



## La inclusión laboral en las empresas, Una perspectiva de la región Bajío en Guanajuato, México

### *Labor inclusion in companies, a perspective of de region Bajío Guanajuato, México.*

Sergio Murillo Soto MA<sup>1</sup> , Claudia Sánchez Soto MAO<sup>2</sup> , Sandra Ruiz Esparza Ochoa MDO<sup>2</sup> ,  
Macario Alejandro Ramírez Silva MA<sup>2</sup>, Miguel Ángel Rivera Cisneros<sup>1</sup> 

<sup>1</sup> Licenciatura en Gestión de Capital Humano de la Universidad Tecnológica de León, León Guanajuato.

<sup>2</sup> Area Capital Humano de la Universidad Tecnológica de León, León Guanajuato.

#### Correspondencia:

smurillo@utleon.edu.mx

Recibido: 21/10/2020

Aprobado: 14/01/2021

#### Citar como:

Sergio Murillo S., Sánchez Soto C., Esparza Ochoa SR., Ramírez Silva MA., Rivera Cisneros MA. (2020). La inclusión laboral en las empresas, una perspectiva de la región Bajío en Guanajuato, México. *Kallpay*, N° 3, 112-118

#### RESUMEN

La investigación surgió de la necesidad de conocer el tema de la inclusión en empresas de la región Bajío en Guanajuato, México y descubrir el nivel de aceptación del capital humano con algún tipo de discapacidad. El estudio permitió abordar 62 empresas de Guanajuato, todas ellas con un convenio firmado para estadía con la Universidad Tecnológica de León (UTL), en el año 2018. La información recabada indica que el 45% de las empresas participantes cuentan con políticas de inclusión, pero solo 33 de ellas (53.20%) cuentan con personal con alguna discapacidad, siendo que el 69.55% pertenece al género masculino y el 30.45% femenino, el 78.57% de colaboradores con discapacidad su ubican en nivel operativo. Un 41.18% cuenta con nivel educativo únicamente de primaria, 50% pertenece a un rango de edad entre 24 y 29 años. De las empresas el 45.8% tiene instalaciones adaptadas mientras que 57.4% tiene menos de un año aplicando políticas de inclusión. 46.6% de las organizaciones han implementado programas para sensibilizar sobre este tema. Se ha comenzado a fortalecer un nuevo pensamiento acompañado de infraestructura y políticas para incluir a las personas con discapacidad al mercado laboral. Sin embargo, el esfuerzo es insuficiente, aún falta por cambiar paradigmas en la población, capacitar al personal desde nivel directivo y cultivar los conocimientos, habilidades y actitud de talentos con discapacidad.

**Palabras clave:** Inclusión, Discapacidad, Mercado Laboral, Acceso al empleo, Talento humano

#### ABSTRACT

To The following investigation originates from the need to have a vision of inclusion in businesses from the Bajío region in Guanajuato, Mexico and to discover human resources' level of acceptance towards disabilities. The research allowed to target 62 businesses in Guanajuato, all of which had signed an agreement for internships with UTL in the year 2018. The information obtained shows that 45% of participating businesses have policies of inclusion in place, but only 33 of them (53.20%) have handicapped personnel, being that 69.55% are males and 30.45% are females, 78.57% of handicapped recruits are found as operational staff. Around 41.18% have only finished primary school, 50% have between 24 and 29 years of age. Furthermore, 45.8% of businesses' have adapted facilities, whilst 57.4% have been applying inclusion policies for less than a year. 46.6% of organizations have implemented programs to raise awareness about this matter. A new way of thinking has been strengthened, followed by infrastructure and policies to include people with disabilities in the labor market. Nevertheless, these efforts are not enough, there are still paradigms to change in society, qualify workers starting from top management, and cultivate knowledge, abilities, and attitude from talented handicapped workers.

**Keywords:** Inclusion, Disabilities, Labor market, Access to employment, Human talent

#### Introducción

La inclusión laboral se traduce en que cada uno de los habitantes cuente con la posibilidad de acceder a un empleo digno. Pero existen grupos que cuentan con una mayor desigualdad en el mercado laboral: Las mujeres en edad para laborar, las personas con discapacidad y adultos mayores.

Para iniciar es importante mencionar que en México el 27 de febrero se celebra el Día Nacional por la Inclusión Laboral desde el año 2013, en un afán de concientizar a la población en general, pero particularmente a quienes participan en el proceso de reclutamiento de personal, según la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2016); la cual es definida por Jürgen Weller

como “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo”. Se debe dar acceso a todas las personas entonces sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil.

Son pocas las empresas que en las cuales se sabe que exista un ejecutivo de origen indígena, al igual de mujeres como líderes de las empresas importantes en nuestro país, son mínimas las empresas que tienen políticas claras y por escrito para la inclusión y desarrollo de personas discapacitadas. La discriminación — definida como la selección excluyente de una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo o cualquier índole— es una realidad difícil y complicada en México.

Estos avances son alentadores, pero se tienen retos por afrontar, estamos en un país muy desigual, en el que la mayoría de la población es excluida y marginada. Es necesario ocuparse de las preocupaciones y necesidades de quienes no cuentan con un empleo estable, el reto es que los jóvenes, las personas miembros de las comunidades indígenas y las personas con capacidades diferentes, para que puedan encontrar un trabajo de calidad.

En base a lo anterior, con la presente investigación se buscó identificar el porcentaje de empresas que cuentan dentro de sus colaboradores a personas que tienen algún tipo de discapacidad, su género y los puestos que ocupan en ellas. Así mismo se buscó determinar si cuentan o no con políticas y servicios en pro de las personas con discapacidad con el objetivo de tener un panorama general del nivel de inclusión en las empresas. Dentro de las empresas encuestadas se ve reflejado el tiempo en el cual se le ha estado dando importancia a este tema, así como la sensibilización que, al respecto, se brinda a todo el personal de la misma.

Otro de los objetivos que se tenían en el estudio era evidenciar la necesidad que existe aún en las empresas de apoyar a las personas que tienen algún tipo de discapacidad, buscando y/o generando puestos de trabajo en los que pudieran desempeñarse, así como las adecuaciones pertinentes que se hacen o debieran hacerse en las instalaciones de las empresas. Otro aspecto importante es el distinguir si cuentan o no con programas y apoyos para las personas en base al tipo de discapacidad que presentan algunos de sus trabajadores en las empresas.

### Materiales y métodos

La presente investigación descriptiva se llevó a cabo en México dentro del Estado de Guanajuato, considerando principalmente las ciudades de León, Silao y Romita. Se seleccionaron estas empresas ya que es aquí a dónde pertenecen nuestros estudiantes, quienes fueron parte medular en la recolección de información.

El método utilizado fue el método cuantitativo. Para tener una perspectiva respecto a las empresas que

incluyen a personas con algún tipo de discapacidad se llevaron a cabo 62 encuestas on line a diferentes empresas dentro de la Región del Bajío.

Se utilizó como instrumento un cuestionario que constó de 15 ítems y que se aplicó al total de las empresas antes mencionadas por medio de la aplicación de administrador de encuestas denominado Google Forms; para escoger las empresas encuestadas se tomó como base una relación de organizaciones que firmaron un convenio de Estadía con la Universidad Tecnológica de León en el periodo de mayo-agosto de 2018 y donde estudiantes de esta universidad realizaron un proyecto final de Estadía para obtener su título de grado.

### Resultado

De las empresas encuestadas, 36 de ellas no tienen personas con discapacidad dentro de su plantilla (58.06%), 2 (3.23%) empresas cuentan con 4, 2 (3.23%) con 5, de igual forma 5 (8.06%) tienen solo una persona con discapacidad, 8 (12.90%) con 2 y 9 (14.52%) empresas con 3. (Ver tabla 1).

**Tabla 1.**

Número de personas con discapacidad en las empresas encuestadas.

| Número de empresas | Número de personas con discapacidad en la empresa | Porcentaje del total de las empresas encuestadas |
|--------------------|---|--|
| 36                 | 0   | 58.06%   |
| 2                  | 4   | 3.23%  |
| 2                  | 5   | 3.23%  |
| 5                  | 1   | 8.06%  |
| 8                  | 2   | 12.90%   |
| 9                  | 3   | 14.52%   |

Existen diferentes tipos de discapacidad como lo son ceguera, invalidez, pérdida de extremidades, deficiencia auditiva, talla baja entre otras. Dentro de las empresas encuestadas el porcentaje en cada tipo de discapacidad va principalmente entre e. 4.7% y el 58.1% como se muestra en la Tabla 2

**Tabla 2.**

Tipos de discapacidad en las empresas.

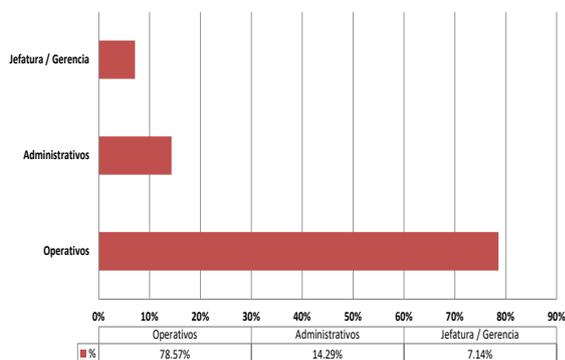


Dentro de las 62 empresas encuestadas y en base al número de personas con discapacidad, el mayor porcentaje de personas con discapacidad lo ocupan hombres con un 69.55% y el 30.44% mujeres.

Dentro de la investigación realizada se preguntó sobre el tipo de puestos que ocupan las personas con discapacidad, el mayor porcentaje está concentrado en puestos operativos con el 78.57%, puestos administrativos el 14.29% y a niveles de Jefaturas o Gerencias un 7.14%. (Ver Tabla 3.).

**Tabla 3.**

Puestos ocupados en las empresas encuestadas que tienen alguna discapacidad.



Dentro del personal que cuenta con alguna discapacidad en las empresas encuestadas existen diferentes niveles de estudios, los cuales van desde nivel básico de primaria hasta estudios de Licenciatura. (Ver Tabla 4).

**Tabla 4.**

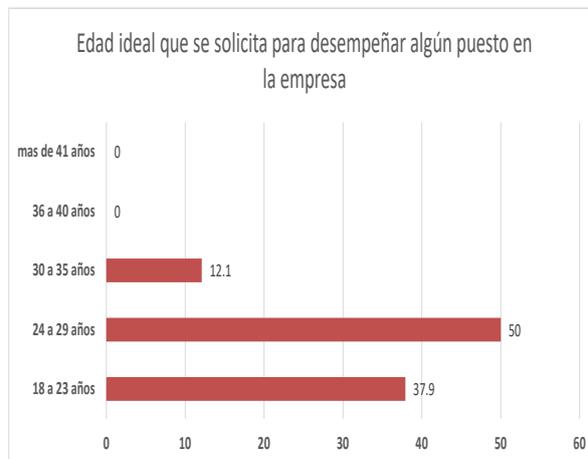
Nivel de estudios del personal con discapacidad en las empresas encuestadas.



Es importante considerar que como inclusión también se considera la edad con la que es contratado el personal de nuevo ingreso en las empresas. Dentro de la investigación realizada se dieron 5 opciones de respuesta: 18 a 23 años, 24 a 29 años, 30 a 35 años, 36 a 40 años y de más de 41 años. Los resultados arrojan que el mayor porcentaje se ubica en el rango de 24 a 29 años con un 50%, seguido de 18 a 23 años con un 37.9% y por último 12.1% con 30 a 35 años. Cabe señalar aquí que para los rangos de 36 a 40 o más de 41 años, no hubo respuesta. (Ver tabla 5).

**Tabla 5.**

Edad ideal en la que contratan a personal de nuevo ingreso en las empresas encuestadas.



Se cuestionó a las empresas sobre si contaban con transporte adecuado y adaptado para personas con discapacidad, y solo el 11.9% aceptó contar con ello, mientras un 88.1% no lo tienen. Así mismo sobre las instalaciones adaptadas para el personal con alguna discapacidad y sobre si se proporciona algún tipo de sensibilización al resto del personal acerca de la inclusión laboral, los resultados se muestran en la Tabla 6.

**Tabla 6.**

Adecuaciones de transporte e instalaciones, así como sensibilidad hacia las personas con discapacidad.

|                             | SI     | NO     |
|-----------------------------|--------|--------|
| Transporte adecuado         | 11.90% | 88.10% |
| Instalaciones               | 45.80% | 54.20% |
| Sensibilización al personal | 46.60% | 53.40% |

Dentro de la investigación se consideró importante indagar sobre el tiempo que tienen las empresas aplicando su política de inclusión laboral, el mayor porcentaje fue el que corresponde a menos de 1 año con 58.08%, seguido con más de dos años con un 25.8% y el menor de 1 a 2 años con 16.12%. Ver tabla 7.

**Tabla 7.**

Tiempo que llevan las empresas aplicando alguna política de inclusión.

| Número de empresas | Tiempo aplicando la política de inclusión | Porcentaje del total de las empresas encuestadas |
|--------------------|---|--|
| 36                 | Menos de un año                           | 58.08%   |
| 16                 | Más de dos años                           | 25.80%   |
| 10                 | De 1 a 2 años                             | 16.12%   |

Durante la investigación se revisó el efecto que ha tenido en el personal el tema de la inclusión laboral, donde el 97.9% refleja que dicho efecto ha sido positivo, gracias a que, como se reflejó se les han dado pláticas sobre equidad e inclusión. Otro punto importante que se reflejó fue el que no se tienen beneficios especiales para el personal que tiene alguna discapacidad en un 96.5%, mientras que el 3.5% menciona que apoya con lentes o con un porcentaje sobre la necesidad específica que se tenga. Para finalizar se consideró importante cuestionar sobre los planes de desarrollo que se tienen en especial para el personal con alguna discapacidad y solo el 27.3% de ellas cuenta con uno.

## Discusión

En base a los resultados obtenidos podemos considerar que falta aún mucho trabajo por hacer en el tema de inclusión, de inicio el generar consciencia para que muchas más empresas puedan considerar dentro de su personal a personas con alguna discapacidad (Ver Tabla 1).

Haciendo referencia a los primeros objetivos planteados en la presente investigación, podemos generar más investigación que incluya a detalle por ejemplo el tema de prestaciones y servicios que reciben las personas con discapacidad, así como el tipo de sensibilización que se da al personal que no tiene una discapacidad.

Además como se menciona en la Tabla 6, se debe de dar mayor importancia a la adecuación de las instalaciones y servicios para incluir a un mayor número de personas con alguna discapacidad.

### ACERCAMIENTO AL CONCEPTO DE INCLUSIÓN

Para un primer acercamiento a la noción de inclusión, resulta conveniente definir la acción “incluir”, que en el lenguaje coloquial significa incorporar, insertar, introducir, integrar o englobar algo o a alguien dentro de un espacio o determinada condición. Usualmente, el término inclusión se utiliza como sinónimo de inserción para referirse a situaciones en las cuales se incorpora a un individuo en un grupo cuando éste, por determinado motivo o circunstancia, no ha logrado ingresar en él, y se encuentra en una situación de exclusión, que lo “deja afuera” o “al margen” de ciertos beneficios sociales o de un grupo social específico.

Los términos inclusión e inserción registran un uso muy frecuente en el ámbito social, ya que es justamente a través de ellos que se da cuenta de la acción de incorporar e integrar a una persona en una actividad, grupo social, sector, comunidad y en la propia sociedad.

La inserción, menciona Redondo Toronjo, se ha convertido en piedra angular de la mayoría de las políticas sociales; y en los últimos años, la inserción en lo económico ha adquirido importancia como forma fundamental de lucha contra el desempleo,

particularmente en los países ricos, toda vez que el empleo se sigue considerando como medio de integración social y cuando falla el mismo, o se desarrolla en situaciones de precariedad, la persona queda en situación de vulnerabilidad y a las puertas de la exclusión (Redondo, 2001).

En general, el término inclusión es poco preciso; sus usos van desde la consideración como derecho social; como elemento de las estructuras sociales, políticas o económicas; como base ética de la cohesión social, o como nueva concepción de la participación en la vida económica. (González, 2014)

Si bien los seres humanos son formados para vivir en sociedad e interactuar con sus pares en diversos ámbitos, es una realidad que existen muchos individuos que por distintos factores se hallan en una situación de exclusión; entre ellos, aquellas personas que por no disponer de recursos necesarios quedan sin acceso a la educación, o por falta de ésta se les dificulta

encontrar trabajo, lo cual genera una situación de exclusión y, en consecuencia, falta de oportunidades económicas y sociales.

La respuesta lógica ante un problema de exclusión sería la inclusión, entendida como una aspiración, una política pública, una exigencia dentro de una sociedad incluyente, en la que todos sus miembros ejercen sus derechos sociales y, por tanto, ninguno es marginado o desfavorecido.

La inclusión responde, desde esta lógica, a la pluralidad de las personas, pero sobre todo a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para promover la incorporación y la participación activa de la sociedad en la economía, en la educación, en el trabajo y, en general, en todos los procesos sociales. El fin es lograr una sociedad más equitativa, que beneficie a las personas independientemente de su condición, haciendo ajustes permanentes para permitir la participación de todos y valorando el aporte de cada persona. (Red papaz, 2020)

A lo anterior, se debe agregar un conjunto de identidades provenientes de las lenguas, etnias, edades, sexos, clases, nacionalidades y personalidades. La gran familia humana es diversa, como lo establece la Declaración Universal de Derechos Humanos en su Preámbulo, y también lo es cada orden social.

### ALGUNOS RASGOS HISTÓRICOS DE LA INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN SOCIAL

La utilización de los conceptos de exclusión e inclusión social, en el marco de la política social, es relativamente reciente. En su breve recorrido histórico se han acompañado para dar cuenta del significado, alcance y evolución de uno y otro, a tal grado que han sido definidos como un par dialéctico (Rodríguez & Rossi,

2012). Primero fue el problema, la exclusión social, noción de origen europeo que desde la perspectiva de Peter Oakley vino a dar una base analítica para comprender que la pobreza no sólo proviene de la economía, sino también de otras ciencias sociales, lo que permitió examinar por qué algunos grupos tienen desventajas y buscan formas de terminar con su marginalidad (Oakley, 2004).

Posteriormente, también en Europa, se acuñó el término de inclusión social para designar el proceso a través del cual se pretende que aquellos en riesgo de pobreza y exclusión social tengan las oportunidades y recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural.

La noción de exclusión social, se explica como consecuencia del surgimiento e intensificación de nuevas y viejas formas de privación, por lo que durante la segunda mitad del siglo XX comenzó a vislumbrarse una renovada preocupación en torno a los problemas sociales emergentes. Con ello se propició que, como parte del debate público de las cuestiones sociales, resultara frecuente en los ámbitos político y académico la creciente presencia de categorías analíticas asociadas a dichos fenómenos, entre las cuales adquirió particular notoriedad la noción de exclusión social.

Existe cierto consenso para ubicar su origen en Europa, particularmente en Francia en el siglo XX, a mediados de los años setenta; su invención se atribuye a René Lenoir, secretario de Estado de Acción Social en el gobierno de Charles de Gaulle, quien a través de *Les exclus: Un français sur dix*, publicado en 1974, fue el primero en popularizar el término, al estimar que:

*“Una décima parte de la población francesa (minusválidos físicos y mentales, personas con tendencias al suicidio, ancianos inválidos, niños víctimas de abusos, toxicómanos, delincuentes, familias monoparentales, miembros de hogares con problemas múltiples, personas marginales y asociales, y otros inadaptados sociales) podía considerarse excluida.”*

Se trataba de categorías sociales asignadas a grupos de población desprovistos de protección social, en un momento en que Francia estaba completando, precisamente, su sistema general de bienestar. Por ello, la aparición del término exclusión social en ese país está relacionada con la evolución del Estado, así como con su incipiente crisis.

En esos años, el concepto de exclusión social fue utilizado para referenciar no solo los problemas recurrentes del desempleo, sino también para describir el deterioro de los vínculos que unían al individuo con la sociedad, en diferentes planos.

Visualizada así, señala Florencia Torche, la exclusión social representaba el debilitamiento o quiebre de

aquellos lazos de pertenencia e identidad del individuo con el sistema social; por lo que a partir de esta concepción se estableció una nueva diferenciación social, entre los que estaban “dentro” (incluidos) y los que estaban “fuera” (excluidos) (Torche, 1997).

A mediados de la década de 1980, el término exclusión social fue ganando terreno y popularidad, particularmente porque el discurso republicano lo hizo suyo para contrarrestar la influencia de la noción de pobreza, que en Francia nunca gozó de demasiadas simpatías, especialmente por sus vinculaciones al liberalismo utilitarista; pero sobre todo porque el concepto fue recuperado para designar las privaciones derivadas de los problemas sociales emergentes, en un contexto de reestructuración económica y crisis del Estado de Bienestar.

En Europa, la progresiva sustitución del término pobreza por el de exclusión, obedecía a la extensión de cierto consenso respecto a la necesidad de superar una visión excesivamente economicista y estática del concepto de pobreza, que la consideraba como situación de bajos ingresos en un momento determinado. Así se pasó a una concepción que entendía la exclusión como un proceso.

La exclusión social implica, además, la separación del individuo de la sociedad; y es esta no participación la que se considera problemática, en la medida que impide a la persona desarrollarse normalmente dentro del sistema, (Torche, 1997) es decir, tener una adecuada sobrevivencia material o un correcto desenvolvimiento social.

A lo largo de los años noventa, los profesionales de las políticas sociales fueron incorporando el término exclusión social para referirse a buena parte de la población objeto de sus atenciones; y diversos trabajos señalan la pertinencia de este concepto para hablar de las poblaciones en situación de desventaja y vulnerabilidad social en el mundo actual.

Amartya Sen, por ejemplo, en una amplia reseña y análisis del concepto de exclusión social y su evolución, no le ve ninguna diferencia ni ganancia sustancial respecto a la pobreza como privación de capacidades, excepto en su acento sobre el carácter relacional del fenómeno, que conlleva naturalmente el concepto de exclusión:

*“[...] la real importancia de la idea de la exclusión social yace en la enfatización del rol de los fenómenos relacionales en la privación de capacidades y por ello en la experiencia de la pobreza [...] La utilidad del enfoque de la exclusión social no reside [...] en su novedad conceptual, sino en su fuerte énfasis en el papel que los hechos relacionales juegan en la privación.”* (Amartya, 2000)

Por su parte, el término inclusión apareció en el seno de la política social europea, en el marco de la Estrategia de Lisboa del año 2000, vinculado a los objetivos de desarrollo de la Unión Europea, que aspiraba a crear la economía más competitiva y dinámica basada en el conocimiento, con más y mejores trabajos y mayor cohesión.

Aun cuando este concepto supuso novedad, sus políticas se inscribieron en la trayectoria de las políticas de lucha contra la pobreza, dándoles continuidad y reformulando sus objetivos e instrumentos. Un lustro después se inició una segunda fase, a partir de la aprobación de una nueva Agenda Social 2005-2010, en la cual se renovaron los objetivos y la metodología de la estrategia

europea de inclusión social; el acceso al empleo se convirtió en el eje de la inclusión, especialmente la idea de una cohesión económica reforzada, mediante la promoción de la inclusión activa de las personas más alejadas del mercado laboral.

En el caso de América Latina la inclusión social se ha constituido en un antídoto contra la pobreza y la desigualdad, contra los desajustes asociados con la globalización y contra el descontento generalizado de políticas pasadas. Si bien es cierto que algunas iniciativas de política –pioneras en nuestro continente– se remontan a los últimos años de la década de 1980 y principios de 1990, es hasta inicios del siglo XXI, con el impulso que se ha dado a iniciativas públicas para combatir la exclusión social, que la región se asemeja cada vez más a Europa. (Buvinic, 2004)

#### ÁMBITOS DE LA INCLUSIÓN SOCIAL

La ambivalencia entre los conceptos de inclusión y exclusión permite atribuir al primero una carga negativa, pues si bien en general significa acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, también hace referencia al trato desigual dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de afiliación o ideológicos, entre otros. En contraparte, el término inclusión social goza de aceptación y tiene una carga positiva al asociarse con un proceso o situación a través del cual se busca afrontar y resolver el debilitamiento o quiebre de los vínculos que unen al individuo con la sociedad, en diferentes planos.

Un análisis más minucioso de los conceptos de inclusión y exclusión permite concluir que ambos están íntimamente relacionados; de ahí que, para distinguirlos, como señala Joan Subirats, es necesario puntualizar que cada uno constituye un polo del mismo eje, en el que pueden definirse múltiples situaciones en función del “grado de exclusión o inclusión”, es decir, de la intensidad de la exclusión: el grado de vulnerabilidad o precariedad social. Por ello, los procesos de exclusión e inclusión también pueden entenderse a partir de las oportunidades de movilidad ascendente o descendente

que determinados grupos sociales o personas tienen en este eje.

La inclusión social es un concepto relativo, a partir del cual la exclusión puede ser juzgada solamente comparando las circunstancias de algunas personas (o grupos o comunidades) en un determinado lugar y momento, y como un concepto normativo que pone énfasis en el derecho de las personas a “tener una vida asociada, siendo miembro de una comunidad”.

#### LA INCLUSIÓN DESDE LA PERSPECTIVA LABORAL

Previo a la revisión del significado, alcance e implicaciones de los conceptos de inclusión y exclusión laboral, a los que Jürgen Weller identifica como conceptos gemelos, (Weller, 2001) en tanto se refieren a “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo”, es necesario enfatizar que el concepto de inclusión laboral es un componente fundamental para alcanzar la inclusión social, o dicho en otros términos, es un factor determinante para combatir la exclusión social.

Para la OIT, las dimensiones centrales de la exclusión social son la económica, la social y la institucional; esta última implica la no participación en el mercado de trabajo (inactividad), la falta de acceso al empleo (desocupación) y la imposibilidad de acceso a empleos de calidad, además de otras dimensiones como las condiciones de seguridad, la higiene y el acceso a capacitación profesional.

Según el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad de México, indica que las empresas que han contratado a personas con discapacidad las catalogan como trabajadores leales y estables, con baja tasa de rotación, ausentismo y accidentabilidad. (CONADIS, 2017), además de acuerdo a la Ley e Impuesto sobre la Renta en su Artículo 186 indica que los patrones que contraten a personas que padezcan discapacidad podrán tener estímulos fiscales (ISR, 2020).

#### LA SITUACIÓN ACTUAL EN MÉXICO

Según el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática INEGI (2020) en México en el 4° trimestre de 2020 se tienen una Población Económicamente Activa (PEA) de 55'880,916 personas (57.5%) de la población total, de los cuales 7'168,178 personas cuentan con alguna discapacidad, de los cuales solo 3'19,015 cuentan con una afiliación a servicios de salud por su cuestión laboral y sólo 25% de las personas con discapacidad con una ocupación económica tiene contrato y sólo 27% cuenta con prestaciones médicas (CONAPRED, 2018); Como otros países

latinoamericanos, México ha sido menos afectado que los desarrollados, en términos generales, por la crisis de 2008, no obstante, su dependencia comercial y financiera respecto a Estados Unidos, centro focal de la crisis financiera mundial en curso.

La inclusión laboral se traduce en que cada uno de los habitantes cuente con la posibilidad de acceder a un empleo digno. Pero existen grupos que cuentan con una mayor desigualdad en el mercado laboral:

- Las mujeres en edad de laborar
- Las personas con discapacidad
- Adultos mayores

## Conclusión

En resumen se puede decir que el tema de la inclusión en la Región va poco a poco tomando fuerza e importancia entre las empresas y las personas que en ellas trabajan. Se ha comenzado a trabajar en fortalecer la infraestructura para albergar a las personas que tienen alguna discapacidad, pero realmente son pocas. Se necesita trabajar fuertemente en sensibilizar y capacitar al personal desde el nivel directivo, para que se pueda aprovechar el talento que las personas con discapacidad tienen. Se debe revisar los perfiles de puestos y las características que se requieren en cada uno de ellos, para hacer un análisis y determinar qué puestos se pueden ocupar con personas con algún tipo de discapacidad, todo esto con el objetivo de ser más inclusivos.

## Referencias

- Amartya, S. (2000). Social Exclusion: Concept, Application, and Scritiny. Manila: Manila, Asian Development Bank.
- Buvinic, M. (2004). Introducción a la inclusión en América Latina. Colombia: Inclusión social y desarrollo económico en América Latina.
- CONADIS. (27 de febrero de 2017). Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Obtenido de <https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-inclusion-laboral-nos-beneficia-a-todos-97728?idiom=es>
- CONAPRED. (2018). Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Obtenido de <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Ficha%20PeD%281%29.pdf>
- González, A. (2014). Contenidos e instrumentos de las políticas de inclusión social e inclusión activa. Relaciones laborales, núm 29, 158.
- INEGI. (31 de diciembre de 2020). Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/>
- ISR, L. (18 de diciembre de 2020). Camara de diputados. Obtenido de [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR\\_081220.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LISR_081220.pdf)
- Oakley, P. (2004). Los orígenes europeos de la exclusión social: Aplicación a los países en Desarrollo. Inclusión social y desarrollo económico en América Latina, 101.
- Red papaz. (30 de 11 de 2020). Redpapaz. Obtenido de [http://www.redpapaz.org/inclusión/index.php?opcion=com\\_content&view=article&id=122&Itemid=75/](http://www.redpapaz.org/inclusión/index.php?opcion=com_content&view=article&id=122&Itemid=75/).
- Redondo, D. (2001). Inserción social Vs inserción económica. Portularia, Universidad de Huelva, 33.
- Rodríguez, A., & Rossi, S. (2012). El lugar del sujeto en las políticas públicas sociales. La perspectiva de sus destinatarios. En M. d. Social, Vulnerabilidad y excolusión. Aportes para las políticas sociales (pág. 241). Uruguay: Ministerio de Desarrollo Social.
- STPS. (27 de febrero de 2016). Obtenido de Secretaría del Trabajo y Previsión Social: <https://www.gob.mx/stps/articulos/dia-nacional-por-la-inclusion-laboral-21961?idiom=es>
- Torche, F. (1997). Exclusión social y pobreza: Implicancias de un nuevo enfoque. Santiago de Chile: Lecturas sobre la Exclusión Social.
- Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario. CEPAL-ECLAL, 13.