

Capacitación incluyente: Diseñando la estrategia

Inclusive training: Designing the strategy

Katerina Cobas Nañez¹

Minerva Salinas Peña²

Resumen

¿Se vive con discapacidad o se es esclavo de ella? Uno de los factores que marca la diferencia entre ambas condiciones es la actitud con que la sociedad enfrenta este problema.

Esto no se refiere solamente a proporcionar la infraestructura urbana adecuada, o de eliminar las barreras arquitectónicas para el acceso de las personas con discapacidad, a un mundo en donde puedan ser aceptados social y laboralmente.

De un total de 122 millones de habitantes en el territorio nacional Mexicano, 5; 739, 270 de personas viven con alguna discapacidad, de ésta cifra solo 2; 447,749 están en edad para trabajar.

Las cifras de personas con alguna limitación siguen en aumento debido al crecimiento de la población, los avances de la medicina y el proceso de envejecimiento, dice la Organización Mundial de la Salud

Del total de personas con alguna discapacidad viviendo en México, las cifras relacionadas al tipo de limitación por Entidad Federativa según el INEGI, son mayores cuando se trata de una discapacidad motora, un 58% de personas vive con esta condición, es decir, alrededor de 1 millón y medio de personas necesitan de un tercero para moverse, ya sea una silla de ruedas, muletas, bastones, prótesis etc.

Las personas con discapacidad viven una situación poco ventajosa a la hora de ser incluidas

al campo laboral. Teniendo en cuenta la carencia de políticas públicas en cuanto a la actual condición del mercado laboral y las consecuencias de esto, se analizarán variables que influyen en el proceso de inclusión laboral para personas con discapacidad., tales como:

- Tipo de discapacidad
- Habilidades sociales y funcionales
- Rendimiento laboral
- Imagen
- Sector de Actividad
- Características de la empresa

El objetivo de este documento es analizar cómo las variables mencionadas previamente pueden formar parte de una estrategia de inclusión para éste colectivo.

Palabras Clave

Capacitación; Inclusión; Discapacidad; Estrategia

¹ Estudiante de la Universidad Autónoma de Nuevo León Facultad de Arquitectura, kattycobas@hotmail.com

² Profesor e investigador de la Universidad Autónoma de Nuevo León Facultad de Arquitectura, minerva_salinas@hotmail.com

Discapacidad, situación actual

Una persona con discapacidad física o motora es aquella que tiene una limitación del movimiento, ausencia o parálisis de una, dos, tres o las cuatro extremidades. Las personas con discapacidad motora se desplazan de manera diferente, pueden tener algunas dificultades para alcanzar o manipular objetos, caminar y/o requerir de apoyos

El acceso al campo laboral es un derecho fundamental, el empleo es la base de la economía productiva y, como tal, un factor básico para el crecimiento y desarrollo económico, este a la vez funciona como facilitador de participación de las personas y cumplimiento a la garantía de los derechos. En pocas palabras es la forma más positiva de unir socialmente a las personas y la vida autónoma de una sociedad.

El acceso a un empleo es ya un reto por cumplir, éste se ve aún más desventajoso para una persona con discapacidad, sea cual sea su condición se deberá considerar el conjunto de barreras de todo tipo que ha de superar. Por ende la importancia de diseñar una correcta estrategia de inserción laboral que permita identificar los principales obstáculos que deben sobrellevar, no solo las personas con discapacidad, si no también, las compañías que tendrán como tarea el llegar a ser inclusivas y tener dentro de su fuerza laboral, personas con discapacidad, para cambiar el paradigma de la exclusión.

A nivel nacional, se cuenta con más de 3 millones de empresas, de las cuales el 95.7% son micro empresas (con hasta 10 empleados). De los más de 5 millones de personas con discapacidad en todo México solo 397,183 tienen una participación económica, sin embargo, de éste grupo, no todos perciben un ingreso ya que el 23.4% se dedica a la agricultura.

En la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, realizada por el INEGI a la población con Discapacidad, más de 1 millón de personas (27.4%) opina que la más grande problemática que enfrentan es el desempleo.

Si el empleo es un factor de inclusión e integración de las personas, dentro de la sociedad

de la que forman parte, el desempleo es lo contrario, un factor de desintegración.

(Humanos, 2008) El 3 de Mayo del 2008 entró en vigor la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual articula los derechos sobre este grupo de personas, supone un paradigma en los enfoques de la discapacidad, al pasar de un modelo en el que las personas con discapacidad son tratadas como objeto de tratamiento médico, caridad y protección social a un modelo en el cuál, son reconocidas como titulares de derechos humanos, activas en las decisiones que influyen en su vida y capacitadas para reivindicar sus derechos.

Tribble center y su estrategia inclusiva

En este documento se trata el caso de estudio de un Centro de Capacitación para Personas con Discapacidad, el cual se localiza en la Ciudad de Seneca en el estado de Carolina del Norte, Estados Unidos. La visión de este Centro de capacitación es que las personas con discapacidad y sus familias experimenten una mejor calidad de vida. Proporcionan servicios innovadores que promuevan habilidades y una calidad de vida que de otra manera estaría fuera del alcance, para esto ellos dan pre capacitaciones a sus empleados con alguna discapacidad, para darles la oportunidad de realizar labores en compañías de la localidad.

Inicialmente, para esta investigación, se buscó programas o centros que proporcionan capacitación física y psicológica a personas con discapacidad, ya fuese en la región o fuera de ella.

Una vez localizadas, se prosiguió a diseñar un cuestionario, con base a la información que se deseaba obtener, en relación al tipo de capacitación que proporcionan a las personas con discapacidad, para poder ser incluidas a un empleo, además el tiempo que deberían permanecer en el centro de capacitación previo a ser localizados en una compañía local, qué tipo de empresas son las que pudieran recibir a personas discapacitadas y qué tipo de limitación puede ser incluida en la labor.

A través del discurso de una entrevista profunda con la Directora del Tribble Center Donna Thompson se pudieron obtener datos a manera de hechos; traduciendo la entrevista al idioma español de la manera más exacta posible, para comprender la metodología de trabajo de este Centro de Capacitación, los cuáles se buscan incorporar a México para formar las bases de las que pudiera ser una estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad.

La formación de un equipo de trabajo es el resultado de un delicado equilibrio entre el interés personal y el colectivo, entre la ambición individual y los objetivos de la organización, pues a veces las personalidades pueden chocar y fragmentar la unidad al grado de atentar contra las metas de la empresa (Ehrlich, 2002)

A pesar de esto, compañías e individuos de diversas organizaciones y campos profesionales han aprendido a formar equipos de alta productividad y rendimiento. Lo anterior es de suma importancia para el desarrollo emocional de una persona con discapacidad. La crisis emocional se define como la incapacidad persistente para restablecer nuestra estabilidad psicológica, es por eso que la inclusión laboral, elemento esencial para el sostenimiento y desarrollo de cualquier sociedad, es una de las bases primarias de construcción emocional en cualquier persona con o sin discapacidad.

"¿Tienen un listado de empresas que son incluyentes y emplean personas con discapacidad? O como es el proceso de selección de las compañías a las cuáles ingresarán sus aplicantes?"

"Las compañías no son incluyentes, solamente son negocios locales, normalmente conocemos a algunas de las personas que trabajan en su fuerza laboral, se obtiene una cita ya sea con la persona de Recursos Humanos o bien, incluso con el Gerente de Planta y se comienza a llevar una plática de los servicios que ofrece el Tribble Center. Se han mantenido por tanto tiempo que probablemente sean el factor que ayude a las compañías a decir "si" a la contratación de personal proporcionado por el Tribble Center. Nuestro centro de capacitación tiene a 80 personas con discapacidad laborando en distintas empresas locales de Seneca, Carolina

del Norte." Donna Thompson, Directora Tribble Center

La guía para la Inclusión laboral de personas adultas mayores, con discapacidad y personas con VIH 2012, emitida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante la Subsecretaría de Inclusión Laboral, establece que deberá haber una reincorporación laboral: reintegración sociolaboral de los trabajadores que viven con una discapacidad, favoreciendo la obtención y conservación de un empleo acorde con su perfil, capacidad y habilidad, a través de estrategias de gestoría ocupacional y colocación selectiva (Informe IMSS 2008-2010. Aporte al Informe Inicial de México al Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad).

"¿Cómo son entrenadas las personas con discapacidad, previo a ser contratados por una compañía local?"

"Se contrata personal especializado para evaluar las cosas que si pueden hacer y las cosas que no pueden hacer, deben ser capaces de valerse por sí mismos en las necesidades personales. Posteriormente de que se evalúan estas capacidades, pasan a ser evaluados social y psicológicamente y determinar si están listos para ser contratados. Dependiendo de la discapacidad presente en el individuo es el tiempo de entrenamiento que se les da, algunos pueden tardar solamente un par de meses, cuando algunos otros requieren años para ser capacitados y poder formar parte de una fuerza laboral".

Analizando las respuestas que fueron brindadas por la directora del Tribble Center, se puede comenzar a diseñar la estrategia de capacitación, para la inclusión de las personas con discapacidad al campo laboral en México, ya que son los hechos los que fundamentan que una correcta capacitación y un adecuado seguimiento social propician la incorporación al campo laboral de este colectivo.

Conclusiones

Para que el proceso de inclusión pueda funcionar en México se deben tomar en cuenta algunas de las variables que los centros de capacitación e inclusión laboral en el mundo tengan, tales como,

el proceso de selección de los beneficiarios, la construcción de las unidades de capacitación, el diseño de los cursos - contenidos y evaluaciones, la capacitación prelaboral, la inclusión, la sostenibilidad, el seguimiento laboral, el fortalecimiento institucional y de las áreas gubernamentales.

A través de esta publicación se esboza el principio del camino a recorrer para generar una correcta estrategia de inclusión para personas con distintas discapacidades.

Referencias Bibliográficas

(OIT), O. M. (2013). Estudio: Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Discapacidad, S. N. (2013). Política Nacional para la Inclusión social de las personas con Discapacidad. En M. d. Social.

Ehrlich, M. (2002). Enfrentar juntos el reto. México: Trillas.

Humanos, N. U. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Nueva York, Ginebra.

Lorenzo, R. d. (s.f.). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

México, C. (2012). La falta de empleo impide a personas con discapacidad ser autosuficientes. Tania L. Montalvo.