
**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO**

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

DESTRUIRÉ LOS MITOS QUE HE FORMADO UNO A UNO

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA

MARIANA ALICIA OSORNIO MALDONADO

ASESORA:

MTRA. ELIZABETH ROA LUCIO

CIUDAD DE MÉXICO, NOVIEMBRE, 2018

Agradecimientos

A, mis padres por haberme dado la vida, por su amor y por su constante esfuerzo por darme todo lo necesario.

Por su apoyo día con día en cada paso que doy y porque gracias a todo lo que me inculcaron he logrado mis metas.

A mis hermanos por formar parte de mi vida y motivarme a ser mejor persona y ejemplo para ellos.

A la Mtra. Elizabeth Roa Lucio por el acompañamiento, motivación y por compartir sus conocimientos conmigo durante la carrera y en este proceso de titulación.

A mis compañeros de trabajo por la motivación constante y apoyo incondicional en este proceso.

A Santiago por la motivación, apoyo y cariño.

A todos los profesores que formaron parte de mi formación profesional a lo largo de la carrera, porque cada uno de ellos dejó cosas valiosas en mí.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. A GOLPES DE SOL Y AGUA, UN ACTO DE LIBERTAD.....	5
1.1 La discapacidad y su concepción a través de la historia.....	5
1.2 Siglo XX, nuevos sujetos emergentes.....	8
1.3. De la rehabilitación profesional a la integración laboral.....	9
1.4 La discapacidad en el sector internacional y en el Estado Mexicano.....	13
1.4.1 Conferencias Mundiales sobre Derechos Humanos.....	15
1.4.2 Compromisos Internacionales de México en materia de discapacidad...	17
CAPÍTULO II. DESENREDANDO CAMINOS, SIN SALIDAS COMO	
MUROS.....	23
2.1. Marco legal y laboral sobre la discapacidad en México.....	24
2.2 Políticas públicas.....	31
2.3 Población con discapacidad en México.....	36
2.3.1 ¿Cuántas personas con discapacidad hay en México?.....	38
2.3.2 A lo largo de nuestro territorio.....	39
2.3.3 Tipos de discapacidad.....	40
2.3.4 Causa de discapacidad.....	41
2.3.5 ¿Cuántas personas con discapacidad trabajan?.....	42
2.3.6 Participación económica por entidad federativa.....	43
2.3.7 Participación económica y tipo de discapacidad.....	43
2.3.8 ¿En qué trabajan?.....	44
2.3.9 ¿Y los que no trabajan?.....	48
2.4 ¿Cuál es la perspectiva de las personas con discapacidad?.....	49

CAPÍTULO III. TODOS JUNTOS APRENDIENDO A TRABAJAR.....	52
3.1 Características de los entrevistados.....	54
3.2 Programa de Inclusión laboral de Kidzania.....	55
3.2.1 Trayectoria del programa de inclusión laboral.....	56
3.2.2 ¿En qué consiste el programa de inclusión laboral?.....	57
3.3 Perspectiva de los empleadores.....	59
3.4 Perspectiva de los trabajadores sin discapacidad.....	63
3.5 Perspectiva de los colaboradores con discapacidad.....	68
3.6 ¿Todos juntos aprendiendo a trabajar?.....	71
CAPÍTULO IV. TE VEO SONREÍR SIN LAMENTARTE DE UNA HERIDA.....	78
4. La capacitación como recurso para la inclusión.....	78
4.1 Pedagogía laboral.....	78
4.1.1 Formación en la empresa.....	80
4.1.2 Capacitación.....	82
4.2 Elaboración de una propuesta de capacitación.....	83
4.3. Propuesta de capacitación.....	84
4.3.1 Contenidos del curso.....	86
4.3.2 Planes por sesión.....	87
4.3.3 Contenidos y Materiales de la Propuesta de Capacitación.....	96
REFLEXIONES FINALES.....	113
REFERENCIAS.....	117
ANEXOS.....	123
Anexo 1 Guía de entrevista para personal de recursos humanos.....	123
Anexo 2 Guía de entrevista para gerentes de área.....	124
Anexo 3 Guía de entrevista para coordinadores de área.....	125
Anexo 4 Guía de entrevista para instructores.....	126

Anexo 5 Guía de entrevista para colaboradores sin discapacidad.....	127
Anexo 6 Guía de entrevista para colaboradores con discapacidad.....	128
Anexo 7 Presentación PowerPoint – Propuesta de capacitación.....	129

INTRODUCCIÓN

A través del tiempo y en la actualidad se vive una fuerte discriminación a lo que es diferente, incluyendo a las personas con discapacidad. La definición de discapacidad acorde a esta investigación es la siguiente:

“Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008: 1)

De acuerdo a dicha convención las personas con discapacidad:

“...incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008: 1)

Las personas que integran la sociedad, tienen distintas formas de ver y entender el mundo, definidas como el conjunto de intereses, preferencias, valores, creencias, contenidos éticos y culturales que cada persona en lo individual, considera valioso para llevar a cabo sus planes de vida de acuerdo a sus propios fines.

Sin embargo, estas concepciones, al ser individuales no son compartidas por otras personas, creando así, sociedades diversas.

Así, cuando la discriminación es contra personas pertenecientes a grupos específicos, se habla de grupos vulnerados, que al tener constantemente menores oportunidades y un acceso restringido a derechos, se encuentran en una situación

de desventaja con respecto a otros grupos y en distintos ámbitos de la sociedad, como es el caso del ámbito laboral.

Cuando las personas con discapacidad llegan a la edad adulta tienen derecho a integrarse al mercado laboral. En nuestro país existen leyes, organizaciones y empresas que brindan apoyo y fomentan la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Es esta problemática la cual interesa a la presente investigación que aborda el tema del ámbito laboral de las personas con alguna discapacidad; apoyándose de la pedagogía laboral, área de investigación de la pedagogía que vincula a la educación con el mundo del trabajo.

El tema central de esta tesis es la inclusión laboral de personas con discapacidad, realizando la investigación en el centro de edu-entretenimiento infantil, KidZania, donde se analizó el proyecto de inclusión laboral de esta empresa, a través de las experiencias de los colaboradores y jefes de área.

El objetivo es conocer cómo se lleva a cabo este proceso de inclusión, cuáles son sus ventajas y deficiencias, para elaborar una propuesta de capacitación y así complementar esta inclusión.

Para el desarrollo de este trabajo se realizaron observaciones y entrevistas al personal de la empresa para analizar cómo se materializa el proyecto de inclusión laboral.

La tesis se compone de cuatro capítulos, en el primero se explica la evolución y concepción de la discapacidad a través de la historia, cómo poco a poco a lo largo del tiempo las ideas de asociar a la discapacidad como algo anormal o castigos divinos fueron cambiando hasta llegar al paradigma de la integración, través de la defensa de los derechos sociales y los derechos humanos.

Por otro lado, se presenta el marco jurídico internacional a través del cual se regulan diversas acciones para favorecer la integración de personas con discapacidad y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos.

El segundo capítulo abarca el marco jurídico que comprende leyes, políticas públicas e instituciones que México ha implementado para dar atención a las necesidades de las personas con discapacidad, para garantizar la no discriminación y otorgar oportunidades para que las personas con discapacidad puedan acceder al mercado laboral.

También se presenta información estadística para conocer el panorama en México sobre la población con discapacidad en cuanto a número de personas con discapacidad, tipo de discapacidad así como conocer la cantidad de población económicamente activa con discapacidad.

En este capítulo se encuentra un apartado en el cual se habla sobre la perspectiva que tiene la población con discapacidad respecto a la discriminación.

El capítulo tres comprende la investigación de campo, donde se detallan las respuestas a las entrevistas que se realizaron al personal de la empresa Kidzania para conocer de qué manera se genera la inclusión laboral de personas con discapacidad, a través de sus percepciones y experiencias.

Al final de este capítulo se realizó un análisis de las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas y la relación que existe con lo investigado en los primeros capítulos.

En el capítulo cuatro, conforme a la información obtenida en las entrevistas, se realizó una propuesta de capacitación dirigida al personal sin discapacidad de esta empresa.

La propuesta de capacitación está encaminada a sensibilizar y dar a conocer la importancia de generar la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Se detallan los contenidos, planes de sesión y materiales didácticos propuestos para el curso de capacitación.

CAPÍTULO I. A GOLPES DE SOL Y AGUA, UN ACTO DE LIBERTAD

“Las tormentas hacen que los robles saquen raíces.”

Proverbio

1.1 La discapacidad y su concepción a través de la historia

La lucha por el reconocimiento de los derechos humanos de las personas con discapacidad ha sido larga, tortuosa. El camino para llegar a actos de libertad, reconocimiento, respeto, inclusión, ha sido acompañado por el cambio de ideas respecto a quienes son sujetos de derechos. Es hasta el siglo xx cuando surge esta visión política, social, pedagógica, legislativa que plantea cambios en el trato hacia las personas con discapacidad, específicamente en el ámbito laboral.

A continuación se presenta la historia de cómo los seres humanos en las distintas sociedades en el mundo han considerado la discapacidad. Sin duda un largo episodio de golpes a una ideología donde sólo se consideraban sujetos de derechos a los que no tenían ninguna discapacidad, que eran fuertes física, intelectual y psicológicamente.

A lo largo de la historia, la mirada hacia la discapacidad no llegaba a comprender la complejidad social de este fenómeno. Lo cual creó toda una historia de persecución, exclusión y menosprecio a las personas con discapacidad.

La discapacidad desde tiempos muy lejanos se ha entendido de manera distinta. Desde la religión se concebía que las personas con discapacidad eran el resultado de un castigo de dioses, por un pecado cometido por los padres; se pensaba que era una advertencia divina de que se acercaba una catástrofe, que albergaba mensajes diabólicos o, desde la economía, se aseguraba que la persona con discapacidad era un ser improductivo, que no tenía nada que aportar a la sociedad y desde la célula social, que era una carga para la familia o la misma comunidad.

Como consecuencia de estas premisas, las sociedades antiguas comenzaron a prescindir de las personas con discapacidad.

En la antigüedad clásica, como la sociedad griega o romana basándose en motivos religiosos y políticos consideraban inconveniente el desarrollo y crecimiento de niños con discapacidad y su destino era la muerte, debido a que existía un culto a la belleza y a la perfección física.

En Esparta, Asia, o Egipto era inaceptable que permanecieran cerca de la comunidad de los “normales”, por lo que eran abandonados en desiertos o bosques alejados.

Posteriormente culturas como la hebrea creían que los defectos físicos eran una marca del “pecado”, sin embargo, dieron un trato diferente a las personas con limitaciones. En esta cultura consideraban a las personas con discapacidad como verdaderos hombres y, por tanto, hechos a imagen y semejanza de Dios.

Con la aparición del Cristianismo se consigue la integración fraternal de los hombres en una sola comunidad. Esto da origen a la creación de instituciones para la atención del discapacitado. Puede decirse que esta época constituye un cambio en el bienestar del discapacitado.

Al inicio del mundo moderno, los orígenes de la discapacidad comienzan a abordarse desde un paradigma rehabilitador, donde sus causas se ven desde una perspectiva científica.

Alrededor de los años sesenta como resultado de movimientos de las propias personas con discapacidad que comenzaron a plantearse ciertas estrategias de lucha frente a la situación de opresión social.

Tiempo después, se consideró que las causas de la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino que son de carácter social, es decir, que más allá de las diversidades funcionales de las personas, la discapacidad es el resultado de una sociedad que no se encuentra preparada ni diseñada para hacer frente a las necesidades de la comunidad, sino de determinadas personas a quienes se les considera “estándar”.

Se crean iniciativas que aspiran a un cambio social promocionando medidas de acción positiva, de no discriminación, principios que tienen una importante influencia en ofrecer a las personas con discapacidad una vida independiente, accesibilidad universal, apoyo jurídico, etc.

1.2 Siglo XX, nuevos sujetos emergentes

Aparentemente los movimientos sociales instalaron problemáticas sociales invisibles. Los participantes de los diferentes movimientos sociales y organizaciones que se incorporaron activamente en los procesos de recuperación democrática, permitieron visibilizar a otros actores sociales, así como sus realidades. Estos sujetos emergentes son mujeres, indígenas, jóvenes, adultos mayores y personas con discapacidad.

La emergencia de nuevos sujetos sociales provocó la producción de nuevas políticas sociales y la construcción o redefinición de nuevos espacios estatales, es decir, se originaron procesos que permitieron instalar, estructural y legalmente, mecanismos que pudieran asegurar que estos sujetos y sus problemáticas ocuparan un espacio en la estructura estatal.

En la década de los noventa, el nuevo sujeto social con discapacidad es visto a través de los derechos sociales y los derechos humanos a la educación, al trabajo, al trato digno. Las dificultades no provienen de su condición de discapacidad, sino de las limitaciones que pone el entorno. El contexto es el que define sus posibilidades o imposibilidades así como la apertura para que los sujetos sean parte del entorno o del sistema social.

Las distinciones se centran en las dificultades o las barreras, las dificultades que social y culturalmente existen para no permitir el acceso y la igualdad de oportunidades a las personas como sujetos de derecho.

Las personas con discapacidad no son consideradas personas, en la medida que no están en condiciones de ser/hacer, es decir, no se incorporan a la educación, al trabajo, espacios de integración y construcción de identidad social y cultural.

Se mantienen ignorados desde las familias, la sociedad; sólo sus diferencias son visibles y a la vez, son escondidas, no se habla de ello.

A lo anterior se suma que las distinciones realizadas antes de los años 90, están asociadas a la condición de pobreza, por lo que se refuerza la idea de carencia, (una habilidad, condición física, mental o social), su discapacidad se amplía más allá de su cuerpo.

Con la emergencia de estos sujetos sociales se plantea la necesidad de globalizar la solidaridad, desarrollar proyectos alternativos, favorecer nuevas formas de resistencia, garantizar el desarrollo y dar igualdad de oportunidades.

1.3 De la rehabilitación profesional a la integración laboral

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1995 definió que la rehabilitación profesional es: “el suministro de medios como la orientación profesional y colocación selectiva para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado” (OMS: 1969, p.7)

La rehabilitación profesional comienza en 1789, y a partir de 1914 puso énfasis en el mundo occidental después de que los países europeos y más tarde los Estados Unidos, enfrentaron el regreso de numerosos jóvenes integrantes de sus ejércitos, con secuelas físicas y mentales adquiridas en los enfrentamientos bélicos.

En 1919 se firmó el tratado de Paz de Versalles y se creó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), agencia de las Naciones Unidas que ha tenido un papel decisivo en la promulgación de leyes y normas gubernamentales que buscan proteger los derechos de las personas con discapacidad, en promoción y desarrollo de programas de rehabilitación profesional en el mundo.

Por otra parte, la OIT desde su creación en sus documentos internacionales promulgó disposiciones referentes a las personas con limitaciones.

Estas disposiciones son las que finalmente en 1955, en la Conferencia Internacional del Trabajo, dieron pie a la Recomendación N°99, sobre la Rehabilitación y el Empleo de los Inválidos.

Esta recomendación plantea la necesidad de poner a disposición de las personas con discapacidad, medios de adaptación y readaptación profesional, independientemente de su origen, naturaleza y edad, siempre que puedan ser preparados para ejercer un empleo adecuado y tengan perspectiva razonable de obtener y conservar el empleo, procurando así la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

El siglo XIX, siglo de ordenación y de avance, es el siglo de los seguros sociales. Es en este siglo cuando surge la educación especial, propiamente dicha, con la participación de médicos, educadores y psicólogos.

El sujeto de asistencia se convierte, en múltiples casos, en sujeto de estudio psico-médico-pedagógico, lo cual llevó a un avance en la comprensión del retraso mental y de otras discapacidades y, al desarrollo de terapias en clínicas especializadas.

Una larga serie de acontecimientos que suceden de forma casi ininterrumpida, entre los cuales el más importante es, sin duda, la toma de forma y de carácter de la especialidad médico social denominada Rehabilitación, que se ocupa directamente de las distintas etapas que conducen al discapacitado a una reintegración laboral correcta. Se crean en Boston en 1905 talleres protegidos por el Estado, en los cuales aquellos discapacitados que no pueden alcanzar un rendimiento normal desarrollan un cometido laboral posible. Se consiguen avances técnicos considerables en ortopedia. Se afronta de modo directo el problema de los niños discapacitados

En diversos momentos de la historia se etiqueta a los discapacitados como minusválidos, inválidos, impedidos etc.; han sido rechazados y muchos de ellos asesinados por considerarse una especie de mal, este rechazo ha cambiado con el tiempo por sobreprotección y convirtiéndose en un objeto de caridad.

Pese a los progresos logrados en esta primera mitad del siglo XX, la sociedad en general y el ambiente de rehabilitación, seguían considerando a las personas con limitaciones como necesitadas de asistencia y protección, por lo que fue necesario

unificar criterios, definir términos, delimitar universos de acción, pero manteniendo aún tendencias del pasado

Se atribuye a Esquirol (siglo XIX), la diferenciación entre retraso mental y demencia, basándose en el carácter adquirido de la última y la introducción de estos estados dentro del ámbito de la Psiquiatría.

Más tarde en objeto de existencia para irse transformando poco a poco en objeto de estudio psico-médico-pedagógico, al ser considerados como sujeto problema.

En este cambio de actitud ha estado presente el criterio de que no es una persona productiva socialmente, incluso cuando se dan cambios tendientes a lograr asistencia en términos de seguridad social mediante sus status de “menor de edad” por no ser socialmente productivo como lo decide la sociedad.

La normalización implica el principio de integración, como medio para practicar una forma diferente de enfocar todas las actividades relacionadas con el tema de la discapacidad.

El principio de integración abarca todo el abanico de relaciones sociales en que se desenvuelve una persona y en cada ambiente hace referencia a la participación activa de las personas con discapacidad según sus posibilidades e intereses.

Este proceso de facilitar al discapacitado su acceso a la sociedad como miembro de pleno derecho debe efectuarse como lo explica Joan J. Muntaner en su libro las

Personas con discapacidad también juegan, como un problema global de toda la sociedad y difícilmente se solucionará si se aborda desde un enfoque parcial.

La integración exige una reforma social en la que es imprescindible el compromiso de toda la sociedad, ya que no es suficiente la preparación de artefactos y de profesionales que trabajan con las personas con discapacidad, sino que exista una aceptación del discapacitado en todas las esferas de la sociedad.

1.4 La discapacidad en el sector internacional y en el Estado Mexicano

La discriminación hacia las personas con discapacidad tiene como consecuencia la exclusión social y la violación de sus derechos humanos. Los efectos de la discriminación se manifiestan de distintas maneras en la educación, salud, empleo, vivienda, transporte, acceso a servicios y lugares públicos, afectando la vida cotidiana de este grupo social.

Las Naciones Unidas han atendido la problemática a la que se enfrentan las personas con discapacidad, identificando las consecuencias que provocan las distintas formas de discriminación. La función principal de esta organización es la defensa de los derechos humanos, el mantenimiento de la paz y la seguridad internacionales para beneficio de los pueblos en el mundo.

Los órganos que integran las Naciones Unidas son: La Asamblea General, el Consejo de seguridad, el Consejo Económico y social, Consejo de Administración financiera, la Corte internacional de Justicia y la Secretaria General.

El avance de la situación de las personas con discapacidad por parte de las agencias especializadas de las Naciones Unidas es notable en: la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) por proveer el programa especial de educación; la Organización Mundial de la Salud (OMS) por otorgar asistencia técnica en salud y prevención, el Fondo de las Naciones Unidas (UNICEF) por la aplicación de programas para la niñez con discapacidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por mejorar el acceso al trabajo, las condiciones laborales generales e incrementar la integración económica a través de estándares internacionales.

La política en materia de discapacidad ha evolucionado a través de las últimas décadas pasando del paternalismo a una visión de derechos humanos; el interés que tienen las políticas públicas en el tema de la discapacidad ha ido cambiando hacia una postura de integración.

En los años 40 y 50, Naciones Unidas promovía los derechos humanos de las personas con discapacidad física a través de una política de bienestar social.

Ya, en la década de los setenta se difundió en el ámbito internacional el concepto de los derechos humanos de las personas con discapacidad y la igualdad de oportunidades.

En los ochenta se inició el Decenio de Naciones Unidas para las personas con discapacidad.

Desde los años noventa se realizaron conferencias mundiales sobre derechos humanos en las cuales se trataron de manera tangencial los problemas de las personas con discapacidad. Estas conferencias hasta la fecha han reflejado la preocupación de que estas personas tengan una especial atención a sus necesidades.

Debido a estas conferencias la ONU ha elaborado recomendaciones para rectificar las prácticas discriminatorias, así como la promoción y la protección de los derechos de este grupo social en situación de vulnerabilidad para que puedan participar de manera plena en todos los aspectos de la vida social.

1.4.1 Conferencias mundiales sobre Derechos Humanos

En la década de los noventa la ONU promovió un poco más de 10 conferencias mundiales, en las cuales los gobiernos de los países acordaron distintas medidas a favor de distintos temas como son: el medio ambiente, la infancia, el desarrollo social, la discapacidad, entre otros, estas conferencias se tradujeron en programas, leyes, participación política, presupuestos, etc.

El plan de acción de la *Conferencia de Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente (Conferencia de Río)*, consideró que para lograr el desarrollo sostenible de un país no es suficiente con cubrir las necesidades básicas de salud, sino con la protección y educación de los grupos en situación de vulnerabilidad, entre ellos las personas con discapacidad. Esta conferencia sugiere la promoción y fortalecimiento de las actividades de rehabilitación en la infraestructura básica del sector salud y en el establecimiento de sistemas de vigilancia y planificación.

La Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (Conferencia de Viena), se abordó del tema de los derechos humanos de las personas con discapacidad y se reconoció la existencia de violaciones a estos derechos, por lo que se alentó a los Estados a revisar su legislación para erradicar la discriminación hacia las personas con discapacidad para crear una sociedad más justa y con igual de oportunidades para este grupo social.

Por otra parte, la *Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo (Conferencia de El Cairo)*, estableció que todos los gobiernos: examinarán las necesidades de las personas con discapacidad, eliminarán la discriminación, apoyarán la promoción del desarrollo de la infraestructura para atender sus necesidades.

En la Declaración y el Plan de Acción de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (Conferencia de Copenhague), se destacó la necesidad de que las personas con discapacidad pudieran tener acceso físico a todos los servicios sociales. También se habló acerca de la importancia de ampliar las oportunidades de trabajo para las personas con discapacidad. Para el tema de la discriminación laboral existieron propuestas dirigidas a nuevas formas de empleo, sensibilización y eliminación de estereotipos negativos al respecto de las personas con discapacidad como un obstáculo para su participación en el mercado laboral. En esta conferencia se anunció que las políticas relativas a las personas con discapacidad no deberían enfocarse en sus discapacidades sino en sus capacidades.

1.4.2 Compromisos Internacionales de México en materia de discapacidad

México ha adquirido compromisos importantes en materia de discapacidad, los cuales son la base jurídica para la legislación interna sobre este tema. Los instrumentos internacionales para México en materia de discapacidad son:

1° Normas uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad

Este instrumento es resultado de las propuestas de los movimientos de las personas con discapacidad y ha sido adoptado por un gran número de países como base para la elaboración de sus políticas en materia de discapacidad. El objetivo de estas normas es la participación equitativa de las personas con discapacidad, por lo que establecen cuatro condiciones: mayor toma de conciencia, cuidado médico, rehabilitación y servicios de apoyo. Se busca garantizar el acceso a la salud, la educación, los servicios, el empleo, la seguridad social, integridad personal y la cultura.

2° Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad

En la que se transforma el paradigma médico de la discapacidad hacia una visión más social y de derechos humanos. Esta convención tiene como meta la posibilidad de una mejor calidad de vida para quienes viven con algún tipo de discapacidad.

3° Convenio 159. Convenio Internacional del Trabajo sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas

La Organización Internacional del Trabajo adoptó este instrumento con el interés de la rehabilitación profesional de las personas con discapacidad.

Este convenio se basa en dos recomendaciones de la OIT; la primera sobre “la Adaptación y Readaptación Profesional de los Inválidos” en la que se considera que la adaptación y readaptación profesional de las personas con discapacidad son imprescindibles para la recuperación de sus capacidades y su reintegración a la función social.

La segunda recomendación en la que se basa el convenio 159 es sobre “Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas con Discapacidad” el cual vela por la situación de las personas con discapacidad, tanto en zonas rurales como urbanas, así como la igualdad de oportunidades y la equidad de trato en todas las categorías de puestos ocupados por las personas con discapacidad.

Con este convenio se busca facilitar los medios por los cuales cualquier organización no gubernamental pueda poner en práctica los elementos esenciales de la readaptación profesional.

Las indicaciones orientadoras del Convenio 159, abarcan los elementos esenciales en el ámbito de la rehabilitación profesional, así como los principios y

métodos relativos a la orientación, formación y colocación profesional de las personas con discapacidad.

El objetivo que tiene este convenio es establecer los principios de una política nacional de readaptación profesional que garantice la existencia de medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas con discapacidad basándose en el principio de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Para lograr la igualdad de oportunidades se establecen numerosas obligaciones para los patrones, obligando a los gobiernos a proveer los servicios de readaptación física para poder potencializar al máximo sus capacidades.

4° Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Es un instrumento legal, de carácter internacional, que obliga a los países que la suscriban a proteger los derechos de personas con discapacidad.

Esta convención busca la transformación social para la eliminación de las barreras de actitud, que son las más profundas, la transformación jurídica e institucional para eliminar las barreras de infraestructura, de información, de comunicación y las barreras políticas, a fin de asegurar que las personas con discapacidad disfruten con plenitud de todos sus derechos en igualdad de condiciones con las personas sin discapacidad.

Los estados que se adhieren a la Convención se comprometen a adoptar y aplicar políticas, leyes y medidas administrativas que garanticen los derechos

reconocidos en la Convención y derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación.

De acuerdo con el artículo 3° de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad sus principios generales son:

- ✓ el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- ✓ la no discriminación;
- ✓ la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- ✓ el respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y condición humanas;
- ✓ la igualdad de oportunidades;
- ✓ la accesibilidad;
- ✓ la igualdad entre el hombre y la mujer;
- ✓ el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar la identidad.

En esta convención se detallan una serie de principios que los Estados deben cumplir. Para fines de la presente investigación se presentan los principios referentes y aplicables al ámbito laboral:

1. Reconocer la igualdad de todas las personas ante la ley; prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizar la igualdad de protección jurídica
2. Identificar y eliminar obstáculos y barreras de acceso para que las personas con discapacidad puedan acceder a su entorno físico, a los medios de

transporte, a las instalaciones y servicios públicos, y a las tecnologías de la información y las comunicaciones.

3. Reconocer a las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, el derecho a trabajar y a ganarse la vida. Los Estados prohibirán la discriminación en las cuestiones relacionadas con el empleo, promoverán oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia y de inicio de empresas propias, emplearán a personas con discapacidad en el sector público, fomentarán su empleo en el sector privado, y velarán por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Tanto México como los demás *Estados Partes* que la hayan ratificado tendrán el reto de llevar a cabo la armonización de sus legislaciones internas, con el involucramiento a nivel nacional de autoridades federales y locales, para difundir, aplicar y promover el contenido de los tratados.

Además, deberán establecer un mecanismo de vigilancia del Tratado, por lo que el papel de las instituciones nacionales será de gran importancia en el mecanismo de seguimiento y monitoreo de la misma. En México este monitoreo se realiza a través del mecanismo independiente de Monitoreo Nacional de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el cual tiene como objetivo contribuir a la salvaguarda de los derechos humanos de las personas con discapacidad, en cuanto a su protección, promoción y supervisión a través de diversas recomendaciones dirigidas a instituciones y sectores gubernamentales. (CNDH, 2007)

Con lo antes mencionado, se observa que a lo largo del tiempo el tema de la discapacidad ha sido tratado por diversos organismos internacionales, los cuales buscan, entre otros objetivos, disminuir la discriminación hacia las personas con

discapacidad y erradicar las diversas barreras que existen para lograr su inclusión en diversos ámbitos como el acceso a la educación, servicios médicos, empleo, entre otros.

A partir de los convenios y tratados internacionales existentes, México ha implementado diversas iniciativas y políticas públicas para la atención a las necesidades de las personas con discapacidad, las cuales serán detalladas en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO II. DESENREDANDO CAMINOS, SIN SALIDAS COMO MUROS.

“En buena teoría, si no existiese barrera alguna en el ambiente que la rodea, una persona con una deficiencia no sería una persona con discapacidad”
Jorge Ballesteros

Pareciera que el reconocimiento de derechos humanos a las personas con discapacidad está lleno de caminos sin salida, que se levantaron muros de incomprensión, abuso, violencia, hasta llegar al asesinato. En este capítulo se van a recorrer esos caminos que afortunadamente si han tenido salida, sin embargo, falta mucho más para lograr en el día a día que se derriben los muros de la incomprensión, la discriminación, la falta de respeto, los abusos.

Para dar atención a la población con discapacidad existen leyes, organismos e instituciones tanto nacionales como internacionales, que protegen los derechos de las personas con discapacidad. Se concentran principalmente en proteger a las personas con discapacidad de la discriminación y las apoyan para tener igualdad de oportunidades de participación en la sociedad.

El marco jurídico de México apoya la no discriminación, así como la equiparación de oportunidades para que las personas con discapacidad puedan acceder al mercado laboral. A continuación, se mencionan las leyes, instituciones y políticas públicas que nuestro país ha implementado en materia de discapacidad.

2.1 Marco legal y laboral sobre la discapacidad en México

De acuerdo con lo dispuesto por nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en México todas las personas gozan de los derechos humanos reconocidos, tanto en la Constitución, como en las normas y tratados internacionales en la materia de los que el país es parte, favoreciendo a las personas, así como las garantías para su protección, cuyo ejercicio no puede restringirse ni suspenderse.

Asimismo, todas las autoridades, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos. En consecuencia, el Estado debe prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que se establezcan en la ley.

Las leyes de nuestro país dan igualdad de derechos y obligaciones a las personas con discapacidad sin importar, condición social, económica, raza, creencias religiosas, etc.

Los siguientes documentos legales atienden las necesidades de las personas con discapacidad en materia laboral de nuestro país.

- ***Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos***

A través de la Constitución Política se otorgan garantías en los derechos fundamentales que le corresponden a todo ser humano: derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la propiedad, a la educación, al trabajo, a la seguridad y todo aquello que conlleva a tener un nivel de vida digno.

En su Artículo 1º, se establece la prohibición de "toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas". (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos: 2017 p. 2)

El artículo 5º señala que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Lo cual se fortalece con lo estipulado en el artículo 123º, donde se plasma el derecho de toda persona a contar con un trabajo digno y socialmente útil. En este artículo se determinan los derechos que tienen los trabajadores, que trabajan para un patrón, que son sujetos a una relación laboral. Se busca darle protección en su empleo, mejorar las condiciones de seguridad e higiene.

Estos artículos reglan de manera general a los trabajadores, por lo tanto, no excluyen a personas con discapacidad a integrarse al ámbito laboral y productivo de nuestro país, así como a tener una remuneración justa por el trabajo que se realice.

- ***Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación***

Documento legal a partir del cual el Estado se compromete a proteger a todas las y los mexicanos ante cualquier acto de discriminación. El origen de esta ley se remonta al movimiento antidiscriminatorio y a favor de la igualdad que se formó en

2001, es decir, la Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación elaboró un diagnóstico en esta materia, así como un anteproyecto de ley.

Esta ley declara en su Artículo 1° que: “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo”. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: 2018, p. 1)

Algunas de las conductas discriminatorias en el ámbito laboral que se consideran en esta ley son: establecer diferencias en los salarios, prestaciones y condiciones laborales en trabajos iguales y limitar o negar el acceso a programas de capacitación o formación profesional.

En cuanto a las autoridades, la ley establece que deben llevar a cabo diversas medidas a favor de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, por ejemplo: crear programas permanentes de capacitación para el empleo y fomento a la integración laboral; adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad; proporcionar la accesibilidad del entorno social, incluyendo acceso físico, de comunicaciones y de información; derogación o

abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia a escuelas, trabajos; entre otros.

- ***Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018***

En este documento se precisan los objetivos nacionales, estrategias y prioridades del desarrollo integral y sustentable del país. Se determina el contenido de los programas e instrumentos que se generen en el sistema nacional y los responsables de su ejecución.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 se establece como una meta nacional un “México Incluyente”, en el diagnóstico se describe que persisten altos niveles de exclusión, privación de derechos sociales y desigualdad entre personas y regiones de nuestro país.

El Plan de acción para lograr esta meta nacional es integrar una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad de oportunidades a través de garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales para toda la población.

Este plan de acción responde a cinco objetivos que se describen a continuación:

1. Garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales para toda la población
2. Transitar hacia una sociedad equitativa e incluyente
3. Asegurar el acceso a los servicios de salud
4. Ampliar el acceso a la seguridad social
5. Proveer un entorno adecuado para el desarrollo de una vida digna

- ***Plan Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad***

Este programa se realizó con base a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo y en el Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social en conjunto con el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad (CONADIS); para atender las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

El Programa (PNTEPD) establece como objetivos principales:

- ✓ Objetivo 1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.
- ✓ Objetivo 2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.
- ✓ Objetivo 3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.
- ✓ Objetivo 4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.
- ✓ Objetivo 5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.

Para el cumplimiento de los objetivos antes señalados, este Programa cuenta con una serie de estrategias y acciones, como son:

1. Creación de agencias de integración laboral.
2. Acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas.

3. Talleres de asistencia técnica, formación vocacional o profesional.
4. Becas en cualquiera de sus modalidades.
5. Inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado.

Mediante estas estrategias se busca generar condiciones de acceso, promoción, movilidad y estabilidad laboral, así como, el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad.

En este sentido, el PNTEPD, permitirá brindar a las y los buscadores de empleo que tengan alguna discapacidad, elementos necesarios para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral, con igualdad de condiciones; al mismo tiempo que se fomenta la cultura de inclusión y no discriminación entre los sectores productivos; lo que permite, el cumplir con las obligaciones que el gobierno mexicano ha adquirido a través de convenios y tratados internacionales, y de las acciones encomendadas por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, y demás normatividad en la materia.

- ***Ley General para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad.***

Destinada a orientar el pleno reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad bajo el principio de igualdad, no discriminación y la equiparación de oportunidades. Procurando una debida coordinación de las instituciones públicas y federales, así como con la participación de los sectores privado y social.

El artículo 11° de esta ley está destinado a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en el cual se señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), deberá promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad.

A través de diversas estrategias como: la elaboración e instrumentación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD). Las acciones que se mencionan en este artículo son:

1. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, salario, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesible, seguro y saludable.
2. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad, para proteger los derechos de la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad.
3. Elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad.
4. Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten.
5. Revisar las Normas Oficiales Mexicanas para permitir el pleno acceso de los derechos en materia laboral establecidos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables.
6. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado.
7. Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.

- ***Ley Federal del Trabajo***

Es el instrumento legal que regula el derecho laboral en México. Si bien la Ley Federal del Trabajo no contiene expresamente una disposición que prohíba realizar actos de discriminación en contra de las personas por motivos de discapacidad, se debe tener en cuenta que todas las trabajadoras y los trabajadores gozan de los derechos que prevé nuestra Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y los demás instrumentos jurídicos aplicables en la materia, en las cuales se establece que no se debe impedir a ninguna persona la libre elección de empleo; no se deben restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; ni establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales.

Por lo tanto, todos los artículos y fracciones contenidos en dicha ley, son aplicables a toda persona que se encuentre dentro de una relación laboral sin hacer distinción alguna.

2.2 Políticas Públicas.

Con la finalidad de dar atención a las personas con discapacidad, nuestro país ha implementado una serie de acciones, a las que llamamos políticas públicas.

Entendemos por políticas públicas a las actividades que realizan las instituciones de gobierno, actuando, ya sea directamente o, a través de agentes, que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos. Estas acciones o actividades tienen como objetivo resolver y dar respuestas a la multiplicidad de necesidades, intereses y preferencias de grupos y personas que integran una sociedad.

A continuación, se mencionarán algunas de las políticas públicas impulsadas en nuestro país.

a) Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

México forma parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, por lo que este mecanismo se lleva a cabo en conjunto con la Comisión Nacional de los Derechos Humanos.

Su objetivo es contribuir a la salvaguarda de los derechos humanos de las personas con discapacidad, en cuanto a su protección, promoción y supervisión.

Para cumplir con este objetivo, la CNDH ha realizado una serie de recomendaciones a los diversos organismos públicos de nuestro país, las cuales son:

- ✓ Recomendación 71- 2013 dirigida a la Dirección General del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- ✓ Recomendación 47- 2013 dirigida a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes.
- ✓ Recomendación 44- 2012 dirigida a la Presidencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.
- ✓ Recomendación 56- 2011 dirigida a la Secretaría de Educación Pública.
- ✓ Recomendación 44- 2008 dirigida a la Secretaría de Seguridad Pública y Secretaría de Comunicaciones y Transportes.

Los organismos a los que van dirigidas estas recomendaciones deberán implementarlas y dar seguimiento.

b) Instituto para la Integración al Desarrollo de las personas con Discapacidad

Es un organismo público descentralizado de la administración pública de la Ciudad de México, creado el 10 de septiembre de 2010, por disposición del artículo 47° de la Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.

Su responsabilidad es contribuir con la administración pública de la Ciudad de México en el diseño, supervisión y evaluación de las políticas públicas en materia de discapacidad. Teniendo como objetivo, mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad a través del libre ejercicio de sus derechos en un ambiente de igualdad de oportunidades.

Todas las propuestas legislativas que elabore dicho Instituto deberán tener como fundamento principal los ordenamientos internacionales de los cuales nuestro país forma parte.

c) Programa Abriendo espacios

Este programa surge a partir de la necesidad de lograr una plena inclusión de las personas con discapacidad y la igualdad entre hombres y mujeres. Es elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en conjunto con la Coordinación General del Servicio Nacional de Empleo, y está dirigido a personas con discapacidad y adultos mayores.

Las principales acciones que se llevan a cabo a través de este programa son:

- ✓ Promover en cada entidad federativa, la creación y operación de bolsas de trabajo especializadas.
- ✓ La instalación de Centros de Evaluación para la identificación de las habilidades y capacidades con que cuentan las personas con discapacidad o los adultos mayores que buscan integrarse al aparato productivo.
- ✓ Establecimiento de líneas de colaboración entre organismos públicos y privados para la conformación de Redes de Servicios.

Estas acciones, permiten a las personas con discapacidad y adultos mayores que buscan trabajo, recibir la atención requerida de acuerdo a sus necesidades e intereses laborales.

La labor de Abriendo Espacios, se extiende al sector empresarial, mediante acciones orientadas a informar, asesorar y apoyar a las empresas en el procedimiento y trámites necesarios para la identificación de necesidades, selección y formación de personal con discapacidad y adulto mayor que pueda colaborar en sus actividades.

Por otro lado, también se ofrecen servicios gratuitos a buscadores de empleo y empleadores, como son:

- ✓ Vinculación laboral
- ✓ Evaluación de capacidades y aptitudes
- ✓ Orientación ocupacional
- ✓ Capacitación para el trabajo
- ✓ Apoyo a iniciativas de ocupación por cuenta propia
- ✓ Integración interinstitucional con el propósito de otorgar una atención integrar y optimizar las oportunidades de rehabilitación laboral y una mayor cobertura de atención.
- ✓ Asesoría en la identificación de requerimientos de personal.
- ✓ Información de la oferta de mano de obra calificada

- ✓ Cobertura de vacantes

d) Red Nacional de Vinculación Laboral

Es una estrategia implementada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante la cual se promueve y facilita el acceso de grupos de la población en situación de vulnerabilidad a las actividades productivas del país.

A través de este mecanismo se ofrecen diversos servicios a personas con discapacidad, adultos mayores y con VIH, entre otros grupos prioritarios, respecto a diferentes áreas de la inclusión laboral, tales como consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales, además de capacitación y análisis de puestos.

De manera adicional, se proporcionan asesorías sobre la creación de entornos favorables a la inclusión, promoción de centros de trabajo libres de discriminación y violencia, así como sensibilización, políticas de inclusión, accesibilidad, seguridad y salud, estímulos fiscales y fomento al autoempleo.

e) Distintivo Empresa Incluyente

Es un reconocimiento a la responsabilidad de las empresas, hacia grupos en situación de vulnerabilidad, como:

- Personas con discapacidad
- Personas adultas mayores
- Personas con VIH
- Población LGTBTTI
- Personas liberadas: personas que han recuperado su libertad de un centro de reclusión penitenciario
- Mujeres y hombres jefes(as) de familia con hijos con discapacidad o al cuidado de personas adultas mayores enfermas.

- Personas afromexicanas
- Grupos indígenas

El objetivo de este distintivo es sensibilizar a las empresas y fomentar su participación en la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, otorgándoles un reconocimiento a su responsabilidad social manifestada en la generación de oportunidad de trabajo para estas personas.

Con esta estrategia se contribuye a la generación de empleos dignos y al desarrollo humano y económico de las personas en situación de vulnerabilidad.

De manera anual, la STPS emite una convocatoria en la que invita a las empresas a realizar su registro y formar parte de esta estrategia nacional.

2.3 Población con discapacidad en México

Para los objetivos de esta investigación, es fundamental conocer cuál es el panorama en México sobre la población con discapacidad en cuanto a número de personas con discapacidad, tipo de discapacidad y conocer a la población con discapacidad dentro del mercado laboral, por lo que a continuación se presentan datos que reflejan la realidad de nuestro país en este tema.

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) es el responsable del Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, el cual identifica a la población con discapacidad a través de preguntas que captan la dificultad para realizar un conjunto de actividades consideradas básicas para el desenvolvimiento de la persona.

Con base en este conjunto de opciones de respuesta se elaboran los cálculos para conocer la información y estadísticas de discapacidad en el país.

Los datos que se presentarán a continuación se tomaron de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014, realizada por el INEGI. Las preguntas que incluyó esta encuesta para identificar a la población con dificultad o discapacidad en México son las siguientes:

3.9 DISCAPACIDAD					
<p>Ahora le entregaré esta tarjeta para que me responda las siguientes preguntas, identifique su respuesta con un número del 1 al 4.</p> <p style="text-align: center;"><small>ENTREGUE LA TARJETA DE RESPUESTAS AL INFORMANTE</small></p> <p>3.9A Por algún problema de nacimiento o de salud, ¿cuánta dificultad tiene (NOMBRE), para...</p> <p style="text-align: center;"><small>LEA TODAS LAS OPCIONES Y CIRCULE UN SOLO CÓDIGO PARA CADA OPCIÓN PARA LAS OPCIONES CON CÓDIGO 1, 2 O 3 APLICA LA PREGUNTA 3.9B</small></p>					<p>3.9B ¿La dificultad de (NOMBRE) para (OPCIÓN EN 3.9A CON CÓDIGO 1, 2 ó 3) es por...</p> <p style="text-align: center;"><small>PARA CADA OPCIÓN ANOTE UN SOLO CÓDIGO</small></p> <p>una enfermedad? 1</p> <p>edad avanzada? 2</p> <p>nació así? 3</p> <p>un accidente? 4</p> <p>violencia? 5</p> <p>otra causa? 6</p>
	No puede hacerlo	Lo hace con mucha dificultad	Lo hace con poca dificultad	No tiene dificultad	
caminar, subir o bajar usando sus piernas?	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
ver (aunque use lentes)?	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
mover o usar brazos o manos?	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
aprender, recordar o concentrarse?	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
escuchar (aunque use aparato auditivo)?	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
bañarse, vestirse o comer?	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
hablar o comunicarse (por ejemplo, entender o ser entendido por otros)?	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>
Por problemas emocionales o mentales, ¿cuánta dificultad tiene (NOMBRE), para realizar sus actividades diarias (con autonomía e independencia)? Problemas como: autismo, depresión, bipolaridad, esquizofrenia, etc.	1	2	3	4	<input type="checkbox"/>

INEGI. Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2014. Cuestionario para el hogar. 2015

El objetivo de este cuestionario fue identificar a las personas con dificultades o limitaciones para realizar actividades consideradas básicas de la vida cotidiana (caminar o moverse, ver, escuchar, hablar o comunicarse, atender el cuidado personal, poner atención o aprender y mental).

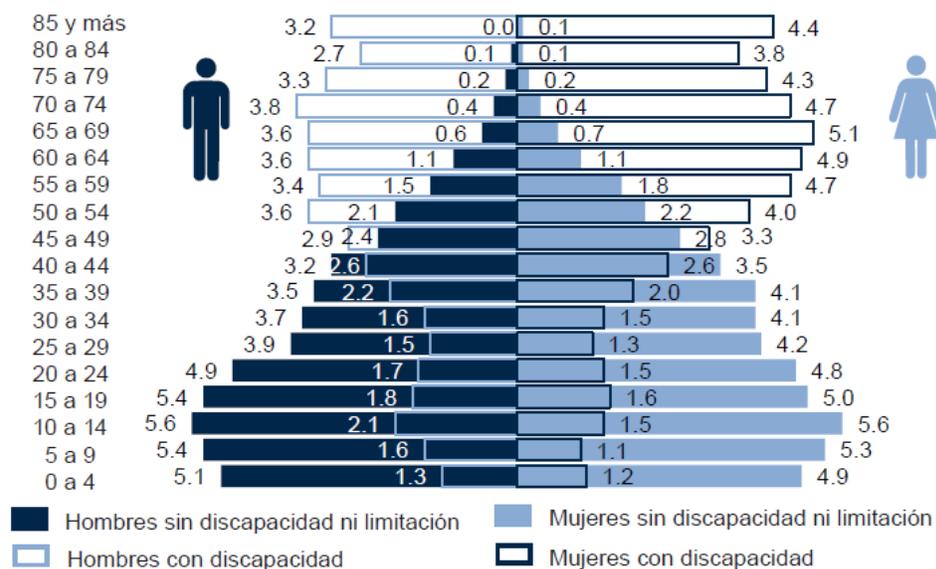
2.3.1 ¿Cuántas personas con discapacidad hay en México?

Estructura por edad y género

De acuerdo con los resultados de la ENADID 2014, 7.1 millones de habitantes del país no pueden o tienen mucha dificultad para realizar alguna de las ocho actividades evaluadas: caminar, subir o bajar usando sus piernas; ver (aunque use lentes); mover o usar sus brazos o manos; aprender, recordar o concentrarse; escuchar (aunque use aparato auditivo); bañarse, vestirse o comer; hablar o comunicarse; y problemas emocionales o mentales. Esto equivale al de 6% de la población mexicana.

En la siguiente gráfica se puede observar que la estructura por edad de la población con discapacidad muestra la estrecha relación de esta condición con la vejez. Casi la mitad de las personas con discapacidad (47.3%) son adultas mayores (60 años y más) y 34.8% tienen entre 30 y 59 años de edad.

Estructura de la población, por condición de discapacidad según grupo quinquenal de edad y sexo 2014



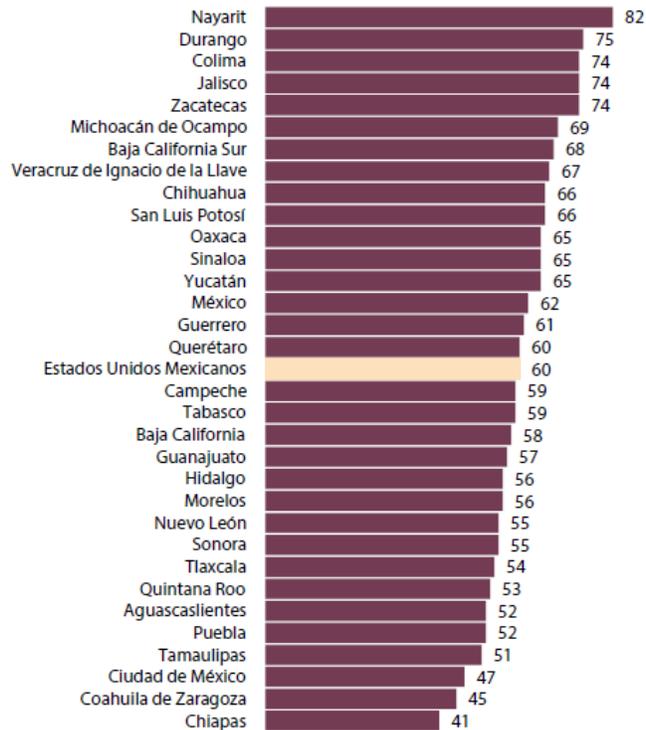
INEGI. La discapacidad en México, datos al 2014. 2016.

2.3.2 A lo largo de nuestro territorio

La población con discapacidad se enfrenta a diversas barreras físicas, y del entorno social, lo cual impone estereotipos y limitaciones a su participación en diversos sectores. Por ello, resulta fundamental conocer la distribución geográfica de este sector de la población en el territorio nacional, para tener un panorama sobre el posible impacto de las diferencias demográficas, socioeconómicas, epidemiológicas y sanitarias de cada región en la problemática de la discapacidad, y propiciar la intervención focalizada de acciones para lograr la mayor inclusión de este grupo de población. (INEGI, 2013)

En la gráfica se observa que los estados con mayor tasa de población con discapacidad son Nayarit 8.2 %, Durango (7.5%), Colima (7.4%), Jalisco (7.4%), Zacatecas (7.4%), Michoacán (6.9%), Veracruz (6.7%), y en el Estado de México (6.2%) el indicador es cercano al observado a nivel nacional. (6.0%), mientras que en Guanajuato (5.7%), Puebla (5.2%) y la Ciudad de México (4.7%), están por debajo de la nacional.

**Tasa de población con discapacidad, por entidad federativa
2014**



INEGI. La discapacidad en México, datos al 2014. 2016.

2.3.3 Tipos de discapacidad

En la gráfica se refleja que los dos tipos de discapacidad más frecuentes son caminar, subir o bajar usando sus piernas con 42.4% y ver, uso lentes con 58.4%, las cuales se pueden traducir en la población con discapacidad motríz y visual.

Por otro lado, las categorías de aprender, recordar o concentrarse 38.8%; escuchar 33.5%; mover o usar brazos o manos 36.4%; bañarse, vestirse o comer 23.7%, problemas emocionales o mentales y hablar o comunicarse suman 21.2%.

Porcentaje de población con discapacidad, por tipo de discapacidad 2014



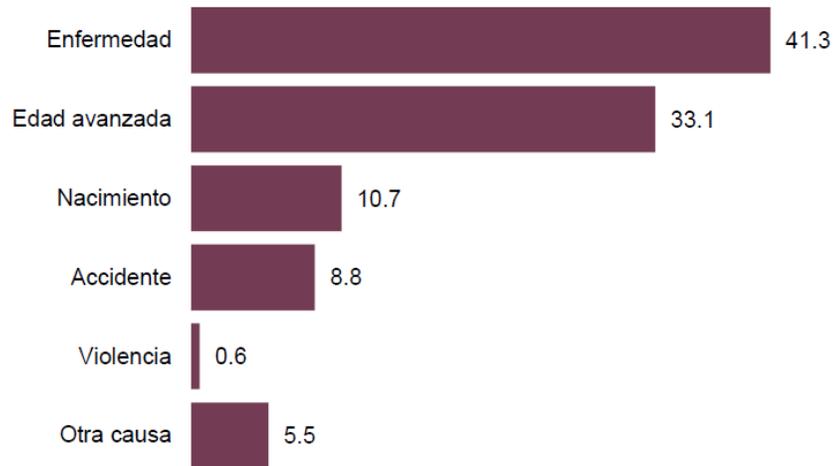
INEGI. La discapacidad en México, datos al 2014. 2016

Es importante señalar que una persona puede tener dificultad para hacer más de una actividad; es decir, tener más de un tipo de discapacidad. Por ello, la cantidad de tipos registrados es mayor que el número de personas con discapacidad.

2.3.4 Causas de discapacidad

De acuerdo con la información de la siguiente gráfica, las principales causas de discapacidad entre la población del país son las enfermedades (41.3%) y la edad avanzada (33.15%). Entre ambas son la causa de prácticamente tres de cada cuatro discapacidades registradas. Las siguientes causas de discapacidad más reportadas por la población, son los problemas originados durante el nacimiento (10.7%) y los accidentes (8.8%), mientras que la violencia es el detonante de discapacidad menos frecuente (0.6 %).

Distribución porcentual de las discapacidades, por causa de la discapacidad 2014

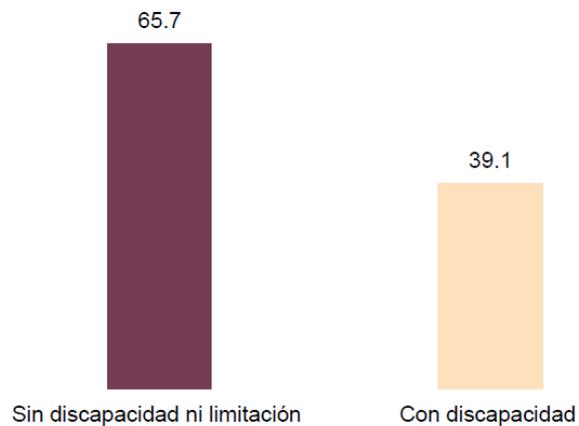


INEGI. La discapacidad en México, datos al 2014. 2016

2.3.5 ¿Cuántas personas con discapacidad trabajan?

En México el 39.1 % de la población con discapacidad participan en actividades económicas.

Tasa de participación económica de la población de 15 años y más, por condición de discapacidad 2014

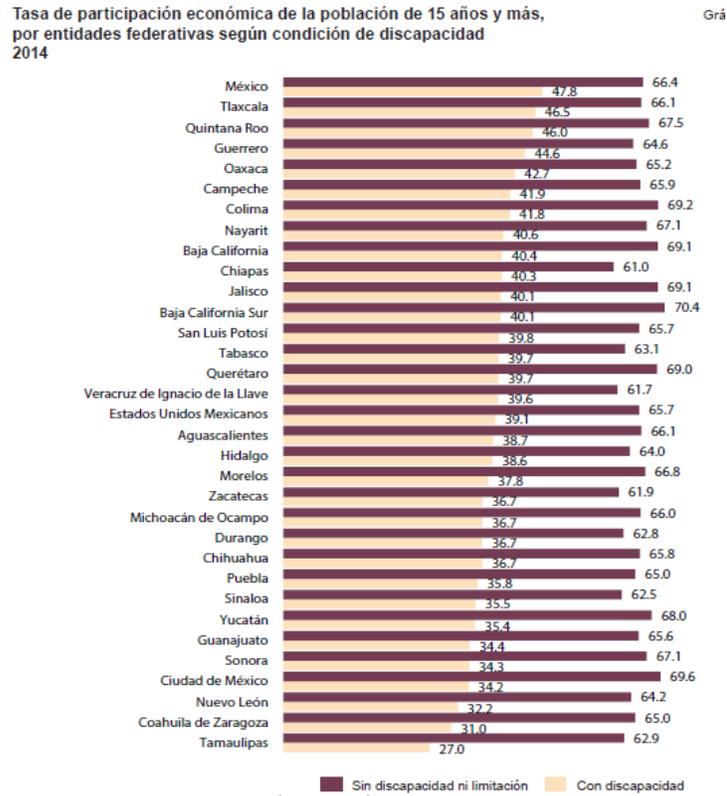


INEGI. La discapacidad en México, datos al 2014. 2016.

2.3.6 Participación económica por entidad federativa

La mayor participación económica de la población con discapacidad se refleja en los estados de Tlaxcala, Estado de México, Quintana Roo, Guerrero y Oaxaca.

En la Ciudad de México solo el 34.2% participa en actividades económicas.

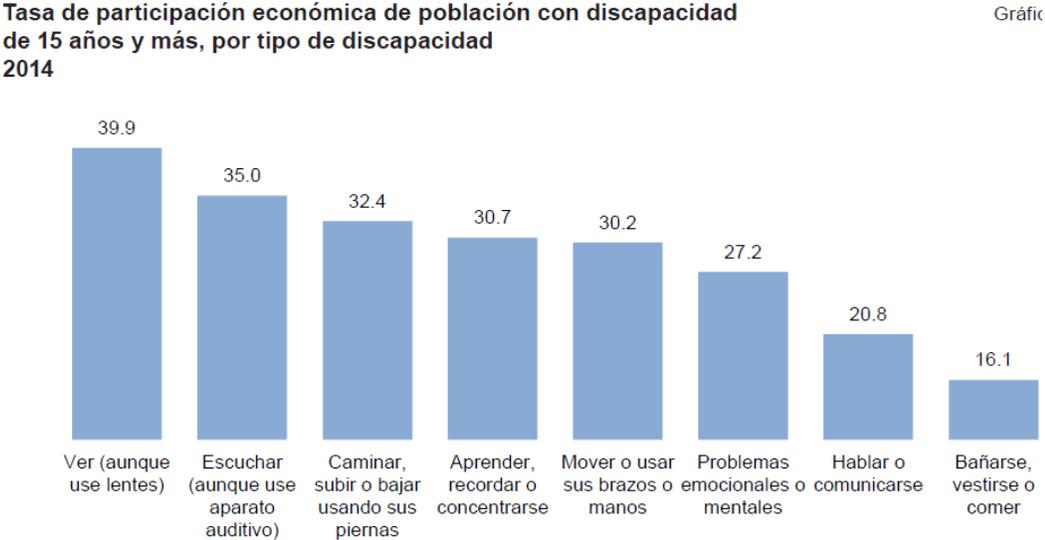


INEGI. La discapacidad en México, datos al 2014. 2016

2.3.7 Participación económica y tipo de discapacidad

La actividad económica de las personas con discapacidad varía en función del tipo de discapacidad, el cual influye en sus oportunidades de participación social. Se observa que en 2014, las personas con dificultades severas o graves para ver son las que mayor participación tienen en actividades económicas (39.9%), le siguen las personas con discapacidad para escuchar (35%) y para caminar, subir o bajar usando sus piernas (32.4%); quienes tienen discapacidad para aprender, recordar

o concentrarse y para mover o usar sus brazos o manos presentan un grado de participación similar (30.7 y 30.2%, respectivamente); mientras que las personas con dificultades severas o graves para hablar o comunicarse y para el cuidado personal son las que menos participan en actividades económicas (20.8 y 16.1%, respectivamente).



INEGI. La discapacidad en México, datos al 2014. 2016

2.3.8 ¿En que trabajan?

Ocupación

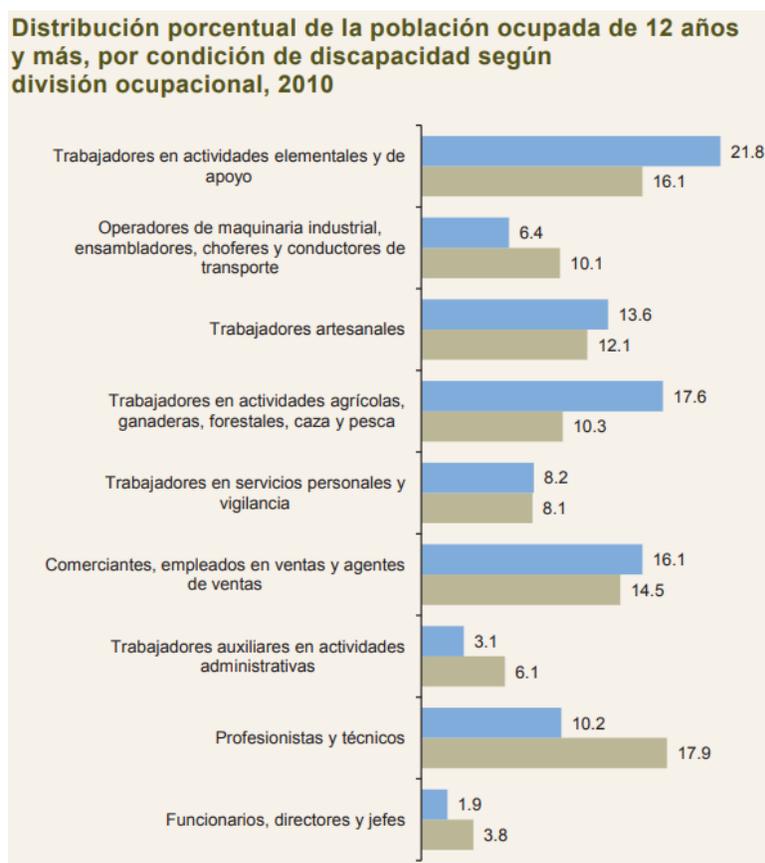
En todas las regiones del mundo, las personas con discapacidad tienen dificultades de acceso al mercado de trabajo y existe una brecha considerable entre las condiciones de trabajo y tendencias del empleo.

Para conocer en qué sectores se emplean las personas con discapacidad en México se tomaron datos del Censo de Población y Vivienda 2010.

En la gráfica se observa que las actividades en las que el mayor número de personas con discapacidad se emplea son actividades elementales y de apoyo, trabajadores agrícolas y tareas de comercio o ventas.

Es decir, la gran mayoría tiene un perfil ocupacional de baja cualificación. Por su parte, la población sin discapacidad refleja un escenario ocupacional de mayor aptitud, ya que presentan porcentajes más altos en actividades de funcionarios, directores o jefes (3.8%), profesionistas y técnicos (17.9%), auxiliares administrativos (6.1%) y operadores de maquinaria (10.1%).

Por otro lado, reflejan menores porcentajes en actividades agrícolas (10.3%), artesanales (12.1%) y elementales y de apoyo (16.1 por ciento).

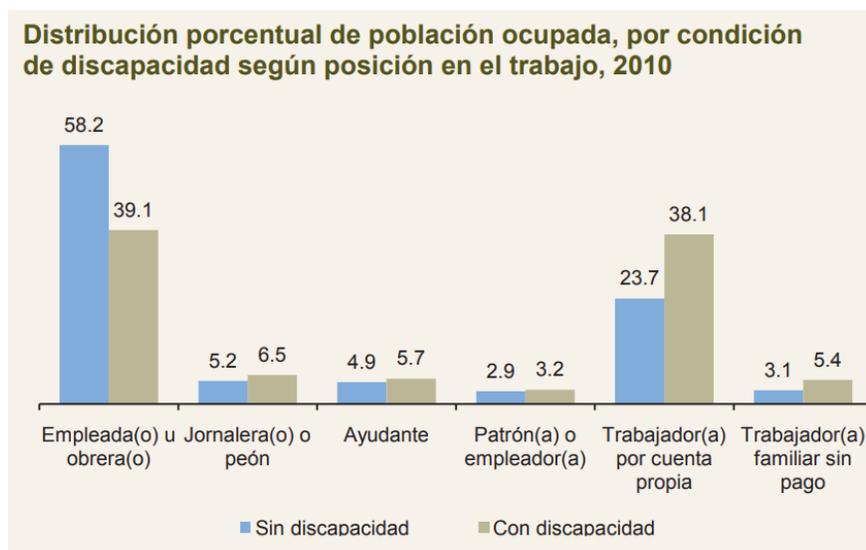


INEGI. Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010. 2013

Posición en el trabajo

De acuerdo con los datos del Censo de Población y Vivienda 2010, el tipo de posición en la que se emplean las personas con discapacidad, los porcentajes más altos se ubican en empleados u obreros con 39.1 % y trabajadores por cuenta propia con 38.1%. La categoría con el menor porcentaje es patrón o empleador con 3.2%.

Un dato curioso es que hay más trabajadores con discapacidad que se auto emplean y menos como empleados u obreros, comparado con lo que sucede con su contraparte sin discapacidad. Lo cual puede estar relacionado con las restricciones que enfrentan para su inserción laboral, obligándolos a realizar actividades por cuenta propia.



INEGI. Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010. 2013

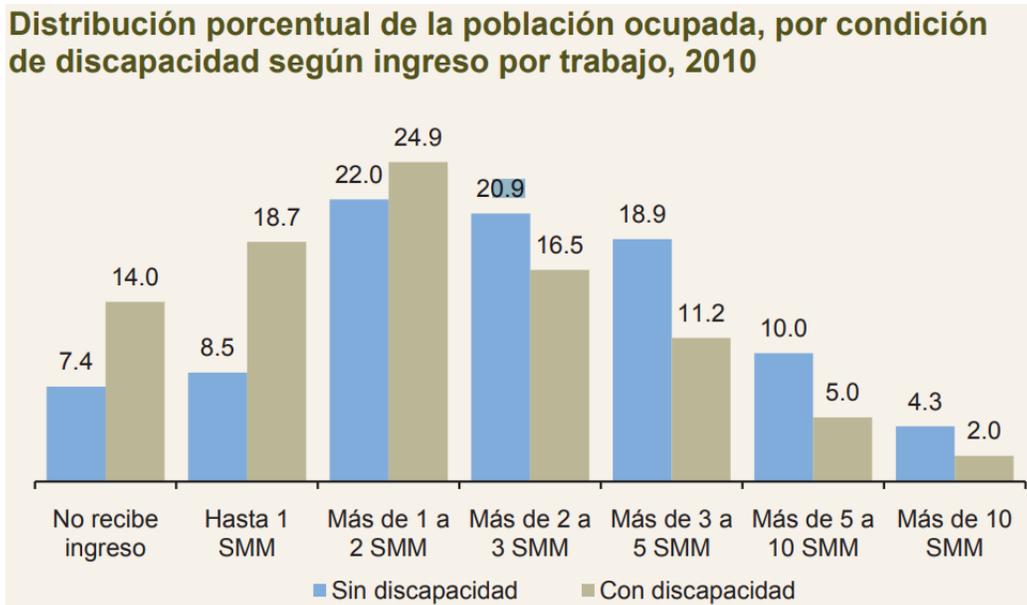
Ingresos por trabajo

La información sobre ingresos por trabajo es un indicador que permite identificar los beneficios obtenidos por la población como resultado de su actividad económica.

De acuerdo con los resultados censales 2010, 14% de la población con discapacidad ocupada no recibe ingresos por su trabajo, 18.7% gana menos de un salario mínimo mensual; 24.9% de uno a menos de 2 SMM; 16.5% de 2 a menos de 3 SMM; 11.2% de 3 a menos de 5 SMM; 5% de 5 a menos de 10 SMM y sólo 2%, 10 y más SMM.

Es decir, tan sólo 7% de las personas en dicha condición reciben más de 5 salarios mínimos mensualmente y aproximadamente 44% gana al mes menos de \$ 3, 448 o de \$ 3, 268, dependiendo de la zona geográfica.

Es importante mencionar que estos resultados corresponden al 2010.



INEGI. Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010. 2013

2.3.9 ¿Y los que no trabajan?

Población no económicamente activa

En el Censo de Población y Vivienda 2010 se define a la Población No Económicamente Activa, como aquella que no realiza alguna actividad económica; es decir, que no trabaja y no busca hacerlo, pero que declara dedicarse a actividades como: estudiar, estar jubilada o pensionada, dedicarse al hogar, tener alguna limitación permanente para trabajar o desarrollar otra actividad no económica.

El Censo 2010 reportó que el 69.6% de las personas con discapacidad de 12 años y más) es población no económicamente activa, porcentaje que refleja aproximadamente 3.7 millones de personas.

Este porcentaje es más alto que el observado en su contraparte sin discapacidad 45.7%.

El mayor porcentaje de tipo de actividad no económica se ubica en quehaceres del hogar (37.3%) o reporta tener una limitación permanente para trabajar (29.9%).

En contraparte, la mayor proporción de la población sin discapacidad realiza actividades dedicadas a los quehaceres del hogar (51.5%) y a estudiar (36.4%).



INEGI. Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010. 2013

2.4 ¿Cuál es la perspectiva de las personas con discapacidad?

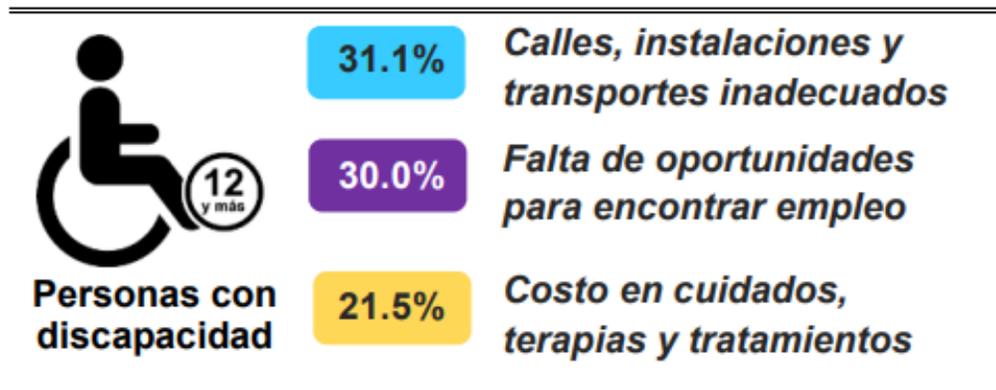
La esencia del presente trabajo radica en conocer las experiencias y perspectiva de las personas con discapacidad en ámbito laboral, por lo que la información analizada de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 realizada por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) y en coordinación con el

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), ya que es relevante para la presente investigación.

El objetivo de la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 es conocer el panorama de discriminación que persiste en México, profundizar en el conocimiento sobre quién o quiénes discriminan, en qué ámbitos de la vida se presenta este problema con mayor frecuencia y los factores socioculturales que se le relacionan. Se brindan elementos para conocer las percepciones de la discriminación entre la población en general y desde los distintos grupos que viven situaciones que les hacen vulnerables a la discriminación.

En 2017 esta encuesta reveló la opinión de los grupos vulnerables sobre diversos aspectos de su vida cotidiana. En el sector de la población con discapacidad el 58.3% de la población con discapacidad indicó haber experimentado situaciones de discriminación en distintos ámbitos sociales, como son en el trabajo o escuela; la familia; servicios médicos; oficinas de gobierno; centros comerciales o bancos; en calle o en el transporte público: incluso el 48.1% opina que en el país se respetan poco los derechos de las personas con discapacidad.

En cuanto a las problemáticas a las que se enfrentan las personas con discapacidad las tres principales son calles, instalaciones y transportes inadecuados con 31.1%; falta de oportunidades para encontrar empleo con 30.0% y costos altos en cuidados, terapias y tratamientos con 21.5%.



Encuesta Nacional sobre Discriminación en México.2017

En cuanto a los prejuicios que tiene nuestra sociedad hacia diversas situaciones y grupos vulnerables, el 24.5% de la población considera que las personas con discapacidad son de poca ayuda en el trabajo.

A partir de los resultados obtenidos en esta encuesta y de la información analizada anteriormente, se determina que uno de los tantos problemas a los que se enfrenta la población con discapacidad es el acceso a oportunidades laborales, problemática en la cual radica la esencia de esta investigación.

Con la finalidad de contrastar lo planteado en el marco legal internacional y nacional en materia de discapacidad con la realidad, se realizó una investigación de campo en un centro de trabajo, la cual se detallará en el siguiente capítulo.

CAPÍTULO III. TODOS JUNTOS APRENDIENDO A TRABAJAR

“Tenemos el deber moral de romper las barreras a la participación e invertir los fondos suficientes y la experiencia para descubrir el vasto potencial de las personas con discapacidad”
Stephen Hawking

A partir del desarrollo sobre la esfera legal que México ha firmado en las cumbres internacionales sobre poner en marcha programas de empleo para personas con discapacidad, se realizará un acercamiento a la realidad laboral de las personas con discapacidad en un centro de trabajo, a través de la investigación de campo en el centro de edu-entretenimiento infantil Kidzania, Cuicuilco.

En este centro se realizaron observaciones y entrevistas a los diferentes actores en el proceso de inclusión laboral de este lugar, tomando en cuenta sus experiencias, por lo que el paradigma que se utilizó es la investigación cualitativa, la cual es una sucesión de operaciones y manipulaciones técnicas intelectuales que realiza el investigador para experimentar a un objeto o fenómeno humano con significación personal o para los demás. (Mucchielli,1996)

Utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación, a través de observaciones de acontecimientos, acciones, normas, valores, etc., desde la perspectiva de las personas que están siendo estudiadas. (Sampieri, 2006)

Para conocer las experiencias laborales de los actores del programa de inclusión laboral de KidZania, se realizaron entrevistas cualitativas.

La entrevista cualitativa, es utilizada generalmente en escenarios de observación. Se realiza a profundidad, a través de preguntas dirigidas a actores sociales, para descubrir acontecimientos y dimensiones subjetivas de las personas como son sus creencias, pensamientos, valores, etc. El objetivo de la entrevista cualitativa es, comprender las perspectivas y experiencias de las personas que son entrevistadas.

Este tipo de entrevista se realiza a través de encuentros cara a cara entre el entrevistador y los informantes participantes, lo que permite comprender la perspectiva de vida o experiencias de los informantes desde sus propias palabras. (Colás, 1998).

En este capítulo se realiza un análisis del resultado de las entrevistas que se aplicaron a 15 trabajadores seleccionados de acuerdo a la clasificación de puestos de trabajo de la empresa, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera:

- 7 son empleadores, de los cuales, 2 pertenecen al área de recursos humanos, 2 son gerentes de área y 3 coordinadores de área
- 8 son empleados, de los cuales, 2 son empleados con discapacidad, 2 son instructores y 4 son empleados sin discapacidad

El capítulo se dividirá en 4 secciones, en la primera se describen las características generales de las personas entrevistadas en cuando a edad, sexo, tiempo de laborar en Kidzania y escolaridad, la segunda detalla en qué consiste el programa de inclusión laboral de esta empresa, la tercera presenta un breve análisis de perspectiva de los empleadores dentro de Kidzania Cuicuilco acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Por último, el cuarto apartado detalla la perspectiva de los empleados con y sin discapacidad acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

En esta sección sale a la luz, en una pequeña muestra, cómo es que se sienten las personas con discapacidad laborando en este centro de trabajo y cómo es que sus compañeros, empleados sin discapacidad participan en este proceso de inclusión laboral a través de sus experiencias y retos laborales.

Esto con la finalidad de contrastar lo planteado en el marco legal internacional y nacional en materia de discapacidad con la realidad dentro de este centro de trabajo, conocer cómo se integran estas personas al ámbito laboral, los procesos de reclutamiento que se llevan a cabo en esta empresa, detallar cómo los empleados con discapacidad viven este proceso de inclusión y al mismo tiempo de segregación, entre otras cosas.

3.1 Características de los entrevistados

- Personal sin discapacidad

En cuanto a los empleadores se observó que las edades de los trabajadores que ocupan puestos gerenciales, coordinadores y personal de recursos humanos tienen entre 20 y 30 años de edad con licenciatura concluida. De los 7 empleadores entrevistados 4 son hombres y 3 mujeres. Su permanencia dentro de la empresa para puestos gerenciales supera los 10 años y en nivel de coordinación los 2 años

Mientras que los empleados entrevistados que desempeñan puestos operativos y como instructores, tienen entre 19 y 24 años de edad. La mayoría de ellos se

encuentran estudiando la universidad y son mujeres. Su permanencia en la empresa es menor a 3 años.

- Personal con discapacidad

Se entrevistaron a dos empleados con discapacidad motriz y de lenguaje, un hombre y una mujer de 33 y 36 años, respectivamente. Ambos recibieron educación y capacitación para el trabajo en el Instituto Ymca y La Casita de San Ángel, ambas instituciones apoyan a Kidzania en la inclusión laboral. Sin embargo, se desconoce su nivel de escolaridad.

Su permanencia dentro de la empresa supera los 3 años.

3.2 Programa de Inclusión laboral de Kidzania

La Ciudad Corp. S.A de C. V, Kidzania, es una cadena mexicana de centros de edu-entretenimiento infantil, que opera actualmente en varios países del mundo. Esta empresa, cuenta con personal para llevar a cabo su actividad cotidiana: ofrecer a los visitantes una experiencia divertida sobre el rol de un adulto, a través de dinámicas establecidas en cada una de las actividades.

Kidzania, se cataloga como empresa socialmente responsable a través de la promoción de dos políticas internas:

- 1) Accesibilidad: La empresa se compromete a asegurar que la mayoría de sus actividades, espectáculos y juegos sean accesibles para todo tipo de visitante, incluyendo personas con discapacidad. Para lograr esto, se

implementan las acciones y recursos necesarios para facilitar la comunicación y participación activa de sus visitantes. Las instalaciones, materiales, contenidos, actividades y asistencia del personal capacitado, están diseñados para garantizar que las experiencias de aprendizaje y entretenimiento lleguen a todos los niños sin barreras de ningún tipo, incluso con contenidos especiales que sensibilizan a los niños en estos temas.

- 2) No discriminación e inclusión: Está dirigida tanto para sus visitantes como para sus colaboradores. Al menos 10% de los integrantes del equipo profesional de Kidzania son personas con alguna discapacidad o adultos mayores. Dentro del personal se encuentran personas con diferentes capacidades, como sordomudos, parálíticos y de la tercera edad; estas personas complementan la visión de la empresa para fomentar la integración social y laboral.

De acuerdo a las entrevistas realizadas en el área de Recursos Humanos a los encargados del área de administración de personal, reclutamiento y selección, Kidzania se apoya de diversas instituciones, por medio de las cuales lleva a cabo un proceso de reclutamiento para integrar a personas con discapacidad en su plantilla de colaboradores.

3.2.1 Trayectoria del programa de inclusión laboral

A partir de las entrevistas realizadas, se conoce que el programa de inclusión laboral de esta empresa inició en el año 2012, a partir de un estudio para conocer las posiciones en las que se pueden incluir personas con discapacidad, tomando en cuenta sus aptitudes o la experiencia que puedan tener. Su objetivo es

contratar colaboradores que tengan alguna discapacidad, sin ningún límite y también a población de adultos mayores.

Dicho programa es conocido por todos los mandos medios de este centro de trabajo, que su vez comparten con su plantilla de colaboradores. Sin embargo, su conocimiento es general, no cuentan con un documento en el cual se detallen los objetivos y procesos de este programa. El coordinador de administración de personal indicó que tanto el estudio realizado y los documentos del programa se encuentran en la dirección corporativa de recursos humanos, y cada centro se encarga únicamente de ejecutarlo.

3.2.2 ¿En qué consiste el programa de inclusión laboral?

El proceso de reclutamiento se lleva a cabo en conjunto con algunas instituciones como La Casita de San Ángel y el Instituto YMCA de Educación Especializada, ambas instituciones capacitan laboralmente a personas con discapacidad para permitir su inclusión en la población económicamente activa del país a través de convenios con diversas empresas. De acuerdo con el área de reclutamiento, se establece el convenio con la institución, posteriormente los tutores o maestros acuden a Kidzania con sus estudiantes para que tengan una entrevista e inicien el proceso de selección en el cual se determina el área en la que pueden desarrollarse.

Una vez que se realiza la contratación, los tutores de la institución realizan visitas periódicas con la finalidad de llevar a cabo un seguimiento, en el cual observan las condiciones de trabajo, la relación con los compañeros de trabajo, superiores y sobre todo el desarrollo que el colaborador ha tenido. Estas observaciones

permiten otorgar retroalimentación al jefe inmediato y al área de recursos humanos para mejorar y fortalecer el programa interno de inclusión laboral.

Otra parte del programa de inclusión de Kidzania, es otorgar información en materia de discapacidad al resto de sus trabajadores a través de conferencias en las cuales los trabajadores que presentan alguna discapacidad comparten su experiencia en el ámbito laboral, ya sea de Kidzania o de alguna otra empresa en la que hayan laborado, o bien se reciben visitas de instituciones que ofrecen información acerca de la inclusión laboral, a través de estas pláticas se busca dar a conocer la inclusión laboral y sensibilizar a todo el personal.

Directamente el área de recursos humanos no realiza actividades de integración con el resto de los empleados, esta actividad le corresponde a los gerentes de cada área pero no existe una evaluación o seguimiento de las mismas.

Por su parte, el área de capacitación otorga información a los instructores, que son los responsables de ejecutar las diversas capacitaciones en la empresa, sobre discapacidad, de acuerdo con la entrevista a un instructor, esta capacitación aborda temas sobre definición y tipos de discapacidad, la manera correcta de dirigirse a personas con discapacidad y recomendaciones al momento de trabajar con ellos. Cabe mencionar que de 3 entrevistas realizadas a instructores sólo 1 confirmó esta información.

3.3 Perspectiva de los empleadores

Para conocer la perspectiva de los empleadores en este centro de trabajo acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad, se realizaron preguntas relacionadas con el conocimiento del programa de inclusión laboral, implementación de estrategias de integración, conocer los retos a los que se enfrentan los empleados al trabajar con personas con discapacidad, su opinión acerca de trabajar con personas con discapacidad, entre otras.

Estas preguntas se realizaron al área de recursos humanos, gerentes y coordinadores de área.

De acuerdo a las respuestas obtenidas durante las entrevistas, se analiza lo siguiente:

Programa de Inclusión laboral

Como se mencionó en el apartado anterior, todos los entrevistados mencionaron conocer dicho programa, incluso detallan en qué consiste, pero no tienen conocimiento de los documentos que conforman dicho programa, ya que se encuentra en la dirección corporativa de recursos humanos.

A pesar de conocer el programa de manera general y sus objetivos, los gerentes determinan que no contiene los elementos suficientes para lograr una inclusión al 100%. Situación a la que sugieren el diseño e implementación de capacitaciones más detalladas y sobre todo periódicas, ya que este centro cuenta con una constante rotación de personal operativo, *“...con una capacitación al año no*

logramos cubrir con más personas que lleguen más adelante a trabajar con ellos. No todas las capacitaciones que podemos recibir están direccionadas a este grupo de personas, son tantas las limitantes que tienen que es importante ser más específicos o darnos una herramienta más fuerte...” indicó un gerente.

Otra circunstancia ligada al tema de la necesidad de capacitación que mencionaron los gerentes, es acerca de la diversidad de áreas y actividades de las cuales se compone este centro de trabajo, *“en mi área no es como en industria que están con los niños y tal vez su esfuerzo es menos riesgoso que con nosotros y lamentablemente la población no está preparada para recibir y trabajar con personas con discapacidad, al menos que vivas con una persona así o seas muy cercano al tema, pero cuando el esfuerzo del trabajo es muy rápido y te trae de aquí para allá si necesitan los chavos una capacitación más fuerte para dominar este tema”*, a través de una capacitación más contextualizada a las áreas y actividades de este centro de trabajo se podrán mejorar los procesos de inclusión laboral.

En cuanto a la interrogante de si agregarían o eliminarían algún elemento a este programa de inclusión, los gerentes de área comentaron que si existen áreas de oportunidad, por ejemplo en el proceso de colocación de los empleados con discapacidad, en algunas áreas es difícil determinar el puesto o las actividades en específico que realizarán, ya que consideran que algunas implican un riesgo, *“por el uso de chuchillos y herramientas que mal usadas eran un peligro para ellos entonces se limitaban mucho porque el objetivo es que se ocupen, que se sientan a gusto y valorados, que se les reconozca”*.

Por otro lado, sugieren implementar un plan de seguimiento de los empleados con discapacidad, con la finalidad de conocer y evaluar su desarrollo dentro de la empresa.

Retos al trabajar con personas con discapacidad

De acuerdo a las 7 entrevistas realizadas a los mandos medios de este centro, 3 respondieron que no han presentado ningún reto relevante al momento de trabajar con personas con discapacidad y 4 respondieron afirmativamente, el coordinador de administración de personal, un gerente y 2 coordinadores de área.

Los retos que mencionan son los siguientes:

- *“No entienden a la primera y debes explicarles otra vez, es un poco desesperante, pero lo tienes que hacer, porque es tu trabajo”*
- *“...que ellos lleguen a sentirse no valorados”*
- *“...sentirse no integrados”*
- *“...se concientice la gente, que sientan que ellos también aportan a la empresa de la misma manera que los demás colaboradores”*
- *“hay cierto rechazo”*
- *“Pueden tener complicaciones diferentes a sus compañeros, hay que estar pendiente en todo momento para saber cómo puedes ayudarlos, y como puedes resolver el inconveniente de la mejor forma posible”*

Opinión acerca de la conveniencia de trabajar con personas con discapacidad

Para conocer la perspectiva de los empleadores acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad, se formuló a 7 trabajadores con puestos gerenciales y mandos medios, la siguiente interrogante: *¿Crees que sea conveniente que sigan*

trabajando personas con discapacidad aquí, y por qué?, 6 empleados respondieron que si lo creen conveniente, indicando razones como:

- *“...nadie está exento, lo que hemos vivido con ellos, las experiencias que hemos tenido, ayuda a darse cuenta que algunos estaban bien el día de ayer y por un accidente en el presente tienen alguna discapacidad, entonces todos podemos tener en algún momento esa necesidad”*
- *“...enriquecen mucho la experiencia y las actividades que se hacen, valoran mucho el empleo incluso más que nosotros. Es muy importante que se sigan contratando”*
- *“...te hacen ser más amable y tolerante. Ya en operación todos los incluyen muy bien los hacen parte de su grupo de amigos, los invitan a salir, y también es importante para los visitantes, darse cuenta que cualquier persona con discapacidad no es limitante para que puedan trabajar desarrollar o enseñar”.*
- *“Si, muy conveniente. Es muy padre, me gusta verlos contentos, siento que tienen la misma oportunidad de trabajar, y en mi opinión KidZania es diferente a muchas empresas, algunas otras si aceptan personas con discapacidad pero no permite su crecimiento dentro de la empresa en este caso nuestra empresa no pone límites para ellos”*
- *“Al final de día es un compromiso y una responsabilidad social, como sabemos muchas personas que llegan a cierta edad con discapacidad ven truncadas sus opciones de trabajo, Kidzania se ha preocupado por este tema desde siempre, siempre ha tratado de incluirlas en nuestro centro de trabajo. Tenemos gente en todas las áreas y hacen excelente su trabajo. Te comparten sus experiencias y es algo muy padre”*
- *“Si, se les debe otorgar la misma oportunidad de integrarse un equipo de trabajo”*

Sólo se obtuvo una respuesta negativa ante esta pregunta, por parte de un coordinador de área:

“...es muy difícil estar al pendiente de estas personas y de la tercera edad. Las actividades de mi área no son aptas para ellos”.

De acuerdo a estas respuestas, se puede observar que la mayoría de los empleadores de este centro de trabajo se basan en sus experiencias y en la empatía que han generado al interactuar en el ámbito laboral con personas que tienen alguna discapacidad.

3.4 Perspectiva de los trabajadores sin discapacidad

En seguimiento a los objetivos de esta investigación es necesario analizar las experiencias y dificultades que los empleados han presentado a lo largo del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad, por lo que se realizaron entrevistas a los empleados de este centro de trabajo.

Las respuestas serán presentadas de la misma manera que el apartado anterior, prestando atención a temas como: conocimiento del programa de inclusión laboral, implementación de estrategias de integración, los retos que existen al trabajar con personas con discapacidad, su opinión acerca de trabajar con personas con discapacidad, entre otras.

Programa de inclusión laboral

Al inicio de este capítulo se mencionó que el conocimiento del programa de inclusión laboral de esta empresa por parte de los empleados es general y no cuentan con una guía establecida para poder ejecutarlo de manera efectiva.

Durante las entrevistas a 6 colaboradores sin discapacidad, de los cuales 2 son instructores y 4 son empleados operativos, se realizaron las interrogantes: *¿Conoces el programa de inclusión laboral de Kidzania? ¿En qué consiste el programa de inclusión laboral?, ¿Quién te lo dio a conocer?* Se obtuvieron las siguientes respuestas:

- *“Sí, consiste en aceptar personas de grupos vulnerables e incluirlas dentro de nuestro campo laboral. No solo de incluirlas, de que ya están aquí, sino congeniar con ellas y adaptarlas a todo el equipo de trabajo”*
- *“Sí, incluyen a las personas con discapacidad o de la tercera edad para que puedan trabajar aquí”*
- *“Sé que existe un programa de inclusión. Pero no lo conozco. Mis compañeros me hablaron de eso”*
- *“Sí, tengo una idea de lo que es”*

Sólo se obtuvieron dos respuestas negativas, indicando que no conocen el programa de inclusión y no han recibido información alguna respecto al tema.

En el caso de los 2 instructores se les preguntó de qué manera llevan a cabo la integración laboral de los colaboradores con discapacidad con el resto del personal o si implementan alguna estrategia o capacitación para abordar este tema.

Ninguno de los dos instructores cuenta con alguna estrategia específica para llevar a cabo la inclusión, indicando que abordan este tema de manera empírica y sin ningún apoyo por parte de los mandos medios o responsables de la empresa.

Lo anterior se puede observar en sus respuestas:

- *“No. Sólo me acerco a él para explicarle las actividades que debe hacer. Integrarlo a alguna actividad que estemos realizando. No se trata de negarle o no permitirle hacer las cosas porque creamos que no puede, simplemente le va a costar un poco más de trabajo porque si es capaz y debemos ser más tolerantes”*
- *“Creo que es importante implementar estrategias, tanto teórica como en la práctica, porque teórico es muy fácil hablar del tema, pero llevarlo a la práctica si es diferente. Por lo que estoy organizando una plática o conferencia que tenga actividades, en conjunto con personal del teletón o de alguna institución que conozca del tema”*

De acuerdo a las respuestas obtenidas se determina que la atención y seguimiento al tema de la inclusión puede tomar camino por medio de capacitaciones. Los instructores ya están tomando acciones encaminadas a dar atención a los colaboradores con discapacidad, sin embargo, no cuentan con una base sólida de conocimientos necesarios ni el apoyo directo de la empresa para llevarlo a cabo. Cabe mencionar que los instructores son los responsables de efectuar las diversas capacitaciones al personal dentro de este centro de trabajo.

Retos al trabajar con personas con discapacidad

Para conocer la perspectiva de los empleados en cuanto a si existen o no retos al momento de trabajar en conjunto con sus compañeros que presentan alguna discapacidad se realizó la pregunta *“¿Existen retos al trabajar con personas con discapacidad?”*, 3 de los 6 encuestados indicaron que no hay retos, mientras que los otros 3 respondieron afirmativamente.

Cabe mencionar que las respuestas negativas están acompañadas de los siguientes comentarios:

- *“No, sólo puede que se les dificulte alguna tarea”*
- *“No, sólo hay que aprender a trabajar con ellos, explicarles las cosas”*
- *“No, hasta ahora no he tenido problemáticas. Se les dice varias veces lo que tienen que hacer para que lo comprendan”*

Quienes respondieron afirmativamente comentaron lo siguiente:

- *“Sí, a veces, porqué en ocasiones se tardan un poco más en entender las actividades o les cuesta un poco más hacer las cosas y a algunos compañeros les desespera tener que ayudarlos o explicarles más veces, no todos tienen la misma capacidad de tolerancia o no saben cómo tratarlos”*
- *“Algunos compañeros no los tratan bien, hay burlas, les dicen que no pueden hacer las cosas o se desesperan al trabajar con ellos. En cuanto a los visitantes, algunos pueden molestarse porque las actividades son un poco más lentas si las imparte alguien con discapacidad”*
- *“Sinceramente es un poco difícil, son personas muy cerradas y cuando les corriges algún procedimiento en vez de tomarlo como retroalimentación lo toman como un ataque personal. Entiendo que debemos ser muy empáticos y sensibles en cómo tratamos los temas con ellos. En general mi relación con todos siempre ha sido buena, tal vez una que otra vez hemos llegado a tener algún desacuerdo, pero nada fuera de lo común o algo que no pudiera arreglarse”*

En estos comentarios, se observa que el tema central de los retos detectados entre los compañeros de trabajo, radica en la forma o la rapidez con la que se realizan las actividades diarias y en la poca tolerancia de los mismos trabajadores,

la cual los lleva a la desesperación al momento de trabajar en equipo con algún compañero que presente discapacidad.

Esta desesperación se genera por la falta de información y apoyo por parte de la empresa para llevar a cabo de manera positiva y concreta la inclusión laboral.

Opinión acerca de la conveniencia de trabajar con personas con discapacidad

Por último, se detallarán los comentarios que los trabajadores compartieron al momento de realizarles la siguiente pregunta: *¿Crees que sea conveniente que sigan trabajando personas con discapacidad aquí, y ¿por qué?*, los 6 trabajadores sin discapacidad respondieron que si lo creen conveniente, indicando razones como:

- *“..me parece que KidZania tiene buena iniciativa al dejarlos laborar aquí. Y como nos visitan niños, está bien que convivan con personas con discapacidad y no lo vean raro, empiezan a ser tolerantes desde pequeños y a no discriminar”*
- *“Sí, son capaces de realizar cosas que a lo mejor nosotros no y se complementa”*
- *“Sí, siempre y cuando se valore en qué áreas o qué actividades pueden realizar de acuerdo a sus capacidades. Necesitan trabajar”*
- *“Sí, tal vez les cuesta un poco más, pero si es conveniente. Es bueno para ellos y para nosotros también, para aprender a trabajar con ellos”*
- *“Si, en cualquier empresa. Ellos pueden hacer más de lo que pensamos, nos sorprenden”*
- *“Claro, pienso que todos tenemos diferentes áreas de oportunidad y que una persona tenga una discapacidad no la hace menos funcional que una*

persona que no la tenga. Sólo hay que generar una estrategia para poder colocarlos en un área en la que sean y se sientan funcionales”

En la mayoría de estas respuestas hay comentarios que resaltan el interés y la importancia de continuar con esta inclusión.

3.5 Perspectiva de los colaboradores con discapacidad

A lo largo de este capítulo se han presentado las respuestas, comentarios y experiencias de los empleados que no presentan alguna discapacidad, sin embargo, como parte fundamental de esta investigación es conocer la perspectiva de los trabajadores con discapacidad, para saber de qué manera han llevado a cabo su inclusión en el mundo laboral, no sólo en este centro de trabajo, sino en los lugares previos a formar parte de esta empresa.

Para ello se realizaron dos entrevistas con algunas preguntas como: *¿Has trabajado en otro lugar, ¿Tuviste capacitación en ese lugar?, ¿Cómo era la relación con tus compañeros?, ¿Cómo llegaste a trabajar a Kidzania?, ¿Cómo consideras tu experiencia laboral en Kidzania?, ¿Encontraste dificultades para integrarte con tus compañeros?, ¿Cómo es el trato de los entrenadores y jefes de área contigo?*; entre otras.

La información obtenida de estas entrevistas será presentada en dos apartados, el primero será acerca de los antecedentes laborales y el segundo detallará la experiencia laboral que han tenido dentro de Kidzania, donde se abordarán temas sobre la relación con sus compañeros y jefes inmediatos, si hay retos o

dificultades al momento de integrarse a este centro de trabajo y si se les ha otorgado capacitación para realizar sus actividades.

Antecedentes laborales

Ambos trabajadores son estudiantes de dos instituciones de asistencia privada dedicadas a la atención, formación y capacitación de personas con discapacidad. Dichas instituciones los han apoyado para ingresar a laborar en diversas empresas. Esta información se puede contrastar con lo indicado anteriormente por el área de recursos humanos acerca del proceso de reclutamiento y seguimiento que se lleva a cabo con las instituciones que apoyan a Kidzania en la integración de personas con discapacidad.

Su permanencia en esta empresa supera los 3 años, durante los cuales se han desempeñado en diversas áreas de trabajo, por lo que han interactuado con diversos compañeros y jefes de área.

Experiencia laboral en Kidzania

Para conocer los detalles acerca de su experiencia en esta empresa, se realizaron preguntas enfocadas a la relación laboral que se ha generado con sus compañeros y jefes a lo largo del tiempo que llevan laborando, si han recibido capacitación para realizar sus actividades y si hay retos o dificultades al momento de integrarse con sus compañeros o en sus actividades diarias.

De manera general, ambos indicaron que la relación es positiva, ya que han recibido un trato adecuado por parte de los demás trabajadores, sin embargo, uno de ellos indicó que si ha tenido dificultades con algunos coordinadores de área:

- *“Tuve problemas con mi coordinador porque no sabía cuál era el método de trabajo o como tenía que hacer las cosas. Me costaba hacer las cosas, pero conforme pasó el tiempo me acostumbré a la manera de trabajar de los demás”*
- *“Creo que los coordinadores esperan más de mí o que no se me olviden las cosas o no recuerde como hacer ciertas cosas del establecimiento y pues como que eso no les agrada, se molestaban conmigo y me decían que tenía que recordarles cómo debo hacer las cosas, de que es lo que tengo que hacer para que no me lo estén recordando”*

El tema central de las dificultades observadas en estas respuestas es la forma de indicar las actividades a realizar y lograr que el colaborador las lleve a cabo de la mejor manera. La actitud que refleja el coordinador de área denota desesperación y poca tolerancia al momento de explicar las actividades a realizar, no otorga el apoyo necesario ni la retroalimentación adecuada.

○ Capacitación

En el tema de capacitación, las preguntas realizadas se enfocaron a conocer si durante su estancia en esta empresa se les ha proporcionado capacitación para realizar sus actividades diarias, las respuestas obtenidas son las siguientes:

- *“Sí, se hacer las actividades recordando lo que tengo que hacer gracias a las capacitaciones y evaluaciones que me han hecho para que el establecimiento salga a adelante”*
- *“Si, porque a veces cometía errores, trataba de no volverlo a cometer y hacerlo bien para que me felicitaran por mi esfuerzo”*

Ambos afirmaron que si han recibido capacitación continua de los instructores, coordinadores y compañeros quienes les dan indicaciones de cómo deben llevar a cabo sus actividades diarias, incluso uno de ellos comentó que le han aplicado diversas evaluaciones.

3.6 ¿Todos juntos aprendiendo a trabajar?

Con esta investigación se logró tener un breve acercamiento a la realidad de los empleados con y sin discapacidad de un centro de trabajo. De acuerdo a las respuestas, comentarios y experiencias compartidas en las entrevistas realizadas se puede concluir que la inclusión no se lleva a cabo en su totalidad, existen diversas áreas de oportunidad dentro de la empresa para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Como ya se mencionó en el primer capítulo de esta investigación a lo largo de la historia la discapacidad ha sido concebida desde diversos enfoques. En un inicio se concebía a las personas con discapacidad como algo anormal, castigos de dioses o resultado de algún pecado.

En cuanto al ámbito laboral o productivo se aseguraba que la persona con discapacidad era un ser improductivo, sin nada que aportar a la sociedad.

Posteriormente, el pensamiento cambió a comprender que las causas de la discapacidad no son ni religiosas ni científicas, sino que son de carácter social, es decir, que más allá de las diversidades funcionales de las personas, la

discapacidad es el resultado de una sociedad que no se encuentra preparada ni diseñada para hacer frente a las necesidades de todas y todos.

Se comenzaron a crear iniciativas encaminadas a un cambio social promocionando medidas de acción positiva y de no discriminación como la implementación de políticas públicas, creación de instituciones y firma de diversos tratados y acuerdos tanto naciones como internacionales.

Un ejemplo de estos avances es lo que realiza la empresa Kidzania con la implementación de su programa de inclusión laboral.

En los comentarios proporcionados por los trabajadores de este centro se observó que se cuenta con un programa de inclusión pero los empleados no lo conocen, lo ejecutan de acuerdo a su experiencia y criterio, más no bajo una base o apoyo por parte de la empresa.

Como se mencionó arriba, Kidzania desde el 2012 cuenta, con el reconocimiento de empresa socialmente responsable. Una de las razones por las que se le otorgo dicho reconocimiento, es por la promoción de dos políticas internas, una de accesibilidad donde se menciona que tanto las instalaciones como las actividades están adaptadas para garantizar el acceso de personas con discapacidad.

Este centro cuenta con elevadores, sistema de orientación para personas con discapacidad visual, señalamientos, instructivos, mapas y billetes en braille; y espacios reservados para sillas de ruedas.

Esto se puede contrastar con uno de los principios que señala la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el cual indica que el país como parte de dicha convención debe identificar y eliminar obstáculos y barreras de acceso para que las personas con discapacidad puedan acceder a su entorno físico, a los medios de transporte, a las instalaciones y servicios públicos, y a las tecnologías de la información y las comunicaciones. (Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 2008)

Otra política interna está dirigida a la no discriminación, en la cual se menciona que la plantilla de personal de la empresa se conforma también por personas con discapacidad. Sin embargo, la no discriminación no se cumple si observamos las respuestas y comentarios de algunos empleados.

Los empleados encargados de la administración del personal y mandos medios como gerentes, coordinadores e instructores, insisten en la necesidad de otorgar al resto del personal información acerca del tema, puesto que con las conferencias esporádicas que se realizan actualmente no son suficientes para generar empatía entre los colaboradores y así disminuir los retos y dificultades detalladas a lo largo de este capítulo.

La mayoría de los comentarios hacen referencia a temas como: el trato no es correcto, existen burlas, el desconocimiento de cómo tratar o interactuar con sus compañeros con discapacidad; no se otorga retroalimentación adecuada; existe molestia, desesperación y poca tolerancia ante los errores o el tiempo de adaptación del colaborador, los instructores no reciben apoyo para llevar a cabo la inclusión de sus compañeros, falta de empatía por el resto del personal, entre otras.

Expresar intolerancia, molestia o desesperación al momento de trabajar en conjunto con personas con discapacidad por parte de cualquiera de los cargos que se desempeñe dentro de una empresa es un acto de discriminación.

En los resultados de estas entrevistas no sólo se comentó sobre estas actitudes, también se observa que hay burlas, trato ofensivo y no se ofrece retroalimentación adecuada sobre su desempeño al personal con discapacidad.

Todo lo anterior se considera como actos de discriminación, ya que de acuerdo con el artículo 4° de Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación se entiende por discriminación ...”toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo”. (Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, 2018 p.1)

De acuerdo con información proporcionada por algunos empleados de este centro de trabajo se han contratado personas con diversas discapacidades como son, discapacidad visual, auditiva, motriz e intelectual.

En muchos casos la colocación de estas personas fue acertada por parte de la empresa. Por ejemplo, trabajadores con discapacidad visual eran responsables de una dinámica de sensibilización para los visitantes, la cual consistía en realizar una serie de actividades con los ojos vendados o en un lugar completamente oscuro.

Sin embargo, en el caso de un trabajador con discapacidad auditiva que se encontraba en el área de ventas y atención al cliente, su desempeño no era óptimo, ya que por la demanda de actividad en esa área los visitantes no se mostraban tolerantes al momento de entablar conversaciones con el trabajador quien necesitaba que se dirigieran a él de frente y hablando despacio para poder leer sus labios y así comprender lo que estaban diciendo.

Otro caso que me comentaron fue el ingreso de personas con discapacidad intelectual, en específico Síndrome de Down, quienes estuvieron realizando diversas actividades en el centro, su permanencia en la empresa no fue más allá de los 6 meses, posterior a ello no se han incluido nuevamente en la plantilla de trabajadores personas con Síndrome de Down. La empresa no otorgó información acerca de las razones por las cuales ya no consideran su ingreso.

Si se hubiera realizado un análisis acerca de las áreas con las que cuenta la empresa y las habilidades de cada una de estas personas para poder colocarlas en actividades acorde a sus aptitudes, la permanencia de ellas habría sido más prolongada.

Lamentablemente en diversos aspectos de la vida, las personas con discapacidad se enfrentan a diversos tipos de discriminación, según la Encuesta Nacional sobre Discriminación 2017 realizada por el INEGI y el CONAPRED el 58.8% de la población con discapacidad ha sufrido algún tipo de discriminación. En el ámbito laboral el 30.1% considera que la falta de oportunidades para encontrar empleo es de los principales retos a los que se enfrenta. (Encuesta Nacional sobre Discriminación, 2017)

Con la finalidad de mejorar y lograr la inclusión óptima de las personas con discapacidad, la empresa puede informarse acerca de las diversas políticas públicas que dan atención al tema de la discapacidad en nuestro país, como el programa Abriendo Espacios que cuenta con acciones orientadas a informar, asesorar y apoyar a las empresas en el procedimiento y trámites necesarios para la identificación de necesidades, selección y formación de personal con discapacidad y adultos mayores que pueda colaborar en sus actividades.

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD), otorga asistencia técnica y legal a los sectores productivos, social y privado, en materia laboral de discapacidad, que así lo soliciten. (Ley General para la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, 2018)

Cabe mencionar que la empresa Kidzania, forma parte del Distintivo Empresa Incluyente. Se trata de un reconocimiento a la responsabilidad de las empresas, hacia grupos en situación de vulnerabilidad. El objetivo de este reconocimiento es sensibilizar a las empresas y fomentar su participación en la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad.

No se trata sólo de obtener el reconocimiento, sino de generar una efectiva inclusión, tema en el que Kidzania debe diseñar acciones o estrategias encaminadas a favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Derivado de estas actitudes detectadas se determina que es notoria la necesidad de la capacitación dirigida al personal sin discapacidad adaptada a cada puesto o cargo, basada en los objetivos de la empresa en el tema de inclusión laboral.

Esta investigación es una pequeña muestra de lo que se vive actualmente en diversas empresas que implementan la inclusión laboral de personas con discapacidad, a partir de esta información se puede dar pie a nuevas investigaciones, plantear soluciones o generar programas de intervención, tanto dentro como fuera de los centros de trabajo y en la sociedad en general.

CAPÍTULO IV. TE VEO SONREÍR SIN LAMENTARTE DE UNA HERIDA

“Anhelo cumplir una gran y noble tarea, pero es mi principal deber realizar pequeñas tareas como si fueran grandes y nobles.”
Helen Keller.

4. La capacitación como recurso para la inclusión

En el capítulo anterior se detallaron las respuestas y comentarios de los empleados de Kidzania Cuicuilco.

Como resultado de ese trabajo de campo se hace necesaria la implementación de un programa de capacitación dirigido al personal de la empresa con la finalidad de sensibilizar y generar empatía entre los trabajadores al momento de trabajar en equipo con sus compañeros con discapacidad, a través de otorgarles información acerca de este tema desde la legislación vigente a nivel nacional e internacional a la que subyace la importancia de los derechos humanos de las personas, la inclusión y los valores como el respeto, la equidad, la cooperación.

En este capítulo se proporcionará una propuesta de capacitación dirigida al personal de este centro de trabajo. Para ello se analizará la relación que existe la Pedagogía y el trabajo y su importancia en la formación empresarial.

4.1 Pedagogía laboral

Las organizaciones empresariales han cambiado desde inicios del siglo XX hasta la actualidad. Este cambio es continuo por lo que la participación de la Pedagogía

en el entorno empresarial es cada vez más necesaria. Las personas ocupan un papel importante en las organizaciones empresariales, por lo que la formación, la capacitación y la vinculación del personal con la organización son las claves para el desarrollo y crecimiento de la misma.

La formación del personal puede concebirse desde una perspectiva pedagógica, puesto que esta disciplina no limita su actuación a ámbitos externos de las empresas, puede actuar desde dentro de las organizaciones empresariales tomando en cuenta la realidad social en la que se encuentran las empresas.

Para comprender la relación entre la pedagogía y el trabajo comenzaré por definir el concepto de Pedagogía Laboral, trabajo, formación y educación.

Pedagogía Laboral: Ciencia de la educación que se ocupa del estudio de las relaciones que se establecen entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Analiza las interpretaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo y, por lo tanto, la que afronta los desafíos que emergen de dichas interacciones ofreciendo respuestas y soluciones.

(Pineda: 2002. p.27)

En cuanto al concepto de trabajo desde una visión pedagógica, se considera "...en doble sentido, como finalidad de la educación y como medio de educación, de enriquecimiento personal". (Pineda: 2002. p.27)

Por su parte la educación desde la pedagogía laboral se entiende como un "proceso general y de larga duración orientado a mejorar las capacidades de la persona para asimilar y desarrollar conocimientos, técnicas y valores". (Pineda: 2002. p.28)

La formación desde la pedagogía laboral es un “proceso sistemático y planificado orientado a desarrollar los conocimientos, las habilidades y las actitudes a través de la experiencia, el aprendizaje y conseguir la actuación adecuada en una actividad. (Pineda: 2002. p.28)

Muchos autores coinciden en la identificación de diferencias entre los términos de educación y formación en el contexto de la pedagogía laboral. Estas diferencias se resumen en la concepción de que la educación se orienta al desarrollo integral de la persona, y la formación al desarrollo del profesional en el contexto específico del trabajo. A pesar de las diferencias estos conceptos no están apartados de la idea de que el aprendizaje es el factor común que une a la educación y a la formación.

Partiendo de estos conceptos se puede determinar que a partir de la educación se debe capacitar a los profesionistas para adaptarse a los cambios experimentados en su trabajo, es decir, proporcionar una formación continua que posibilite la actualización de los profesionales, la potenciación de sus competencias y con ellos lograr el desarrollo constante de la organización en un entorno cambiante.

4.1.1 Formación en la empresa

La educación busca soluciones a través de la formación ocupacional que permita la inserción laboral de las personas, mediante la formación continua que genere profesionales adecuados y adaptables a nuevas situaciones.

La formación en las organizaciones es un “proceso sistemático impulsado y gestionado por una organización y dirigido a sus colaboradores, que pretende desarrollar sus competencias y capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes para alcanzar los objetivos que la organización tiene planteados, teniendo en cuenta los intereses y motivaciones profesionales y personales de los participantes”. (Pineda: 2002. p.36)

El tipo de formación que se imparte en los centros de trabajo se basa en la idea de la educación permanente o continua, la cual concibe al aprendizaje como un proceso que es posible en distintos espacios (hogar, barrio, comunidad etc.) por lo que no se limita únicamente al ámbito escolar.

Educación y Trabajo	Formación profesional inicial	Formación profesional continua
Sistema formal	<ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional reglada: Módulos, • Universidad 	Postgrados: certificados, Masters, Doctorado
Sistema Informal	<ul style="list-style-type: none"> • Programas de Garantía Social • Academias de formación <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content; margin: 5px auto;">Formación Ocupacional</div>	<ul style="list-style-type: none"> • Instituciones académicas no oficiales • Formación en las Organizaciones

Pedagogía Laboral, Pilar Pineda 2002. p.31

De acuerdo a la imagen anterior, se observa que la relación educación y trabajo se genera desde el ámbito de la educación formal, cuando las personas acuden a los centros escolares de formación profesional, la cual está ligada a la realidad y demanda del mercado laboral, hasta su inserción en las empresas donde recibe una formación orientada a su desarrollo dentro de una organización, ámbito que se conoce como educación no formal.

4.1.2 Capacitación

En el ámbito de la educación no formal se puede ubicar a la formación que se imparte en las empresas, entendida como una formación continua que está dirigida a la capacidad de participación y adaptación de los empleados a nuevas formas de relacionarse o comunicarse.

La definición de capacitación:

“La actividad de enseñanza-aprendizaje que tiene como propósito fundamental ayudar a los miembros de una organización a adquirir y aplicar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes, por medio de las cuales esa organización lleva a cabo sus objetivos y como la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo”. (Hernández: 1994 p. 23)

La capacitación como proceso continuo ha de ser concebida como un apoyo indispensable para lograr el mejoramiento constante de resultados, facilitando el cambio y el crecimiento individual de los trabajadores y por ende el desarrollo de la empresa.

La capacitación es una herramienta clave para el desarrollo personal y laboral de las personas, ya que se trata de una instancia que las invita a imaginar nuevas oportunidades, no sólo las prepara para la ejecución de tareas particulares en su día a día, sino que también permite descubrir habilidades desconocidas, promueve cambios de actitud positivos, aumenta la motivación y el compromiso en el trabajo, favorece la autoestima y crea un clima de mayor satisfacción entre quienes forman parte de un equipo de trabajo.

El propósito de la capacitación está encaminado a difundir, reforzar y actualizar la filosofía corporativa, cultura y valores de la organización; la pertinencia de estas tareas depende del grado de sensibilización y concientización que se tenga en cuanto a la identificación con la organización. (Siliceo: 2008)

Se entiende a la capacitación en las empresas como una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa u organización, orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores. Por lo que se concluye que la capacitación funge como una función educativa en la cual el cambio de conducta es el indicador de la efectividad en el aprendizaje del trabajador.

4.2 Elaboración de una propuesta de capacitación

En el entendido de la capacitación como función educativa, la parte final de esta investigación es presentar una propuesta de capacitación dirigida a los trabajadores de Kidzania Cuicuilco orientada a la sensibilización del personal respecto al tema de la discapacidad y la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

La siguiente propuesta de capacitación pretende dar atención a las problemáticas detectadas en los comentarios y experiencias que comentaron los trabajadores en las encuestas realizadas, detalladas en el capítulo anterior.

Se observó que los empleados no conocen en qué consiste el programa de inclusión laboral, se limitan a ejecutarlo de acuerdo a su experiencia y criterio sin apoyo por parte de la empresa.

Los trabajadores de diversos puestos dentro de la empresa, hacen referencia a la necesidad de otorgar al resto del personal información acerca del tema, puesto que actualmente sólo cuentan con conferencias esporádicas para generar empatía entre los colaboradores, pero consideran que no son suficientes.

Algunas otras dificultades detalladas por los trabajadores son el desconocimiento de cómo tratar o interactuar con sus compañeros con discapacidad; no se otorga la retroalimentación adecuada a los trabajadores con discapacidad; se corroboró existencia de molestia, desesperación y poca tolerancia ante los errores o el tiempo de adaptación del colaborador, los instructores no reciben apoyo para llevar a cabo la inclusión de sus compañeros, falta de empatía por el resto del personal, entre otras.

Esta propuesta será adaptada a cada puesto o cargo y empatada con los objetivos de la empresa en el tema de la inclusión laboral reforzando a su vez la filosofía corporativa de empresa.

4.3. Propuesta de capacitación

Para verte sonreír sin lamentarte de una herida. La siguiente propuesta está encaminada por una parte a facilitar la comprensión del significado y la importancia de la de la inclusión laboral de personas con discapacidad y por otra a sensibilizar a las personas sin discapacidad para que contribuyan a un ambiente

laboral armónico en esta gran tarea de incorporar los derechos humanos con mayor comprensión y alegría.

Descripción del curso: El curso está dirigido al personal de Kidzania Cuicuilco que se desempeñan en los siguientes puestos:

El presente curso va dirigido a:

- Gerentes
- Recursos humanos, responsables de reclutamiento, selección y capacitación
- Coordinadores de área
- Instructores
- Operativos

Se desarrollará en 3 sesiones de las cuales 2 serán de 1 hora y 1 sesión de 1 hora 30 minutos. Se impartirá a los trabajadores que se desempeñan en los puestos antes mencionados y siempre que se cuente con personal de nuevo ingreso a la empresa como complemento a la capacitación de inducción.

Objetivos a desarrollar

- Sensibilizar sobre la habilidad de la discapacidad, valorando el talento e historia de vida de personas con discapacidad que se incluyen en los equipos de trabajo.
- Reflexionar sobre las actitudes hacia la gente con discapacidades en su comunidad.
- Hacer un análisis sobre las causas y las consecuencias de las actitudes y conductas de discriminación.

4.3.1 Contenidos del curso

“Programa de Inclusión laboral”		
Objetivo: Sensibilizar sobre la habilidad de la discapacidad, valorando el talento e historia de vida de personas con discapacidad que se incluyen en los equipos de trabajo.		
Sesión	Contenidos	Tiempo
1° “Acercamiento al mundo de las personas con discapacidad”	1.1 Definición de discapacidad. 1.2 Contexto de la discapacidad en México. <ul style="list-style-type: none"> - Población con discapacidad en México. - Población económicamente activa. 1.3 Discriminación. <ul style="list-style-type: none"> - Definición. <ul style="list-style-type: none"> 1.3.1 Instituciones. 1.3.2 Políticas públicas. 	1 hora
2° “Inclusión”	2.1 Tipos de discapacidad. 2.2 Lenguaje inclusivo. 2.3 Inclusión vs integración	1 hora 30 minutos
3° “Programa de inclusión laboral”	3.1 Filosofía corporativa de la empresa. <ul style="list-style-type: none"> - Misión, visión y valores de la empresa. - Responsabilidad social 3.2 ¿En qué consiste el programa? <ul style="list-style-type: none"> 3.2.1 Trabajo en conjunto con diversas instituciones. 3.3 Compromisos por puesto de trabajo. 3.4 Acciones correctivas por discriminación dentro de la empresa.	1 hora

4.3.2 Planes por sesión

Sesión 1 “Acercamiento al mundo de las personas con discapacidad”			
Objetivo: El personal conocerá el contexto de la discapacidad vs empleo en nuestro país.			
Tema	Actividad	Tiempo	Recursos
Presentación	1° Presentación del curso. -Bienvenida breve a los participantes. -Presentación de los participantes. -Explicación sintetizada del curso 2° Preguntar a los integrantes si conocen acerca del tema de discapacidad y si anteriormente han trabajado con compañeros con discapacidad. 3° Comentarios sobre las respuestas.	15 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
1° Definición de discapacidad	4° Preguntar a los integrantes si conocen una definición de discapacidad. 5° Explicación de la definición de discapacidad.	10 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
2° Población con discapacidad en México	6° Explicación sobre las estadísticas de la población con discapacidad en México basados en el INEGI.	10 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
3° Población	7° Explicación sobre los datos	10	Presentación

económicamente activa	de INEGI sobre las estadísticas de la población con discapacidad económicamente activa en México, haciendo referencia a la importancia de su inclusión en el mercado laboral.	minutos	en Power Point con el contenido
4° Discriminación	8° Preguntar a los integrantes si conocen una definición de discriminación. 9° Explicación de la definición de discriminación, instituciones y políticas públicas que dan atención a este tema.	10 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
Cierre de la sesión	Recapitulación de los puntos tratados en la sesión	5 minutos	No requiere material

Sesión 2 “Inclusión”			
Objetivo: El personal identificará los tipos de discapacidad y la manera correcta de comunicarse con sus compañeros con discapacidad.			
Tema	Actividad	Tiempo	Recursos
1° Tipos de discapacidad	1° Recordatorio de la sesión anterior. 2° Preguntar a los integrantes si conocen los tipos de discapacidad. 3° Explicación de los tipos de	40 minutos	Presentación en Power Point con el contenido. Una silla de ruedas, tapones en los oídos y una

	<p>discapacidad, con la finalidad de que los participantes sean capaces de identificar la discapacidad que presente alguno de sus futuros compañeros de trabajo.</p> <p>4° Actividad de sensibilización</p>		venda.
2° Lenguaje incluyente	<p>5° Actividad, proyección de video</p> <p>6° Explicar que es el lenguaje inclusivo, con la finalidad de que los participantes conozcan la manera correcta de dirigirse a las personas con discapacidad.</p> <p>7° Proporcionar ejemplos</p>	20 minutos	<p>Presentación en Power Point con el contenido.</p> <p>Proyector</p>
3° Inclusión	<p>8° Actividad de debate entre los participantes sobre las diferencias del concepto de inclusión e integración.</p> <p>9° Proporcionar conceptos de inclusión e integración.</p> <p>10° Actividad sobre inclusión.</p>	30 minutos	<p>Presentación en Power Point con el contenido.</p> <p>Proyector</p>
Cierre de la sesión	Recapitulación de los puntos tratados en la sesión	5 minutos	No requiere material

La sesión 3 tiene como objetivo que el personal conozca el contenido y los objetivos del programa de inclusión laboral de la empresa, así como los compromisos para llevarlo a cabo de acuerdo a su respectivo puesto de trabajo.

Por lo que los contenidos del tema 2 “**Compromisos por puestos dentro de la empresa**”, serán adaptados a los siguientes puestos:

- Gerentes
- Recursos humanos, responsables de reclutamiento, selección y capacitación
- Coordinadores de área
- Instructores
- Operativos

Determinando las acciones que se llevarán a cabo en el tema de inclusión laboral por cada puesto dentro de la empresa.

A continuación se detallan las actividades y contenidos de la sesión 3 para cada uno de los puestos mencionados anteriormente:

Gerentes De Área

Sesión 3 “Programa de inclusión laboral”			
Objetivo: El personal conocerá el contenido y los objetivos del programa de inclusión laboral de la empresa, así como sus compromisos para llevarlo a cabo de acuerdo a su respectivo puesto.			
Tema	Actividad	Tiempo	Recursos
1° ¿En qué	1° Recapitulación sobre la misión,	25	Presentación

consiste el programa?	<p>visión y valores de la empresa.</p> <p>2° Explicación sobre en qué consiste el programa de inclusión.</p> <p>3° Dar a conocer las instituciones que apoyan a la empresa.</p> <p>4° Explicar el seguimiento que se da a los colaboradores con discapacidad.</p>	minutos	en Power Point con el contenido
2° Compromisos por puestos dentro de la empresa.	5° Indicar los compromisos para llevar a cabo la inclusión desde el puesto de gerencia.	15 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
3° Acciones correctivas por discriminación	6° Explicación sobre las acciones correctivas que tomará la empresa en caso de incumplimiento del programa de inclusión laboral.	10 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
Reflexiones finales	7° Los participantes darán sus reflexiones finales acerca de los temas de todas las sesiones.	10 minutos	No requiere material

Sesión 3 “Programa de inclusión laboral”			
Objetivo: El personal conocerá el contenido y los objetivos del programa de inclusión laboral de la empresa, así como sus compromisos para llevarlo a cabo de acuerdo a su respectivo puesto.			
Tema	Actividad	Tiempo	Recursos
1° ¿En qué consiste el programa?	1° Recapitulación sobre la misión, visión y valores de la empresa. 2° Explicación sobre en qué consiste el programa de inclusión. 3° Dar a conocer las instituciones que apoyan a la empresa. 4° Explicar el seguimiento que se da a los colaboradores con discapacidad.	25 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
2° Compromisos por puestos dentro de la empresa.	5° Indicar los compromisos para llevar a cabo la inclusión desde el área de RRHH.	15 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
3° Acciones correctivas por discriminación	6° Explicación sobre las acciones correctivas que tomará la empresa en caso de incumplimiento del programa de inclusión laboral.	10 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
Reflexiones finales	7° Los participantes darán sus reflexiones finales acerca de los temas de todas las sesiones.	10 minutos	No requiere material

COORDINADORES DE ÁREA

Sesión 3 “Programa de inclusión laboral”			
Objetivo: El personal conocerá el contenido y los objetivos del programa de inclusión laboral de la empresa, así como sus compromisos para llevarlo a cabo de acuerdo a su respectivo puesto.			
Tema	Actividad	Tiempo	Recursos
1° ¿En qué consiste el programa?	1° Recapitulación sobre la misión, visión y valores de la empresa. 2° Explicación sobre en qué consiste el programa de inclusión. 3° Dar a conocer las instituciones que apoyan a la empresa. 4° Explicar el seguimiento que se da a los colaboradores con discapacidad.	25 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
2° Compromisos por puestos dentro de la empresa.	5° Indicar los compromisos para llevar a cabo la inclusión desde el puesto de coordinador de área.	15 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
3° Acciones correctivas por discriminación	6° Explicación sobre las acciones correctivas que tomará la empresa en caso de incumplimiento del programa de inclusión laboral.	10 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
Reflexiones finales	7° Los participantes darán sus reflexiones finales acerca de los temas de todas las sesiones.	10 minutos	No requiere material

Instructores

Sesión 3 “Programa de inclusión laboral”			
Objetivo: El personal conocerá el contenido y los objetivos del programa de inclusión laboral de la empresa, así como sus compromisos para llevarlo a cabo de acuerdo a su respectivo puesto.			
Tema	Actividad	Tiempo	Recursos
1° ¿En qué consiste el programa?	1° Recapitulación sobre la misión, visión y valores de la empresa. 2° Explicación sobre en qué consiste el programa de inclusión. 3° Dar a conocer las instituciones que apoyan a la empresa. 4° Explicar el seguimiento que se da a los colaboradores con discapacidad.	25 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
2° Compromisos por puestos dentro de la empresa.	5° Indicar las compromisos para llevar a cabo la inclusión desde el puesto de instructor.	15 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
3° Acciones correctivas por discriminación	6° Explicación sobre las acciones correctivas que tomará la empresa en caso de incumplimiento del programa de inclusión laboral.	10 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
Reflexiones finales	7° Los participantes darán sus reflexiones finales acerca de los temas de todas las sesiones.	10 minutos	No requiere material

Sesión 3 “Programa de inclusión laboral”			
Objetivo: El personal conocerá el contenido y los objetivos del programa de inclusión laboral de la empresa, así como sus compromisos para llevarlo a cabo de acuerdo a su respectivo puesto.			
Tema	Actividad	Tiempo	Recursos
1° ¿En qué consiste el programa?	1° Recapitulación sobre la misión, visión y valores de la empresa. 2° Explicación sobre en qué consiste el programa de inclusión. 3° Dar a conocer las instituciones que apoyan a la empresa. 4° Explicar el seguimiento que se da a los colaboradores con discapacidad.	25 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
2° Compromisos por puestos dentro de la empresa.	5° Indicar los compromisos para llevar a cabo la inclusión como compañero de trabajo.	15 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
3° Acciones correctivas por discriminación	6° Explicación sobre las acciones correctivas que tomará la empresa en caso de incumplimiento del programa de inclusión laboral.	10 minutos	Presentación en Power Point con el contenido
Reflexiones finales	7° Los participantes darán sus reflexiones finales acerca de los temas de todas las sesiones.	10 minutos	No requiere material

4.3.3 Contenidos y Materiales de la Propuesta de Capacitación

Curso de capacitación “Programa de inclusión laboral”

Objetivos:

- ✓ Sensibilizar sobre la habilidad de la discapacidad, valorando el talento e historia de vida de personas con discapacidad que se incluyen en los equipos de trabajo.
- ✓ Reflexionar sobre las actitudes hacia las personas con discapacidad en la comunidad.
- ✓ Hacer un análisis sobre las causas y las consecuencias de las actitudes y conductas de discriminación.

Sesión 1 “Acercamiento al mundo de las personas con discapacidad”

Objetivo de sesión: Conocer el contexto de la discapacidad vs empleo en el país.

Tema 1.1 Definición de discapacidad

Discapacidad:

“Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

“Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Tema 1.2 Contexto de la discapacidad en México

- Población con discapacidad

Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014 realizada por el INEGI.

7.1 millones de habitantes en México.

Esto equivale al de 6% de la población mexicana.

- Población económicamente activa

En México el 39.1 % de la población con discapacidad participan en actividades económicas.

Tema 1.3 Discriminación

- Definición:

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Tema 1.3.1 Políticas públicas que dan atención al tema de la discriminación

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad.
- Ley Federal del Trabajo
- Red Nacional de Vinculación Laboral
- Programa Abriendo espacios
- **Distintivo Empresa Incluyente**

Tema 1.3.2 Instituciones que dan atención al tema de la discriminación

- Instituto para la Integración al Desarrollo de las personas con Discapacidad
- CONPRED (Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación)

Sesión 2 “Inclusión”

Objetivo de sesión: Identificar los tipos de discapacidad y la manera correcta de comunicarse con sus compañeros con discapacidad

Tema 2.1 Tipos de discapacidad

- Personas con Discapacidad Física, Motriz o Motora

Personas que viven con alguna afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, que da como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura y que al interactuar con las barreras que les impone el entorno social, pueden impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. (SCJN, 2014)

- Personas con Discapacidad Intelectual

Personas que viven limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona, y que al interactuar con las barreras que les impone el entorno social, puedan impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. (SCJN, 2014)

- Personas con Discapacidad Sensorial

Personas que viven con alguna deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión o audición, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. (SCJN, 2014)

- Persona con Discapacidad Psicosocial

Personas que viven con alguna alteración o deficiencia en el sistema neuronal, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. (SCJN, 2014)

Actividad de sensibilización

Actividad ¿Qué es discapacidad?

Objetivo: Comprender el carácter dinámico del concepto de discapacidad y como se define en función del entorno.

Desarrollo: Se selecciona un grupo de personas (sin discapacidad) a una se le pide que se venda los ojos, a otra que se siente en una silla de ruedas, a otra que se ponga tapones en los oídos, etc. Se preparan una serie de obstáculos en el entorno.

Se les pedirá dirigirse a diversas áreas del centro de trabajo. Posteriormente, se cambia el entorno y se ubican todo tipo de apoyos o ajustes.

Se analiza en grupo la experiencia, preguntando a las personas como se sintieron en los dos escenarios.

Evaluación: En grupo, se comenta sobre la importancia del entorno para que los colaboradores con discapacidad realicen sus actividades diarias.

Actividad: Proyección del video “Lo incorrecto” Una nueva mirada hacia la discapacidad.

Objetivo: Reflexionar sobre la perspectiva de las personas con discapacidad.

Desarrollo: Se proyecta el video “Lo incorrecto” Una nueva mirada hacia la discapacidad a través del link <https://www.youtube.com/watch?v=SBLiBLb23ZA>

Los participantes darán sus comentarios acerca del contenido del video, para dar pauta al tema siguiente sobre Lenguaje inclusivo.

Evaluación: Se analizan las reacciones y comentarios con respecto a nuestras actitudes y conductas cuando interactuamos con personas con discapacidad.

Tema 2.2 “Lenguaje Inclusivo”

¿Qué es el Lenguaje Inclusivo?

Un lenguaje que visibilice y nombre de manera adecuada a los grupos y personas en situación de discriminación, que utilice de manera correcta los genéricos tanto en masculino, como en femenino, eliminando el uso exclusivo del masculino y que respete las normas gramaticales, aprovechando las posibilidades lingüísticas que

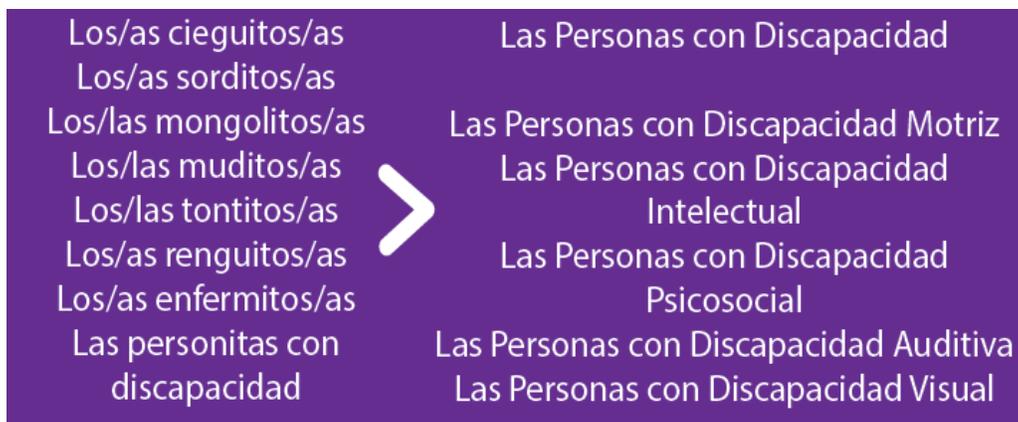
el idioma español ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y nombradas, así como considerados y consideradas de una manera respetuosa y digna, libre prejuicios, estigmas y discriminación. (COPRED)

Expresión No Inclusiva	Expresión Inclusiva
Discapacitados Incapacitados Personas con capacidades diferentes Retrasados mentales Deficientes mentales Retardados Inválidos Desvalido Minusválidos Enfermitos Sordomudo Enanita, duende, personas chaparritas Personas que sufren discapacidad Ser víctima de una discapacidad Lenguaje de señas mexicana Lenguaje para sordomudos	Personas con Discapacidad Personas con Discapacidad Intelectual Personas con Discapacidad Psicosocial Personas con Discapacidad Auditiva Personas con Discapacidad Visual Personas con Discapacidad Motriz Personas de Talla Baja Personas que viven con discapacidad (visual, auditiva, intelectual, psicosocial, motriz) Lengua de Señas Mexicana

Guía Para El Uso Del Lenguaje Inclusivo Desde Un Enfoque De Derechos Humanos Y Perspectiva De Género. DIF CDMX, 2017.

- Uso de Diminutivos

Utilizar diminutivos para referirse a las personas las coloca en una posición de inferioridad haciendo referencia a una falta de autonomía e independencia, especialmente en cuanto a las decisiones sobre su vida, por lo que se deben utilizar los términos adecuados y no discriminatorios.



Guía Para El Uso Del Lenguaje Inclusivo Desde Un Enfoque De Derechos Humanos Y Perspectiva De Género. DIF CDMX, 2017.

Actividad de inclusión

Actividad: Debate sobre los conceptos de inclusión e integración

Objetivo: Analizar las diferencias entre los conceptos inclusión e integración

Desarrollo: Se pide a los participantes que otorguen sus definiciones de ambos conceptos. Con sus comentarios se van identificando las diferencias entre los dos conceptos.

Evaluación: Identificar las diferencias entre los dos conceptos, para dar pauta al inicio del tema.

Tema 2.3 Integración vs Inclusión

- Definiciones

- Integración:

Se refiere a que las personas con discapacidad pueden ingresar a un recinto pero no ser parte activa junto a las personas sin discapacidad. En esos casos, se destinan espacios exclusivos o tareas diferentes.

- **Inclusión:**

Busca que todas las personas participemos y compartamos los mismos ámbitos. Conlleva prácticas y políticas diseñadas para identificar y eliminar barreras, como obstáculos físicos, de comunicación y de actitud, que dificultan la capacidad de las personas de tener una participación plena en la sociedad, al igual que las personas sin discapacidades.

La inclusión implica:

- ✓ Recibir trato justo de otras personas, sin discriminación.
- ✓ Hacer que los productos, las comunicaciones y el ambiente físico puedan ser utilizados más por la mayor cantidad de personas posible.
- ✓ Modificar cosas, procedimientos o sistemas para permitir que una persona con una discapacidad los use al máximo posible.
- ✓ Eliminar la creencia de que las personas con discapacidades no están sanas o son menos capaces de hacer cosas, es decir terminar con estigmas o estereotipos.

Actividad de lenguaje inclusivo

Actividad: “El Lenguaje también importa”

Objetivos: Analizar el poder del lenguaje en los cambios culturales que se quieren lograr para visualizar la discapacidad desde un enfoque de derechos humanos.

Desarrollo: Se proyecta un video y se genera una discusión sobre el poder de las etiquetas. De igual manera se mencionan otras etiquetas que se imponen a las personas con discapacidad: “especiales”, “inválidos”, “tullidos”, “minusválidos”, “discapacitados”, “cieguito”, “sordomudo”, etc. Bajo esas etiquetas se pierde la persona, mientras que una terminología apropiada contribuye al cambio cultural y promueve el respeto y la comprensión de la discapacidad como una condición, pero que no define a la persona. Se enfatiza en la importancia del concepto “persona con discapacidad”.

Por otro lado, se hace alusión a que la terminología va más allá de lo “políticamente correcto” y que no se debe temer preguntar cuando no se sabe la forma adecuada de expresarse. Se recomienda: pensar antes de hablar, preguntar a la persona cuando no se tiene seguridad de la terminología más adecuada.

Evaluación: Se analizan las reacciones y dudas de las personas con respecto al lenguaje y el poder que tiene para mejorar la interacción entre compañeros y/o subordinados en el trabajo.

Sesión 3: “Programa de inclusión laboral”

La sesión 3 tiene como objetivo que el personal conozca el contenido y los objetivos del programa de inclusión laboral de la empresa, así como los compromisos para llevarlo a cabo de acuerdo a su respectivo puesto de trabajo.

La información que se detalla en los temas 3.1, 3.2 y 3.2.1 se retomó de los documentos, y materiales de capacitación con los que la empresa cuenta.

El contenido del tema 3.3 está basado en los perfiles de puesto que me mostró el área de Recursos Humanos, con la finalidad de conocer los objetivos y actividades de cada puesto.

Para determinar los compromisos de cada puesto dentro de la empresa para llevar a cabo la inclusión se realizó un análisis de las descripciones de puesto, la filosofía corporativa de la empresa, los resultados de las entrevistas realizadas y la información de las sesiones 1 y 2.

Objetivo de Sesión: Conocer el contenido y los objetivos del programa de inclusión laboral de la empresa, así como sus compromisos para llevarlo a cabo de acuerdo a su respectivo puesto.

Tema 3.1 Filosofía Corporativa de la empresa

Misión de la empresa:

- ✓ Ofrecer la mejor experiencia de edu-entretenimiento en juego de rol a los visitantes
- ✓ Brindar el medio de comunicación interactivo más efectivo a los socios de industria (Los socios de industria se refieren a empresas privadas, instituciones gubernamentales y no gubernamentales que representan las industrias y actividades de una ciudad actual. Con su integración se permite generar las diversas actividades de juego de rol para los visitantes de este centro. Algunos socios de industria de Kidzania son: Danone, Nestle, DHL, Interjet, Honda, Inbursa, Secretaria de Seguridad Pública, entre otros)

- ✓ **Promover un ambiente de desarrollo y satisfacción para los Colaboradores**
- ✓ Proveer las mejores herramientas para apoyar a los socios de industria
- ✓ Obtener los mayores retornos sustentables para los inversionistas (Los inversionistas son todas aquellas empresas privadas que invierten recursos financieros para la infraestructura de nuevos centros Kidzania alrededor del mundo, generando una sociedad de franquicias)
- ✓ Brindar el nivel más alto de compromiso y participación para el mejoramiento de las Comunidades,

- ✓ Apoyar las mejores soluciones para cuidar el Medio Ambiente.

Visión de la empresa:

Encender los corazones y las mentes de los niños en todas partes para impulsarlos a **hacer del mundo un lugar mejor.**

Valores de la empresa:

- **Pasión:** Nos entusiasma lo que hacemos y la forma en que lo hacemos.
- **Compromiso:** Estamos comprometidos con cada uno de los integrantes de nuestras entidades relacionadas.
- **Integridad:** Como empresa y como individuos, nuestras acciones son profesionales y éticas.
- **Emprendimiento:** Somos activos, energéticos y asertivos, con el fin de ofrecer la mejor experiencia.
- **Eficiencia:** Somos extremadamente conscientes y cuidadosos con los recursos que utilizamos para lograr nuestros objetivos.

Responsabilidad Social

Kidzania implementa dos políticas internas:

- ✓ Accesibilidad: La empresa se compromete a asegurar que la mayoría de sus actividades, espectáculos y juegos sean accesibles para todo tipo de visitante, incluyendo personas con discapacidad. Para lograr esto, se implementan las acciones y recursos necesarios para facilitar la comunicación y participación activa de sus visitantes. Los materiales, contenidos, actividades y asistencia del personal capacitado, están diseñados para garantizar que las experiencias de aprendizaje y entretenimiento lleguen a todos los niños sin barreras de ningún tipo, incluso con contenidos especiales que sensibilizan a los niños en estos temas.

- ✓ No discriminación e inclusión: Está dirigida tanto para sus visitantes como para sus colaboradores. Al menos 10% de los integrantes del equipo profesional de Kidzania son personas con alguna discapacidad o adultos mayores. Dentro del personal se encuentran personas con diferentes capacidades, como sordomudos, parálíticos y de la tercera edad; estas personas complementan la visión de la empresa para fomentar la integración social y laboral.

Tema 3.2 ¿En qué consiste el programa?

Incluir en la plantilla de colaboradores a personas que pertenecen a diversos grupos vulnerables como son: personas con discapacidad y adultos mayores. Estas personas complementan la visión de la empresa para fomentar la integración social y laboral.

-Política de no discriminación

Hacia ninguna discapacidad, personas mayores, o en contra de ninguna persona por su raza, país de origen, religión, género, preferencia sexual o afiliación política. Esto aplica no sólo para los visitantes, sino para los colaboradores. Cualquier candidato tiene los mismos derechos durante los procesos de reclutamiento y selección.

3.2.1 Trabajo en conjunto con diversas instituciones

La empresa se apoya de instituciones como son el Servicio Nacional del Empleo (SNE), La Casita de San Ángel, el Centro YMCA de educación especial y el programa Abriendo espacios.

Por medio de estas Instituciones, KidZania lleva a cabo un proceso de reclutamiento para integrar a estas personas a su actividad cotidiana.

La empresa realiza un seguimiento mensual de cada uno de los colaboradores que ingresan a la empresa, en conjunto con la institución de su procedencia. Este seguimiento consiste en otorgar retroalimentación al colaborador y a la institución acerca del desempeño y desarrollo de cada trabajador dentro de la empresa.

Tema 3.3 Compromisos por puestos dentro de la empresa

- Gerentes

¿Qué hace un gerente en Kidzania?

Coordinar y supervisar la prestación de servicios dentro del centro, además de dirigir a las personas a su cargo con el fin de solucionar las situaciones que surjan en el desempeño de sus funciones.

Compromisos para llevar a cabo la inclusión

- ✓ Fomentar en su equipo la voluntad y buena disposición de trabajar para promover la inclusión en toda la organización.

- Personal de Recursos Humanos

Objetivo del área de RRHH

Coordinar el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal y brinda la capacitación necesaria para el mejor desempeño de las funciones; además de mantener un sistema de incentivos y reconocimientos al mérito de cada uno de ellos.

El área de Recursos Humanos en la empresa se compone de 2 departamentos:

- Reclutamiento y Selección
- Capacitación y desarrollo organizacional

Compromisos para llevar a cabo la inclusión - Reclutamiento y Selección

- ✓ Adaptar sus procesos internos para que sean inclusivos. Sobre los procesos de convocatoria, evaluación y selección de personas con discapacidad.
- ✓ Adecuar los perfiles de puestos para incluir en éstos las recomendaciones necesarias sobre discapacidad de acuerdo a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo.
- ✓ Llevar a cabo el seguimiento de los colaboradores con discapacidad en conjunto con la institución a la que pertenecen.

Compromisos para llevar a cabo la inclusión - Capacitación y desarrollo organizacional

- ✓ Diseñar un programa de comunicación adecuado para transmitir a toda la organización sobre los avances de este cambio cultural.
- ✓ Programar capacitaciones y/o conferencias periódicas con la finalidad de continuar reforzando en los colaboradores el objetivo de nuestro programa de inclusión.
- ✓ Programar charlas de sensibilización con todo el personal para explicar en qué consiste la discapacidad, recomendaciones básicas de interacción con personas con discapacidad, alcances de la Ley que involucran a la organización y al trabajador y los beneficios de trabajar en una organización inclusiva.

- Coordinadores de Área

¿Qué hace un coordinador en Kidzania?

- Supervisar el correcto desarrollo de las actividades operativas del área a la que pertenezca, garantizar que los procesos se lleven a cabo en el tiempo y la forma estipulados por la compañía.
- Garantizar que se cuente con los insumos necesarios para desarrollar las operaciones diarias.

- Coordinar los programas de capacitación del personal en conjunto con los instructores.

Compromisos para llevar a cabo la inclusión

- ✓ Retroalimentación al colaborador con discapacidad sobre su desempeño, desarrollo y adquisición de habilidades al realizar sus actividades diarias en su área de trabajo.
- ✓ Compartir dicha retroalimentación al área de RRHH y a la institución a la que el colaborador pertenece.
- ✓ Trabajo en conjunto con su plantilla de colaboradores para llevar a cabo la inclusión.

- Instructores

¿Qué hace un instructor en Kidzania?

Encargado de transmitir los conocimientos necesarios a los empleados con el fin de que desarrollen sus actividades con los procesos adecuados, logrando cambios en el comportamiento del empleado con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, consiguiendo condiciones de trabajo más satisfactorias.

Compromisos para llevar a cabo la inclusión

- ✓ Participar en la impartición y el diseño de las capacitaciones y charlas de sensibilización al personal que programa RRHH.
- ✓ Inclusión de los colaboradores con discapacidad en el programa de desarrollo interno (Universidad Kidzania), con la finalidad de ampliar su permanencia y crecimiento dentro de la empresa.
- ✓ Detectar problemáticas y/o situaciones entre el personal que impidan la inclusión, con la finalidad de darle solución.

- Personal Operativo

Objetivo de las áreas operativas:

Llevar a cabo las diversas actividades con los visitantes a través de la dinámica de juego de rol, utilizando de manera efectiva los insumos de cada área. Desarrollar las actividades en conjunto con el resto del personal, generando un ambiente de respeto y cordialidad tanto entre compañeros como con los visitantes.

Compromisos para llevar a cabo la inclusión

- ✓ Trato cordial y respetoso con los compañeros.
- ✓ Demostrar empatía y tolerancia.
- ✓ Participar en las conferencias y capacitaciones que aborden el tema de la inclusión laboral.
- ✓ Utilizar el lenguaje inclusivo al dirigirse a los compañeros.
- ✓ Comunicar a coordinación cualquier acto de discriminación detectado.

Tema 3.4 Acciones Correctivas

- ✓ El programa de inclusión es un compromiso de toda la comunidad Kidzania.
- ✓ Cada área debe cumplir con sus compromisos.
- ✓ Se debe comunicar cualquier acto de discriminación detectado.

La empresa tomará las siguientes acciones correctivas en caso de incumplimiento del programa de inclusión laboral.

- Suspensión de actividades sin goce de sueldo
- Acta administrativa
- Baja de la empresa

Se puede observar que la información de los temas 3.1, 3.2 y 3.2.1 son contenidos que la empresa ha implementado y difundido entre el personal. Esta información se refiere a una parte de la filosofía corporativa donde se habla de inclusión y no discriminación.

Quiere decir que en la teoría la empresa siempre ha hablado del tema de la inclusión con su personal, sin embargo en la práctica diaria no se cumple.

Como se detalló en el capítulo anterior, a pesar de que la empresa cuenta ya con cursos y capacitaciones para difundir esta información, en las entrevistas realizadas se observa que los trabajadores de todos los niveles conocen el programa de inclusión superficialmente.

Los trabajadores realizaron comentarios como: el trato no es correcto, existen burlas, el desconocimiento de cómo tratar o interactuar con sus compañeros con discapacidad; no se otorga retroalimentación adecuada; existe molestia, desesperación y poca tolerancia ante los errores o el tiempo de adaptación del colaborador, los instructores no reciben apoyo para llevar a cabo la inclusión de sus compañeros, falta de empatía por el resto del personal, entre otras.

Lo antes expuesto justifica ampliamente la necesidad de elaborar esta propuesta de capacitación, la cual complementa la visión de la empresa en el tema de inclusión y otorga de manera clara los compromisos de cada puesto para llevarla a cabo.

REFLEXIONES FINALES

La elaboración de esta investigación me permitió tener un amplio panorama de la realidad de las personas con discapacidad, desde conocer el porcentaje de población en el país con discapacidad, hasta lo que implica generar su inclusión laboral dentro de una empresa.

Con las entrevistas realizadas en la investigación de campo, se comprobó que la inclusión no se genera de manera efectiva. De acuerdo a las respuestas y experiencias compartidas me advierte que se presentan acciones discriminatorias por parte del personal de la empresa.

A pesar de contar con la iniciativa de un programa de inclusión laboral, los empleados de diversos puestos desconocen en qué consiste y no cuentan con un apoyo sólido o de acompañamiento para ejecutarlo.

El personal indicó que en ocasiones los coordinadores de área e instructores no muestran tolerancia o empatía al explicar las actividades que deben realizar las personas con discapacidad y que la interacción con ellos no es siempre positiva.

Estas actitudes discriminatorias se presentan por varias razones, la primera es la cultura de discriminación que tenemos en la sociedad mexicana, la segunda es por la falta de conocimiento de este tema y la tercera es por desconocer los objetivos y el seguimiento del programa de inclusión laboral de la empresa, el cual únicamente se conoce de manera superficial.

Se habla de inclusión laboral sólo por el hecho de incluir en la plantilla un número determinado de personas que pertenecen a grupos vulnerables en las diversas áreas de la empresa, de esta manera el programa no logra trascender a una verdadera inclusión.

Durante las entrevistas realizadas, al escuchar algunas respuestas o comentarios acerca de la intolerancia y actos de discriminación, se detecta que aún existe cierto rechazo, aún prevalecen ideas acerca de que las personas con discapacidad no pueden realizar actividades bien, lo hacen mal o son menos productivas.

Es increíble que a pesar de la implementación de leyes, normas y diversas iniciativas que promueven la concientización sobre la discapacidad, en la sociedad aún existan personas que consideren a las personas con discapacidad como poco productivos.

Con estas respuestas se dedujo la necesidad de un programa de capacitación enfocado a dar a conocer a todo el personal la importancia social de la inclusión, así como conocer a fondo los objetivos, el seguimiento y la responsabilidad que implica para la empresa llevar a cabo el programa de inclusión laboral.

Fue necesario plantearme de qué manera como Pedagoga podría aportar una solución. Así que retomé los conocimientos adquiridos durante la carrera, tomando en consideración a la pedagogía laboral, que como rama de la pedagogía se encarga del estudio de las relaciones que se establecen entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, para tener las bases necesarias para realizar la propuesta pedagógica, un taller para capacitar a los trabajadores de Kidzania.

Se elaboró este taller de capacitación con el objetivo de proporcionar al personal de la empresa información necesaria acerca de la discapacidad y de los compromisos que cada trabajador tiene para lograr una inclusión efectiva.

Sin embargo, será necesario poner en práctica el curso de capacitación para generar los ajustes necesarios que permitan optimizar los resultados.

El desarrollo de esta propuesta me motiva a continuar con mi formación profesional para seguir elaborando cursos de capacitación para diversas empresas, con la finalidad de sensibilizar acerca de la importancia de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Es pertinente mencionar que por ahora me encuentro laborando en una consultoría que ofrece servicios de capital humano a diversas empresas.

Las actividades que se han desempeñado en cuanto a la administración y capacitación de personal han despertado mi interés en continuar elaborando este tipo de propuestas, con la finalidad de capacitar a directivos, ejecutivos y líderes de diversas empresas, para que promuevan la concientización sobre la discapacidad, facilitando la comprensión de que las personas con discapacidad si se les capacita de manera adecuada, pueden trabajar de manera óptima.

Este trabajo es sólo una muestra de lo que sucede en las empresas. Por lo que se considera que aún hay mucho por realizar para acabar con la discriminación y garantizar el derecho al trabajo de las personas con discapacidad.

Las empresas aún no se sienten familiarizadas con el tema de la inclusión o no tienen conocimientos sobre cómo llevarla a cabo, por lo que el rechazo hacia las personas con discapacidad sigue estando presente.

Son muchas las barreras que aún se tienen sobre este tema, una de ellas es que debido a las limitaciones físicas que tienen algunas personas, los empleadores llegan a pensar que no serán lo suficientemente productivos para sus empresas.

La sociedad mexicana tiene la responsabilidad de hacer que estas ideas tradicionales cambien y generar en la sociedad una sensibilización acerca de la discriminación y los retos a los que se enfrentan diversos grupos vulnerables.

La manera de lograr este cambio es través de la educación constante; en el ámbito laboral a través de la formación empresarial, para eliminar los prejuicios que sólo consiguen limitar el potencial y subestimar las capacidades de las personas.

La pedagogía está presente en diversos sectores de la sociedad, educar en las empresas también es nuestra responsabilidad.

REFERENCIAS

Abriendo Espacios (2014) México. Recuperado de:

[https://abriendoespacios.gob.mx/swb/Abriendo Espacios/Que es Abriendo Espacios](https://abriendoespacios.gob.mx/swb/Abriendo_Espacios/Que_es_Abriendo_Espacios)

Almeida, María Eugenia & Angelino, María Alfonsina (2012). *Debates y Perspectivas en torno a la discapacidad en América Latina*. Uruguay. Universidad Nacional de Entre Ríos.

Amadeo J. María (2003). *Educación especial: Inclusión educativa: nuevas formas de exclusión*. Buenos Aires. Novedades Educativas.

Casanova, María Antonia (2009). *La inclusión educativa, un horizonte de posibilidades*. Madrid. La Muralla.

CNDH (2011). "Mecanismo Independiente de Monitoreo Nacional de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad". México.

Recuperado de

<http://mecanismo discapacidad.cndh.org.mx/Main/Recomendaciones>

Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (2005) . "Guía Para Empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad". México. Recuperado de:

https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/ESXX0002-.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2018) Recuperado de:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_270818.pdf

Del Río, Enrique, et. al. (1991). *Formación y Empleo: Estrategias Posibles*. España. Paidós.

Fragoso I., Emma M. (2000). *Educación no formal: educación para el cambio*. UNAM, México. Praxis.

Galicia, Teresita del Niño Jesús (1995). *La capacitación para el logro de la excelencia laboral*. México

García, Juan Luis (2015). "En México, casi 8 millones de discapacitados padecen discriminación laboral. ¿Cómo hará el Gobierno para aumentar espacios de empleo?" Sin embargo.mx. Recuperado de <http://www.sinembargo.mx/02-10-2015/1505052>

Gelpi, Ettore (1991). *La educación permanente: problemas laborales y perspectivas educativas*. Bogotá. Magisterio.

Hernández, Adriana (1980). *Administración y Desarrollo de Personal Público*. México. Instituto Nacional de Administración Pública. A.C.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2013). "Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010". México. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/discapacidad/702825051785.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2014). "Clasificación de Tipo de Discapacidad-Histórica". México. Recuperado de: http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *“La discapacidad en México, datos al 2014”*. México. Recuperado de:
http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *“Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017”*. México. Recuperado de
http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/enadis/2017/doc/enadis2017_resultados.pdf

Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. (2010). Recuperado de <http://data.indepedi.cdmx.gob.mx/quienes.html>

Jabonero Blanco, Mariano (1997). *“Educación de personas adultas: un modelo de futuro”*. Madrid. La Muralla.

Jabonero Blanco, Mariano (1999). *“Formación de adultos”*. Síntesis: Madrid. La Muralla.

Jabonero Blanco, Mariano (1997). *“Educación no formal: educación para el cambio”*. Madrid. La Muralla.

Ley Federal del Trabajo (1970). Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación, México. Última reforma publicada DOF 22-06-2018. Recuperado de:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_220618.pdf

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003). Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación, México. Última reforma publicada DOF 21-06-2018. Recuperado de:
http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2011). Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación, México. Última reforma publicada DOF 12-07-2018. Recuperado de:

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf

Ley para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal (2010). Ley publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal.

Recuperado de <http://data.indepedi.cdmx.gob.mx/documentos/1.pdf>

Loos, Sigrid. (2007). *“Las personas con discapacidad también juegan”*. Madrid. Narcea.

Mucchielli, Alex. (1996). *“Diccionario de métodos cualitativos en ciencias humanas y sociales”*. Madrid. Síntesis.

Muntaner, Johan. J. (1998). *“La sociedad ante el deficiente mental: normalización, integración educativa, inserción social y laboral”*. Madrid. Narcea.

Naciones Unidas (2008). *“Convención sobre los derechos de las personas con Discapacidad”*. Recuperado de

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Nájera G., Ma. del Carmen (1990). “Descripción de puestos con propósitos de capacitación y desarrollo”. México

O'Reilly, Arthur (2007). “El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades”. Suiza. Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf

Organización Mundial de la Salud (1969). “Comité de Expertos de la OMS en Rehabilitación Médica”. Recuperado de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/38490/WHO_TRS_419_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palacios, Agustina (2008). “El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. Madrid. Grupo Editorial CINCA. Recuperado de <https://books.google.com.mx/books?id=VYlbqdLsrzUC&pg=PA35&dq=historia+de+la+discapacidad&hl=es-419&sa=X&ei=eerwVJTVN5WzyASFsoDYCw&ved=0CBwQ6AEwAA#v=onepage&q=historia%20de%20la%20discapacidad&f=false>

Pallisera, María & Rius María (2007). “Y después del trabajo, ¿qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad”. Revista de Educación. Recuperado de http://www.revistaeducacion.mec.es/re342/re342_16.pdf

Peinado, Hemel S. & Rodríguez S. José H. (2011). “Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Guía de Gestión y Administración”. Bogotá. Magisterio.

Pineda, Pilar. (2002). “Pedagogía laboral”. España Ariel.

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. (2013). Secretaria de Gobernación. México.

Plan Nacional de Desarrollo Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con discapacidad 2014-2018. (2014) Programa publicado en el Diario Oficial de la Federación, México. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5342489&fecha=28/04/2014

Romero I., Norma (1991). *“La Capacitación: En el espacio educativo en los centros de trabajo”*. México.

Sampieri, Roberto (2006). *“Metodología de la investigación”*. México. McGraw-Hill.

Sánchez C., Ernesto A. (1992). *“Aportaciones para establecer y desarrollar un plan de educación laboral en una empresa”*. México

Sánchez, Pablo J. (2014). *“El Papel de la Pedagogía en la Formación Empresarial”*. España. Universidad de Málaga. Recuperado de http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/Mis_1.pdf

Sarramona, Jaume (1992). *“La educación no formal”*. Barcelona. CEAC.

Siliceo, Alfonso (2002), *“Capacitación y desarrollo de personal”*. México. Limusa.

ANEXOS

Anexo 1. Guía de entrevista para personal de recursos humanos

Buenas tardes, quiero agradecerle el tiempo que me brinda para poder realizar esta entrevista. Le comento que la información que proporcione será muy valiosa para el proyecto de tesis que estoy realizando

1° ¿Qué edad tiene?

2° ¿Cuál es su escolaridad?

3° ¿Cuánto tiempo ha laborando en Kidzania?

4° ¿Kidzania cuenta con algún programa de inclusión laboral para personas con discapacidad?

5° ¿En qué consiste este programa?

6° ¿Cuál ha sido la trayectoria de este programa?

7° ¿De qué forma los entrenadores abordan el programa?

8° ¿Se habla del programa de inclusión laboral a todos los colaboradores? ¿De qué forma?

9° ¿Qué opina de trabajar con personas con discapacidad?

10° ¿Existen problemáticas o dificultades al trabajar con personas con discapacidad?

11° ¿Qué dificultades?

12° ¿Cree que sea conveniente que sigan trabajando personas con discapacidad aquí?

13° ¿Por qué?

Anexo 2. Guía de entrevista para gerentes de área

Buenas tardes, quiero agradecerle el tiempo que me brinda para poder realizar esta entrevista. Le comento que la información que proporcione será muy valiosa para el proyecto de tesis que estoy realizando

1° ¿Qué edad tienes?

2° ¿Cuál es tu escolaridad?

3° ¿Cuánto tiempo has trabajado en Kidzania?

4° ¿Conoces el programa de inclusión laboral de Kidzania?

5° ¿Consideras que el programa de inclusión laboral proporciona suficientes elementos para lograr la integración de las personas con discapacidad?

6° ¿Agregarías o eliminarías elementos al programa de inclusión laboral?

7° ¿Cómo gerente de área, de qué forma llevas a cabo esta inclusión con tus colaboradores?

8° ¿Qué opinas de trabajar con personas con discapacidad?

9° ¿Existen problemáticas o dificultades al trabajar con personas con discapacidad?

10° ¿Qué dificultades?

11° ¿Crees que sea conveniente que sigan trabajando personas con discapacidad aquí?

12° ¿Por qué?

Anexo 3. Guía de entrevista para coordinadores de área

Buenas tardes, quiero agradecerle el tiempo que me brinda para poder realizar esta entrevista. Le comento que la información que proporcione será muy valiosa para el proyecto de tesis que estoy realizando

1° ¿Qué edad tienes?

2° ¿Cuál es tu escolaridad?

3° ¿Cuánto tiempo has trabajado en Kidzania?

4° ¿Conoces el programa de inclusión laboral de Kidzania?

5° ¿Trabajas en conjunto con tus entrenadores para llevar a cabo este programa de inclusión laboral?

5.1 ¿De qué forma?

6° ¿Consideras que el programa de inclusión laboral proporciona suficientes elementos para lograr la integración de las personas con discapacidad?

7° ¿Consideras que se lleva a cabo de manera óptima el programa de inclusión laboral?

8° ¿Agregarías o eliminarías elementos al programa de inclusión laboral?

9° ¿Qué opinas de trabajar con personas con discapacidad?

10° ¿Existen problemáticas o dificultades al trabajar con personas con discapacidad?

11° ¿Qué dificultades?

12° ¿Crees que sea conveniente que sigan trabajando personas con discapacidad aquí?

13° ¿Por qué?

Anexo 4. Guía de entrevista para instructores

Buenas tardes, quiero agradecerle el tiempo que me brinda para poder realizar esta entrevista. Le comento que la información que proporcione será muy valiosa para el proyecto de tesis que estoy realizando

1° ¿Qué edad tienes?

2° ¿Cuál es tu escolaridad?

3° ¿Cuánto tiempo has trabajado en Kidzania?

4° ¿Conoces el programa de inclusión laboral de Kidzania?

5° ¿En qué consiste el programa de inclusión laboral?

6° ¿En tu plan de capacitación integras el programa de inclusión laboral?

7° ¿Utilizas alguna estrategia externa al programa para lograr la inclusión laboral de los colaboradores con discapacidad?

8° ¿Consideras que el programa de inclusión laboral proporciona suficientes elementos para lograr la integración de las personas con discapacidad?

9° ¿Por qué?

10° ¿Agregarías o eliminarías elementos al programa de inclusión laboral?

11° ¿Qué opinas de trabajar con personas con discapacidad?

12° ¿Existen problemáticas o dificultades al trabajar con personas con discapacidad?

13° ¿Qué dificultades?

14° ¿Crees que sea conveniente que sigan trabajando personas con discapacidad aquí?

15° ¿Por qué?

Anexo 5. Guía de entrevista para colaboradores sin discapacidad

Buenas tardes, quiero agradecerle el tiempo que me ha brinda para poder realizar esta entrevista. Le comento que la información que proporcione será muy valiosa para el proyecto de tesis que estoy realizando

1° ¿Qué edad tienes?

2° ¿Cuál es tu escolaridad?

3° ¿Cuánto tiempo has trabajado en Kidzania?

4° ¿Qué opinas de trabajar con personas con discapacidad?

5° ¿Conoces el programa de inclusión laboral de Kidzania? (En caso de que la respuesta sea sí)

5.1° ¿Quién te lo dio a conocer?

6° ¿Tu entrenador te capacito para trabajar con personas con discapacidad? (En caso de que la respuesta sea no)

6.1° ¿Cómo desarrollaste el trabajo con tus compañeros que presentan alguna discapacidad?

7° ¿Hubo problemáticas o dificultades al trabajar con personas con discapacidad?

8° ¿Qué dificultades?

9° ¿Crees que sea conveniente que sigan trabajando personas con discapacidad aquí?

10° ¿Por qué?

Anexo 6. Guía de entrevista para colaboradores con discapacidad

Buenas tardes, quiero agradecerle el tiempo que me brinda para poder realizar esta entrevista. Le comento que la información que proporcione será muy valiosa para el proyecto de tesis que estoy realizando.

1° ¿Qué edad tienes?

2° ¿Has trabajado en otro lugar? (En caso de que la respuesta sea si)

2.1° ¿En dónde?

2.2° ¿Cuánto tiempo?

2.3° ¿Tuviste capacitación en ese lugar?

2.4° ¿Cómo era la relación con tus compañeros?

2.5° ¿Por qué te fuiste de ahí?

3° ¿Cómo llegaste a trabajar a Kidzania?

4° ¿Cuánto tiempo has trabajado en Kidzania?

5° ¿Cómo consideras tu experiencia laboral en Kidzania?

6° ¿Cómo consideras la relación con los demás?

7° ¿Encontraste dificultades para integrarte con tus compañeros?

8° ¿Cómo es el trato de los entrenadores y jefes de área contigo?

8.1° ¿Facilitan tu labor?

8.2° ¿Favorecen tu integración?



“Programa de Inclusión laboral”

Si queremos conseguir una cultura más rica, debemos encontrar una en la que cada don humano tenga un lugar apropiado.-Margaret Meade.





“Programa de Inclusión laboral”

- **Objetivos:**
 - ✓ Sensibilizar sobre la habilidad de la discapacidad, valorando el talento e historia de vida de personas con discapacidad que se incluyen en los equipos de trabajo.
 - ✓ Reflexionar sobre las actitudes hacia las personas con discapacidad en la comunidad.
 - ✓ Hacer un análisis sobre las causas y las consecuencias de las actitudes y conductas de discriminación.

Temario



"Programa de Inclusión laboral"		
Objetivo: Sensibilizar sobre la habilidad de la discapacidad, valorando el talento e historia de vida de personas con discapacidad que se incluyen en los equipos de trabajo.		
Sesión	Contenidos	Tiempo
1° "Acercamiento al mundo de las personas con discapacidad"	<ul style="list-style-type: none"> 1. Definición de discapacidad. 2. Contexto de la discapacidad en México. <p>- Población con discapacidad en México.</p> <p>- Población económicamente activa.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Discriminación. <ul style="list-style-type: none"> - Definición. 1.3.1 Instituciones. 1.3.2 Políticas públicas. 	1 hora
2° "Inclusión"	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tipos de discapacidad. 2. Lenguaje inclusivo. 3. Inclusión vs integración 	1 hora 30 minutos
3° "Programa de inclusión laboral"	<ul style="list-style-type: none"> 1. Filosofía corporativa de la empresa. Misión, visión y valores de la empresa. Responsabilidad social <ul style="list-style-type: none"> 1. ¿En qué consiste el programa? 3.2.1 Trabajo en conjunto con diversas instituciones. 1. Compromisos al. 2. Acciones correctivas por discriminación dentro de la empresa. 	1 hora



1º Sesión

“Acercamiento al mundo de las personas con discapacidad”

Objetivo de la sesión: *Conocer el contexto de la discapacidad vs empleo en el país.*





“Acercamiento al mundo de las personas con discapacidad”

1.2 Contexto de la discapacidad en México.

- Población con discapacidad en México

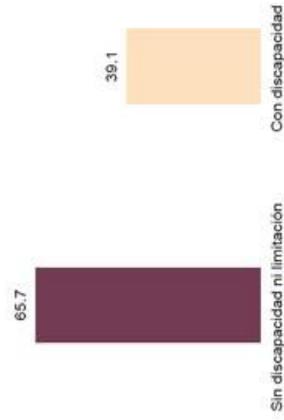
Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014 realizada por el INEGI.

7.1 millones de habitantes en México.

Esto equivale al de 6% de la población mexicana.

- Población económicamente activa

En México el ^{Tasa de participación económica de la población de 15 años y más,} _{por condición de discapacidad} 2014 **65.7** ^{39.1} **39.1** **id** **idad participan** en actividad:



“Acercamiento al mundo de las personas con discapacidad”

1.3 Discriminación

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.





“Acercamiento al mundo de las personas con discapacidad”

1.3.1 Políticas públicas que dan atención al tema de la discriminación.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación
- Ley General para la Inclusión Laboral de las personas con discapacidad.
- Ley Federal del Trabajo
- Red Nacional de Vinculación Laboral
- Programa Abriendo espacios
- **Distintivo Empresa Incluyente**

1.3.2 Instituciones que dan atención al tema de la discriminación.

- Instituto para la Integración al Desarrollo de las personas con Discapacidad
- CONPRED (Consejo Nacional para Prevenir La Discriminación)



CIERRE DE SESIÓN 1º

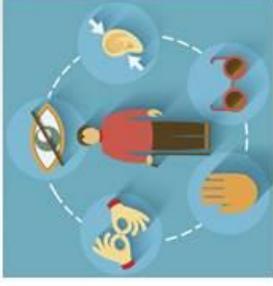
**“ACERCAMIENTO AL MUNDO DE LAS
PERSONAS CON DISCAPACIDAD”**



2º Sesión “Inclusión”



Objetivo de la sesión: *Identificar los tipos de discapacidad y la manera correcta de comunicarse con sus compañeros con discapacidad.*



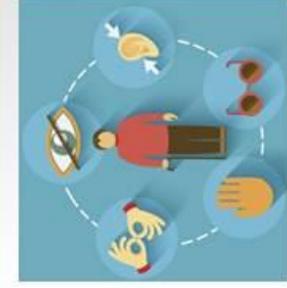
2.1 Tipos de discapacidad

- Personas con Discapacidad Física, Motriz o Motora

Personas que viven con alguna afección en el sistema neuromuscular a nivel central o periférico, que da como resultado alteraciones en el control del movimiento y la postura y que al interactuar con las barreras que les impone el entorno social, pueden impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. (SCJN, 2014)

- Personas con Discapacidad Intelectual

Personas que viven limitaciones significativas tanto en la estructura del pensamiento razonado, como en la conducta adaptativa de la persona, y que al interactuar con las barreras que les impone el entorno social, puedan impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. (SCJN, 2014)



2.1 Tipos de discapacidad

- Personas con Discapacidad Sensorial

Personas que viven con alguna deficiencia estructural o funcional de los órganos de la visión o audición, así como de las estructuras y funciones asociadas a cada uno de ellos, y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. (SCJN, 2014)

- Persona con Discapacidad Psicosocial

Personas que viven con alguna alteración o deficiencia en el sistema neuronal, que aunado a una sucesión de hechos que no puede manejar, detona un cambio en su comportamiento que dificulta su pleno desarrollo y convivencia social y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás personas. (SCJN, 2014)



“Inclusión”

Actividad de sensibilización:

¿Qué es discapacidad?





Actividad:

- Proyección del video “Lo incorrecto” Una nueva mirada hacia la discapacidad a través del link <https://www.youtube.com/watch?v=SBLiBLb23ZA>



“Inclusión”

2.2 Lenguaje Inclusivo

¿Qué es?

Un lenguaje que visible y nombre de manera adecuada a los grupos y personas en situación de discriminación, que utilice de manera correcta los genéricos tanto en masculino, como en femenino, eliminando el uso exclusivo del masculino y que respete las normas gramaticales, aprovechando las posibilidades lingüísticas que el idioma español ofrece para que todas y todos podamos ser nombrados y nombradas, así como considerados y consideradas de una manera respetuosa y digna, libre prejuicios, estigmas y discriminación. (COPRED)

INCORRECTO ❌

~~Personas especiales~~

~~Lisiado, lisiada~~

~~Tullido, tullida~~

~~Deficiente~~

~~Inválida, inválida~~

~~Defectuoso, defectuosa~~

~~Disminuido, disminuida~~

~~Minusválida, minusválida~~

2.2 Lenguaje Inclusivo

CORRECTO ✓



Expresión No Inclusiva

Discapacitados
Incapacitados
Personas con capacidades diferentes

Retrasados mentales
Deficientes mentales
Retardados
Inválidos
Desvalido
Minusválidos
Enfermitos
Sordomudo

Enanita, duende, personas chaparritas

Personas que sufren discapacidad
Ser víctima de una discapacidad

Lenguaje de señas mexicana
Lenguaje para sordomudos



Expresión Inclusiva

Personas con Discapacidad

Personas con Discapacidad Intelectual
Personas con Discapacidad Psicosocial
Personas con Discapacidad Auditiva
Personas con Discapacidad Visual
Personas con Discapacidad Motriz

Personas de Talla Baja

Personas que viven con discapacidad
(visual, auditiva, intelectual, psicosocial, motriz)

Lengua de Señas Mexicana



2.2 Lenguaje Inclusivo

Diminutivos

Utilizar diminutivos para referirse a las personas las coloca en una posición de inferioridad haciendo referencia a una falta de autonomía e independencia, especialmente en cuanto a las decisiones sobre su vida, por lo que se deben utilizar los términos adecuados y no discriminatorios.

**Expresión no
inclusiva**

Los/as cieguitos/as
Los/as sorditos/as
Los/las mongolitos/as
Los/las muditos/as
Los/las tontitos/as
Los/as renguitos/as
Los/as enfermitos/as
Las personitas con
discapacidad



**Expresión
inclusiva**

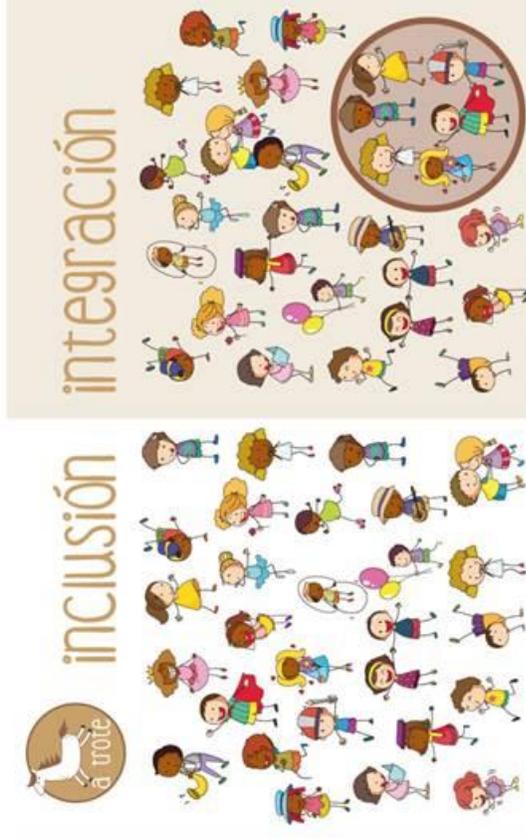
Las Personas con Discapacidad
Las Personas con Discapacidad Motriz
Las Personas con Discapacidad
Intelectual
Las Personas con Discapacidad
Psicosocial
Las Personas con Discapacidad Auditiva
Las Personas con Discapacidad Visual



“Inclusión”

Actividad: “Debate”

Debate sobre los conceptos de inclusión e integración





2.3 Inclusión vs Integración.

INTEGRACIÓN

Se refiere a que las personas con discapacidad pueden ingresar a un recinto pero no ser parte activa junto a las personas sin discapacidad. En esos casos, **se destinan espacios exclusivos o tareas diferentes.**

INCLUSIÓN

Busca que todas las personas participemos y **compartamos los mismos ámbitos.** Conlleva prácticas y políticas diseñadas para identificar y eliminar barreras, como obstáculos físicos, de comunicación y de actitud, que dificultan la capacidad de las personas de tener una participación plena en la sociedad, al igual que las personas sin discapacidades.

2.3 Inclusión vs Integración.

INCLUSIÓN

La inclusión implica:

- ✓ Recibir trato justo de otras personas ,sin discriminación.
- ✓ Hacer que los productos, las comunicaciones y el ambiente físico puedan ser utilizados más por la mayor cantidad de personas posible.
- ✓ Modificar cosas, procedimientos o sistemas para permitir que una persona con una discapacidad los use al máximo posible.
- ✓ Eliminar la creencia de que las personas con discapacidades no están sanas o son menos capaces de hacer cosas, es decir terminar con estigmas o estereotipos.



“Inclusión”

Actividad: “El Lenguaje también importa”



INCORRECTO



CORRECTO



CIERRE DE SESIÓN 2° “INCLUSIÓN”



3° Sesión

“Programa de inclusión laboral”

Objetivo de la sesión: *Conocer el contenido y los objetivos del programa de inclusión laboral de la empresa, así como sus compromisos para llevarlo a cabo de acuerdo a su respectivo puesto.*





3.1 Filosofía Corporativa de la Empresa.

Misión de la empresa

- ✓ Ofrecer la mejor experiencia de edu-entretenimiento en juego de rol a los visitantes,
- ✓ brindar el medio de comunicación interactivo más efectivo a los Socios de Industria,
- ✓ **promover un ambiente de desarrollo y satisfacción para los Colaboradores,**
- ✓ proveer las mejores herramientas para apoyar a los Socios de Negocio,
- ✓ obtener los mayores retornos sustentables para los Inversionistas,
- ✓ brindar el nivel más alto de compromiso y participación para el mejoramiento de las Comunidades,
- ✓ y apoyar las mejores soluciones para cuidar el Medio Ambiente.



“Programa de inclusión laboral”

Visión de la empresa

Encender los corazones y las mentes de los niños en todas partes para impulsarlos en **hacer del mundo un lugar mejor.**

Nuestros Valores

Pasión: Nos entusiasma lo que hacemos y la forma en que lo hacemos

Compromiso: Estamos comprometidos con cada uno de los integrantes de nuestras entidades relacionadas

Integridad: **Como empresa y como individuos, nuestras acciones son profesionales y éticas**

Emprendimiento: Somos activos, energéticos y asertivos, con el fin de ofrecer la mejor experiencia

Eficiencia: Somos extremadamente conscientes y cuidadosos con los recursos que utilizamos para lograr nuestros objetivos



Kidzania es una empresa socialmente responsable

- ✓ Accesibilidad: La empresa se compromete a asegurar que la mayoría de sus actividades, espectáculos y juegos sean accesibles para todo tipo de visitante, incluyendo personas con discapacidad. Para lograr esto, se **implementan las acciones y recursos necesarios para facilitar la comunicación y participación activa de sus visitantes**. Los materiales, contenidos, actividades y asistencia del personal capacitado, están diseñados para garantizar que las experiencias de aprendizaje y entretenimiento lleguen a todos los niños sin barreras de ningún tipo, incluso con contenidos especiales que sensibilizan a los niños en estos temas.
- ✓ No discriminación e inclusión: Está dirigida tanto para sus visitantes como para sus colaboradores. **Al menos 10% de los integrantes del equipo profesional de Kidzania son personas con alguna discapacidad o adultos mayores**. Dentro del personal se encuentran personas con diferentes capacidades, como sordomudos, paralíticos y de la tercera edad; estas personas complementan la visión de la empresa para fomentar la integración social y laboral.



“Programa de inclusión laboral”

3.2 ¿En que consiste el programa de inclusión laboral en Kidzania?

Incluir en la plantilla de colaboradores a personas que pertenecen a diversos grupos vulnerables como son: personas con discapacidad y adultos mayores. Estas personas complementan la visión de la empresa para fomentar la integración social y laboral.

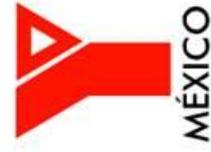
Política de No discriminación

Hacia ninguna discapacidad, personas mayores, o en contra de ninguna persona por su raza, país de origen, religión, género, preferencia sexual o afiliación política. **Esto aplica no sólo para los visitantes, sino para los colaboradores. Cualquier candidato tiene los mismos derechos durante los procesos de reclutamiento y selección.**



“Programa de inclusión laboral”

3.2.1 ¿Qué instituciones que apoyan a la empresa ?





“Programa de inclusión laboral”

3.3 Compromisos por puestos dentro de la empresa. (GERENTES)

- **¿Qué hace un gerente en Kidzania?**

Coordinar y Supervisar la prestación de servicios dentro del centro, además de dirigir a las personas a su cargo con el fin de solucionar las situaciones que surjan en el desempeño de sus funciones.

- **Compromisos para llevar a cabo la inclusión**

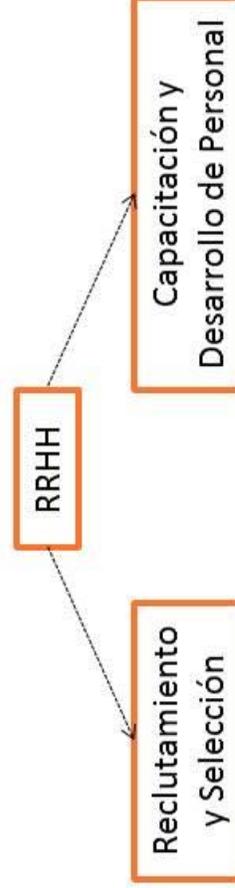
- ✓ Fomentar en su equipo la voluntad y buena disposición de trabajar para promover la inclusión en toda la organización.



3.3 Compromisos por puestos dentro de la empresa (PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS)

Objetivo del área de RRHH

Coordinar el proceso de reclutamiento, selección y contratación de personal y brindar la capacitación necesaria para el mejor desempeño de las funciones; además de mantener un sistema de incentivos y reconocimientos al mérito de cada uno de ellos.





“Programa de inclusión laboral”

3.3 Compromisos por puestos dentro de la empresa (PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS)

- **Reclutamiento y selección**
- ✓ Adaptar sus procesos internos para que sean inclusivos. Sobre los procesos de convocatoria, evaluación y selección de PCD.
- ✓ Adecuar los perfiles de puestos para incluir en éstos las recomendaciones necesarias sobre discapacidad de acuerdo a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo.
- ✓ Llevar a cabo el seguimiento de los colaboradores con discapacidad en conjunto con la institución a la que pertenecen.



3.3 Compromisos por puestos dentro de la empresa

(PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS)

- **Capacitación y Desarrollo Organizacional**
 - ✓ Diseñar un programa de comunicación adecuado para transmitir a toda la organización sobre los avances de este cambio cultural.
 - ✓ Programar capacitaciones y/o conferencias periódicas con la finalidad de continuar reforzando en los colaboradores el objetivo de nuestro programa de inclusión.
 - ✓ Programar charlas de sensibilización con todo el personal para explicar en qué consiste la discapacidad, recomendaciones básicas de interacción con PCD, alcances de la Ley que involucran a la organización y al trabajador y los beneficios de trabajar en una organización inclusiva.



“Programa de inclusión laboral”

3.3 Compromisos por puestos dentro de la empresa (COORDINADORES DE ÁREA)

¿Qué hace un coordinador?

- Supervisar el correcto desarrollo de las actividades operativas del área a la que pertenece, garantizar que los procesos se lleven a cabo en el tiempo y la forma estipulados por la compañía.
- Garantizar que se cuente con los insumos necesarios para desarrollar las operaciones diarias.
- Coordinar los programas de capacitación del personal en conjunto con los instructores.

Compromisos para llevar a cabo la inclusión

- ✓ Retroalimentación al colaborador con discapacidad sobre su desempeño, desarrollo y adquisición de habilidades al realizar sus actividades diarias en su área de trabajo.
- ✓ Compartir dicha retroalimentación al área de RRHH y a la institución a la que el colaborador pertenece.
- ✓ Trabajo en conjunto con su plantilla de colaboradores para llevar a cabo la inclusión.



“Programa de inclusión laboral”

3.3 Compromisos por puestos dentro de la empresa (INSTRUCTORES)

¿Qué hace un instructor?

Encargado de transmitir los conocimientos necesarios a los empleados con el fin de que desarrollen sus actividades con los procesos adecuados, logrando cambios en el comportamiento del empleado con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la empresa, consiguiendo condiciones de trabajo más satisfactorias.

Área clave para llevar a cabo la inclusión

Compromisos para llevar a cabo la inclusión

- ✓ Participar en la impartición y el diseño de las capacitaciones y charlas de sensibilización al personal que programa RRHH.
- ✓ Inclusión de los colaboradores con discapacidad en el programa de desarrollo interno (Universidad Kidzania), con la finalidad de ampliar su permanencia y crecimiento dentro de la empresa.
- ✓ Detectar problemáticas y/o situaciones entre el personal que impidan la inclusión, con la finalidad de darle solución.



“Programa de inclusión laboral”

3.3 Compromisos por puestos dentro de la empresa (PERSONAL OPERATIVO)

Objetivo de las áreas operativas:

Llevar a cabo las diversas actividades con los visitantes a través de la dinámica de juego de rol, utilizando de manera efectiva los insumos de cada área. Desarrollar las actividades en conjunto con el resto del personal, generando un ambiente de respeto y cordialidad tanto entre compañeros como con los visitantes.

Ejecutores del
programa de inclusión

Responsabilidades para llevar a cabo la inclusión

- ✓ Trato cordial y respetoso con los compañeros.
- ✓ Demostrar empatía y tolerancia.
- ✓ Participar en las conferencias y capacitaciones que aborden el tema de la inclusión laboral.
- ✓ Utilizar el lenguaje inclusivo al dirigirse a los compañeros.
- ✓ Comunicar a coordinación cualquier acto de discriminación detectado.



“REFLEXIONES FINALES DEL CURSO”

