argumentación de este punto, requiere de un capítulo aparte.

Otro aspecto es la capacitación profesional, como una de las vías que les permite acceder a la participación social como ciudadanos de pleno derecho.

1.5 Supuestos

- Las personas con discapacidad tienen obstáculos en su vida social y en lo económico. A pesar de estos obstáculos, si se les incluye en el ámbito laboral, esto puede favorecer aún más su desarrollo psicosocial para satisfacer sus necesidades básicas. Si cuentan con un empleo digno, es posible que mejore su calidad de vida.
- Son pocas las empresas que contratan a personal con discapacidad. Si se implementara un mayor compromiso y participación de las empresas para incluir estas personas en áreas de sus empresas, brindaría apoyo a estas familias.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

En este apartado se desarrollan tres aspectos del marco teórico: lo conceptual, lo referencial y lo contextual, que, de manera significativa, le dan sustento a esta investigación. Se explican de la siguiente forma:

2.1 MARCO CONCEPTUAL

Explica los conceptos que se abordan en esta investigación, planteando cuestiones como las siguientes:

2.1.1 ¿Qué se entiende por discapacidad?

Como resalta Mike Oliver, el mundo social difiere del natural al menos en un aspecto fundamental: el ser humano asigna significado a los objetos en el mundo social y orienta su comportamiento hacia dichos objetos en los términos del significado que le ha asignado (Vid., 1995).

En lo que concierne a la discapacidad, si la misma es vista como una tragedia, entonces las personas con discapacidad son tratadas como si fueran víctimas de algo trágico.

Por el contrario, si la discapacidad es definida como un problema social, las personas con discapacidad son vistas como un colectivo, víctima de una sociedad discapacitante, más que víctimas individuales de las circunstancias.

En el año 1980 la Organización Mundial de la Salud, en su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), definió y distinguió entre tres conceptos: deficiencia, discapacidad y minusvalía (OMS, 1980).

Según la citada Clasificación: Por **deficiencia** se entiende cualquier pérdida o anomalía permanente o transitoria, psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o de función.

En tanto que por discapacidad se entiende una restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia, en la forma o dentro del ámbito considerado normal para un ser humano.

Finalmente, la minusvalía es la incapacidad que se traduce en una desventaja para una persona, en cuanto limita o impide el cumplimiento de una función que se es considerada común para esa persona según la edad, el sexo, y los factores sociales y culturales.

Inclusión Laboral

Garantizar la plena participación de los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo físico, emocional e intelectual.

Vinculación

Significa la sujeción de los bienes para perpetuarlos en un determinado empleo y en el orden sucesorio dispuesto por el fundador del vínculo

Competencia Laboral

Capacidad de una persona para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador. Es un medio para definir la capacidad productiva de un individuo; se determina y se mide en términos de su desempeño en un contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

Deficiencias

Son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación significativa o una pérdida.

2.1.2 ¿En qué consiste la discapacidad?

Es toda restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad dentro del margen que se considera normal para un ser humano debida a una deficiencia de una función psicológica, fisiológica o anatómica (STPS, 2002).

2.1.3 Tipos de discapacidad

- Motora



- Visual



- Auditiva



- Intelectual



2.1.3.1 Discapacidad motora

2.1.3.1.1 Características

Trastornos motores

Hacen referencia a las dificultades que se presentan para la organización del acto motor en el individuo, causado por un mal funcionamiento derivado de una enfermedad del sistema músculo esquelético (por ejemplo, poliomielitis) o del sistema nervioso a un nivel de medula espinal (accidente).



Fig. 1. Persona con discapacidad motriz.

Trastornos neuromotores

Se refiere a una lesión en cualquiera de las zonas del encéfalo (cerebro) antes de que este finalice su desarrollo, pudiendo provocarse una alteración denominada parálisis cerebral, la cual puede afectar la función neuromuscular y sensitiva, de manera progresiva e irreversible y trae como consecuencia anormalidades de la postura y el movimiento, en algunos casos puede cursar con problemas visuales, auditivos y de lenguaje en diferentes grados e intensidades.

Amputaciones o carencia de uno o los dos miembros superiores o inferiores

La discapacidad motora, generalmente no compromete la capacidad intelectual.

2.1.3.1.2 Integración Laboral

Áreas de Trabajo

Cuando el trabajador usa silla de ruedas, la empresa requiere de adecuaciones arquitectónicas como rampas de acceso, barras paralelas en pasillos y sanitarios.

2.1.3.2 Discapacidad Visual

2.1.3.2.1 Características

Las personas con discapacidad visual presentan alteraciones en su percepción visual clasificándose en personas ciegas y de baja visión:

- **Ceguera:** Ausencia de la percepción luminosa.
- **Baja Visión:** Función visual inferior a los límites de normalidad que condiciona dificultades para un normal desarrollo de las funciones vitales.



Fig. 2. Persona con discapacidad visual.

2.1.3.2.2 Áreas de Trabajo

Recomendaciones para personas de baja visión:

- Iluminación: se recomienda luz natural o usar lámparas de luz de neón con filtro o focos luz de día de 100 Watts.
- Mobiliario: Muebles de colores en alto contraste, procurar guías tanto en piso como en paredes en alto contraste.
- En escalones y desniveles: las orillas deberán pintarse de color negro o amarillo.
- Sanitarios: incluir marcas de contraste para ubicar a la persona.
- Letreros: usar letras mayúsculas sin adornos (Arial), con un tamaño aproximado de 5 cm. y colocados a una altura no mayor de 1.80 m.

Recomendaciones para ciegos y personas de baja visión:

- No cambiar los muebles con frecuencia de lugar y si esto ocurre avisar oportunamente. Las puertas y ventanas deben permanecer totalmente abiertas o cerradas, previo aviso.

2.1.3.3 Discapacidad Auditiva

2.1.3.3.1 Características

Hipoacusia

Es la disminución de la capacidad auditiva.

Existen diferentes niveles de pérdida de la audición.

- Pérdida auditiva leve, ligera o superficial.
- Pérdida auditiva media o moderada.
- Pérdida auditiva severa.
- Pérdida auditiva profunda, Anacusía o Sordera.



Fig. 3. Persona con discapacidad auditiva.

Desarrollo en la comunicación

En función de las diferencias en el desarrollo, podemos encontrarnos tres grandes grupos.

- Personas que hayan estudiado carreras técnicas o profesionales. La mayoría de ellos tienen en su bagaje la lectura labio facial y el uso de la lengua de signos.
- Personas con trastornos auditivos que no adquirieron la lecto-escritura, pero si la lengua de signos.
- Otro más lo constituyen quienes no adquirieron los elementos mencionados en los grupos anteriores.

2.1.3.3.2 Integración laboral

La mayoría de las personas con trastornos auditivos, son capaces de aprender con facilidad, en muchas ocasiones por imitación. Si reciben el apoyo necesario y se les permite integrar el conocimiento con base en la observación y ejercitación, seguramente tendrán un buen desempeño laboral. En esta misma forma pueden conocer las medidas de seguridad y los riesgos que se deriven del uso de algunas máquinas.

Con frecuencia ellos no han desarrollado habilidades lingüísticas, es conveniente dar un tiempo de acoplamiento para que las personas oyentes puedan comprender

su comunicación oral con mayor claridad, así mismo, darles la posibilidad de leer los labios de quienes les hablan, esto debe hacerse de frente y con un ritmo lento.

Necesitan ayuda para hacer conciencia de los hábitos y la responsabilidad necesarios para un óptimo desarrollo laboral.

La instrucción que se les dé debe ser clara y objetiva y constatar que ha sido comprendida.

Algunas empresas que han contratado a hipoacúsicos han expresado, en base a su experiencia las siguientes ventajas:

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

2.1.3.4 Discapacidad Intelectual

2.1.3.4.1 Características

Las personas con discapacidad intelectual presentan dificultades en su funcionamiento intelectual y para desarrollar destrezas adaptativas esperadas en su edad y en el entorno social en el que viven.



Fig. 4. Persona con discapacidad intelectual.

- Las personas con discapacidad intelectual aprenden más lentamente, pero, una vez aprendida la tarea la realizan con calidad y productividad.
- Pueden presentar problemas para comprender y expresar información a través de la palabra hablada o escrita, sobre todo en el lenguaje abstracto. Requieren de indicaciones con lenguaje claro y conciso.
- Es imprescindible darles a conocer con precisión las normas laborales
- En ocasiones tienen dificultad para establecer juicios, tomar decisiones y resolver problemas en situaciones nuevas.
- Con frecuencia afirman haber entendido las instrucciones, aunque no las comprendan del todo, por lo cual es necesario cerciorarse.
- En cuanto a la comprensión de situaciones sociales sutiles, es necesario explicarles las normas implícitas y especificarles los momentos y la forma como se espera que se comporten.
- Requieren de apoyo para expresar y defender sus puntos de vista.

- Pueden ser fácilmente manejables, por lo que pueden imitar a otros o involucrarse en actividades por invitación de otros.

2.1.3.4.2 Integración laboral

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.

Requieren de periodos de inducción y capacitación más largos que los trabajadores regulares, porque su aprendizaje es un poco más lento. Una vez aprendida la tarea es capaz de realizarla dentro de los parámetros de producción y calidad esperados.

La persona con discapacidad intelectual requiere del apoyo de un supervisor o consejero laboral que le facilite las primeras fases de inducción y capacitación y que se irá retirando en forma paulatina conforme se adapta al ambiente de trabajo.

Las personas con discapacidad intelectual trabajan mejor cuando comprenden lo que se espera de ella y conoce las reglas.

2.1.4 Sólo el 5% de las empresas mexicanas contrata a personas discapacitadas

La falta de cultura organizacional de muchas empresas en México, provoca que la mayoría de ellas no estén dispuestas a contratar a personas con discapacidad. Ante tal problemática los expertos aseguran que es fundamental combatir el rezago educativo que enfrenta este sector de la población. Además, revelan alternativas de empleo para personas discapacitadas.

Pese a que desde hace una década se han implementado políticas que tienen como objetivo alentar a las compañías a incorporar personas con alguna discapacidad a sus planteles, la realidad es que sólo el 5% de las empresas mexicanas está dispuesto a contratar estas personas más vulnerables, explica Mercedes de la Maza, (2014), directora de la Fundación Manpower.

La especialista señaló que muchas firmas no se animan a incorporar a estas personas por causa de que en el país todavía no se cuenta con una cultura organizacional que los integre de una manera efectiva al entorno laboral y productivo. Asimismo, otro gran obstáculo para este sector de la población es que suelen ser víctimas del rezago educativo o la falta de habilidades como el manejo de un segundo idioma, razón por la que entiende fundamental que los centros de enseñanza puedan ofrecer los recursos que ellos requieren, por ejemplo: libros de Braille, interprete de señas, entre otras.

Alternativas de empleo para personas con discapacidad, son muchas las áreas en las que las personas con alguna discapacidad pueden desarrollar su carrera profesional. Según sus habilidades e intereses podrían encontrar la mejor alternativa de empleo.

Por el tipo de investigación realizada, a continuación, presentamos algunas áreas de trabajo en las que se podría explotar todo su potencial.

Servicios de consultoría profesional

Si están interesados en esta industria pueden establecer un despacho u oficina en su hogar o en cualquier espacio que se adapte a sus necesidades.

De esta forma podrán desempeñarse de forma segura mientras realizan actividades acordes con sus conocimientos o experiencia (Universia, 2014).

2.1.5 Los beneficios financieros de contratar a personas con discapacidad

La posibilidad de ocupar diversos tipos de empleados se reconoce cada vez más como un factor importante para mejorar la eficacia, productividad y éxito global de un negocio. Un elemento significativo en el debate de la diversidad, a menudo pasado por alto, es la discapacidad.

En el mundo existen aproximadamente 610 millones de personas con discapacidad, de las cuales 386 millones están en edad productiva y constituyen una proporción creciente de empleados y clientes potenciales.

Para el año 2010, aproximadamente 27% de la población mundial tuvo alrededor de 45 años, la edad más productiva de los seres humanos. Es posible que el número de personas con discapacidad aumente significativamente, hacia el 2030, lo cual puede ser un argumento válido para contratarlas.

La contribución de empleados con discapacidad a la economía de las empresas y de los países es mayor que el costo de los ajustes relativamente baratos que podrían necesitarse para abrir espacios en el mercado de trabajo.

En diversos países, incluido México, un número de empleadores líderes ha demostrado que existen beneficios comerciales al contratar a personas con discapacidad, pero siguen siendo minoría; la exclusión de las personas con discapacidad de los medios sociales, entre ellos el del trabajo, está arraigada en un temor estereotipado y muchas veces infundado a que no sean los empleados idóneos, lo que tiene un impacto negativo en los individuos, produce un costo financiero a la sociedad y afecta la rentabilidad y la competitividad. La discapacidad, por consiguiente, es claramente un problema estratégico a resolver y una oportunidad para cada negocio.

Las personas con discapacidad, al integrarse al mercado laboral, de hecho, coadyuvan al éxito de las empresas, beneficiando de manera global a la sociedad en su conjunto, y construyendo un ciclo poderoso de equilibrio y cohesión social que favorece la competitividad económica.

Todo lo anteriormente expuesto es conocido también como responsabilidad social y las empresas que la ejercen saben que invertir en abrir puestos de trabajo para personas con discapacidad redunda en estímulos financieros y reconocimiento social por su apertura ante la diversidad.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social puso en marcha el Reconocimiento de empresa incluyente, que certifica a las firmas que emplean a personas con discapacidad, permitiéndoles incluir en las etiquetas de sus productos un logotipo que las distingue, lo que redunda en ganancias y prestigio social.

En diciembre de 2002 se publicaron en el Diario Oficial de la Federación reformas a la Ley del Impuesto sobre la Renta, que incluyeron el artículo 222, por medio del cual se establece un estímulo fiscal para los patrones que contratan personas con discapacidad, el cual consiste en la posibilidad de deducir 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores. El beneficio puede ser acreditado ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público al efectuar la declaración anual del impuesto sobre la renta y presentar el Certificado de discapacidad que para tal efecto otorga el IMSS.

En la Ley del Seguro Social el artículo 196 establece que el asegurado que goce de una pensión de cesantía en edad avanzada o de vejez no efectuará las cotizaciones a que se refiere el párrafo segundo del artículo 25 de esta Ley, ni las de los seguros de invalidez y vida cuando reingrese al régimen obligatorio. Esto quiere decir que no cotizará el 1.425% para financiar gastos médicos de pensionados y no pagará el 2.375% que corresponde a cuotas obrero-patronales del seguro de invalidez y vida, lo que puede representar un beneficio económico para el patrón que lo contrata.

En la Ley del Seguro Social el artículo 196 establece que el asegurado que goce de una pensión de cesantía en edad avanzada o de vejez no efectuará las cotizaciones a que se refiere el párrafo segundo del artículo 25 de esta Ley, ni las de los seguros de invalidez y vida cuando reingrese al régimen obligatorio (CONAPRED, 2005).

2.1.6 La participación de la familia en los procesos de integración social y laboral de las personas con discapacidad

La familia es el primer contexto socializador por excelencia, el primer entorno natural en donde los miembros que la forman evolucionan y se desarrollan a nivel afectivo, físico, intelectual y social, según modelos vivenciados. Las experiencias que se adquieren en la primera infancia, de cualquier tipo, y los vínculos de apego que se dan en ella van a estar determinadas por el propio entorno familiar generador de las mismas.

Es la familia quien introduce a los hijos en el mundo de las personas, de los objetos

y de las relaciones que se establecen entre sus miembros, van a ser en gran medida modelo de comportamiento con los demás, al igual que lo va a ser la forma de afrontar los conflictos que se generan en el medio familiar.

Cada familia es un sistema abierto en continuo movimiento, cambio y reestructuración, en busca de la estabilidad y el equilibrio entre todos los miembros que la componen, las familias experimentan cambios cuando nace, crece, se desarrolla o muere algún miembro.

En muchas ocasiones, ante determinados hechos, se producen desadaptaciones; una de ellas surge cuando nace un hijo con discapacidad, el acontecimiento suele ser impactante y repercutirá, probablemente, a lo largo de todo el ciclo vital.

La familia deberá ofrecer oportunidades suficientes para desarrollar aquellas habilidades y competencias personales y sociales que permitan a sus miembros crecer con seguridad y autonomía, siendo capaces de relacionarse y de actuar satisfactoriamente en el ámbito social, de ello se desprende también el decisivo papel que adquieren los adultos cercanos familiares en la educación de los niños, aunque sin olvidar que otras instituciones y medios intervienen igualmente en la educación de las personas.

El nacimiento de un hijo con discapacidad supone un “shock” dentro de la familia., es un duelo del que no es fácil salir; el hecho se percibe como algo inesperado, extraño y raro que rompe las expectativas sobre el hijo deseado. Durante toda la etapa prenatal al nacimiento, lo común es que los futuros padres tengan sus predicciones sobre el hijo; imágenes físicas y características del nuevo ser que se

incorporará al núcleo familiar.

A lo largo de los nueve meses (y en ocasiones, antes ya) esas expectativas se han ido alimentando esperando con ansia el momento del nacimiento.

La confusión y los sentimientos de aceptación, rechazo y culpabilidad se mezclan, la pérdida de expectativas y al desencanto ante la evidencia de la discapacidad, en un primer momento va a ser demoledor; como si el futuro de la familia se detuviera ante la amenaza.

El inesperado diagnóstico de la discapacidad, produce un gran impacto en todo el núcleo familiar; las respuestas y reacciones de la familia cercana a los dos progenitores, abuelos y hermanos van a contribuir a acentuar o atenuar la vivencia de la amenaza que se avecina sobre la familia, surgiendo constantemente las preguntas de los ¿por qué?".

La nueva situación cambia los esquemas de toda la familia y la mayoría de los padres a pesar de tener confirmado un primer diagnóstico, inician un recorrido por distintos especialistas esperando encontrar una valoración diferente o, al menos, más benigna. Algunas de estas familias en sus itinerarios han experimentado sentimientos y actitudes diferentes en función de las informaciones recibidas.

El aturdimiento de los primeros días y semanas deja paso a sentimientos de sobreprotección o rechazo, sentimientos que necesitan ser reorientados. Es en esa fase cuando más ayuda se precisa a fin de que el hijo o la hija sea atendido desde los primeros días, proporcionándole la seguridad y cariño que todo ser humano

necesita en sus primeros meses de existencia, puesto que esos primeros meses son decisivos para el desarrollo del niño.

El periodo de aceptación o no, va a depender de muchos factores; entre ellos, la características emocionales y personales de los progenitores, la dinámica familiar, las relaciones de pareja, los apoyos sociales externos, el orden de nacimiento del recién nacido (si es el primogénito, si es el menor, hijo único entre hermanos o, al contrario, etc.), el nivel sociocultural y económico, etc.

Al respecto, Ajuriaguerra sostiene que:

“las familias que tienen un hijo enfermo reaccionan siguiendo estas pautas de conducta: cuando los lazos familiares son fuertes, el hecho contribuye a la unión, y el hijo o se incorpora en el seno de la familia unida o los lazos padre y madre se estrechan incluyendo al niño; cuando los lazos son débiles tiende a perjudicarlo (Ajuriaguerra, 1980).

Otro factor especial que contribuye a la aceptación o rechazo de un miembro con discapacidad es el estatus social y el medio. Por lo observado, las familias de escasos recursos económicos tienden a aceptar con actitudes positivas la discapacidad que las de clase social alta; y ante todo, la familia con un hijo con necesidades especiales debe desempeñar las mismas funciones que las demás, tareas encaminadas a satisfacer las necesidades colectivas e individuales de cada miembros, aunque sea más difícil de cumplir, pues cuando se trata de atender al hijo con discapacidad, los recursos y apoyos de todo tipo son más necesarios y en la mayoría de los casos, las familias no están preparadas para dar respuesta a las funciones derivadas de las mismas y la carga de trabajo se duplica, principalmente

para los padres o miembros más cercanos.

Todo grupo familiar, independientemente de la existencia de discapacidad en uno de sus miembros, debe pasar por distintas etapas en las cuales se producen incertidumbres y cambios.

Esta situación se agrava más y suelen presentarse difíciles al tener que tomar distintas decisiones con un hijo con discapacidad, principalmente en la edad escolar y en la adolescencia. La duración de estas etapas al igual que su intensidad, es variable cada periodo recoge del que le precede, sus experiencias previas. A lo largo de todo el ciclo vital de las familias, las reacciones y los sentimientos que experimentan aquéllas que tienen un hijo con discapacidad. Al respecto Montse Freixa menciona:

El orden de nacimiento del hijo con discapacidad va a ejercer una influencia importante en la adaptación de los demás, es decir, que los hermanos mayores de la persona con discapacidad son más adaptables socialmente que los más pequeños

Según investigaciones previas, algunos casos estudiados descubren que a medida que los hermanos crecen las dificultades o los problemas pueden aumentar; desde los celos por una menor atención y dedicación de los padres, especialmente de la madre, quien absorbe en los cuidados y demandas del hijo con discapacidad, no dedica tiempo a los otros, hasta la atención de cuidadores, maestros, enfermeros, etc. Parece ser que la relación entre los hermanos es oscilante a lo largo del desarrollo: es más fácil en la infancia, se hace más difícil y tensa en la adolescencia, para volver a ser más estable en la adultez (Freixa, 1993).

Cunningham y Davis (1988), dicen que:

La intervención en familias ante la situación de la discapacidad, las actitudes de los hermanos, como miembros del sistema familiar va a ser determinante para la inserción familiar, escolar, laboral y social (Sorrentinos, 2004).

Está suficientemente demostrado en el grupo en estudio, cómo las expectativas de la familia de las personas con necesidades especiales aumentan el rendimiento de los mismos.

2.2 MARCO REFERENCIAL

En este apartado mencionamos lo que se presenta a nivel mundial acerca de datos estadísticos, e investigaciones que diversos autores han desarrollado y giran en torno a lo siguiente:

2.2.1 A nivel internacional

El contenido de este apartado, se refiere al contexto en que está inmerso el problema de la discapacidad en la infancia y cuál es la situación de la salud en los niños de América Latina y el Caribe.

De manera muy general, se hará un análisis de la vida de los niños en la actualidad y los contextos en que se generan o no se generan las políticas o programas de salud. Se mencionarán también algunos grandes desafíos y propuestas estratégicas.

En América Latina existen aproximadamente 85 millones de personas con discapacidad. Por lo menos tres millones de discapacitados se encuentran en los

siete países que componen el Istmo Centroamericano; esa cifra es superior a la población de algunos países de la Región. Probablemente, más de un cuarto de la población total de la Región se encuentre afectada directa o indirectamente por la discapacidad de familiares, amistades o miembros de la comunidad.

La situación de las personas con discapacidad se caracteriza por extrema pobreza, tasa elevada de desempleo, acceso limitado a los servicios públicos de educación, atención médica, vivienda, transporte, legales y otros; en general, su posición social y cultural es marginada y de aislamiento. Alrededor de 50% de la población con discapacidad en la Región tiene edad para trabajar (entre 2.250.000 y 2.956.000 personas).

Sin embargo, los altos niveles de pobreza y desempleo en la población general, así como la clara relación entre la pobreza y la discapacidad, hacen que la situación de las personas con discapacidad en la Región sea muy grave, ya que la mayoría están desempleadas o excluidas del mercado laboral. Las tendencias demográficas y los indicadores sociales, tales como la pobreza y la salud, indican que el número de personas discapacitadas y los efectos de la discapacidad sobre el individuo, su familia y su comunidad están en aumento.

Las consecuencias generales que la marginación de esas personas tendrá sobre la situación política, económica y social de la sociedad son muy serias. Esa exclusión está inexplicablemente relacionada con la infraestructura política, social y económica de la sociedad.

En consecuencia, las oportunidades de educación, participación social y capacitación, y en consecuencia el sentido de autoestima, para las personas con discapacidad están frecuentemente restringidas.

En toda América Latina y el Caribe, hay una sostenida disminución de la mortalidad infantil, incluyendo a Haití, que tiene la más alta mortalidad en la región. Si se compara con África o Asia (véase figura 5), la posición de nuestra región es bastante buena, sin embargo, la brecha que existe entre los países de baja mortalidad y los de alta mortalidad se mantiene. Lo mismo podríamos observar si hiciéramos un mapa interno de la tendencia de la mortalidad infantil en Chile.

En general, se podría ver que el país tiene una tendencia muy fuerte a la baja, aunque se mantienen brechas con algunas regiones que todavía tienen alta mortalidad, como la Araucanía, por ejemplo. Eso significa que hay inequidad tanto al interior como entre los países, y esa inequidad tiende a mantenerse. La mortalidad, la discapacidad y otros problemas infantiles se comportan de manera semejante en cuanto a las disparidades, como se muestra en la siguiente gráfica:

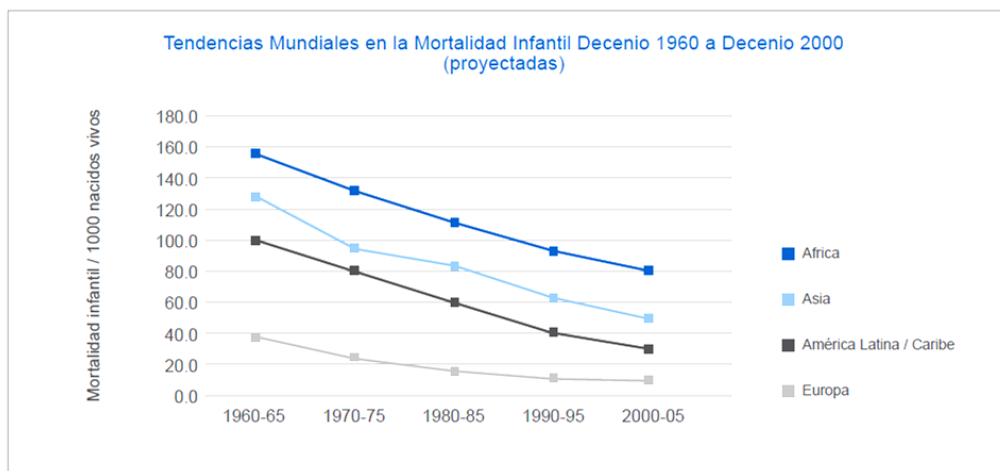
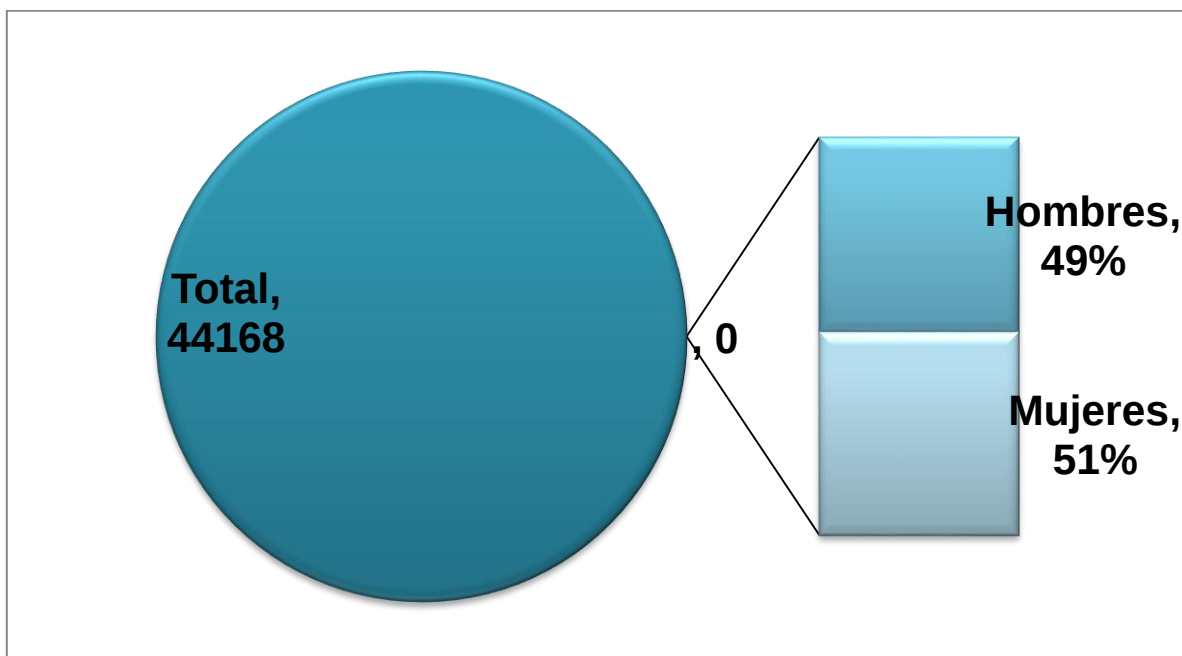


Fig. 5. Tendencias Mundiales en la Mortalidad infantil Decenio 1969 a Decenio 2000.

2.2.2 Contexto Nacional

Población con discapacidad en México

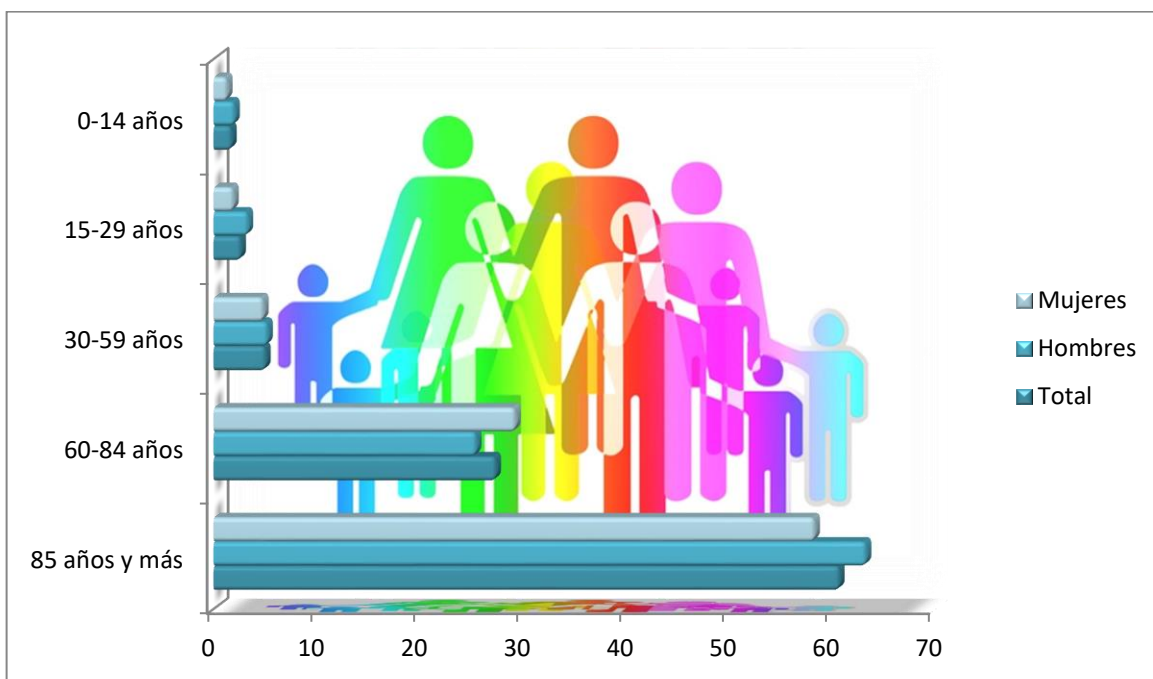


Gráfica 1. Población con discapacidad y su distribución porcentual según sexo.

Uno de los grupos más vulnerable de la sociedad es el que presenta algún tipo de discapacidad. Dadas las dificultades que conlleva la captación de este segmento de la población. Por ello, México adopta para el Censo 2010 la metodología del Grupo de Washington, del cual forma parte.

Este censo, con base en el cuestionario ampliado, identificó 44 168 campechanos con alguna dificultad física o mental para realizar las actividades de la vida diaria.

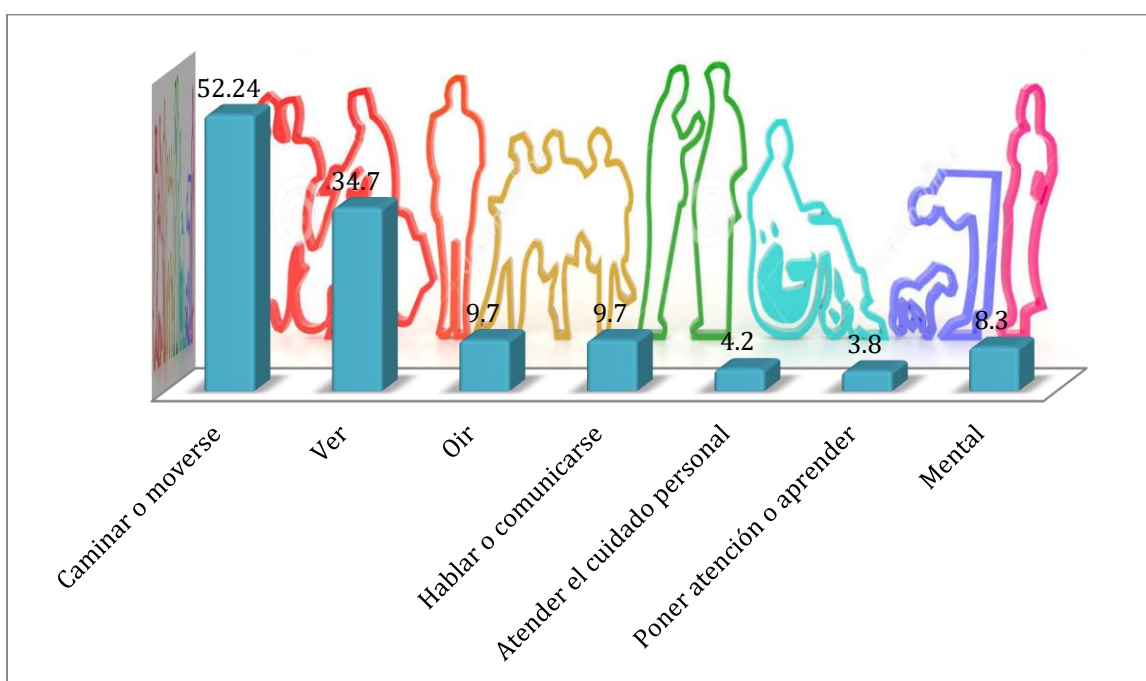
Es importante resaltar que no hay diferencias importantes entre los hombres y las mujeres que se encuentran en esta situación.



Gráfica 2. Porcentaje de población con discapacidad por grandes grupos de edad y sexo.

La posibilidad de padecer alguna limitación física o mental se incrementa con la edad, la población masculina de 15 a 29 años con alguna discapacidad es de 3.3%, mientras que entre aquellos que tienen de 60 a 84 años es de 25.4 por ciento.

Las mujeres, por su parte, presentan un patrón similar, entre las de 60 a 84 años, 29 de cada 100 padece alguna limitación para llevar a cabo sus actividades. Si bien existen diferencias en el porcentaje de hombres y mujeres con discapacidad, éstas no son sustantivas.



Gráfica 3. Distribución porcentual de la población con discapacidad por tipo de limitación.

Nota: La suma de los porcentajes es mayor a 100%, debido a la población que tiene más de una limitación.1 Incluye a las personas que aun con anteojos tenían dificultad para ver.2 Incluye a las personas que aun con aparato auditivo tenían dificultad para oír.

La limitación para caminar o moverse es la discapacidad con mayor frecuencia entre la población residente en el estado de Campeche; por cada 100 personas con

limitaciones, poco más de la mitad se refieren a las de este grupo, el segundo tipo de limitación que más padece la población campechana es la de tener problemas para ver, aunque utilice lentes, la cual representa 34.7 por ciento.

Discapacidad en México y el problema de desempleo

Las personas con discapacidad son el segundo grupo más discriminado (después de los homosexuales) y su contratación es un tabú, pues la mayoría de las firmas no sabe que puede contratarlos o desconoce los beneficios que traen a su organización.

En México, menos de la mitad de los mayores de 18 años que viven con una discapacidad pueden conseguir empleo. De los que obtienen algún tipo de ocupación, 54.1% no tiene ingresos fijos, 18.9% recibe menos de un salario mínimo al mes, 17.9%, de uno a dos salarios mínimos, y solamente 3.5% gana de tres a cinco salarios mínimos, revela el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009- 2012.

Sus bajos salarios se explican por la baja escolaridad. Solamente 3.6% llega a la universidad y 0.3% a posgrado.

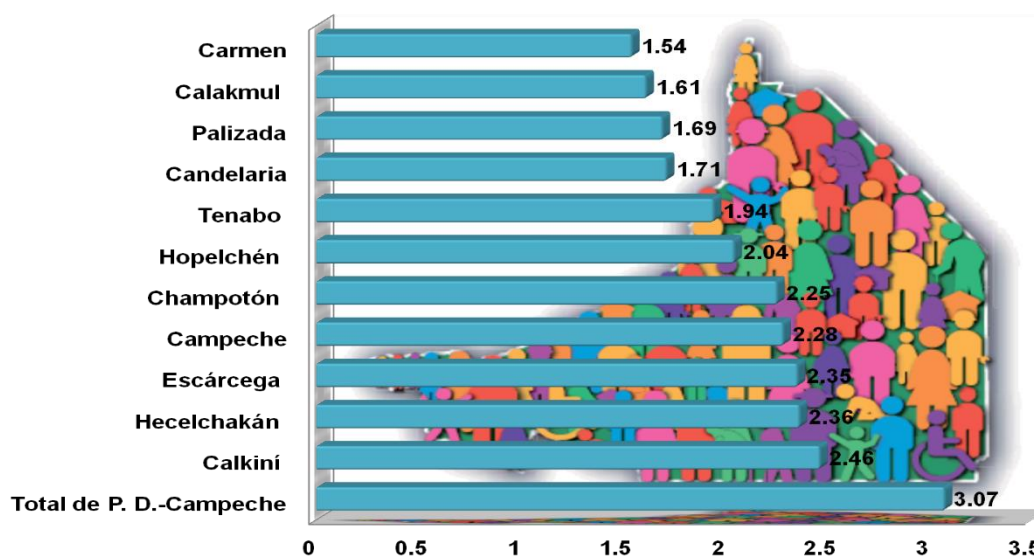
En los últimos años, el gobierno fijó beneficios fiscales para aquellas empresas que les den empleo, y creó en 2005 el sello de empresa incluyente para distinguir a los negocios que les contratan en forma, segura, igualitaria y justa.

Una reforma a la ley del ISR de 2007 estableció una deducción equivalente a 25% del salario pagado a una persona con discapacidad, y volvió deducibles al 100% las inversiones que hagan para adaptar sus instalaciones o sistemas de trabajo.

Según el Centro Panamericano COLABORE, En México existen compañías que encontraron que los empleados con discapacidad tienen niveles de productividad de hasta 100%, mientras que sus compañeros están entre 80 y 90%. Los que se atrevieron ahora buscan la manera de incrementar el porcentaje de personas con discapacidad en su plantilla laboral (Boyoli et al., 2011).

2.2.3 Contexto Estatal

En el estado de Campeche hay una población con discapacidad de:



Gráfica 4. Discapacidad en el estado de Campeche.

Con relación a las políticas públicas relacionadas con la integración social y laboral

2.2.3.1 Esfuerzos de integración social y laboral de personas con discapacidad en el Estado de Campeche

En el estado de Campeche se han realizado esfuerzos conjuntos entre la Secretaría de Gobernación e instituciones públicas y privadas a favor de la integración laboral de las personas con discapacidad. Se pretende formar una Red de Vinculación estatal cuya coordinación estaría a cargo de la STPS, Coadyuva con el DIF estatal, para integrar a personas con discapacidad al ámbito laboral, a través de programas de vinculación, capacitación y autoempleo y lograr la conjunción de acciones de instituciones públicas, privadas y sociales y en la cual participarían, entre otras instituciones oficiales:

El Servicio Nacional de Empleo (SNE)

Sistema integral de la familia (DIF estatal y municipal) a través del CONADIS quien coordina la integración de diversas dependencias gubernamentales que disponen de talleres, insumos y espacios para capacitar a la población en situaciones vulnerables.

El DIF envía a los aspirantes para su valoración dentro del programa Valpar (Sistema para la Valoración de Aptitudes de las Personas con Discapacidad), evaluación que se realiza en el CREE de Campeche.

Mediante dicha valoración, se ofrece a las empresas un mejor perfil de habilidades, aptitudes intelectuales y potencial de desarrollo de sus empleados, pues, es un método práctico que se utiliza para evaluar las capacidades físicas y mentales de

las personas, a fin de determinar a qué trabajo u ocupación se adaptarán mejor y qué entrenamiento físico o educacional debe seguir la persona para desarrollar su potencial en el futuro.

Este sistema de evaluación también permite conocer el potencial de habilidades para el aprendizaje de un oficio o profesión que requiera de alguna destreza psicomotriz.

Del Sector Salud:

- El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- La Secretaría Estatal de Salud (SSA)
- El Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE)
- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (SSSTE)

Del Sector Educativo:

- Los Centros de Atención Múltiple (CAM)
- Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial No. 60, (CECATI)
- Instituto Estatal para la Educación de los Adultos (IEEA)
- Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)
- Instituto de capacitación para el trabajo en Campeche (ICATCAM)
- Programa de Oportunidades de Empleo a través de la Tecnología en las

Américas (POETA)³

- Universidad Autónoma de Campeche (UAC)

Del Sector empresarial:

- La Cámara Nacional de Comercio de Campeche (CANACO)
- Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA)
- Consejo Cordinador Empresarial (CCE), las cuales contratarían a egresados de las distintas instituciones involucradas.

Entre otros logros a favor de la integración laboral de las personas con discapacidad en Campeche existen los Programas de Apoyo que promueve el SNE como son:

***El PIP** (Proyectos de Inversión Productivos), cuyo objetivo es apoyar a las personas en desventaja económica y con interés de crear proyectos viables para lograr la consolidación de empleos dignos. Los proyectos productivos deben establecer las actividades que generarán beneficios económicos, de tal manera que se justifique el uso de los recursos otorgados. El recurso puede ser solicitado en forma individual o grupal, con la finalidad de alcanzar los montos que les permitan adquirir maquinaria, equipos y/o herramientas necesarias para desempeñar la actividad productiva deseada por cuenta propia (General de Empleo, 2008).*

Es importante comentar que gestionar este tipo de préstamos es bastante tedioso, debido a los múltiples requisitos legales que deben presentarse ante los responsables en las oficinas de FONAES, como son en un primer momento: plantear la situación, ver cuáles son los requisitos, hacer el trámite para el pago del asesor, buscar al asesor para elaborar el proyecto, entregar el proyecto, rescatar

³ Este Programa existió en la Unidad UPN 041 del año 2005 al 2013.

los documentos comprobatorios de propiedad, esperar respuesta, entre otras gestiones.

*Por su parte, **El Fondo Campeche**, es un programa cuyo propósito es brindar créditos financieros a las personas que tienen una actividad productiva como: panadería, herrería, taller de costura, tortillería, etc., en tanto que **FONAES** (Fondo Nacional de Apoyo para las Empresas de Solidaridad) es un órgano desconcentrado de la Secretaría de Economía, cuyo propósito es apoyar los esfuerzos organizados de productores indígenas, campesinos y grupos populares-urbanos, personas con discapacidad, para impulsar proyectos productivos y empresas sociales que generen empleos e ingresos para la población, lo cual permite mejorar sus condiciones de vida y propicia el arraigo en sus comunidades de origen (Fondo Campeche, 2008).*

La ventaja de estos préstamos es que se estipula un convenio para la devolución del dinero, el solicitante designa la tarifa que pagará de manera mensual de acuerdo a sus posibilidades y al término de su devolución puede obtener otro préstamo por la misma cantidad.

Como puede verse, todo es cuestión de perseverancia y mucha constancia, no desfallecer en los primeros intentos, pues hay quienes inician el trámite y después de dos o tres vueltas se desesperan y no vuelven; pues todo ello implica gastos en copias y transporte ya que, por su situación de discapacidad, requieren utilizar taxis para su movilización y otros gastos.

El Gobierno Federal, en coordinación con el Sistema Nacional DIF, ha emprendido algunas acciones destinadas para el fortalecimiento de la integración social y laboral de las personas con discapacidad como son: la creación del CODIS, éste se estableció en el 2001, quedando como coordinador a nivel nacional de las políticas,

estrategias y acciones en materia de discapacidad el DIF, el acuerdo de creación disponía que el consejo invitara a sus sesiones representantes de organizaciones sociales de reconocido prestigio, como lo son: el Sector Salud, Comunicaciones y Transporte, Secretaría de Desarrollo Social, Secretaría de Educación Pública, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, entre otras. Es de esta forma que el Sistema Nacional DIF coordina, en los ámbitos federal, estatal y municipal, la participación de las mencionadas organizaciones sociales. Otro de los apoyos son los que brindan algunas instituciones como lo son:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social de las Personas con Discapacidad (ORPISPCD), a través del Ing. Víctor Hugo Flores Higuera, titular de esa oficina propuso el proyecto:

“Centros de integración Laboral para las Personas con Discapacidad. Los objetivos del mismo proyecto son: fortalecer el trabajo realizado por los Centros de Atención Múltiple “CAM, implantado por la Secretaría de Educación Pública que ofrecen capacitación laboral, con el fin de brindar orientación a los alumnos mayores, después de los catorce años y personas externas (Verdugo, 1998).

En San Francisco de Campeche, con la intención de garantizar la efectividad de los derechos e integrar socialmente a todas las personas, aún las que presentan alguna discapacidad, no quede segregada de ninguna actividad cultural, social y laboral, se retoma este proyecto principalmente en las escuelas regulares con los especialistas de la USAER y en los CAM.

Mientras los niños con problemas de discapacidad son atendidos por profesores y

especialistas en sus respectivos horarios, los padres toman clases de alguna manualidad (corte y confección, repostería, belleza, bordado, panadería, entre otros), por lo que ambos aprovechan el tiempo.

2.3 MARCO CONTEXTUAL

La investigación se realizó en CCEC y el Restaurante “La vida es bella de la entidad San Francisco de Campeche, Campeche.

El problema de la relación discapacidad-inclusión laboral en Campeche.



En el Consejo Coordinador Empresarial de Campeche (CCEC), Organismo que representa y coordina las diversas Cámaras, Colegios y Asociaciones de la Ciudad de San Francisco de Campeche; encargado de proveer servicios de representación, apoyo de las gestiones, defensa de sus intereses y capacitación adecuada a los diferentes organismos empresariales a los cuales sirve para lograr su bienestar, contribuyendo de esta forma con el desarrollo regional, mediante la promoción de proyectos de inversión y la difusión de sus principales acciones hacia la comunidad.

Sus servicios cumplen consistentemente con los requisitos establecidos por los organismos afiliados; siendo los adecuados para lograr la satisfacción de sus necesidades y expectativas.

El CCEC, fue conformado en el mes de junio del año 1987 integrado originalmente por siete organizaciones empresariales como resultado de la búsqueda de una asociación que agrupara a los diferentes órganos empresariales y motivadas por la necesidad imperiosa de sumar esfuerzos aislados que realizaban estas organizaciones en apoyar y defender los intereses de la libre empresa, la cual sufría los empates de las políticas gubernamentales de carácter estadísticas y monopólicas.

Así que después de numerosas reuniones efectuadas con la CANACINTRA delegación Campeche, CMIC delegación Campeche, CANACO ServyTur delegación Campeche, Centro Empresarial de Campeche, Cámara Nacional de la Industria Restaurantera y Alimentos Condimentados delegación Campeche y por último la asociación de Hoteles y Moteles de Campeche, A.C. representadas por los señores Manuel de la Peña Lanz, Ing. Román Espínola Toraya, Candelario Flores Alcocer, Ing. Eduardo de la Peña Lanz, manual A. Cervera Zubieta, Noé Valladares Reyes y Francisco Moreno Bernés, respectivamente culminaron el proyecto de estatutos sociales mediante los cuales se rige dicha persona moral, después de alrededor de ocho años (24 de Noviembre de 1995), de constantes reuniones, operaciones y contando actualmente con dieciséis órganos empresariales se acodó formar el primer proyecto de estatutos sociales y darles validez jurídica a este Consejo constituyendo una Asociación Civil dándole nacimiento oficial de acuerdo con la estipulaciones contenidas en el Código Civil del Estado de Campeche.

En su nacimiento se conformó por dieciséis organismos, los cuales delinearon el plan de acción y los estatutos que rigen a la fecha, con el paso del tiempo diversos organismos como Cámaras, Colegios, y Asociaciones de la Ciudad de Campeche se adhieren al CCE con el fin de cumplir un objetivo común.

Se presenta a continuación una relación con los nombres de los Ex presidentes el Consejo Coordinador y el periodo en que fungieron como Presidente:

EXPRESIDENTE	PERIODO
Sr. Francisco Moreno Bernés	1988
Arq. José Elías Selem Ferrer	1988
Ing. Ramón Espínola Toraya	1989
Ing. Eduardo de la Peña Lanz	1989
Ing. Edilberto Buenfil Montalvo	1990
Sr. José Bencomo Peón	1990
Sr. Noé Valladares Reyes	1991
Sr. Oscar Flores Alcocer	1991
Lic. Jorge Baqueiro Cáceres	1992
Ing. Rodolfo Ceballos Esponda	1992
Lic. Nelson Gallardo Ordoñez	1993
Ing. Carlos Ortiz Lanz	1993
Lic. Arturo May Mass	1994 – 1995
Arq. Jorge Luis Gonzáles Curi	1995 – 1996
C.P. Carlos Rodríguez Cambranis	1996 – 1997
Lic. Carlos Sánchez Palma	1998 – 2000
Ing. Armando Toledo Yamil	2000 – 2002

Lic. Roberto Sales Rosado	2002 – 2004
Lic. Alejandro Azar Pérez	2004 – 2006
C.P. Rafael Castilla Azar	2006 – 2009
Ing. Rogelio Hoil Canul	2009 – 2012
Profra. Esperanza Ortega Azar	2012 – 2014
Lic. Carlos Gustavo Rodríguez Valle	2014 – a la fecha

Domicilio y Ubicación

Manzana E-3 calle Arturo Shields Cárdenas

Lote 1. C.P. 24010, Colonia Guadalupe, San Francisco de Campeche, Campeche,

Teléfono: (01 981) 81 198 90

Organización

Misión.

Promover cambios para generar riqueza y calidad de vida, a través de la representación, coordinación, promoción y sinergia, con responsabilidad social del esfuerzo empresarial de la entidad.

Visión.

Ser el organismo líder del sector privado, que estimule el sentido de unidad entre sus asociados, que contribuya a impulsar el desarrollo económico y social del Estado. El cual cuenta con 25 trabajadores distribuidas en sus distintas áreas.

Valores

Honor: Cumplimos nuestros acuerdos y construimos junto con otros.

Equipo: Hacemos sinergia positiva con otros para multiplicar esfuerzos y alcanzar resultados.

Confianza: Ser y Hacer desde una base de integridad.

Rentabilidad: Perseguimos resultados para alcanzar el crecimiento y fortalecimiento de todos.

Calidad: Creemos y Creamos desde nuestra cultura un nuevo Modelo Campechano.

Servicio: Crecemos cuando trabajamos juntos, crecemos cuando trabajamos para todos.

Efectividad: No solo queremos ser productivos, buscamos ser SUPERIORES, excelentes.

Persona: Seres humanos sirviendo con pasión y nunca herramientas de trabajo.

Estructura Orgánica del Consejo Directivo

Presidente, Vicepresidente, Secretario, Tesorero, Vocal de Evaluación y Seguimiento, Comisario y Comisión de honor.

Organigrama general de la empresa

Organigrama general del Consejo Coordinador Empresarial

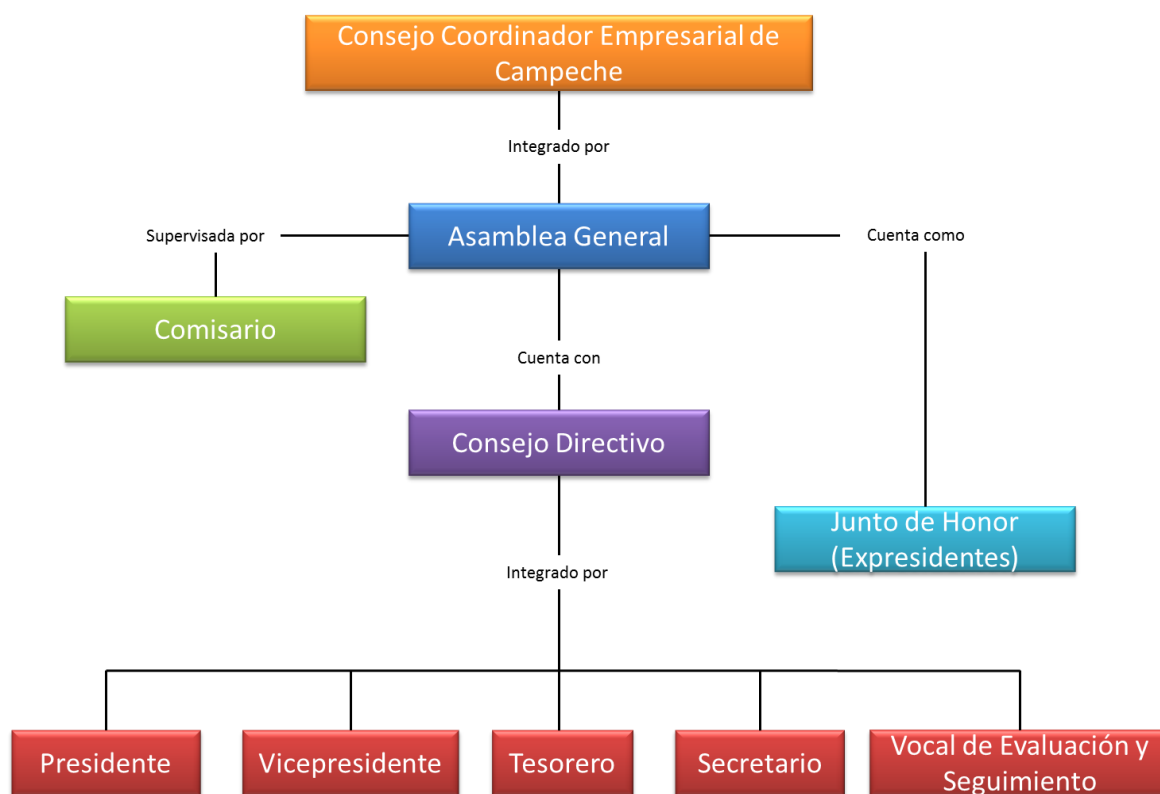


Fig. 6. Organigrama de la empresa CCE Campeche.

Servicios que presta

Representa y coordina las diversas Cámaras, Colegios y Asociaciones del estado de Campeche a excepción del Municipio de Carmen el cual cuenta con su propio CCE.

Encargado de proveer servicios de representación, apoyo de las gestiones, defensa de sus intereses y capacitación adecuada a los diferentes organismos empresariales a los cuales sirve para lograr su bienestar.

Dentro de los Organismos que participan en el CCEC están:



**CÁMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACIÓN
(CANACINTRA)**

Dirección: Av. M. Lavallo Urbina X Calle Ricardo Castillo Oliver

Área Ah-Kim-Pech, San Francisco de Campeche, C.P. 24010



**CÁMARA NACIONAL DE COMERCIO, SERVICIO Y TURISMO DE CAMPECHE
(CANACO SERVYTUR)**

Dirección: Av. Central nº.27 San Francisco de Campeche, Campeche.



CENTRO EMPRESARIAL DE CAMPECHE (COPARMEX)

Calle 10 # 145. Barrio de Guadalupe.



CÁMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN (CMIC)

Dirección: Av. Ma. Lavallo U. Mza. J Lote 4 San Francisco de Campeche.



**CÁMARA NACIONAL DE LAS INDUSTRIAS PESQUERA Y ACUICOLA
CAMPECHE (CANAINPESCA)**

Dirección: Calle 10 N.- 328 San Román



ASOCIACIÓN DE HOTELES Y MOTELES DE CAMPECHE

Mza. E 3 Lote 1, Calle Arturo Shields Barrio de Guadalupe



PROFESIONALES INMOBILIARIOS DE CAMPECHE, A.C.

Dirección: Av. Aviación n.- 84 entre Avenida Hidalgo y Héroes de Nacozari Col. Huanal.



ASOCIACIÓN GANADERA LOCAL DE CAMPECHE

Dirección: Ave. Prolongación Héroes de Nacozari Local 1 a un Costado de la Gasera. China C.P. 24520.



CÁMARA NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN DE MASA Y TORTILLAS

Dirección: Calle 106 N.- 9 x 14, Santa Lucia.



CÁMARA NACIONAL DE AUTOTRANSPORTE DE CARGA (CANACAR)

Dirección: Av. Agustín Melgar Núm.- 2-B por C. 12 Col. Kanisté



COLEGIO DE ARQUITECTOS DE CAMPECHE

Dirección: Av. Román Piña Chan Mza. F 2 entre Gerónimo Poster y Avenida Miguel Alemán.



UNIÓN GANADERA REGIONAL GENERAL DEL ESTADO DE CAMPECHE (UGRC)

Dirección: Calle 26x 53 s/n col. Esperanza C.P. 24350 Escárcega, Campeche.



COLEGIO DE CONTADORES PÚBLICOS DE CAMPECHE

Dirección: Calle Francisco Field Jurado Mza. 1 Lote 7 entre Av. Fundadores y Ricardo Castillo Oliver, Área: Ah-Kim-Pech.



ASOCIACIÓN AGRÍCOLA LOCAL DEL SUR DE CAMPECHE

Dirección: Km 156 Carretera Villahermosa, Escárcega. Palizada, Camp. C.P. 24200
Domicilio Postal Apdo. Postal n.- 32 Emiliano Zapata, Tab. 86981.



ASOCIACIÓN AGRÍCOLA DEL CENTRO DE CAMPECHE

Dirección: Calle Arturo Shields Cárdenas Mza. E Lote 16 Zona Ah-Kim-Pech.



DESARROLLO EMPRESARIAL DE CAMPECHE (DECAM)

Dirección: Calle Arturo Shields Lote 1,2 y 3 entre Joaquín Clausell y calle s/n.



FUNDACIÓN AVANZA CAMPECHE

Dirección: Calle Arturo Shields Lote 1,2 y 3 entre Joaquín Clausell y calle s/n.



CAMPECHE UNIDO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL RESTAURANTERO

A.C. (CUDIR)

Dirección: Calle 5 #19 por 2 col. Lázaro Cárdenas.



ASOCIACIÓN MEXICANA DE PROFESIONALES INMOBILIARIOS

Dirección: Calle Tierra #9 mza.11 entre Júpiter y Saturno, Fraccionamiento

Valle del Sol.



COLEGIO DE INGENIEROS CIVILES DE CAMPECHE

CALLE 10 # 329 SEGUNDO NIVEL LOCAL 6 EDIFICIO SAN IGNACIO ENTRE
59 Y 61 COL., CENTRO.

El CCE de Campeche es un organismo que se ha comprometido a ejercer la RSE en todas sus áreas operativas y funcionales, así como en gestionar programas para impartirla a la sociedad empresarial y general.

Es necesario que los empresarios y emprendedores de Campeche adopten una postura activa y responsable en torno al impacto de sus operaciones.

Esta cultura es una forma de hacer negocios que le garantiza mayor sostenibilidad a lo largo del tiempo a la empresa y crecimiento económico.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es el rol que le toca jugar a las empresas a favor del Desarrollo Sostenible, es decir, a favor del equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente ya que este equilibrio es vital para la operación de los negocios. Las empresas deben pasar a formar parte activa de la solución de los retos de la sociedad, por interés propio de tener un entorno más estable y próspero.

El objetivo principal que persigue la responsabilidad social empresarial radica en el impacto positivo que estas prácticas generen en los distintos ámbitos con los que una empresa tiene relación, al mismo tiempo que contribuya a la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

Es el empleo integrado en empresas normalizadas de personas con discapacidad, es decir, 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.

Restaurante **La Vida es Bella**

Es un taller de comida, creado por un grupo de padres (adultos mayores), que tenían la necesidad de buscarles un futuro a sus hijos, que ya habían cruzado la etapa de adolescencia, y se estaban haciendo mayores (personas con discapacidades), para ellos es importante darles el apoyo, y confiar en que ellos pueden realizar las cosas y ser más independientes, siempre y cuando contarán con el apoyo y respaldos de sus familiares, por eso fomentaron este taller fomentar el auto empleo para sus hijos.

Domicilio y Ubicación

Bocadillos Gourmet **“La vida es bella”** fue constituida como persona física, y registro RFC GOSL531114M63, ubicada en Calle Coahuila No. 128, Colona Santa Ana, Campeche, Campeche

Misión.

Cocinar bocadillos gourmet para empresas y clientes en grandes cantidades o de manera unitaria, buscando siempre la satisfacción total de los mismos a través del servicio, la calidad de nuestros productos y precio accesible.

Visión.

Ser una empresa reconocida en el municipio de Campeche por la calidad y precio de los productos y servicios ofrecidos.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Estudios.

En este estudio se realizó una investigación de tipo documental descriptiva.⁴

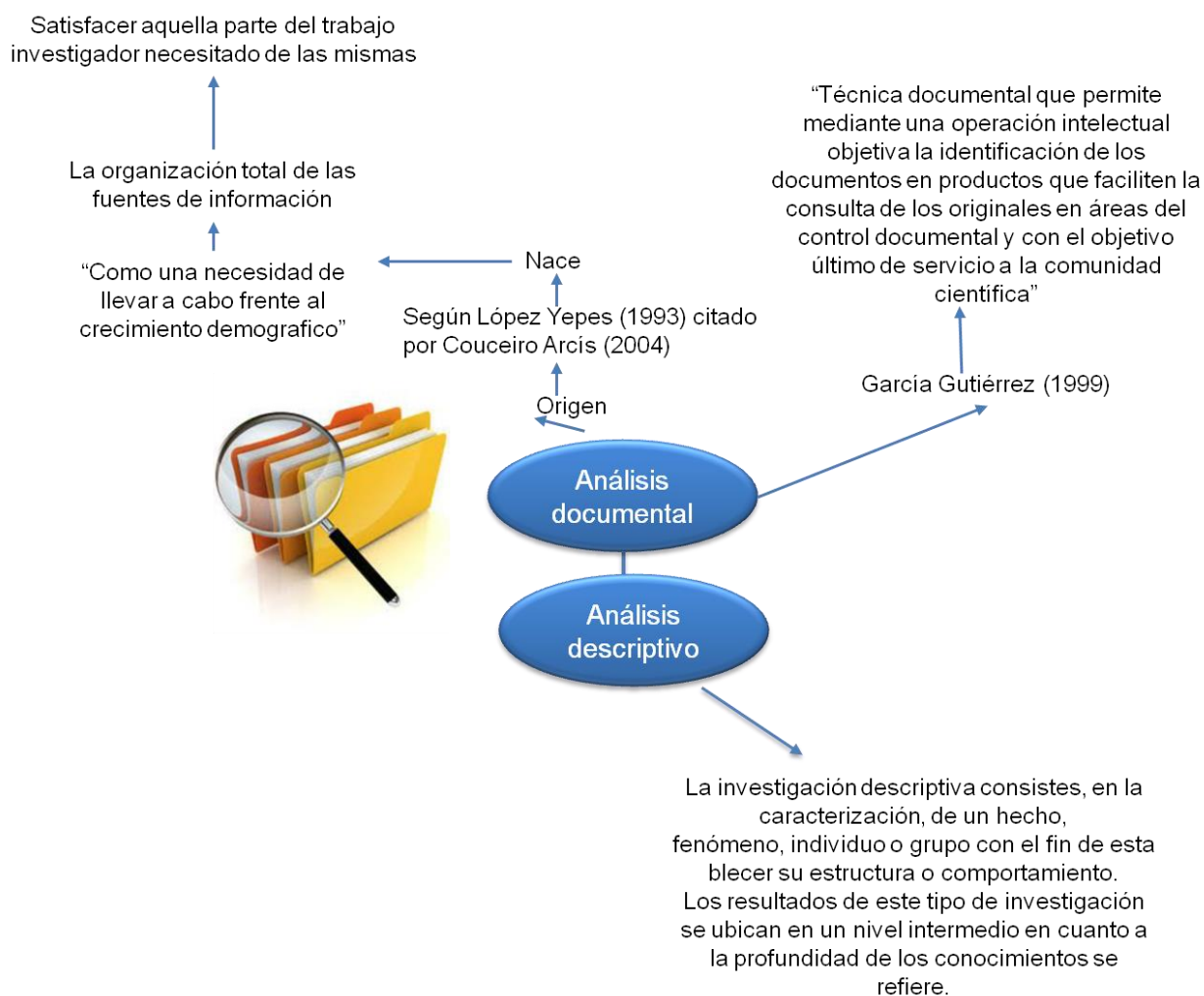


Fig. 7. Método de investigación.

⁴ El cual se explica en: Sierra Guzmán Martha Patricia. **Tipos más usuales de Investigación.** https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/tipos_investigacion.pdf

Y se realizó con el enfoque metodológico, del estudio de caso. Llevar a cabo un estudio exhaustivo de una persona con discapacidad y su contratación en empresas mexicanas y los beneficios que obtiene estas empresas.

La investigación cualitativa, sobre todo cuando es un estudio de caso, consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables, además, incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos y reflexiones, tal y como son expresadas por ellos mismos.

Se llevó acabo con dicho enfoque (estudio de casos), porque se particularizó la descripción e interpretación de las acciones situaciones de un grupo de personas con discapacidades diferentes para lograr su integración social y laboral; y de un grupo de empresas y sus beneficios que obtiene al contratar personal con discapacidades; en la localidad de San Francisco de Campeche.

El estudio hace énfasis en lo cualitativo, con un corte descriptivo; método de investigación que tiene por objeto comprender las conductas sociales de pequeños grupos o de individuos concretos, a través de la observación, convivencia y registro de la población.

En los estudios cualitativos se sigue un diseño de investigación flexible en donde el investigador ve al escenario como un todo, no en partes, retomando su pasado

hasta llegar al presente y trata de comprender a las personas dentro de su propio contexto, Dice Taylor:

“Si estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal y a experimentar lo que ellas sienten en sus luchas cotidianas en la sociedad, aprendemos sobre conceptos tales como belleza, fe, dolor, sufrimiento, frustración y amor, cuya esencia se pierde al utilizar otros enfoques investigativos” (Taylor et al., 1990).

3.2 Ubicación y tiempo de estudio

La mayoría de las personas con discapacidades, viven en una situación difícil, ya que no es fácil su integración en la sociedad, y que sean vistos capaces de poder realizar las cosas por ellos mismos, sobre todo que sean capaces de desenvolverse en un área laboral.

Se realizó en empresas las cuales son, CCEC, Negocio de Comida: La vida es bella y Restaurante Los Casitos de la localidad San Francisco de Campeche, que aplican el empleo para personas con discapacidades. Periodo de observación de ocho meses (marzo 2015 - agosto de 2015).

3.3 Sujetos participantes

La población de estudio quedó conformada por dos grupos: un grupo de personas con discapacidades empleados de las empresas, que logran su integración social y laboral; quienes viven en las colonias de la ciudad, dependen de familias con un nivel económico bajo. Un grupo de empresas Campechanas que obtendrán

beneficios al generar empleos para personas con discapacidades. Hombres y mujeres de 25 a 45 años.

3.4 Muestra

1. Consejo Coordinador Empresarial
2. Negocio de Comida La Vida es Bella

3.5 Instrumentos para acopio de información

En la investigación cualitativa se utilizan técnicas de recogidas de datos, estudios de casos, las entrevistas, historia de vida, la observación participante, fotografías, videos, grabaciones, etc. Los cuales sirvieron de apoyo para tal caso.

Para efectos de este trabajo, la información se obtuvo por medio de la convivencia, observación y registros tomados durante la aplicación de la técnica “historias de vida”; que para Taylor: es: *una descripción de los acontecimientos y experiencias importantes de la vida de una persona, o alguna parte principal de ella (Taylor et al., 1990).*

En esta investigación se usaron como instrumento de recolección de datos la entrevista y cuestionarios que se define como un conjunto de preguntas debidamente estructuradas, con un orden técnico y de carácter científico, debido a que todo el cuestionario debe constituir una pieza ordenada y sistematizada que

pretende obtener datos que permitirán cumplir con los objetivos de la investigación. Este instrumento contiene respuestas que busca medir en la población o el encuestado, una actitud, tendencia o criterio.

Se elaboraron cuestionarios para personas con discapacidades, cuestionarios para empresas Campechanas, y algunas entrevistas semiestructuradas con estos dos grupos de enfoque, uno para los familiares de las personas con discapacidades y otro para instituciones que apoyaran a las empresas que contratan a personal con discapacidad, y su opinión de este estudio.

La técnica: historia de vida, fue aplicada así mismo, a las personas con discapacidad, familiares, comentarios de sus amigos y vecinos, etc. Otros datos fueron tomados de la Revista Manos amigas, editada en el Centro Regional de Recursos de Información y Orientación CREO-Campeche), para impulsar la Integración Educativa de las Personas con discapacidad con o sin necesidades educativas especiales.

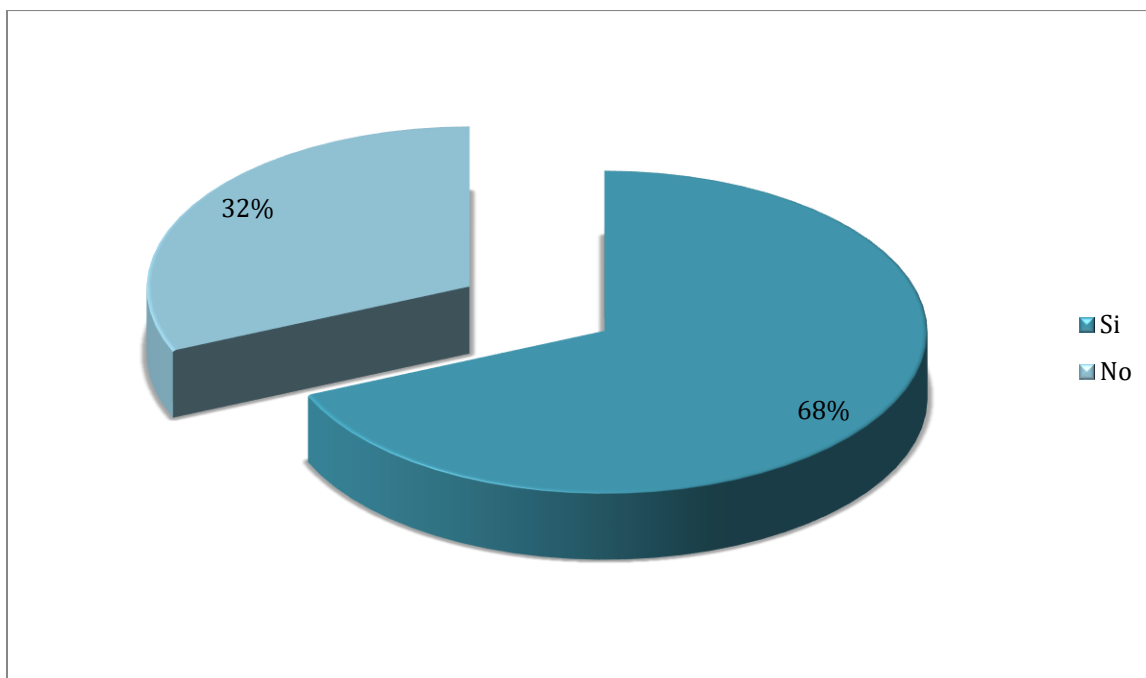
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y PROPUESTA DE ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

4.1 Resultados y Discusión

A continuación, se presentan los resultados obtenidos para el total de empresas encuestadas el CCEC y el Negocio de Comida la vida es bella. Las empresas que encuestadas en este bloque deben tener al menos a un 2% de personas con discapacidad contratadas. Mostramos a continuación un diagrama de sectores donde podemos observar que porcentaje de las empresas encuestadas tienen al menos a un empleado discapacitado contratado.

¿Tiene contratadas en su empresa personas con algún tipo de discapacidad?

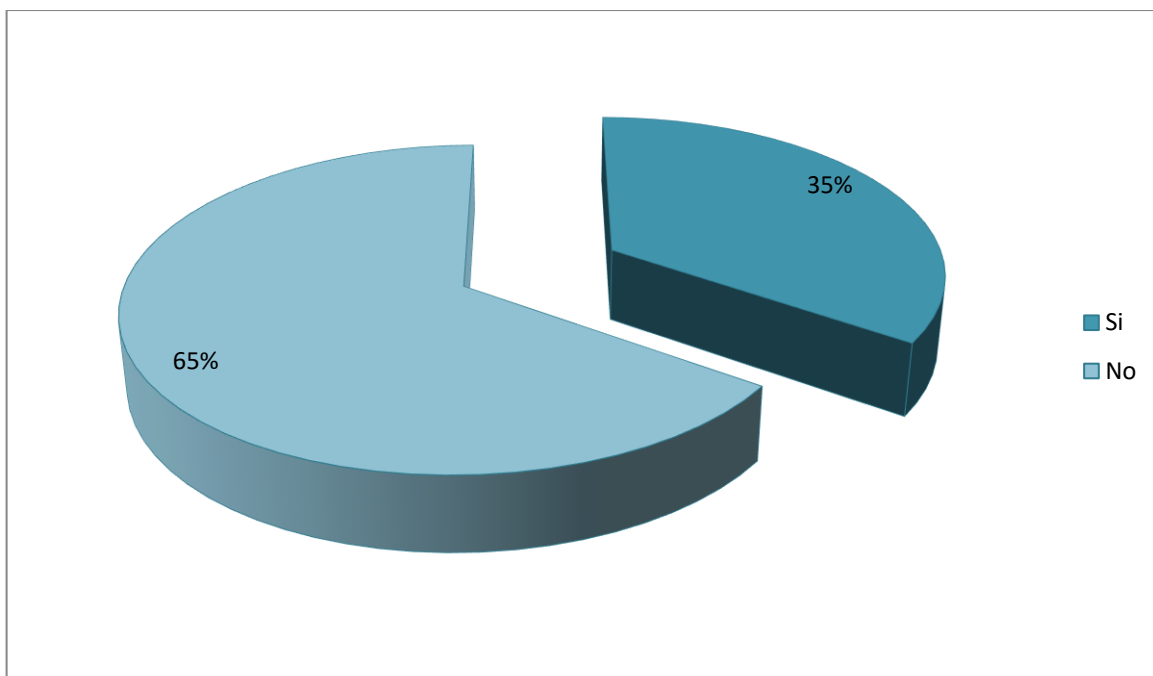
El 68,5% sí tienen contratadas al menos a una persona con discapacidad frente a un 31,5% en las que ninguno de sus empleados figura como persona con discapacidad.



Grafica 5. Personas con discapacidad contratada.

¿Cumple el mínimo de discapacitados contratados?

El 34,6% de las empresas sí tienen con tratados al menos a un 2% de personal con discapacidad. Esto no quiere decir que el 65,4% no esté cumpliendo con esta Ley ya que pueden estar acogidas a medidas alternativas.



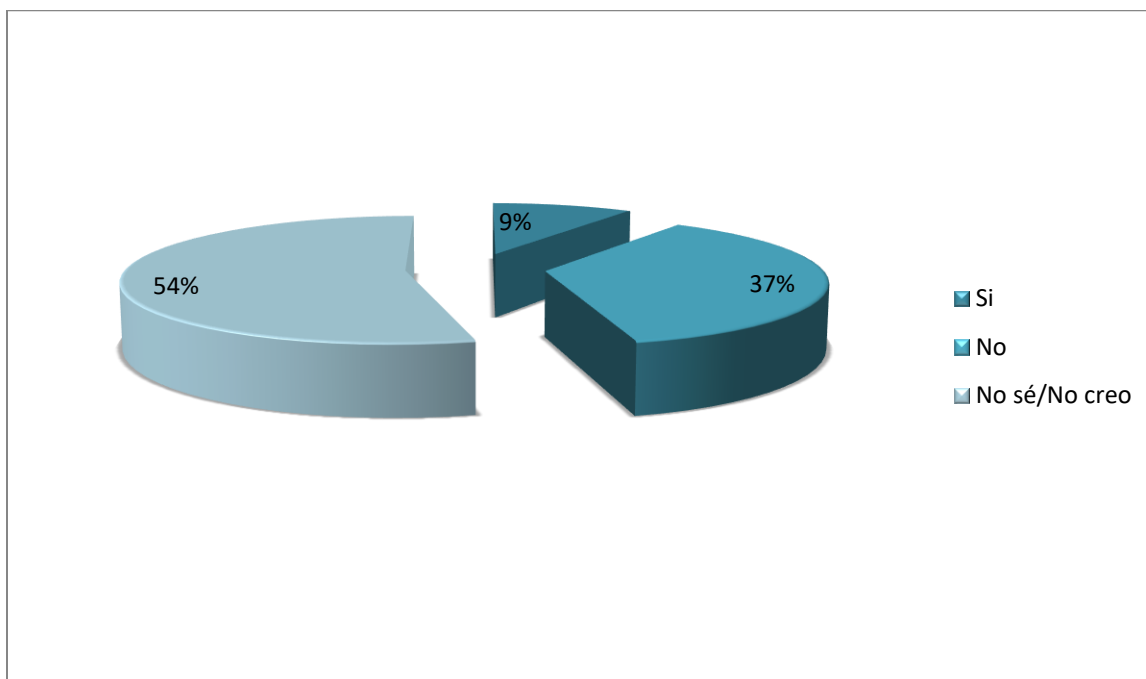
Grafica 6. Representación de la cantidad de personas con discapacidad empleadas.

Resulta interesante detectar el número de empresas que tienen conocimiento de la **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad** por la que se ven afectadas con la finalidad de localizar el grado de difusión que se le ha prestado a ésta. El siguiente diagrama de sectores muestra el porcentaje de las empresas que conocen la **Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad**. No se ha preguntado por el nivel de profundidad en este conocimiento, sino tan solo si tienen constancia de su existencia.

¿Tiene contratados centros especiales de empleo?

De las empresas encuestadas el 9,4% afirmó sí tener contratados centros especiales de empleo, un 36,6% declaró no tener contratada esta medida mientras

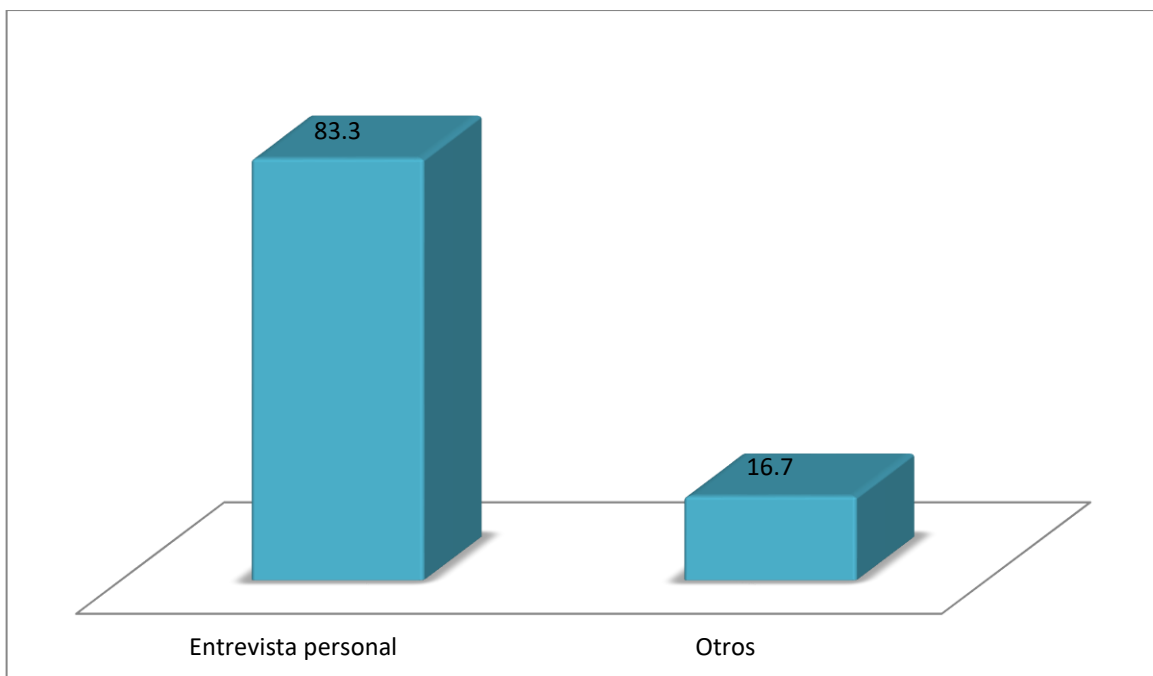
que un 53,9% no contestó a esta pregunta, bien alegando no tener conocimiento acerca del tema o por optar por la opción de no respuesta.



Grafica 7. ¿Tiene contratados centros especiales de empleo?

¿Cómo es el acceso más común de una persona nueva a su empresa?

El método más común por el que un empleado accede al puesto de trabajo dentro de las empresas encuestadas es mediante la realización de una entrevista personal, un 83.3% lo hizo mediante este cauce, mientras que un 16,7% fue de otra forma.

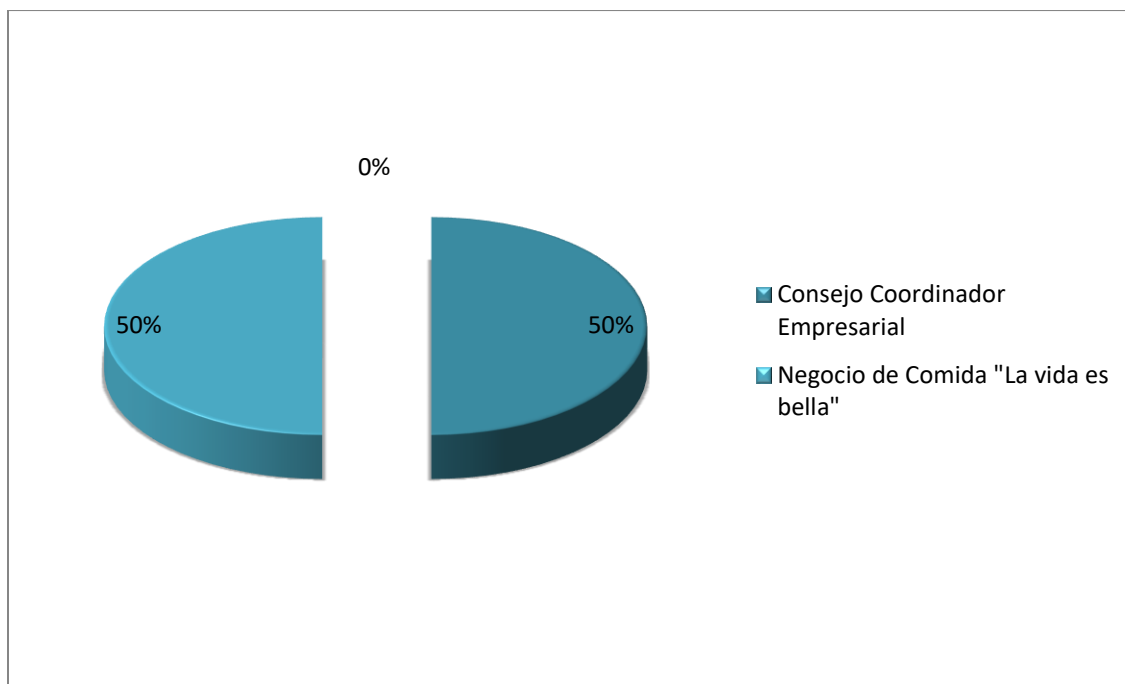


Grafica 8. Tipo de acceso a la empresa.

Los siguientes datos están referidos a aquellas empresas encuestadas que no tienen contratadas a personas con discapacidad. Representamos a continuación la distribución de las empresas según manifiestan tener motivos o no para no tener contratados a discapacitados.

¿Existe alguna razón para que no tenga contratadas a personas con discapacidad?

El 100% de las 2 empresas encuestadas tienen más de 1 empleado con discapacidad, aseguran no tener motivo alguno para no hacerlo.

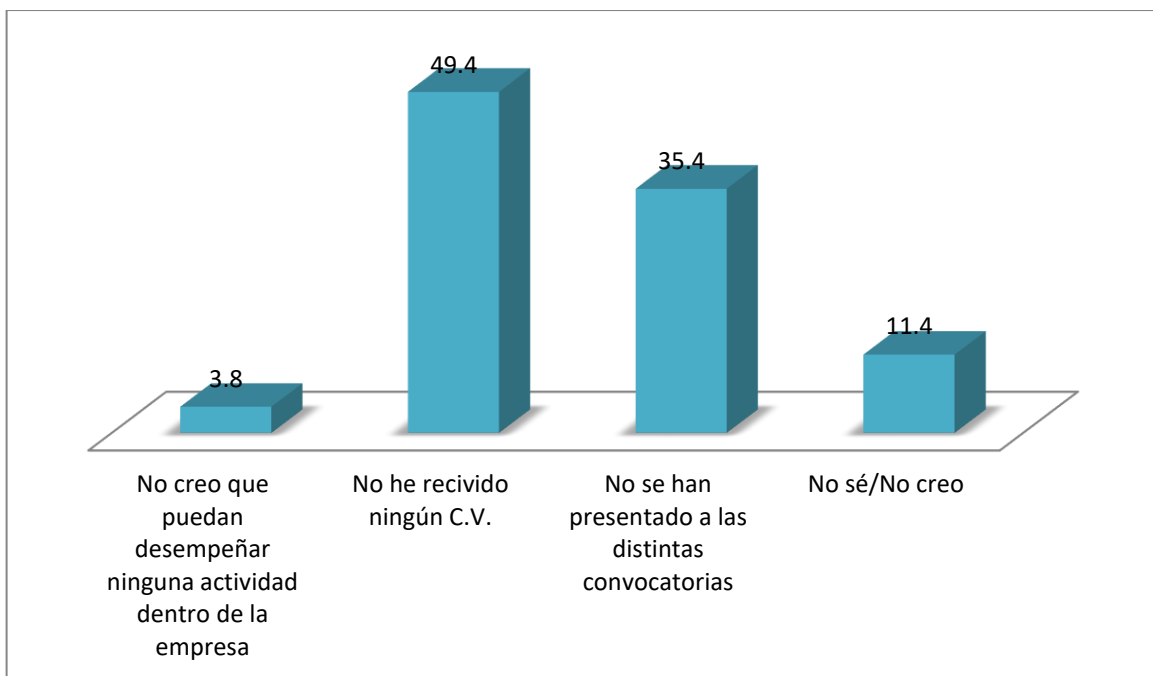


Grafica 9. Porcentaje de empleados con discapacidad en CCE, La vida es bella.

El siguiente diagrama de barras muestra las respuestas dadas por el total de estas empresas, ante la pregunta de las razones que hacían que no se decidieran a contratar a discapacitados.

Razones por las que no contratarían a personas con discapacidad

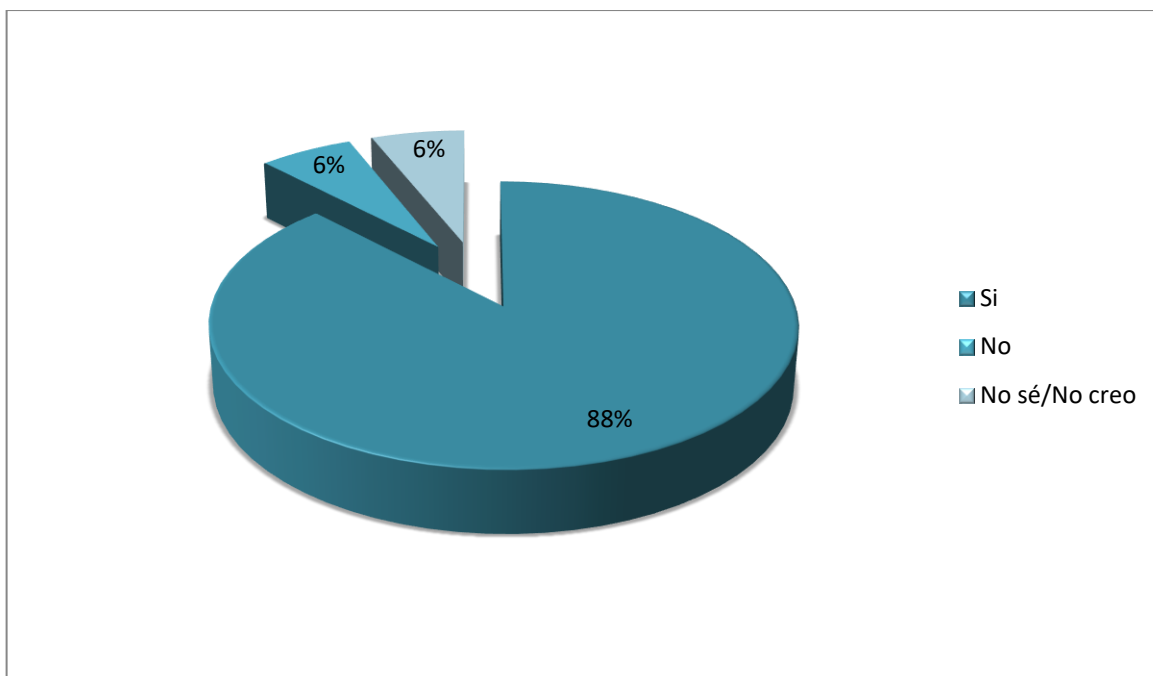
El 49,4% de las empresas dicen no tener contratadas a personas con discapacidad por no haber recibido C.V. de personas interesadas en formar parte de la empresa. Un 35,4% manifiestan como causa a la ausencia de personas con discapacidad, la no presentación de las mismas a las convocatorias de oposición para cubrir las plazas reservadas por ley para este colectivo.



Grafica 10. Razones por las que no contratarían a personas con discapacidad.

¿Algunos de los puestos de trabajo de su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?

El 87,8% de las 2 empresas encuestadas sí creen tener puestos de trabajos que puedan ser desempeñados por personas con estas características. Solo un 6,1% afirma tener actividades pocas actividades dentro de su empresa que pueda ser desempeñada por personas con discapacidad.

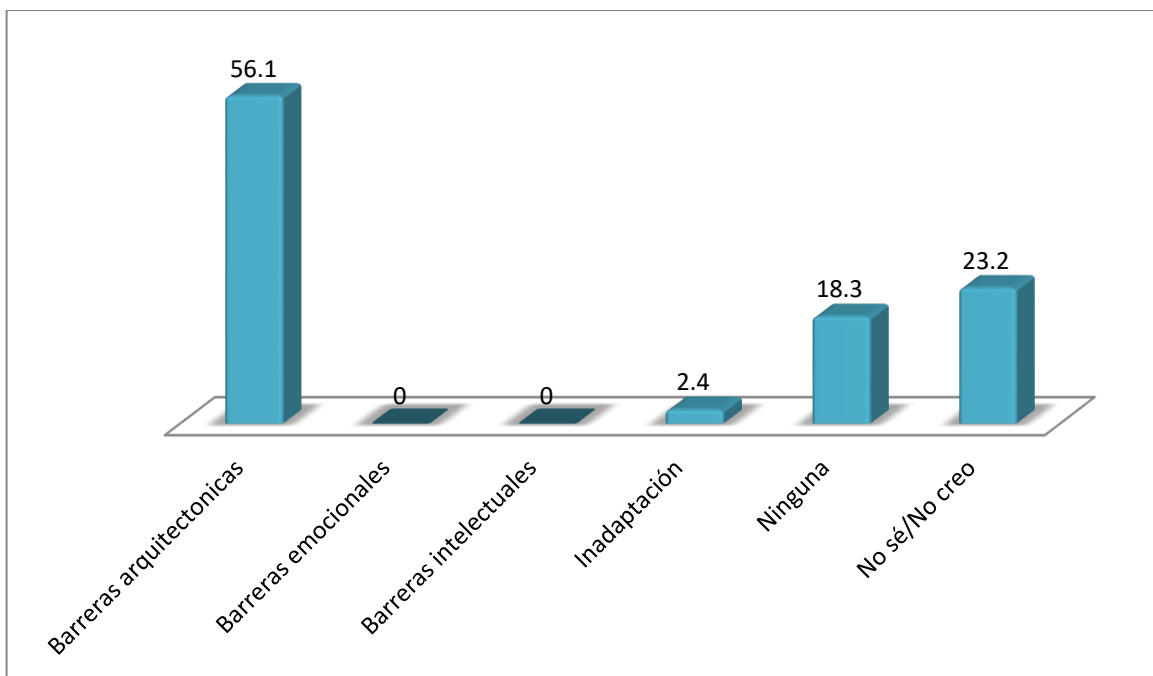


Grafica 11. ¿Algunos de los puestos de trabajo de su empresa podría realizarlo una persona con discapacidad?

El siguiente diagrama de sectores muestra la opinión de las empresas encuestadas sobre los posibles problemas con los que se encontraría un discapacitado en el desempeño de sus funciones.

¿Cuáles son los problemas con los que cree que se encontraría una persona con discapacidad?

El 56,1% de las empresas creen que el principal problema serían las barreras arquitectónicas, un 18,3% piensa que no tendría por qué encontrarse con dificultades para el normal desarrollo de la actividad.



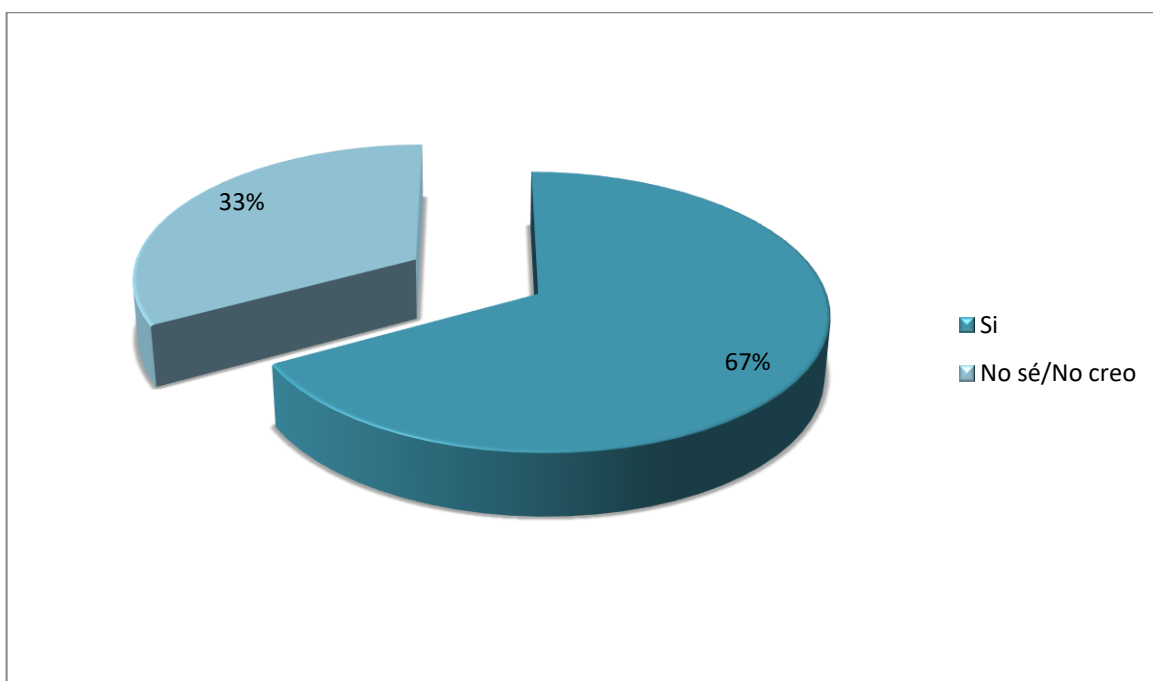
Grafica 12. ¿Cuáles son los problemas con los que cree que se encontraría una persona con discapacidad?

Dado que la productividad dentro de la empresa es probablemente el factor principal, es fundamental conocer la percepción que se tiene sobre si una persona con discapacidad puede desempeñar de igual forma su puesto de trabajo que cualquier otra persona.

¿Cree que una persona con discapacidad podría desempeñar de igual forma un puesto de trabajo?

Un 32,9% de las empresas encuestadas ven una disminución en la productividad si algunas actividades fueran desempeñadas por personas con discapacidad. En

contraposición el 63,4% creen que podrían realizar cualquier puesto de trabajo sin que el resultado de éste pudiera verse influenciado por la discapacidad.



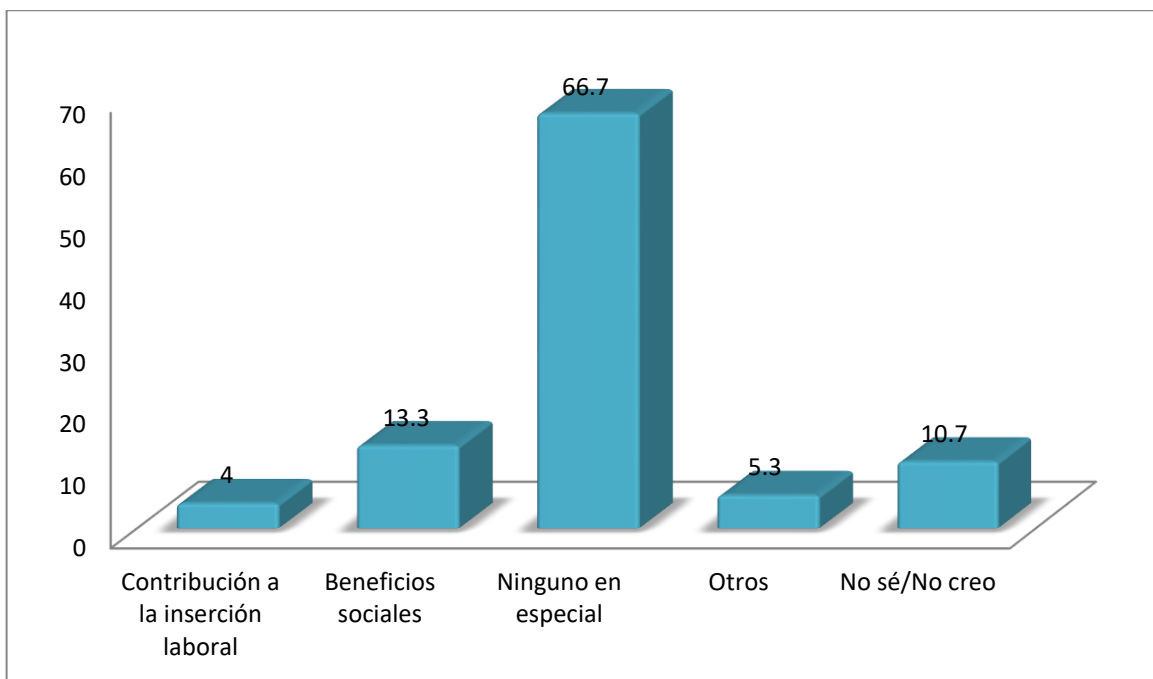
Grafica 13. Porcentaje de personas con discapacidad que podrían desempeñar de igual forma un puesto de trabajo.

Mostramos en el siguiente diagrama de barras la percepción que tienen las empresas encuestadas sobre los posibles beneficios, al margen de los económicos, que puede reportarle el contar en su empresa con un discapacitado.

¿Qué beneficios cree que podría reportarle el contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos?

La apreciación sobre beneficios es escasa. El 66,7% cree que la contratación de personas con discapacidad no les reportará más o menos beneficios que los que

podría ofrecerle cualquier otra persona. Un 13,3% sí opina que indirectamente le aporta un valor añadido a nivel social.



Grafica 14. Beneficios que podría reportar el contar en su empresa con una persona con discapacidad, al margen de los económicos.

Propuesta de Intervención

Una de las acciones que se deben de llevar a cabo en el Sector Empresarial es promover la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la cual previene los riesgos sociales que se pueden traducir en demandas, sanciones, excesiva regulación gubernamental, pérdida de imagen y mercado, que puede llevar a la desaparición del negocio. De esta manera se captaría más el interés de los empresarios al considerar que puede estar en riesgo su empresa si no considera varios factores.

¿Cómo se aplica la RSE?

La RSE se manifiesta cuando existe un conjunto sistemático de políticas, programas y prácticas coordinadas e integradas a la operación del negocio, que soportan el proceso de toma de decisiones frente a cada una de las relaciones que la empresa mantiene, de manera coherente con unos principios básicos de gestión.

La forma cómo cada empresa implementa su responsabilidad social depende del sector al que pertenezca, así como las particularidades e intereses de sus stakeholders.⁵ Para la implementación de Responsabilidad Social Empresarial se deben tener en cuenta los siguientes pasos básicos para orientar las acciones que desarrolla la empresa hacia una gestión socialmente responsable:

⁵ Significa, parte interesada.

- Liderazgo y compromiso por parte de la Dirección de la empresa para respaldar el proyecto.
- Identificación y línea base de sus prácticas y caracterización de la RSE.
- Comunicación de las actividades a realizar dentro de la organización y de los avances que se van logrando.
- Configuración de la gestión de RSE y definición de ejes de trabajo.
- Diseño e implementación de un plan estratégico de RSE.
- Construcción de un programa de seguimiento a la gestión de la RSE que considere monitoreo constante y la gestión de resultados.
- Evaluación y Auditoria en RSE.

Con relación a lo anterior, la capacidad se refiere principalmente a la habilidad para el buen ejercicio de una gestión empresarial de manera transversal en los diferentes escenarios de actuación de las empresas.

Éstos son:

- Normativo: hace referencia al conjunto de leyes y normas generales que el Estado dicta para regular el funcionamiento de las empresas, los mercados y la competencia.
- Operacional: hace referencia a los factores que permiten que las empresas produzcan bienes y/o presten servicios de acuerdo a sus objetivos corporativos.

- Económico: hace referencia a los recursos relacionados con la creación de valor y rentabilidad, capital e inversiones, costos, precios, tarifas y prácticas de mercado.
- Social: hace referencia a los aspectos que vinculan el quehacer de la organización con el contexto social en el que actúa, de modo que le permita contribuir a la calidad de vida y el bienestar de la sociedad.
- Ambiental: hace referencia a los aspectos para la identificación del impacto ambiental, la protección del medio ambiente y el desarrollo sostenible.

En México las Organizaciones reguladoras y certificadoras de la RSE son:

Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI)

Fundado en 1998 por un grupo de empresarios, opera en todo el país y tiene como sede la Ciudad de México. La CEMEFI otorga anualmente una distinción de las compañías que se comportan de forma socialmente responsable a través de un test que éstas deben completar con más de un centenar de indicadores sobre manejo medioambiental y políticas de calidad en el trabajo.

En esta evaluación radica probablemente la principal crítica a la metodología empleada por CEMEFI, en la medida que confía en la información proporcionada por las empresas.

Las cuatro categorías que se consideran básicas de la responsabilidad social según el CEMEFI son: ética empresarial, vinculación de la empresa con la comunidad, calidad de vida en la empresa y cuidado; y conservación del medio ambiente.

Los indicadores marcados por CEMEFI que sirven de guía para la autoevaluación voluntaria de las empresas originalmente fueron ochenta. En la actualidad llegan a 147 y los temas más relevantes son la calidad de vida en la comunidad interna y cuidado del medio ambiente. Hoy las actividades filantrópicas son consideradas de menor importancia.

El programa de Responsabilidad Social de la Empresa, auspiciado por CEMEFI, tiene los siguientes objetivos:

- Promover la participación del sector privado de forma activa y decidida en proyectos de desarrollo sostenible.
- Facilitar la ejecución de programas socialmente responsables ofreciendo servicios competitivos para las empresas.
- Conocer el comportamiento y las tendencias del sector empresarial en materia de responsabilidad social.

- Vincular a empresas y empresarios con organizaciones de la sociedad civil buscando establecer alianzas intersectoriales y relaciones sólidas que generen beneficio mutuo.

Instituto de Desarrollo Empresarial Anáhuac (IDEA)

Se constituye tal vez en el esfuerzo más formal en lo que a la promoción de la responsabilidad social empresarial en México se refiere. Con el apoyo activo de organismos como el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), American Chamber of Commerce of Mexico, A.C., Fundación para la Innovación y Transferencia de Tecnología en la Pequeña y Mediana Empresa, A.C. (FUNTEC) y la Secretaría de Economía, a través del Fondo PYME, IDEA inició desde el año 2004 el programa IDEARSE (Programa de Responsabilidad Social Empresarial Anáhuac).

IDEARSE es la unidad ejecutora del programa Implantación de Medidas de RSE en Pymes en la Cadena de Valor y representa el proyecto de la Facultad de Economía y Negocios, el Instituto Empresarial Anáhuac y el Banco Interamericano de Desarrollo. Este programa es cofinanciado por el BID, actuando como Administrador Multilateral de Inversiones la Universidad Anáhuac y las grandes empresas participantes (llamadas “empresas clave”), así como por otras entidades.

El objetivo del programa es mejorar la competitividad y oportunidades de acceso a mercados de Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES) mexicanas para contribuir a su permanencia en el largo plazo a través de la generación y puesta en práctica

de un modelo para la implantación de medidas RSE en al menos 100 PyMES de las cadenas de valor de 10 grandes empresas (10 PyMES por cada “empresa clave”).

Lo que se pretende demostrar, a manera de experiencia piloto y en congruencia con los avances que en esta materia se han logrado a nivel mundial y en México en particular, es que la RSE agrega valor a los procesos de gestión y dirección de las empresas, al ser un conjunto integral de principios que se utilizan en el proceso de planeación y la toma de decisiones de las empresas y que les permiten responder de mejor manera a las necesidades del negocio, de los clientes, de los empleados y del entorno físico y social. De esta forma, los principios y acciones de RSE, aunados al modelo de Dirección por Calidad y a otros factores, coadyuva efectivamente al desarrollo de ventajas competitivas.

Por otro parte, también la Universidad Anáhuac promueve el diplomado:

“Responsabilidad Social Empresarial”, único en su tipo en México.

Instituto Mexicano de Ejecutivos en Finanzas (IMEF)

A principios del 2007 el IMEF en colaboración con la Universidad Iberoamericana, emitió un proyecto para actualizar los Principios de Ética del Ejecutivo de Finanzas, acordes con la filosofía RSE. Se pretende crear una auto evaluación que ubique a los interesados en su situación respecto a los principios y funciones de los involucrados en el tema. Adicionalmente, se presentarán casos concretos y las mejores prácticas, las cuales se estarán actualizando por medio de la página electrónica del IMEF.

Se espera que los principios apliquen a cualquier ejecutivo en finanzas en cualquier parte del mundo, por lo que se ha retomado la normatividad internacional más actual.

Norma Mexicana de Responsabilidad Social

Tratando de avanzar en el tema de la RSE en México, en este momento se encuentra en estudio, por parte de los integrantes del Instituto Mexicano de Normalización y Certificación, A.C., la aprobación de la Norma Mexicana de Responsabilidad Social e Integridad.

En la preparación de esta norma participaron 28 organizaciones, entre las que se encuentran asociaciones empresariales, secretarías de Estado, universidades, centros e institutos de investigación, ONG's, consultorías en medio ambiente y organismos financieros.

La Norma abarca aspectos laborales, derechos humanos, medio ambiente, sistemas de administración y gestión de la empresa, responsabilidades de partes interesadas (stakeholders), responsabilidad social e integridad (medidas anticorrupción y valores éticos de la empresa).

Pacto Global México

El 9 de junio de 2005 es la fecha que marcó el inicio formal de las actividades del Pacto Mundial en México. Esta gran alianza internacional fue presentada por primera vez en 1999 en el Foro Económico de Davos, Suiza, por el Secretario General de Naciones Unidas, Kofi Annan. Hoy aglutina a más de 2 mil empresas en el mundo que tienen como referente su apego a los diez principios de responsabilidad social que contiene el programa.

La propuesta principal del Pacto Mundial es servir de puente entre el sector privado, los gobiernos y la sociedad civil, con el fin de lograr una economía global humana, incluyente y sustentable. La iniciativa está dirigida a las empresas, a las organizaciones de la sociedad civil y a las fuerzas laborales.

El Pacto Global en México tiene como objetivo apoyar, a partir del enfoque propuesto por Naciones Unidas, los esfuerzos para difundir la cultura de la responsabilidad social empresarial. La convocatoria cuenta con la participación de las agencias de las Naciones Unidas que colaboran en la Oficina del Pacto Mundial (OIT, PNUD, PNUMA, ONUDI, OACNUDH) y también participan las principales asociaciones y organizaciones empresariales del país (CCE, COPARMEX, CONCAMIN, ALIARSE, CEMEFI).

Cabe precisar que el Pacto Mundial no es un instrumento regulador, ya que no supervisa ni obliga el comportamiento de las empresas. Lo que promueve es la voluntariedad de la responsabilidad pública, la transparencia y el compromiso social

de las empresas, organizaciones sociales y sociedad civil para iniciar y compartir las prácticas basadas en los principios propuestos por el programa.

Como cúpula empresarial ¿Cómo podría el CCE de Campeche aplicar la RSE en su estructura, sus funciones y en la prestación de sus servicios?

El CCE de Campeche es un organismo que se ha comprometido a ejercer la RSE en todas sus áreas operativas y funcionales, así como en gestionar programas para impartirla a la sociedad empresarial y general.

Como se puede observar la Figura 8 el CCE de Campeche a través de su Departamento de Vinculación con Instituciones Educativas y Responsabilidad Social, considerará cuatro vertientes importantes sobre las cuales, pondrá en marcha programas de RSE y orientación en temas que le sean de beneficio para cada sector.



Fig. 8 Propuesta

Empresarios y emprendedores.

Es necesario que los empresarios y emprendedores de Campeche adopten una postura activa y responsable en torno al impacto de sus operaciones.

Esta cultura es una forma de hacer negocios que le garantiza mayor sostenibilidad a lo largo del tiempo a la empresa y crecimiento económico.

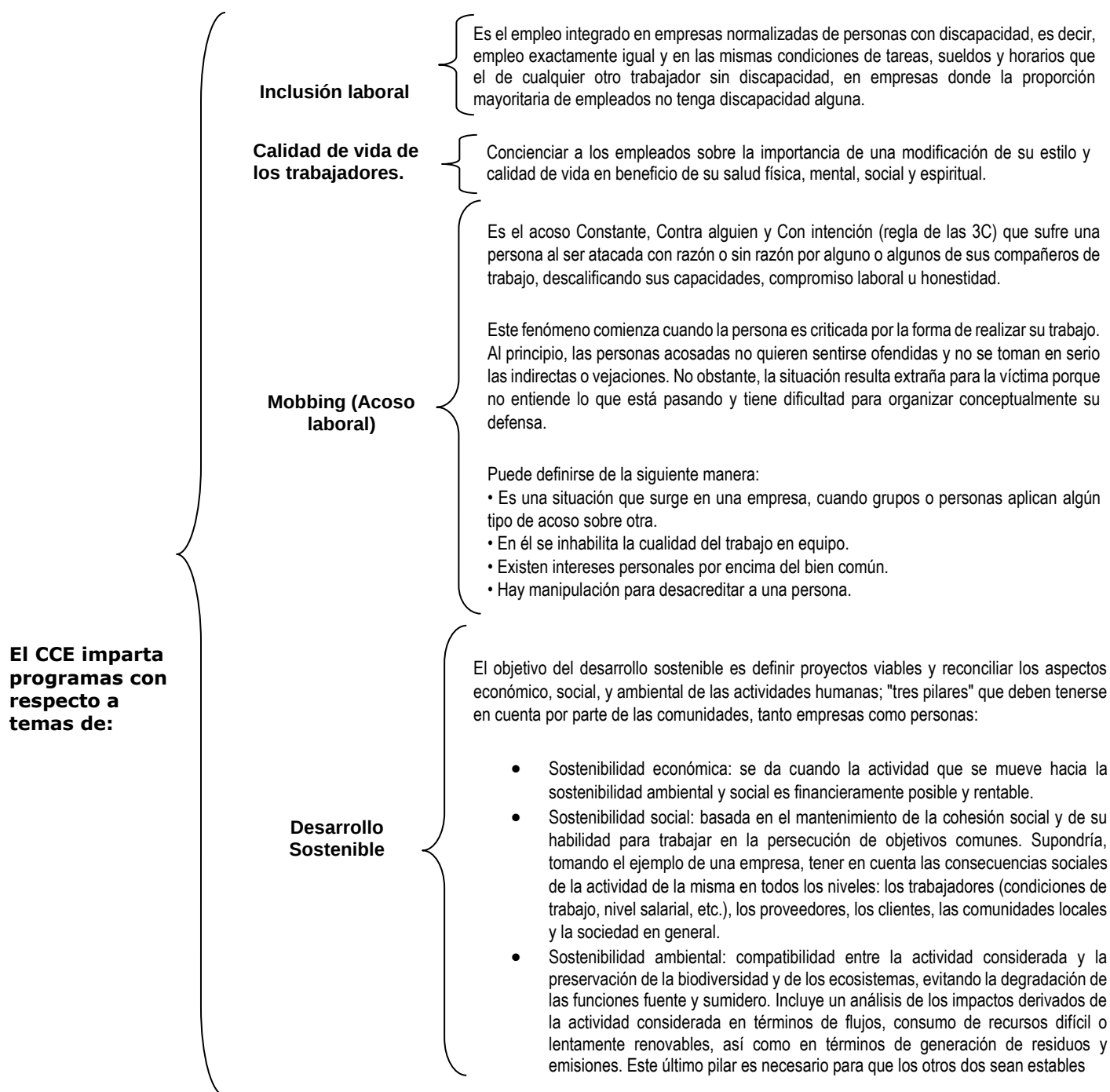
La RSE es el rol que le toca jugar a las empresas a favor del Desarrollo Sostenible, es decir, a favor del equilibrio entre el crecimiento económico, el bienestar social y el aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente ya que este equilibrio es vital para la operación de los negocios. Las empresas deben pasar a formar parte activa de la solución de los retos de la sociedad, por interés propio de tener un entorno más estable y próspero.

El objetivo principal que persigue la responsabilidad social empresarial radica en el impacto positivo que estas prácticas generen en los distintos ámbitos con los que una empresa tiene relación, al mismo tiempo que contribuya a la competitividad y sostenibilidad de la empresa.

Las empresas tienen la responsabilidad de conocer el entorno en el que operan. Deben tener un claro conocimiento de todo lo que rodea su empresa, no solo en términos geográficos, sino en términos del conjunto de reglas, leyes que rigen su operación, y todas las actividades relacionadas directa e indirectamente con la empresa.

Por lo tanto, sería pertinente que el sector empresarial realizara acciones que, en el marco de la Responsabilidad Social, atendiera a personas y grupos que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Se propone una secuencia de acciones, que de llevarse a cabo tendría resultados satisfactorios principalmente para este sector social:



Energías alternativas	{	Una fuente de energía alternativa es aquella que puede suplir a las energías o fuentes energéticas actuales o tradicionales (quema de combustibles fósiles), ya sea por su menor efecto contaminante, o fundamentalmente por posibilidad de renovación.
Minimización de Desechos y Emisiones Industriales	{	Se entiende por Minimización de los residuos y emisiones de un proceso productivo en una industria, la adopción de medidas organizativas y operativas que permita disminuir, (hasta niveles económicamente y técnicamente factibles) la cantidad y peligrosidad de los subproductos y contaminantes generados, que precisan un tratamiento o eliminación final.

Instituciones Educativas.

Cuando hablamos de responsabilidad social en instituciones educativas, nos estamos refiriendo a los pilares que hacen de la escuela una organización sustentable, que promueva los valores en los estudiantes para crear académicos y profesionistas de valor.

Algunas ideas centrales de la RS son las siguientes:

- La sociedad escolar, requiere de RS que se logra con la participación de todos, el respeto de todos a la ley y a las reglas de la buena convivencia.
- La ética, la transparencia y la RS deben asegurarse y desarrollarse en la escuela.
- El cumplimiento de la ley es fundamental porque asegura el carácter comunitario de las personas y la permanencia de la escuela.

- La escuela tiene RS porque es capaz de responder y puede.
- Instituciones fuertes hacen sociedades preparadas para una convivencia sana entre los individuos, las organizaciones, los pueblos y el medio ambiente.
- Los valores que generan valor social en la escuela son: el autocontrol, la institucionalidad, la transparencia y la corresponsabilidad.

Es importante que desde las Instituciones educativas se despierte el interés por la Cultura Emprendedora.

Cultura emprendedora.

La cultura emprendedora avanza en la medida en que sea asumida como una forma de vida.

La riqueza de una nación está en la inteligencia creativa de sus ciudadanos.

Las características de esta cultura emprendedora:

- El emprendedor moviliza recursos, pero destinado a actividades de supervivencia más que a actividades productivas y económicas.
- Los paradigmas rentistas dan como resultado una institucionalidad anti emprendedora.

- Para crear riqueza con equidad se necesita establecer visiones a largo plazo, tanto en las Pymes como en el sector público y la sociedad.
- Se debe crear una visión social de desarrollo que tenga como prioridad las Pymes, a fin de que se puedan otorgar incentivos a las mismas.

¿El espíritu emprendedor es algo innato o es algo que se puede aprender o fomentar?

Se puede advertir que hay personas que empiezan emprendimientos por necesidad, porque tienen la obligación de generar ingresos económicos que les permitan sustentar a sus familias. Pero hay otros que han realizado sus estudios y que emplean energía y esfuerzo en aplicar lo que han aprendido en la vida real. Más allá de las circunstancias que den lugar al surgimiento de un emprendedor será el camino que transite el que lo validará como emprendedor.

Factores que favorecen al nacimiento de un espíritu emprendedor

La libertad: la actitud de todo emprendedor implica comenzar, investigar, arriesgarse, sin embargo, esto sólo es posible en un ambiente de libertad. Esta da la oportunidad de no colocar límite alguno a las ideas y darle paso a la creatividad, así realmente se puede aprovechar las oportunidades.

La educación: tiene sin duda alguna una gran influencia sobre la formación de un perfil emprendedor, ya que permite ver las oportunidades y analizar los recursos existentes, además de lograr la vinculación entre estos aspectos.

El entorno: el medio en el que se desenvuelve un emprendedor es uno de los factores más importantes, ya que es ahí donde se desarrolla el emprendedor. En muchos lugares un emprendedor es promovido como un líder y como una fuerza positiva en la sociedad, no obstante, existen lugares donde el emprendedor enfrenta un horizonte totalmente diferente es más bien coartado.

El tiempo y el esfuerzo que establezcan los emprendedores conseguirán cambiar la percepción de la sociedad con relación al valor que involucra la actividad emprendedora.

Al realizar una campaña con estos temas crea consciencia en los empresarios para considerar los beneficios que trae el tener como personal a personas con discapacidad y al mismo tiempo genera el espíritu emprendedor de las personas con discapacidad para lograr el auto empleo mediante el emprendedurismo.

Todo el tema de Responsabilidad Social Empresarial tiene inmerso y considera lo siguiente:

- Hacer adecuaciones en la infraestructura de la empresa para las personas vulnerables, dependiendo el tipo de discapacidad que tengan.

- Promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
- Atender aquellas variables (tipo y grado de discapacidad, edad, lugar de residencia, etc.) que agravan la situación de inactividad de determinadas personas con discapacidad.
- Poner campañas de motivación para la inclusión laboral de personas con discapacidad (recursos para acceder al mercado de trabajo).
- Diseñar cursos de formación en centros de trabajo.
- Otorgar apoyos integrales a proyectos productivos y empresas sociales que generen empleo y autoempleo en zonas de marginación social, para que mejoren su capacidad de producción.
- Flexibilizar los trámites y requisitos de contratación relativos a la documentación oficial de estudios, pues muchos de ellos no han podido cursar la escuela regular, pero sí han recibido educación, capacitación y formación laboral especial.

Es importante que las empresas consideren que los consumidores prefieren pagar más por productos y servicios que saben que tienen un compromiso social y ambiental.

Las empresas pueden adecuar, adoptar y publicar el Decálogo de la Empresa Socialmente Responsable.

La Empresa Socialmente Responsable:

1. Promueve e impulsa una cultura de competitividad responsable que busca las metas y el éxito del negocio, contribuyendo al mismo tiempo al bienestar de la sociedad.
3. Hace públicos sus valores, combate interna y externamente prácticas de corrupción y se desempeña con base en un código de ética.
2. Vive esquemas de liderazgo participativo, solidaridad, servicio y de respeto a los derechos humanos y a la dignidad humana.
3. Promueve condiciones laborales favorables para la calidad de vida, el desarrollo humano y profesional de toda su comunidad (empleados, familiares, accionistas y proveedores).
4. Respeta el entorno ecológico en todos y cada uno de los procesos de operación y comercialización, además de contribuir a la preservación del medio ambiente.

5. Identifica las necesidades sociales del entorno en que opera y colabora en su solución, impulsando el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida.
6. Identifica y apoya causas sociales como parte de su estrategia de acción empresarial.
7. Invierte tiempo, talento y recursos en el desarrollo de las comunidades en las que opera.
8. Participa, mediante alianzas intersectoriales con otras empresas, organizaciones de la sociedad civil, cámaras, agrupaciones y/o gobierno, en la discusión, propuestas y atención de temas sociales de interés público.
9. Toma en cuenta e involucra a su personal, accionistas y proveedores en sus programas de inversión y desarrollo social.

4.2 Conclusión

- La inclusión laboral de personas con vulnerabilidad, es un problema complejo, que, si no es atendido con equidad y justicia, seguirá en la agenda social de los pendientes.
- Pasa por cuestiones de interés político y empresarial. Paradójicamente también, trae beneficios a una empresa, pues se ha comprobado que las que han participado en este proceso, han corroborado que las personas en esta condición de vulnerabilidad, se desempeñan satisfactoriamente.
- Particularmente la CCE, lleva a cabo políticas públicas para la inclusión social y laboral en el estado de Campeche; sin embargo, hay resultados diferenciados en los municipios.
- Se ha comprobado que la inclusión, para que sea efectiva, requiere de una colaboración social. Hay ejemplos y experiencias que sostienen el apoyo desde la familia, es fundamental para lograrlo.
- Dos de ellas en Campeche, dan cuenta de lo que se menciona, por ejemplo: la CCE, cuenta con una persona con discapacidad, el restaurante **Los Casitos** con tres y la panadería **La vida es Bella**, son los que tienen mayor cantidad de empleados vulnerables, pues es un negocio familiar y de apoyo a estas personas.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que se propicie una conciencia crítica en los diversos sectores de la sociedad, incluye la Familia, la Escuela, la Iglesia y el Estado, así como las diversas instituciones.
- Que la inclusión laboral de personas con discapacidad sea sin discriminación.
- Que la empresa busque estrategias para desempeñar actividades para personas vulnerables, con miras al autoempleo.
- Que su sitio de trabajo sea accesible (por ejemplo, con buena infraestructura dependiendo del tipo de discapacidad).
- Hacer una rehabilitación integral en la comunidad es decir cambiar el paradigma de la rehabilitación, las propias personas con discapacidad y sus familias son los gestores de su integración e inclusión social.
- Crear Fondos de préstamos para el micro emprendimiento: Financiar unidades productivas de todos los sectores económicos, baja morosidad y crédito se complementa con capacitación y asistencia técnica.

- Propiciar el reintegro laboral en accidentados del trabajo: Intervención en la empresa para evaluar al trabajador rehabilitado, análisis de puesto de trabajo y trabajar conjuntamente con el empleador para establecer una ubicación adecuada.
- El gobierno actual ya realiza ferias de empleo tanto para personas de la tercera edad como para las personas con discapacidad.
- Finalmente, el compromiso no debe quedar a la deriva, se sabe que pasará tiempo y años para ver resultados palpables. Lo veremos?...,

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros:

- AJURIAGUERRA J, (1980), **Manual de Psiquiatría infantil**, Masson. 4ª. ed. México. p.847
- ARTEAGA BASURTO, CARLOS, (2001). **Hacia una resignificación de la política de asistencia social**, en Carlos Arteaga Basurto y Silvia Solís San Vicente, coords., **La política social en la transición**, México, Escuela Nacional de trabajo Social/UNAM-Plaza y Valdés, pp. 66-76.
- BOYOLI GARCÍA CYNTHIA, ESPINOSA ZEPEDA GABRIELA, (2011). **La discapacidad no es una barrera para participar en el ámbito laboral**. Universidad del Valle de México (UVM) región ciudad de México. Pp. 4.
- DONZELOT, JACQUES, (2003). **Les nouvelles inégalités et la fragmentation territoriale**. (Entretien)", en Esprit, noviembre, pp. 132-149.
- DURAND PONTE, VÍCTOR MANUEL, (2010). **Desigualdad social y ciudadanía precaria: ¿Estado de excepción permanente?**, México, Instituto de Investigaciones Sociales/ UNAM-Siglo XXI Editores.
- FREIXA NIELLA, MONTSE, (1993), **Familia y deficiencia mental**, Salamanca Amaru.p. 48.
- SORRENTINO ANNA MARÍA, (2004), comp. **La Terapia familiar en los servicios psiquiátricos**, p 63
- TAYLOR, S. Y R. BODGAN (1990). **Introducción a los Métodos Cualitativos de investigación**. Buenos Aires: Paidós.
- VERDUGO ALONSO, MIGUEL (1998): España., **Personas con discapacidad: Perspectivas psicopedagógicas rehabilitadoras, Siglo XXI**, 2da.edic. 1437 pp.
- VID. INGSTAD, B. Y REYNOLDS WHITE, S. (eds.), **Disability and Culture, University of California Press, United States of America**, (1995). En esta obra los autores indagan en el modo en que el concepto de discapacidad puede ser considerado una construcción cultural, por tanto, relativa y que varía según los contextos históricos, sociales y culturales.

- VAZQUEZ ARMANDO. **La discapacidad en América Latina**. Paho, p12

Leyes:

- CONAPRED, 2005. **Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad. La discriminación en las empresas. Colección “EMPRESA INCLUYENTE”** Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- OMS, 1980 **Organización Mundial de la Salud en Ginebra, 1980. International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps** (Geneva: World Health Organization)
- STPS, 2002. Secretaría del Trabajo y Prevención Social. **Empresa incluyente por una nueva cultura laboral**. Manual de orientación para empresarios México, D.F.

Hemeroteca:

- Universia, 2014. Prácticas y empleo. México.

Internet:

- **General de Empleo, Capacitación y fomento cooperativo**. Disponible en: <http://www.dgecfcd.f.gob.mx/programas/snedf/capacitacion.html>, consultado en marzo 12 de 2015.
- **Fondo Campeche**. Disponible en: <http://www.fonaes.gob.mx/qf001.html>, consultado en enero 7 de 2015.
- **INEGI**. Censo de población y vivienda 2010. Cuestionario ampliado. Disponible <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/TabuladosBasicos/Default.aspx?c=27303&s=est>, consultado en marzo 3 de 2016.
- **OIT**. Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang-es/index.htm>, consultado en enero 6 de 2016.

