

5.3. La inclusión laboral para personas con discapacidad en Mérida, Yucatán.

Guadalupe Cimbrón Pérez

Ruth Noemí Ojeda López

Jenifer Mul Encalada

Resumen

Con este trabajo de investigación se pretende presentar un panorama actual de la inclusión laboral de personas con discapacidad (PCD) en la ciudad de Mérida, Yucatán, analizando diferentes perspectivas de instrumentos internacionales, nacionales y estatales que han servido para cuantificar la discapacidad y clasificarla.

Se plantean las teorías de Goffman (1963) y la del agente interesado (TAI) de Carroll (1979) y Melé (2008) como una opción para poder comprender de una mejor manera la situación actual de la inclusión laboral de PCD en la sociedad y en las organizaciones respectivamente.

De igual forma se reflexiona sobre la importancia del cumplimiento de las políticas públicas en este proceso de inclusión y la necesidad de implementar estrategias fiscales como las de otros estados del país que, de alguna manera están fomentando la inclusión.

Palabras clave: *Inclusión, discapacidad, organización.*

Introducción

Debido a la pobreza y diferentes rezagos que presenta este grupo de personas y que manifiesta el consejo nacional de evaluación política de desarrollo social (CONEVAL, 2014) entre ellos el educativo, el acceso a los servicios básicos de vivienda, a la alimentación, servicios de salud, seguridad social, calidad y espacio a la vivienda, es sustancial llevar a cabo acciones positivas para situarlos en un ámbito de igualdad y equidad respecto a la población que no presenta discapacidad.

Es importante destacar que también existen costos asociados a la exclusión de las PCD en la sociedad y en la parte productiva de la economía. Si bien tales mediciones son complicadas ya que requieren especificar el tipo de discapacidad y su afectación, temporalidad o permanencia, de los cuales los datos usualmente no existen (Secretaría de Desarrollo Social, SEDESOL, 2016).

Según los datos de la encuesta nacional sobre discriminación en México (ENADIS, 2017), entre quienes dijeron haber sufrido al menos una situación de discriminación en los últimos cinco años, destacaron las personas con discapacidad, con un 28.9%.

El director general de estadísticas sociodemográficas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), Edgar Vielma Orozco, indicó que 20.2% de la población ha sufrido discriminación, es decir, uno de cada cinco (ENADIS, 2017).

Algunas formas en que se discrimina a las personas con discapacidad se dan en la negación de oportunidades de trabajo o a través de maneras más sutiles como la segregación y aislamiento que resultan de la imposición de barreras físicas y sociales. Estas formas de discriminación se presentan tanto a nivel público como privado (ENADIS, 2010).

En el diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en el país realizado por la Secretaría de desarrollo social (SEDESOL, 2016), menciona que usualmente las personas empleadoras tienen una percepción incorrecta en cuanto a las

actividades que pueden realizar las PCD, lo cual los lleva a considerar que su productividad no sería la misma que la de una persona sin discapacidad, lo que inhibe la demanda de PCD en el mercado laboral. Adicionalmente, se suma la insuficiencia de acciones afirmativas que favorezcan la plena inclusión de las PCD en el mercado de trabajo y la garantía efectiva de sus derechos laborales.

Vité (2012) menciona que en México el mercado de trabajo se encuentra dominado por actividades económicas terciarias e informales, donde las protecciones sociales están ausentes o tienen una presencia débil, caracterizadas por su baja productividad y sus bajos salarios.

Tal es el caso de Yucatán, donde la economía informal es uno de los principales obstáculos que enfrenta. Al tercer trimestre del 2011 la tasa de ocupación en ese sector era de 33.4% por arriba de la tasa nacional que para el mismo periodo fue de 28.7%. La situación anterior se refleja en la precariedad de una considerable proporción de las plazas laborales, mismas que no ofrecen prestación alguna a sus trabajadores. Al tercer trimestre del 2011, únicamente el 49.6% de los trabajadores, subordinados y remunerados tenía servicio médico y sólo el 62.9% contaba con alguna prestación. En general la población ocupada de Yucatán se concentra en los menores niveles de ingreso a nivel nacional (UMAIP, 2010).

Se calcula que existen 98, 478 unidades económicas en el estado de Yucatán y en el municipio de Mérida 41,702 (INEGI, 2017).

Según datos obtenidos de la Unidad Municipal de Acceso a la Información Pública (UMAIP, 2010) vivían en el Municipio de Mérida, Yucatán, un total de 781,146 personas de las cuales; 37,549 personas cuentan con algún tipo de discapacidad; 22,201 personas con discapacidad motriz; 9,384 personas con discapacidad visual; 4,534 personas con discapacidad mental; 3,773 personas con discapacidad auditiva; 3,379 personas con discapacidad de lenguaje; y 5,006 personas con otras discapacidades.

El director del CREE del DIF Yucatán, Alejandro Ojeda Manzano, indicó que el 6.4% de la población yucateca, alrededor de 140,000 personas, tiene alguna discapacidad, de las cuales el 30% está en edad productiva, de 19 a 55 años, y de ellos sólo el 10% consigue un trabajo formal, gran parte de las personas con alguna discapacidad en edad productiva no encuentra trabajo, sobre todo los que tienen una discapacidad visual (Diario de Yucatán, 2017).

Aunque el porcentaje de las personas con discapacidad en la ciudad y en el estado no es elevado, aún se siguen presentando rezagos en las oportunidades laborales, cuando la proporción de empresas constituidas en relación con las personas con discapacidad es muy significativa.

Entendiendo la complejidad de la situación de hoy en día, si una PCD consigue un trabajo en el estado, existe mucha posibilidad de que el salario sea insuficiente para poder mantenerse o tener una vida independiente y a su vez, éste no genere las prestaciones que requeriría para adquirir una vivienda, tener servicio médico, por mencionar algunas.

Las PCD del estado cuentan con 27 organizaciones aproximadamente (26 asociaciones civiles y 1 agencia gubernamental) que los ayudan y acompañan en su proceso hacia su inclusión social y laboral.

Algunas de las funciones de las 26 asociaciones civiles en general son: la atención médica, la rehabilitación, orientación psicológica, deportes, actividades recreativas, artísticas, y solo 11 de esas 26 realizan capacitación laboral a las PCD.

Siendo diferentes las acciones entre la agencia gubernamental y las de la sociedad civil, el trabajo de ambos tipos de organismos es vital para seguir atendiendo a las PCD del estado, fomentar la inclusión y la sensibilización respecto al tema.

Sin embargo, no se ha presentado apertura por parte del sector empresarial para la contratación de PCD, según la información proporcionada por el CREE, Yucatán, ya que el número de empresas participantes en programas de inclusión en el periodo 2013-2018, ha disminuido de manera considerable, como se puede apreciar en la figura 1.

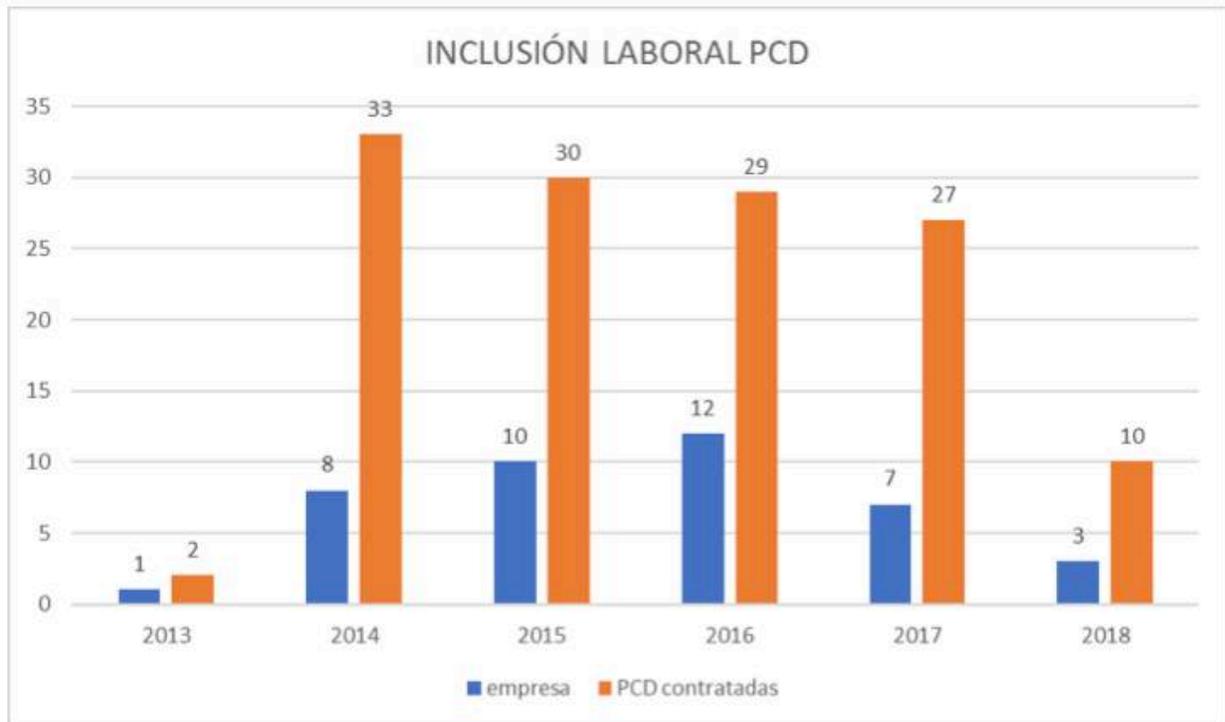


Figura 1: Gráfica de la proporción entre empresas y PCD, en el periodo 2013-2018.
Fuente: elaboración propia con datos del CREE, Yucatán (2018).

Por lo tanto, podríamos resumir las cantidades más significativas para este proceso de la siguiente manera, con la finalidad de tener más claro el panorama en el estado y la ciudad relacionado al tema de inclusión laboral hacia las PCD:

- Hay 2,097,175 habitantes en el estado de Yucatán, de los cuales el 6% de la población sufre algún tipo de discapacidad (INEGI, 2014).
- Existe 1 agencia gubernamental y 26 organizaciones civiles en la ciudad de Mérida que capacitan, rehabilitan y promueven la contratación de PCD en diferentes empresas del estado (Ayuntamiento de Mérida, 2015-2018)

- Existen 98, 478 unidades económicas en el estado de Yucatán.
- Existe la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Yucatán (H. Congreso del Estado de Yucatán, 2016).

Jerónimo (2017) menciona que, en diversas legislaciones del país, entre ellas la fiscal, se ha tratado de incentivar a los patrones para fomentar su contratación, otorgándoles algunos estímulos que reducen la carga fiscal de los patrones y en otros casos, se fomenta entre la sociedad el aliciente de considerarse como una empresa socialmente responsable.

El primero de ellos es el estímulo por contratación de personas con discapacidad (en el cual nos enfocaremos) y el segundo por contratación de personas mayores.

El estímulo fiscal por contratación de personas con discapacidad es aplicable a patrones que contraten personas que padezcan alguna de las siguientes discapacidades:

- a. Motriz que para superarla requieran usar permanente prótesis, muletas o sillas de ruedas.
- b. Mental.
- c. Auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal.
- d. Tratándose de invidentes.

Y podrá aplicar, a su elección, alguno de los siguientes estímulos:

- a) Deducir de sus ingresos acumulables un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta (ISR) retenido al trabajador y enterado al Servicio de Administración Tributaria (artículo 186 de la ley del ISR).
- b) El patrón podrá optar por deducir de sus ingresos acumulables un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las PCD (artículo 16, fracción X de la ley de Ingresos de la Federación 2018).

En cualquier opción se deberá cumplir con la obligación de asegurar a dichos trabajadores en el régimen obligatorio previsto en el artículo 12 de la Ley del Seguro

Social (LSS) y además obtener del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el certificado donde conste la discapacidad del trabajador.

La ley del Impuesto Sobre la Renta vigente prevé en su fracción XII del artículo 34, que las personas morales podrán efectuar una deducción del 100% de las aportaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras del activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 186 de esta ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

Por otra parte, en algunos estados de la república mexicana existen estímulos en impuestos locales sobre nóminas por la contratación de PCD o adultos mayores, como es el caso de la ciudad de México que, en su código fiscal, en el artículo 157, fracción XIV, refiere que no se causará el impuesto sobre nóminas por las erogaciones que se realicen por concepto de personas contratadas con discapacidad. Algunos otros estados son: Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Coahuila, Colima, Estado de México, Guerrero, Jalisco, Nuevo León, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco y Veracruz (Jerónimo, 2017).

Una vez presentado el panorama desde las diferentes perspectivas de instrumentos y organizaciones nacionales y estatales, donde coinciden en que las PCD sufren algún tipo de discriminación y/o exclusión partimos a identificar el problema de investigación, el cuál sería:

Las PCD no pueden ejercer completamente sus derechos sociales, debido a su poca participación en el mercado laboral, por la falta de acciones en favor de la inclusión, a causa (entre otras cosas) de las percepciones equivocadas sobre las aptitudes y capacidades de este sector de la población.

Objetivo General:

Describir el panorama de la inclusión de las PCD en el mercado laboral de Mérida, Yucatán.

Marco teórico

Para fines de este trabajo definiremos los términos de discapacidad e inclusión laboral de la siguiente manera:

La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF,2001) define la discapacidad como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación e incluye la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado).

La inserción/inclusión laboral, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2015), es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil, y por lo tanto consiste en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independencia familiar.

Basados en los datos del informe del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL,2016) para el 2014, el 6.4% de la población del país contaba con algún tipo de discapacidad, y el 54.1% de ellos se encontraban en situación de pobreza. Las limitantes que presenta este grupo de personas para poder tener un acercamiento hacia los diferentes programas sociales (como vivienda, atención de salud, trabajo, por mencionar algunos) que cualquier persona pudiera y debería tener acceso, favorecen la vulnerabilidad de su situación.

Por tal motivo es importante conocer los datos estadísticos que representa este grupo vulnerable en nuestro entorno para tomar acciones que favorezcan la inclusión laboral de personas con discapacidad en las organizaciones de Mérida, Yucatán.

Las personas con discapacidad requieren ser integradas completamente a la sociedad. Por lo que es necesario que ésta se adapte a las necesidades de las personas que por circunstancias de nacimiento o adquiridas, se les dificulta su plena inclusión en un entorno que no ha sido incluyente con ellos (Galicia, 2016, p.1).

En un recorrido bibliográfico acerca de los estudios más recientes que se han relacionado al respecto de este tema podemos encontrar los siguientes se muestran en la tabla 1.

Tabla1: Revisión de investigaciones recientes, relacionadas con el tema de inclusión laboral a PCD.

Nivel	Autor	Tesis	Conclusiones generales
Licenciatura	Blanca Mabel Constante Martínez.	Las personas con discapacidad y la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha ecuador S.A, en la parroqui San Antonio de la ciudad de Quito.	La inadecuada interacción laboral entre los compañeros, incide directamente en la disminución de oportunidades laborales, de los trabajadores que tienen discapacidades y los que no la tienen.
Maestría	Katerina Cobas Nañez.	Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral.	Pareciera contradictorio que México contando con leyes sobre el tema de discriminación/accesibilidad, y las empresas aún no internalicen lo grave de la situación y no tomen consciencia de que es un tema social y cultural, que involucra u tema de responsabilidad sobre el tema.
Maestría	Sahib Yussif Escobar Sosa.	Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana, B.C.	estudios futuros sobre las estrategias de empleo de las personas en situación de discapacidad tendrían que ubicar aquellos mecanismos de inclusión laboral que se salen de las pautas establecidas por las políticas y programas normativos, pero que finalmente cumplen
Doctorado	Roberto Govela Espinosa	Inclusión sociolaboral de jóvenes con discapacidad en la zona metropolitana de Guadalajara.	se demostró que pese a que existe una diversidad de instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil organizada, aun así las personas con discapacidad tienen dificultad para acceder a las instancias médico-terapéuticas, educativas y laborales que les permitan desarrollar una vida más independiente.
	Velasco-Jáuregui, Leticia C.	El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México.	Dadas las dificultades con las que se enfrenta España para acceder al empleo ordinario en la empresa privada, la principal actividad laboral de las personas con discapacidad se ha desarrollado en los Centros Especiales del Empleo. En México este tipo de tensiones no se pueden identificar debido a la ausencia de políticas públicas. Este tema, establecer o no políticas públicas a nivel institucional, ha sido motivo de discusión a nivel legislativo, sin embargo a través de la actual Reforma Laboral, no se da cuenta de cambios sustanciales.
	Carina Judith Scharagrodsky	Representaciones sociales sobre discapacidad/es y trabajo: articulaciones y transformaciones. Estudio de las inclusiones laborales de personas con discapacidad en vialidad en el marco de la política pública de empleo "seclas" de la provincia de buenos aires (2010-2015)".	Algunos/as trabajadores/as de Vialidad ponen en evidencia las distintas representaciones sociales sobre discapacidad que circulan entre los miembros de la institución. Dichas representaciones vehiculizan las dicotomías entre ausencia o presencia de discapacidad de la siguiente manera: "utilidad/inutilidad" y "capacidad/incapacidad" vinculando este último binomio a la capacitación profesional.

Fuente: Elaboración propia con base en Constante (2015), Cobas (2015), Escobar (2016), Govela (2011), Velasco-Jáuregui (2013), Scharagrodsky (2017).

Aunque no son los únicos relacionados al tema de discapacidad, si fueron de los pocos relacionados al tema de inclusión laboral a personas con discapacidad.

Algo que llama la atención en las tres tesis doctorales mencionadas en la tabla, es que las tres coinciden con la falta de información y estudios relacionados a este tema.

Es así, el interés y la importancia de comprender la convivencia que tenemos día a día con las personas con discapacidad, ya que pareciera que la discapacidad es un tema lejano, algo que se evita y se puede controlar, y sólo les toca a unos cuantos, cuando los datos demuestran que estamos más inmersos a esta convivencia de lo que realmente creemos.

Mediante el programa de atención a personas con discapacidad del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), se otorgan servicios dirigidos a la población que presenta algún tipo de discapacidad y que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad social, mediante acciones de prevención, rehabilitación e integración social.

Por su parte, en Julio del 1979, se inauguró el Centro de Rehabilitación y Educación Especial de Yucatán (CREE), con el apoyo del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) (Mejía, 2014).

Todos los CREE del país, cuentan con una agencia laboral para la inclusión de personas con discapacidad, cuyo objetivo es ampliar la cobertura de atención en capacitación y empleo, ya que las personas con discapacidad tienen el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible (Gobierno de la República, 2016).

Con la creación de estos centros de atención, podemos confirmar un avance hacia el trato y capacitación de las PCD en el ámbito laboral a nivel nacional, sin embargo, se

necesita que, tanto nuestras instituciones gubernamentales y la sociedad logren trabajar en conjunto para lograr una verdadera inclusión.

Trujillo (2014) hace referencia a la importancia y relevancia de la inclusión laboral, ya que es un tema que empieza a tener cabida en las líneas estratégicas de las organizaciones. Las empresas que quieran destacar por ser socialmente responsables deberán ser inclusivas y sus iniciativas, además de cambiar estilos de ventajas competitivas y por ende en el desarrollo laboral de nuestro país.

México cuenta con una amplia legislación que promueve la no discriminación laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad y la igualdad de oportunidades de género. Además, existen diversos reconocimientos relacionados con la inclusión laboral como lo es el Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo y el Modelo de Equidad de Género. Por su parte, el gobierno mexicano en su compromiso por impulsar la adopción de prácticas inclusivas, a partir del 1 de enero de 2014 estableció estímulos fiscales para empleadores de personas con discapacidad o mayores de 65 años (Trujillo, 2014). Las teorías sociales sobre las cuales se pretende fundamentar el trabajo de investigación se presentan a continuación. La primera es, la teoría del Estigma: La identidad deteriorada, de Erving Goffman, que será complementada con la obra: La naturaleza del prejuicio, de Gordon W. Allport (1954), en la cual se hace uso y referencia de términos muy similares a los que usa Goffman en su obra anteriormente mencionada, como por ejemplo: actitud, categorización, creencias, etc. por mencionar algunos, pero en especial nos servirá para definir el término prejuicio, para una mayor comprensión de los objetivos de este trabajo.

La segunda teoría, es la del Agente interesado (TAI), desarrollada en un principio por Carroll (1979) planteando que una adecuada definición de responsabilidad social corporativa (RSC) debería de contener 4 tipos de responsabilidades: económicas, legales, éticas y discrecionales, más adelante Melé (2008) hace mención de que existen 4 corrientes principales acerca de la RSC: la teoría del valor de la acción (TVA),

la teoría del desempeño social corporativa (DSC), la teoría de la ciudadanía corporativa (TCC) y por último la del agente interesado (TAI) en la cual nos enfocaremos.

En su obra, Estigma: La identidad deteriorada (Goffman, 1963) hace referencia de como las sociedades a lo largo de su desarrollo han determinado diferentes mecanismos de categorización social, esos mecanismos han sido objeto de interpretación por los integrantes de dichas sociedades para definir más que el estrato social, la identidad social de cada individuo, esto de alguna manera ha sido útil para tener un preconceito de la persona, más cuando no se le conoce. Esta interpretación de atributos puede dar una idea sobre la carga de valores que la persona posee, el lugar de donde proviene, los lugares que ha visitado, así como a lo que la persona se dedica.

Por lo general, como individuos dentro de una sociedad e inmersos dentro de una cultura, no nos damos cuenta de esos preconceitos que nos formulamos sobre una persona determinada derivado de aquellos signos corporales que nos llevan a categorizarlo. Sin embargo, y debido a esos juicios a priori, a la persona en cuestión le preestablecemos una carga social acorde a nuestras expectativas.

Retomando a la persona desconocida, al momento de mostrarse ante un grupo social distinto del que proviene, esta “*categorización*” preconcebida puede colocarlo en un estado de vulnerabilidad por los juicios de valor que ya se han formulado entorno a su imagen y a lo que está proyectando, por lo que en una situación este individuo puede ser mal visto, rechazado e incluso agredido por quienes lo han prejuzgado. En pocas palabras se le está “estigmatizando”.

El concepto de estigma ha sido utilizado y se sigue utilizando como atributos desacreditadores de las personas que los portan, un atributo estigmatizador de una persona, al mismo tiempo, se convierte en un atributo de confirmación social y de valores para quien lo evidencia. Un estigma es una relación entre atributo y estereotipo.

Existen diferentes atributos estigmatizadores:

- Abominaciones del cuerpo: deformidades físicas, discapacidades físicas.
- Defectos de carácter del individuo: apatía, inflexibilidad dogmática, deshonestidad, trastornos mentales, discapacidades mentales, adicciones, homosexualidad, conductas políticas extremistas.
- Tribales: Raza, nacionalidad y religión.
- Todos estos atributos confluyen en un mismo resultado, la exclusión social. Para justificarla y tranquilizar la conciencia de los “*normales*” se ha construido una teoría del estigma para explicar la inferioridad de los estigmatizados, así como el peligro que representan estas personas para el grupo social al cual se están tratando de incorporar.
- Continuando con Allport (1954), nos define prejuicio como: una actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiéndose por lo tanto que posee las cualidades objetables atribuidas a ese grupo.

El prejuicio es una antipatía que se apoya en una generalización imperfecta e inflexible, puede sentirse o expresarse, puede estar dirigida hacia un grupo general o hacia un individuo en específico, por el hecho de ser miembro de ese grupo.

Una adecuada definición de prejuicio contiene dos ingredientes esenciales. Tiene que haber una actitud favorable o desfavorable; y debe estar vinculada a una creencia excesivamente generalizada (y por lo tanto errónea). Las declaraciones prejuiciosas expresan a veces el factor actitud, a veces el factor creencia, sin embargo, algunos programas que aspiran a limitar el prejuicio sólo logran modificar las creencias sin llegar a cambiar las actitudes. Las creencias pueden ser hasta cierto punto atacadas y modificadas.

Por su parte, en la teoría del agente interesado (TAI), partiendo de la obra de González (2007) permite pensar en un nuevo paradigma empresarial, donde existe una comprensión de la empresa plural. Por tanto, la empresa no es cosa de uno (accionista o propietario), ni exclusivamente de dos (propietarios y trabajadores), sino que la empresa debe ser entendida desde la pluralidad de agentes, los que afectan- que

intervienen en ella y por lo tanto la hacen posible, así como desde todos aquellos pacientes-los que son afectados por la organización.

Además, permite comprender que entre los distintos *stakeholders* que configuran la empresa se establecen una serie de relaciones que pueden ser entendidas desde la perspectiva no sólo del contrato jurídico o social, sino del contrato moral. Es decir, entre los distintos *stakeholders* que configuran la organización empresarial existen expectativas recíprocas de comportamiento, algunas de ellas con carácter legítimo que deberán ser satisfechas desde dentro del marco de las relaciones empresariales.

Por último, se aprecia la existencia de una responsabilidad social, entendida en sentido ético, de la organización empresarial.

La revisión de los sistemas económico, político y social desde el concepto de *stakeholding* lleva implícita una cuádruple promesa: inclusión, cooperación, participación y responsabilidad.

La inclusión (económica, social y política) es entendida bajo los términos de que todo individuo es miembro o pertenece a una organización, institución o comunidad y que dentro de ellas poseen derechos y obligaciones.

La cooperación tiene como objetivo mostrar como los individuos trabajando conjuntamente pueden afectar a la fuerza que la sociedad posee desde la búsqueda de objetivos comunes y de confianza.

La participación entendida como autonomía, requiere del acceso a los recursos sociales, información y una cultura que anime a la cooperación y a los procesos de consulta, subraya la importancia de que cada persona tenga control sobre su propia vida y la flexibilidad suficiente para poder tomar decisiones. El proceso pasa necesariamente, en primer lugar, por una capacitación por medio de información y habilidades, así como oportunidades para que puedan adquirir tanto propiedad como

capital social. Y segundo lugar, se necesitan unas instrucciones cívicas, una cultura pública y un ethos público que pueda hacer comprensible las alternativas disponibles, así como la posibilidad de contribuir al desarrollo personal.

Así pues, el concepto de *stakeholder* resalta la importancia que tiene que cada individuo se sepa y sienta poseedor de un *stake* en la sociedad de la que es miembro, de otro modo será difícil que pueda cooperar, se sienta motivado a participar y construir o que se le pueda pedir responsabilidad.

Metodología

El trabajo que se presenta se basa en una revisión documental, la cual consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio (Bernal, 2010).

De acuerdo con Casares (1995), citado por Bernal (2010), la investigación documental depende fundamentalmente de la información que se obtiene o se consulta en documentos, entendiendo por éstos todo material al que se puede acudir como fuente de referencia, sin que se altere su naturaleza o sentido, los cuales aportan información o dan testimonio de una realidad o acontecimiento.

Para los autores mencionados, las principales fuentes documentales son: documentos escritos (libros, periódicos, revistas, actas notariales, tratados, conferencias escritas, documentos fílmicos y documentos grabados (discos, cintas, casetes, disquetes, etc.).

Es así, que este trabajo utilizó esta herramienta metodológica, para poder presentar la perspectiva actual de la inclusión laboral de PCD, consultando diferentes documentos de investigación, reportes estadísticos y el desarrollo de políticas públicas entre otros, para poder establecer un estado actual sobre este tema, que se está haciendo al respecto y qué es lo que hace falta para lograr una inclusión social y laboral de las PCD.

Análisis de resultados

A nivel mundial, según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), más de mil millones de personas, es decir, un 15% de la población mundial padece discapacidad en alguna forma. Entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) de personas mayores de 15 años tienen dificultades importantes para funcionar. Eso no es todo, pues las tasas de discapacidad están aumentando debido en parte, al envejecimiento de la población y al aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas.

Otro resultado importante es el desarrollo de los decretos y medidas realizadas por este tipo de organismos sobre inclusión social y laboral de las personas con discapacidad (PCD): a continuación se presenta una cronología:

- 1948. Adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- 1945-1955. Perspectiva del Bienestar.
- 1950 – 1952. Perspectiva de la Rehabilitación.
- 1953. Promoción de servicios a fin de llevar una vida independiente y productiva.
- 1955 – 1970. Perspectiva de Bienestar social.
- 1971. Declaración de los derechos del retrasado mental.
- 1975. Recomendación sobre la eliminación de barreras físicas, arquitectónicas. Empieza la transición de la rehabilitación a la integración.
- 1975. Declaración de los Derechos de las personas con discapacidad.
- 1980. Adopción de la clasificación Internacional de deficiencias, discapacidad y minusvalía.
- 1981. Proclamación del Año Internacional de las PCD dedicad a la integración de PCD.
- 1983 – 1992. Desplazamiento gradual de la integración hacia la inclusión.
- 1983. Adopción del convenio 159 y recomendación 168, señala directrices concretas para la integración-inclusión.
- 1989. Las directrices de Tallinn de acción sobre desarrollo de los recursos humanos en el ámbito de la discapacidad.

- 1994. Adopción de normas uniforme sobre igualdad de oportunidades para las PCD.
- 2001. Clasificación Internacional del funcionamiento, discapacidad y salud (CIF).
- 2001. Propuesta de México para la creación de la Convención.
- 2002 – 2006. Se llevan a cabo 8 sesiones de trabajo sobre la Convención.
- 2006. Adopción de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Se concretiza la perspectiva de la inclusión.
- 2010. Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Yucatán.
- 2011. OMS y BM Primer informe mundial sobre la discapacidad.
- (Velasco-Jáuregui, 2013).

En relación con nuestro país, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2016), reportó que en 2014, 7.1 millones de habitantes del país no pueden o tienen mucha dificultad para hacer 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. Son estas personas quienes enfrentan múltiples obstáculos para gozar de “todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad” (DOF, 2011, p.5).

Los principales detonantes de discapacidad entre la población del país son las enfermedades (41.3%) y la edad avanzada (33.1%). 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 por ciento) (INEGI, 2016).

En lo relacionado al tema de actividad económica en el país, el INEGI (2016) reportó que, de cada 10 personas con discapacidad, solamente 4 participan en actividades económicas. Ello contrasta con lo observado entre la población sin discapacidad ni limitación, en la cual participan en el mercado laboral cerca de 7 de cada 10.

La diferencia en la tasa de participación económica podría estar implicando importantes pérdidas de potenciales ingresos para los hogares en los que residen personas con discapacidad, lo cual justifica los esfuerzos realizados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social al diseñar una serie de acciones tendientes a promover la creación de entornos incluyentes y libres de discriminación para las personas con discapacidad, aunque todavía falta mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad de oportunidades y la plena inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral (INEGI, 2016).

Los datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID, 2014), revelan que, en la mayor parte del país, aún es amplia la brecha en la inserción de las personas con discapacidad en el mundo del trabajo, lo cual se suma a múltiples desigualdades que se refuerzan entre sí.

De acuerdo con el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS, 2009) la pobreza y la falta de trabajo son el mayor sufrimiento de las personas con discapacidad, en conjunto estas dos causas fueron señaladas por casi el 60.3% de las personas discapacitadas, 33.5% en el primer caso y 26.8% en el segundo.

En México una de cada cinco personas ha sido discriminada (ENADIS, 2017) situación que afecta mayormente a los grupos vulnerables como los indígenas, las personas con discapacidad, las mujeres, los jóvenes y las trabajadoras domésticas.

La primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) en el 2005, llevada a cabo por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), mostró que somos “una sociedad con intensas prácticas de exclusión, desprecio y discriminación hacia ciertos grupos” y “que

la discriminación está fuertemente enraizada y asumida en la cultura social, y que se reproduce por medio de valores culturales” (ENADIS, 2010, p.6).

En el estado, la tasa de población de PCD es de 65 por cada mil habitantes, mientras que la tasa promedio en el país es de 60, con esta cifra Yucatán ocupa el lugar número 13 con la tasa de población con discapacidad por entidad federativa superando la media nacional (INEGI, 2016).

La tasa de participación económica del estado es de apenas 35.4% para las personas con discapacidad y de 68.0% para las personas sin ningún tipo de discapacidad ni limitación (INEGI, 2016).

Reflexiones finales

Un problema que enfrenta nuestra sociedad es la inclusión desde diferentes perspectivas. En el caso de personas con discapacidad (PCD), además de la estigmatización de la que pueden ser objeto, tienen el reto de incorporarse como económicamente activos a fin de hacer frente a sus necesidades.

Para alcanzar un desarrollo humano sustentable de las PCD, se requiere de políticas que promuevan mayores oportunidades para que las personas puedan acceder a empleos de calidad y que satisfagan sus expectativas de desarrollo.

No se puede negar el avance que se ha tenido sobre el tema de integración, tanto social como laboral de este grupo de personas, sin embargo, aún no es suficiente, ya que aún hay factores que impiden que se logre una verdadera inclusión, en primera instancia social y por ende laboral.

En Yucatán, se cuenta con la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Yucatán (H. Congreso del Estado de Yucatán, 2016), de la cuál somos referencia nacional, sin embargo, a pesar de esta ley, la inclusión laboral a PCD no se ha visto favorecida en los últimos años.

Por tal motivo es recomendable se creen estrategias o incentivos como los de impuestos locales sobre nómina que motiven al sector empresarial a participar en programas de inclusión laboral y las PCD puedan integrarse e incluirse en nuestra sociedad.

Si bien es cierto las empresas son instituciones que forman parte de los sistemas económicos, políticos y sociales que como parte de esta interacción, imponen dirección hacia el actuar de estas instituciones, pero también es cierto que estos grandes sistemas se ven influidos por las estrategias, políticas, valores y cultura organizacional de cada empresa.

Fomentar la inclusión laboral de PCD con discapacidad en las empresas de estado, traerá consigo otro tipo de desarrollo empresarial, no solo en lo económico, sino también en su recurso más importante, su capital humano.

Al final del día, la discapacidad no es tema de unos cuantos, ni tampoco una realidad lejana, la tendencia humana es formar parte de las estadísticas, por tal motivo es necesario el actuar en conjunto de la sociedad y de los órganos gubernamentales, para disminuir la brecha que rezaga a este sector de la población.

Referencias

Chávez, Y. H. (2013). Modelo de rotación de personal y prácticas. *Historia y Comunicación Social* , 837-863.

Calvo, C. (2000). *Las diferentes teorías que sustentan la responsabilidad social de la empresa: estado de situación y prospectiva* .

Labarca, N. (10 de Abril de 2008). *redalyc.org*. From <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31005504>

Lam, N. (2016). Business-government relationship in economic development. *Asian Education and Development Studies* , Vol. 5 Issue: 4, pp.362-370, <https://doi.org/10.1108/AEDS-08-2016-0067>.

Chang, D., & Sun, K. (2007). Exploring the correspondence between total quality management and Peter Senge's disciplines of a learning organization: a Taiwan perspective. *Total Quality Management and Business Excellence* , 18 (7), pp. 807–822. Doi: 10.1080/1478.

Cantillo de Armas, M., & Gutiérrez Verdugo, M. (2015). *La planeación estratégica y su aporte a las empresas: Un estudio sobre casos de Banclombia y universal en la búsqueda del éxito empresarial*. Bogotá: Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.

Cardozo Sanchez, N. T., Ugueto Maldonado, M. G., Pérez Lobo, F. G., & Infante Colmenares, C. E. (2011). Escala de medición del nivel de presencia del pensamiento estratégico. *Visión Gerencial* , 256-272.

Caroll, A. (1979). A three- Dimensional conceptual model of corporate performance. *Academy of managment review* , 4 (4), 497-55.

Carter, N., Gartner, W., & Reynolds, P. (1996). Exploring start-up event sequences. *Journal of Business Venturing* , 11, pp.151–166. Doi: 10.1016/0883-9026(95)00129-8.

Castellanos Narciso, J. E., & Cruz Pulido, N. (2014). *Una Mirada a la Evolución Histórica de la Estrategia*. From <https://www.regent.edu/acad/global/publications/real/vol1no3/3-narciso.pdf>

Castillo, M., & Ciales, P. (febrero de 2010). Calidad de Vida Profesional de las enfermeras. *Tesis* . Salta, Argentina: Universidad Nacional de Cordoba.

Lee, V., Ooi, K., Sohal, A., & Chong, A. (2012). . Structural relationship between TQM practices and learning organisation in Malaysia's manufacturing industry. *Production Planning & Control: The Management of Operations* , 23:10-11, pp. 885-902, doi: 10.1080/0953.

Levy, M., Weitz, B. y Grewal, D. (2014). *Retailing Management*. New York: McGraw-Hill.

Lissitsa, S., & Kol, O. (2016). Generation X vs. Generation Y – A decade of online shopping. *Journal of Retailing and Consumer Services*. , 31. Pp. 304-312. Doi: 10.1016/j.jretconser.2016.04.015.

Cobas, K. (2015). Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral. *Tesis de Maestría, Maestría en ciencias con orientación en gestión e innovación del diseño*. Nuevo León, México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Facultad de Arquitectura.

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2016). *Informe de Pobreza en México 2014*. México, D.F.

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS). (2009). Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012. 69. México, D.F, México.

Constante, B. (2015). Las personas con discapacidad y la interacción laboral con sus compañeros en la empresa Vicunha, Ecuador S.A de C.V. *Tesis de Licenciatura* . Ambato, Ecuador.

Coordinación Politécnica para la Sustentabilidad. (enero de 2017). *Estrategia para la gestión integral de los Residuos del IPN 2016-2018*. Retrieved 25 de octubre de 2018 from <http://www.sustentabilidad.ipn.mx/GDAC/Paginas/RSU.aspx>

Lores, A. R. (Abril de 2012). *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. From <http://www.eumed.net/rev/cccss/20/ar1.html>

Cronbach, L. (1951). Coefficient alpha and internal structure of test. *Psycho-metrica* , 16. pp. 297 - 335. Doi: 10.1007/BF02310555.

Crosby, P. (1989). *Let's Talk Quality: 96 Questions You Always Wanted to Ask Phil Crosby*. New York:, USA: Mc Graw-Hill.

Cruz L., B., Granado G., C. A., Gutiérrez G., A. L., & Valdespino S., F. (2017). *Basura Cero*. IPN, Ciudad de México.

Cruz-Guzmán, O. Á.-C.-S.-L. (2017). *Productividad como estrategia. En el reto de la competitividad y la innovación en las Pymes*. Cd. de México: Universidad de Guanajuato y Plaza y Valdés.

López-Lemus, J. (2016). *Recursos personales del líder y su influencia con el estilo de liderazgo* . México.: Unpublished PhD. Thesis. Universidad de la Salle, Bajío. .

López Caicedo, M. j. (s/f). *unilibre.edu.co*. From <http://www.unilibre.edu.co/revistaingeniolibre/revista3/articulos/Como-Pensar-Estrategicamente-en-las-Empresas-KENICHI-OHMAE-MECHELE-BECHTELL.pdf>

López, J. (10 de 10 de 2018). *El Financiero: Fracasan en México 75% de emprendimientos*. From <http://www.elfinanciero.com.mx:> <http://www.elfinanciero.com.mx/empresas/fracasan-en-mexico-75-de-emprendimientos>

López, V., Reyes, Ó., & Hernández, J. P. (13 de Agosto de 2018). *Guanajuato la sexta economía del país*. From El Sol de Salamanca: <https://www.elsoldesalamanca.com.mx/local/guanajuato-la-sexta-economia-del-pais-1914170.html>

López-de-Alba, P., Zavala, M., De la Garza, M., López-Lemus, J., & Ramos, C. (2016). Causas de fracaso en empresas sociales mexicanas. . *The Failure Institute*. , pp. 1-29. Gobierno de la Ciudad de México. (22 de Febrero de 2017). *Secretaria de Medio Ambiente*. From Más de 10 mil descargas ha conseguido la app “Basura Cero”: <https://www.sedema.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/mas-de-10-mil-descargas-ha-conseguido-la-app-basura-cero>

Álvarez-Gayou Jurgenson, J. L. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa, fundamentos y metodología*. Paidós.

(8 de 01 de 2013). Retrieved 22 de 02 de 2019 from Governing Council of the United Nations Environment Programme: <http://wedocs.unep.org/bitstream/handle/20.500.11822/10609/K1350046.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Allport, G. (1954). *La naturaleza del prejuicio*. Cambridge: Addison-Wesley publishing company, Inc. .

Aguirre, E. L. (2001 de Noviembre de 2001). *Derecho a replica*. From <http://www.derechoareplica.org/index.php/233:teoria-del-etiquetamiento-labeling-13>

Ahire, S., Golhar, D., & Waller, M. (1996). Development and Validation of TQM Implementation Construct. . *Decision Sciences*. , 27(1). Pp. 23-56. Doi: 10.1111/j.1540-5915.1996.tb00842.x.

Anand, N. &. (2015). Measuring retail supply chain performance: Theoretical model using key performance indicators (KPIs). *Benchmarking: An International Journal* , Vol. 22 Issue: 1, pp.135-166, <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2012-0034>.

Antonakis, J., Avolio, B., & Sivasubramaniam, N. (2003). . Context and leadership: An examination of the nine factor full range leadership theory using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Leadership Quarterly* , 14, 261–295. doi:10.1016/S1048-9843(03)00030-.

- Arbussa, A., Bikfalvi, A., & Marquès, P. (2017). Strategic agility-driven business model renewal: the case of an SME. *Management Decision*, , Vol. 55 Issue: 2, pp.271-293, <https://doi.org/10.1108/MD-05-2016-0355>.
- Ayuntamiento de Mérida . (2015-2018). *Plan de desarrollo Muncipal*, . Mérida, Yucatán.
- Bass, B., & Avolio, B. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire*. Third Edition Manual and Sampler Set. MindGarden, Inc. .
- Bellina , J. (2013). Discapacidad, mercado de trabajo y pobreza en Argentina. *Invenio* , 75-90.
- Benavides, M. (2015). Juventud, desarrollo humano y educación superior: una articulación deseable y posible. *Revista Iberoamericana de Educación Superior* , 165-173.
- Berkeley University. (2019). *Cal Zero Waste*. Retrieved 22 de 02 de 2019 from Facilities Services: <https://facilities.berkeley.edu/operating-units/campus-operations/cal-zero-waste>
- Berkeley University. (09 de 2018). *Berkeley Sustainability*. Retrieved 22 de 02 de 2019 from OS Projects:Team 2020 and Student Leadership: <https://sustainability.berkeley.edu/office-sustainability/os-projects>
- Berkeley University. (10 de 2018). *Zero Waste*. Retrieved 22 de 02 de 2019 from <https://sustainability.berkeley.edu/zero-waste>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Bollen, K. (1989). *Structural equations with latent variables*. New York, NYS : John Wiley & Sons.
- Bollen, K. (1987). Total, direct and indirect effects in structural equation models. . *Sociological Methodology*. , 17. pp. 37-69. Doi: 10.2307/271028.
- Bonett, D., & Wright, T. (2000). Simple size requirements for estimating Pearson, Kendall and Sperman correlations. . *Psichometrika* , 65(1). pp. 23-28. Doi: 10.1007/BF02294183.
- Borchardt, M., Sellito, M., Pereira, G. y Gomes, L. (2012). Ecodesign case studies for furniture companies using AHP. *International Journal of Industrial Engineering* , 330-340.

Davila, T. (2000). An empirical study on the drivers of management control systems' design in new product development. *Accounting, Organizations and Society* , 25(4-5), pp. 383-409. Doi: 10.1016/S0361-3682(99)00034-3.

Davis, L., & Cherns, A. (1975). *The quality of working life*. Nueva York: The Free Press. McMillan Publishers.

De la Garza, M., Zavala, M., & López-Lemus, J. (2016). Competencias del emprendedor y su impacto en el desempeño organizacional. In R. Ojeda, & L. López, *Gestión Social Organizaciones Humanas Para Una Sociedad Incluyente*. (pp. PP. 7933 - 7956.). Mérida, Yucatán. México.

De Noble, A., Jung, D., & Ehrlich, S. (1999). *Entrepreneurial self-efficacy: The development of a measure and its relationship to entrepreneurial actions.*, . *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Waltham.

Deming, W. (1986). *Out of the Crisis*. Cambridge, MA.: MIT Press: .

Diario de Yucatán. (13 de Septiembre de 2017). From <http://yucatan.com.mx/merida/espacio-los-empleos>

Diario Oficial de la Federación (DOF). (1969). *Acuerdo por el que el sistema nacional para el desarrollo integral de la familia publica las reglas de operacion e indicadores de evaluacion y gestion del programa de atencion a personas con discapacidad*.

Diario Oficial de la Federación (DOF). (2017). *Presupuesto de egresos de la Federación para el ejercicio Fiscal 2018*. México, D.F.

Dirección de Planeación y Análisis Económicos de la SEFOE. (2014). *Censo Económico*. Mérida, Yucatán.

Durán, M. M. (2010). El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administracion* , 71-84.

Ebner, A. (2005). Ebner, A. (2005). Entrepreneurship and economic development From classical political economy to economic sociology. . *Journal of Economic Studies* , 32(3). Pp.256-274. Doi: DOI 10.1108/01443580510611047.

EFQM. (3 de Octubre de 2016). *European Foundation Quality Model* . From <http://www.efqm.org>

Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID). (2014). México.

Encuesta Nacional sobre discriminación (ENADIS). (2017). *Principales resultados*. Ciudad de México.

Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). (2010). *Resultados Generales*. México, DF.

Escobar, S. (2016). Discapacidad y estrategias de empleo, mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana. *Tesis de Maestría, Maestro en Desarrollo Regional*. Tijuana, México: El Colegio de la Frontera Norte.

ESTR@TEGIAMagazine. (s/f). *estrategiamagazine.com*. From <https://www.estrategiamagazine.com/descargas/Cadena%20de%20Valor.pdf>

Eurostat/OCDE. (2006). *Oslo Manual, Guidelines for collecting and interpreting*. París, Francia: OECD.

Flores, J. L. (2013). Estrategias para reducir el impacto económico por la rotación de personal en las organizaciones. *Costos y Gestión* , 39-47.

Flores, R. J. (2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas . *Daena: International Journal of Good Conscience* , 65-99.

Flynn, B., Schroeder, R., & Sakakibara, S. (1994). A Framework for Quality Management Research and an Associated Measurement Instrument. *Journal of Operations Management* , 11(4), pp. 339-366. Doi:10.1016/S0272-6963(97)90004-8.

Fallahi, F., Pouraghi, H., & Rodriguez, G. (2012). The unemployment rate, unemployment volatility, and crime. . *International Journal of Social Economics*. , 39(6). Pp. 440-448. DOI 10.1108/03068291211224937.

Ferrero, A. M. (2010). Expansión urbana y sostenibilidad: una dicotomía difícil de conciliar. *Revista Española de Control Externo* , 5.

foro capital pymes. (2018). *forocapitalpymes.com*. From [forocapitalpymes.com](https://forocapitalpymes.com/la-planificacion-estrategica-las-cinco-fuerzas-de-porter/): <https://forocapitalpymes.com/la-planificacion-estrategica-las-cinco-fuerzas-de-porter/>

Frank, H. (2006). Antecedentes de la rotación voluntaria de personal. *Investigación administrativa* , 7-25.

Galicia, P. (2016). La discapacidad y el trabajo en México. *Adapt International* .

Gartner, W. (1990). What are we talking about when we talk about entrepreneurship?. . *Journal of Business Venturing* . , 5. pp. 15-28. Doi: 10.1016/0883-9026(90)90023-M.

Gibson, S., McDowell, W., & Harris, M. (2014). Small business owner satisfaction with financial performance: A longitudinal study. *New England Journal of Entrepreneurship* , Vol. 17 Issue: 1, pp.15-20, <https://doi.org/10.1108/NEJE-17-01-2014-B002>.

Gobierno de la República. (3 de Octubre de 2016). *Sistema Nacional DIF*. Retrieved 21 de 10 de 2018 from <https://www.gob.mx/difnacional/acciones-y-programas/agencias-de-integracion-laboral-para-personas-con-discapacidad>

Goffman, E. (1963). *Estigma: La identidad deteriorada*. Prentice Hall, Inc.

González Esteban, E. (2007). La teoría de los stakeholders, un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *Veritas* , vol II, Num 17, 205-224.

Gracia, F., Martínez-Tur, V., & Peiró, J. (2001). Tendencias y controversias en el futuro de la gestión y del desarrollo de los recursos humanos. In E. Agulló, & A. O. (Eds), *Trabajo, individuo y sociedad. Perspectivas psicopsicológicas sobre el futuro del trabajo* (pp. pp. 165-201). Madrid: Pirámide.

Guba, R., & Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. In C. Denman, & J. Haro, *Por los rincones, antología de métodos cualitativos en la investigación social*. (pp. 113-145). Hermosillo, Sonora: El Colegio de Sonora.

H. Congreso del Estado de Yucatán . (2016). *Ley para prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Yucatán*. Secretaría del Poder Legislativo del Estado de Yucatán, Mérida, Yucatán.

Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS SEM)*. USA: SAGE Publications. USA.

Hernández-Sampieri, R. e.-C.-L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Perú: McGraw Hill.

Hitt, M. (2001). Iniciativa empresarial estratégica. *SMJ* , 22, pp479-491.

Ho, D., Duffy, V., & Shih, H. (1999). An Empirical Analysis of Effective TQM Implementation in the Hong Kong Electronics Manufacturing Industry. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing* , 9 (1). Pp.1–25. Doi: 10.1002/(SICI)1520-6564(199924)9:1<1::

Hobfoll, S. (1998). *The psychology and philosophy of stress, culture, and community*. New York: Plenum.

Hoque, Z., & James, W. (2000). Linking balanced score card measures to size market factors: Impact on organizational performance. *Journal of Management Research* , 12. pp. 1-17. Doi: 10.2308/jmar.2000.12.1.1.

<http://ctcalidad.blogspot.com>. (2016). *Calidad total, hoy mejor que ayer, mañana mejor que hoy*. From *Calidad total, hoy mejor que ayer, mañana mejor que hoy*: <http://ctcalidad.blogspot.com/2016/08/las-5-fuerzas-de-porter-estrategia.html>

INEGI. (10 de 08 de 2018). *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*. From *Empleo y Ocupación*.: <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/empleo/>

INEGI. (s/f). *Internet.contenidos.inegi.org.mx*. From http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/economico/a_proposi_de/Construccion.pdf

INEGI. (2016). *Zonas metropolitanas de los Estados Unidos Mexicanos. 2016*. From INEGI, Censos económicos 2014. SNIEG. Información de Interés Nacional.: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/CE_2014/702825087227.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2016). *La discapacidad en México, datos al 2014*. México, D.F.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017). *Anuario estadístico y geográfico de Yucatán 2017*.

Instituto Politécnico Nacional. (2018). *Folleto - Manejo de RSU en el IPN*. Retrieved 21 de 02 de 2019 from http://www.sustentabilidad.ipn.mx/GDAC/Documents/Residuos/Manejo_de_RSU.pdf

Jöreskog, K., & Sörbom, D. (1981). *LISREL: Analysis of linear structural relationships by maximum likelihood and least squares methods*. . Chicago, IL. USA: National Educational Resources.

Jaafreh, A., & Al-abedallat, A. (2013). The Effect of Quality Management Practices on Organizational Performance in Jordan: An Empirical Study. . *International Journal of Financial Research*. , 4(1). Pp.93-109. doi:10.5430/ijfr.v4n1p93.

Jerónimo, R. (2017). Estímulos fiscales en ISR e impuestos locales por contratación de personas con discapacidad y adultos mayores. *Consultorio Fiscal* , 73-78.

Kahla, F. (2017). Implementation of a balanced scorecard for hybrid business models an application for citizen renewable energy companies in Germany. *International Journal of Energy Sector Management* , Vol. 11 Issue: 3, pp.426-443, Doi: 10.1108/IJESM-09-2016-0004.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global* (Decimo cuarta ed.). México: Mc Graw Hill.

Krumwiede, K., & Charles, S. (2006). Finding the right mix. , . *Strategic Finance* , 87(10), 37.

McGee, J., Peterson, M., Mueller, S., & Sequeira, J. (2009). Entrepreneurial Self-Efficacy: Refining the Measure. *Entrepreneurship theory and Practice* , 33(4), 965-988. Doi: 10.1111/j.1540-6520.2009.00304.x.

Marin, M. (23 de Enero de 2012). *es.slideshare.net*. From *es.slideshare.net*: <https://es.slideshare.net/MARELVY/pensamiento-estrategico-11217643>

Martínez, A. e.-M.-V. (2012). Industrial Clusters in Mexico and Spain, Comparing inter-organizational structures within context of change",. *Journal of Organizational Management*, 5(25): , 657-681.

Martínez, M. (3 de 08 de 2018). *El Economista: Proyecta la OIT para México una tasa de desempleo de 3.7% en 2018*. Recuperado de:. From *El Economista*: <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Proyecta-la-OIT-para-Mexico-una-tasa-de-desempleo-de-3.7-en-2018-20180124-0042.html>

Martínez, M., Santos, N., & Garcia, G. (Diciembre de 2017). *Productive Specialization and Relational Analysis: The Automotive Industry in Guanajuato*. From Dialnet: <http://www.scielo.org.mx/pdf/fn/v29n58/0187-7372-fn-29-58-00121.pdf>

Melé, D. (2008). Corporate social responsibility theories. (U. Oxford, Ed.) *Crave* , 47-77.

Mejía, J. (4 de Agosto de 2014). CREE cumple 35 años de atender a pacientes especiales. *Milenio Novedades* .

Millers, D. (1983). The correlates of entrepreneurship in three types of firms. *Management Science* , 29. pp. 770-791. Doi: 10.1287/mnsc.29.7.770.

Mia, L., & Clarke, B. (1999). Market competition, management accounting systems and business unit performance. . *Management Accounting Research* . , 10.pp.137-158. Doi: 10.1006/mare.1998.0097.

Moriano, J., Palací, F., & Morales, J. (2006). Adaptación y validación en España de la escala de Autoeficacia Emprendedora, *Revista de Psicología Social*. . *International Journal of Social Psychology* , 21:1, pp. 51-64.doi: 10.1174/021347406775322223.

Mortan, R., Ripoll, P., Carvalho, K., & Bernal, M. (2014). Effects of emotional intelligence on entrepreneurial intention and self-efficacy. *Journal of Work and Organizational Psychology*. , 30, 97-104. Doi: 10.1016/j.rpto.2014.11.004.

Murat, I., & Baki, B. (2011). Antecedents and performance impacts of product versus process innovation: Empirical evidence from SMEs located in Turkish and technology parks. *European Journal of Innovation Management* , 14 (2). pp. 172-2. Doi: 10.1108/14601061111124885.

Muthén, B. (2001). Second-Generation structural equation modeling with a combination of categorical latent variables: New opportunities for latent class/latent growth modeling. In L. Collins, & S. A., *New Methods for the Analysis of Change* (pp. 289-332). Washington, D.C.

Muthén, B., & Muthén, L. (1998-2007). *Mplus Version 5.0 statistical analysis with latent variables: User's Guide*. Los Angeles, CA. USA: Fourth ed. Muthen & Muthen.

Muthén, B. (2002). Beyond SEM: General latent variable modeling. *Behaviormetrika* , 29(1), 81-117. Doi: 10.2333/bhmk.29.81.

Noordin, R., Zainuddin, Y., Faud, & Mail, R. K. (2015). Performance outcomes of strategic management accounting information usage in Malasia: Insights from electrical and electronics companies. *Procedia Economics and Finance* , 31. pp. 13-25. Doi: 10.1016/S2212-5671(15)01127-2.

OIT. (04 de 12 de 2018). *Organización Internacional del Trabajo*. From <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Okoli, J., & Watt, J. (2018). Crisis decision-making: the overlap between intuitive and analytical strategies. *Management Decision* , Vol. 56 Issue: 5, pp.1122-1134, <https://doi.org/10.1108/MD-04-2017-0333>.

Okoro, J. (2015). Assessment of Management Competencies Possessed by Postgraduate University Business Education Students to Handle Entrepreneurship Business Challenges in Nigeria. . *Journal of Education and Practice*. , 6(18). 129-136.

ONU. (25 de septiembre de 2015). *onu.org.mx*. From Objetivos de Desarrollo Sostenible: <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-del-desarrollo-sostenible/>

Ooi, K. (2014). TQM: A facilitator to enhance knowledge management? A structural analysis. . *Expert Systems with Applications*. , 41. Pp. 5167-5179. Doi: 10.1016/j.eswa.2014.03.013.

Organización de las Naciones Unidas ONU. (02 de 2019). *Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente*. Retrieved 22 de 02 de 2019 from <https://www.un.org/ruleoflaw/es/un-and-the-rule-of-law/united-nations-environment-programme/>

Organización de Naciones Unidas (ONU). (2016). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) . (2009). *The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*. International Labour Office (ILO), Geneva.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. Santander: Organización Mundial de la Salud.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (16 de Enero de 2018). *Organizacion Mundial de la Salud - Centro de Prensa*. From <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Resumen informe mundial sobre la discapacidad*.

Pearson, E. (1929). Some notes on sampling tests with two variables. *Biometrika* , 21, pp. 337-360. Doi: 10.2307/2332565.

Pearson, E. (1931). The test of significance for the correlation coefficient. *Journal of the American Statistical Association* , 26. pp. 128-134. Dpi: /10.1080/01621459.1931.10503208.

Peng, M. (2012). *Global Strategy*. . New York. USA: Free Press.

Pievi, N., & Bravin, C. (2009). *Documento metodológico orientador para la investigación educativa*. Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación.

Pizarro, I., Real, J., & De la Rosa, M. (2011). La incidencia y la cultura emprendedora en la innovación. *Cuadernos de Economía y Dirección de empresas* , 14. PP. 139-150. Doi: 10.1016/j.cede.2010.09.001.

PND. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018*. From <http://pnd.gob.mx/wp-content/uploads/2013/05/PND.pdf>

Prajogo, D. (2005). The Comparative Analysis of TQM Practices and Quality Performance Between Manufacturing and Service Firms in Australia. *International Journal of Service Industry Management* , pp 175-186. Doi: 10.1108/09564230510601378.

Prajogo, I., & Sohal, S. (2003). The relationship between TQM practices, quality performance, and innovation performance: an empirical examination. *International Journal of Quality and Reliability Management* , 20 (8). pp. 901-918. Doi:10.1108/02656710310493625.

Programa Nacional, para el Desarrollo de las personas con Discapacidad (CONADIS). (2009-2012). *Por un México incluyente: Construyendo alianzas para el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad*. México.

Pulido Riveros, M. B. (13 de Noviembre de 2009). Estrategia y modelos estratégicos: Aproximación desde la teoría. *Sotavento* , 8-43.

Ramírez, J. F., & Beltrán, J. M. (2011). *La Sustentabilidad en la Industria de la Curtiduría y su relación con el entorno Urbano. El caso de León, Guanajuato, México*. Aguascalientes, Ags. : Investigación y Ciencia.

Regalado, E. (31 de Mayo de 2012). *Estrategia . Tecnología . Dirección*. From *Estrategia . Tecnología . Dirección*: <http://ericregalado.blogspot.com/2012/05/estrategia.html>

Rieradevall, J. y Vinyets, J. (2003). *Ecodiseño y ecoproductos*. Barcelona: Rubes.

Rigdon, E. (1996). CFI versus RMSEA: A comparison of two fit indexes for structural equation modeling, *Structural Equation Modeling* . *A Multidisciplinary Journal* , 3(4), 369-379. Doi: 10.1080/10705519609540052.

Rintha, C. (2015). Factores que originan la rotación del. *Revista científicas javerianas* , 19-26.

Rivas T., L. A. (2016). *Dirección Estratégica. Proceso de la organización del Siglo XXI* (1a. ed.). México, Ciudad de México, México: Trillas.

Rivas, L. T. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *La nueva gestión organizacional* , 120-127.

Romli, A., Prickett, P., Setchi, R. y Soe, S. (2015). Integrated eco-design decision-making for sustainable product development. *International Journal of Production Research* , 53 (2), 549-571.

Rose, R., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). Quality of Work Life: Implications of Career Dimensions. *Journal of Social Sciences* , 2, 61-67.

Scharagrodsky, C. (2017). Tesis doctoral, Doctorado en estudios científico sociales. Buenos Aires, Argentina: Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de la Plata.

Schendel, D., & Hoper, C. (1979). *Strategic Management*. . Boston. USA: Little, Brow.

Schumpeter, J. (1934). *The theory of economic development*. Cambridge, Massachusetts. USA: Harvard University Press.

Sambasivan, M., Abdul, M., & Yusop, Y. (2009). Impact of personal qualities and management skills of entrepreneurs on venture performance in Malaysia: Opportunity recognition skills as a mediating factor. . *Technovation* , 29. Pp. 798-805. doi:10.1016/j.techn.

Saraph, J., Benson, P., & Schroeder, R. (1989). . An Instrument for Measuring the Critical Factors of Quality Management. *Decision Sciences* , 20, 810-829. Doi: 10.1111/j.1540-5915.1989.tb01421.x.

Satorra, A., & Bentler, P. (1994). Correction to test and standar errors in covariance structure analysis. In A. V. Eye, & C. C. (Eds.), *Latent Variables Analysis, Applications to Development Research* (pp. pp. 399-419). CA: University of California, Los Angeles. USA.: Thousand Oaks.

Secretaría del Medio Ambiente (SEDEMA). (2016). *Programa de Gestión Integral de los Residuos*. Retrieved 09 de noviembre de 2018 from <https://www.sedema.cdmx.gob.mx/storage/app/media/programas/residuos-solidos/pgirs.pdf>

Secretaría del Medio Ambiente (SEDEMA). (08 de julio de 2015). *Norma Ambiental NADF-024-AMBT 2013*. Retrieved 09 de noviembre de 2018 from <http://data.sedema.cdmx.gob.mx/nadf24/images/infografias/NADF-024-AMBT-2013.pdf>

Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) . (2015). México.

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). (Mayo 2016). *Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México*. México, DF.

Secretaría de Economía (SE). (27 de Mayo de 2016). *Gobierno de la República*. Retrieved 3 de Octubre de 2018 from <https://www.gob.mx/se/articulos/responsabilidad-social-empresarial-32705>

Secretaria de Planeación Municipal , Villavicencio. (2015). Documento Tecnico soporte POT componente Rural. Villavicencio, Colombia.

SE. (2016). *Diagnóstico 2016 del Fondo Nacional Emprendedor*. Ciudad de México. México.: Secretaria de Economía.

SE. (29 de 10 de 2018). *Secretaría de Economía*. From Programa para la Productividad y Competitividad Industrial (PPCI): <https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/programa-para-la-productividad-y-competitividad-industrial-ppci>

Segurado, A., & Agulló, E. (2002). Segurado, A. y Agulló, E. (2002) Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema* , 14 (4), 828-836.

Senge, P. (1992). Building learning organizations. . *Journal of Quality and Participation* , 15 (2), 30–38.

Shammari, H., & Hussein, R. (2008). Strategic planning in emergent market organizations: empirical investigation. *International Journal of Commerce and Management.* , 18 (1). pp. 47-59. Doi: 10.1108/10569210810871489.

Sobel, M. (1987). Direct and indirect effects in linear structural equation models. . *Sociological Methods and Research* , 16, 155-177. Doi: 10.1177/0049124187016001006.

Stephen P., R., & Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Pearson Educación.

Taylor, D. (2007). Entrepreneurship and Small Business (2nd edition) . *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research* , 13 (3), pp.194-196, <https://doi.org/10.1108/13552550710751058>.

Tello, E. (Enero de 2008). Las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México. (U. O. Catalunya, Ed.) *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento* , 1-8.

The Organization Development Institute International, Latinamerica. (n.d.). From <http://www.theodinstitute.org/joomla/que-dicen-los-expertos-en-empresas-y-do/10-autores/167-weber-max.html>

Torre, C. L., Alvarado, R. J., & Quiroga, T. M. (2017). Matrices Insumo-Producto Regionales: Una Aplicación. *Banco de México, Working Paper* , 1-48.

Trujillo Reyes, J. C. (01 de Mayo de 2014). *Blog UDLAP.* From <http://blog.udlap.mx/blog/2014/05/responsabilidadsocialinclusionlaboral/>

Ugglá, H. (2014). Make or buy the brand: strategic direction of brand management. *Strategic Direction* , Vol. 30 Issue: 3, pp.1-3, <https://doi.org/10.1108/SD-01-2014-0001>.

Unidad Municipal de Acceso a la Información Pública (UMAIP). (2010). *Ayuntamiento de Mérida.* From <http://www.merida.gob.mx/municipio/portal/umaip/contenido/poas/2010/diagnostico2010.pdf>

Universidad Autónoma de Nuevo León. (22 de 02 de 2019). *UANL – Programa institucional para el manejo y gestión de residuos.* From <http://sds.uanl.mx/programa-institucional-para-el-manejo-y-gestion-de-residuos/>

Universidad Autónoma de México (UNAM). (2018). *Universidad Autónoma de México (UNAM).* Retrieved 22 de 02 de 2019 from EcoPuma - Residuos. : <https://ecopuma.unam.mx/residuos.php>

Universidad del Nordeste. (2007). *Hipertextos del área de la Biología.* From Biología: www.biologia.edu.ar/tesis/forcillo/curtido_al_cromo.htm

University of Nottingham. (2017). *UN - Waste and recycling.* Retrieved 22 de 02 de 2019 from <http://www.nottingham.ac.uk/sustainability/waste/waste.aspx>

Vargas-Hernández, J., Guerra, E., Bojórquez, A., & Bojórquez, F. (2014). *Gestión Estratégica de organizaciones.* Buenos Aires, Argentina.: Ediciones Insumos Latinoamericanos .

Velasco-Jáuregui, L. (2013). El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México. *Tesis doctoral, Doctorado en Estudios Científico Sociales*. Tlaquepaque, Jalisco, México: ITESO.

Velasco-Jauregui, L. (2013). El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México. *Tesis Doctoral* . Tlaquepaque, Jalisco: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente.

Vite, M. (2012). La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. *Polis* , 153-173.

Zahara, S. (1991). Predictors and financial outcomes of corporate entrepreneurship: An exploratory study. *Journal of Business Venturing* , 6. pp. 259-285.