

La inclusión laboral de personas con discapacidad en México

Autor: Dra. Isis Olimpia Gutiérrez Martínez, Doctorado en Ciencias de Gestión, Profesora en el Departamento de Administración de Empresas, UDLAP.



Espacio en el que ha aparecido el artículo y fecha en que ha sido publicado: e-consulta (28-04-2017).

La inclusión laboral es una de las temáticas de gran actualidad en términos de gestión de talento dentro de las organizaciones debido a las favorables repercusiones económicas, sociales y productivas que esta conlleva. La inclusión laboral según Jürgen Weller se refiere a los *“procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas”* sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil. Debido al fuerte impacto que tiene la inclusión laboral en el combate a la exclusión social, a partir de 2013 en México cada 27 de febrero se conmemora el Día Nacional por la Inclusión Laboral.

Las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos más vulnerables con respecto a su integración al mercado laboral. De hecho, en investigaciones a nivel internacional, una menor capacidad física o mental está considerada como uno de los principales factores que generan situaciones de desigualdad y que pueden ser causa de discriminación laboral. A nivel mundial, la tasa de ocupación de las personas sin discapacidad es aproximadamente del 75%. Este porcentaje se reduce drásticamente para las personas con alguna discapacidad ya que es tan solo del 44%. Además, otras investigaciones señalan que las personas con discapacidad que trabajan ganan mucho menos que sus colegas sin discapacidad, que las mujeres con discapacidad ganan menos que los hombres con discapacidad y que a veces hasta el 87% de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en el sector informal. Los resultados de estos estudios toman aún más importancia si se considera que,

según datos de la Organización Mundial de la Salud y del Banco Mundial, a nivel internacional más de 1000 millones de personas viven con alguna discapacidad. Considerando que a nivel mundial hay aproximadamente un poco más de 7500 millones de personas, las personas que viven con algún tipo de discapacidad representan cerca del 13% de la población a nivel mundial. En México, este porcentaje corresponde al 5% de la población total.

En el caso específico de México, algunos reportes indican que hay cerca de un millón de personas con alguna discapacidad en posibilidades de trabajar, pero solo el 30% de ellas se encuentra activa en el mercado laboral. Es por lo anterior, que desde hace ya varios años a nivel gubernamental se han diseñado diversas estrategias para favorecer la inclusión laboral. La estrategia más reciente se llama Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018. Este programa tiene por objetivo *“brindar a las personas con discapacidad los elementos necesarios para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones, al mismo tiempo que se fortalece la cultura de inclusión y no discriminación entre los sectores productivos”* (<http://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/programa-nacional-de-trabajo-y-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-2014-2018>).

Por su parte, las empresas y organizaciones de la sociedad civil en México también se han preocupado por la inclusión laboral mediante la implementación de diversos programas o iniciativas. Una de las iniciativas más recientes e importantes es: *“Éntrale. Alianza por la inclusión laboral de personas con discapacidad”*. Esta iniciativa del Consejo Mexicano de Negocios que nace en septiembre de 2015 integra al día de hoy 85 empresas, 30 fundaciones y 5 universidades y tienen el *“propósito de vincular voluntades, conectar oportunidades y cambiar paradigmas para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad en México”* (<http://entrale.org.mx/>).

Éntrale, a través de una plataforma digital ofrece a las empresas interesadas en ser parte de la alianza, una bolsa de trabajo, la publicación de vacantes, manuales de inclusión, foros sobre mejores prácticas y redes de vinculación. Por su parte, las personas con discapacidad pueden registrarse en la bolsa de trabajo de la plataforma, encontrar vacantes de empleo, contar con información de utilidad para los candidatos y ser parte de una red estratégica para recibir asesoría por ejemplo sobre capacitación y búsqueda de empleo. Esta plataforma es entonces, el lugar de encuentro entre las empresas interesadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad y las personas con discapacidad.

Aceptar y valorar la diversidad a través de generar mayores oportunidades e impulsar una cultura de inclusión laboral para personas con discapacidad es tarea fundamental de la gestión de talento dentro de las organizaciones. Los beneficios para las organizaciones son múltiples: un ambiente de diversidad

e inclusión bien administrado aumenta la creatividad e innovación en las organizaciones, mejora la toma de decisiones y en términos generales incrementa el desempeño organizacional. Además, la inclusión de personas con discapacidad aporta valor agregado en términos de responsabilidad social corporativo y permite el acceso a interesantes exenciones fiscales. En conclusión, la inclusión laboral de personas con discapacidad constituye una gran oportunidad de mejora para las empresas en diversos ámbitos. ¿Ustedes ya le entraron?

Acerca del autor: la Dra. Isis Olimpia Gutiérrez Martínez es Profesora en el Departamento de Administración de Empresas de la Universidad de las Américas Puebla desde 2006. Tiene un Doctorado en Ciencias de Gestión, con énfasis en Recursos Humanos, del Conservatoire National des Arts et Métiers de Paris, Francia. Su tesis de Doctorado fue sobre el compromiso de los profesionales: elaboración de un modelo teórico y estudio empírico del compromiso profesional y organizacional de los profesionales de tecnologías de información. Adicionalmente, tiene estudios de Maestría en Ciencias en Innovaciones Tecnológicas y Organizacionales de la Université de Versailles-St Quentin en Yvelines, Francia, Maestría en Ciencias en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional por el Instituto Tecnológico de Mérida y es Licenciada en Informática por el Instituto Tecnológico de Campeche. Sus cursos se centran en la gestión de recursos humanos, comportamiento organizacional y administración del conocimiento. Sus temas de investigación se enfocan en el compromiso en el trabajo, la gestión de recursos humanos, la organización del trabajo y el desempeño de las organizaciones. La Dra. Gutiérrez ha publicado varios capítulos y artículos de investigación en las áreas de compromiso en el trabajo, gestión de empresas de tecnologías de información y comportamiento organizacional. Además, participa de manera activa en congresos referentes a las áreas antes mencionadas a nivel internacional.

Tags: Inclusión laboral, CIEF, Centro de Investigación de Empresas Familiares, UDLAP, Universidad de las Américas Puebla, Isis Gutiérrez Martínez, talento.