



PERCEPCIÓN EN JÓVENES DE 20 A 30 AÑOS, DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN UNA CIUDAD

Marco Francisco Martínez Aguilar¹

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3993-2513>

Sahori Michelle Mireles Ramos²

Enlace ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-5482-3132>

Fecha de Recepción: Marzo 5 de 2023

Fecha de Aprobación: Mayo 25 de 2023

Resumen:

Se trata de un estudio cuantitativo descriptivo referente a inclusión laboral y percepción de situaciones de inclusión o discriminación en el trabajo. Efectuado con personas de 20 a 30 años donde se refleja que la percepción de no inclusión es más detectada para con los otros que para con los respondientes. Más de la mitad declara a la inclusión como integración al empleo, derechos, igualdad y aceptación sin incluir en la declaración algún concepto de género. Más de 60% de respondientes ha sido testigo de no inclusión en otros por imagen o apariencia, 59% por el físico de la persona y 55.5% por género u orientación de género. Casi una cuarta parte de los respondientes ha sufrido por ser discriminada por su apariencia o imagen, por su físico o por ser mujer. Existe una diferencia estadísticamente significativa entre las percepciones en otro y la vivencia propia de eventos de no inclusión destacando la primera (la percepción en el otro) y por tanto una declaración implícita y no explícita de la existencia de no inclusión en el entorno de la investigación.

Palabras clave: Inclusión. Percepción. Derechos

¹ Maestro en educación adscrito a la Coordinación Académica Región Altiplano. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México. Correo electrónico: marcos.martinez@uaslp.mx

² Joven investigadora adscrita a la Coordinación Académica Región Altiplano. Integración y reclutamiento Las Sevillanas. Universidad Autónoma de San Luis Potosí. México. Correo electrónico: sahorimireles@gmail.com

PERCEPTION OF YOUNG PEOPLE AGED 20 TO 30 OF LABOR INCLUSION IN A CITY

Abstract:

This is a quantitative descriptive study referring to labor inclusion and perception of situations of inclusion or discrimination at work. Carried out with people between the ages of 20 and 30, where it is reflected that the perception of non-inclusion is detected more towards others than towards the respondents. More than half declare inclusion as employment integration, rights, equality and acceptance without including any concept of gender in the declaration. More than 60% of respondents have witnessed non-inclusion in others because of image or appearance, 59% because of the person's physique, and 55.5% because of gender or gender orientation. Almost a quarter of the respondents have suffered from being discriminated against because of their appearance or image, because of their physique or because they are a woman. There is a statistically significant difference between the perceptions of another and the experience of non-inclusion events, highlighting the first (the perception of the other) and therefore an implicit and non-explicit statement of the existence of non-inclusion in the research environment.

Keywords: Inclusion. Perception. Rights

PERCEPÇÃO DE JOVENS DE 20 A 30 ANOS SOBRE A INCLUSÃO NO TRABALHO EM UMA CIDADE

Resumo:

Trata-se de um estudo quantitativo descritivo referente à inclusão laboral e percepção de situações de inclusão ou discriminação no trabalho. Realizado com pessoas entre os 20 e os 30 anos, onde se reflete que a percepção de não inclusão é detetada mais para os outros do que para os inquiridos. Mais de metade declara a inclusão como integração laboral, direitos, igualdade e aceitação sem incluir qualquer conceito de gênero na declaração. Mais de 60% dos entrevistados testemunharam a não inclusão em outras pessoas por causa da imagem ou aparência, 59% por causa do físico da pessoa e 55,5% por causa de gênero ou orientação de gênero. Quase um quarto dos entrevistados já sofreu discriminação por causa de sua aparência ou imagem, por causa de seu físico ou por ser mulher. Existe uma diferença estatisticamente significativa entre as percepções do outro e a vivência de eventos de não inclusão, destacando-se a primeira (a percepção do outro) e, portanto, uma afirmação implícita e não explícita da existência de não inclusão no ambiente de pesquisa .

Palavras chave: Inclusão. Percepção. Direitos

1. INTRODUCCIÓN:

La presente investigación acerca de la inclusión en las empresas y su impacto en el consumidor es realizada con el objetivo de analizar si las empresas hoy en día son percibidas como incluyentes para con el personal que contratan y cuál es el impacto que esta situación genera en sus consumidores, así mismo analizar el punto de vista hacia la inclusión laboral de los clientes que acuden a estos negocios a solicitar productos o servicios.

En la actualidad los fenómenos y necesidades de inclusión social, responsabilidad social empresarial y sustentabilidad llevan a la necesidad de conocer si los estos son integrados desde el punto de vista de la sociedad y si son percibidos en las empresas no importando su tamaño, este conjunto de fenómenos lleva a estudiar si estos tres componentes en la sociedad son conocidos, integrados y apreciados o si pasan desapercibidos para los clientes o usuarios y más allá, si las personas lo han detectado para con ellas..

Desde el punto de vista de este equipo el concepto inclusión puede ser utilizado con la simplicidad de sumar o adicionar de alguien o algo, sin embargo, este es un concepto que conlleva a muchos otros aspectos sociales no evaluados o cuantificados por tratarse de fenómenos a los que las sociedades evaden o simplemente no ponen como prioridad.

Según la UNESCO, (2005) la inclusión es un enfoque que responde positivamente a la diversidad de las personas y a las diferencias individuales, entendiendo que la diversidad no es un problema, sino una oportunidad para el enriquecimiento de la sociedad, a través de la activa participación en la vida familiar, en la educación, en el trabajo y en general en todos los procesos sociales, culturales y en las comunidades.

La inclusión trae consigo aspectos benéficos para la sociedad, es decir, se puede disfrutar de un mundo más equitativo y respetuoso frente a las diferencias de los demás, beneficia a todas las personas sin prejuicios ni etiquetas y proporciona accesos equitativos valorando el aporte de cada persona a la sociedad

El eje toral de este trabajo se encuentra en la comparación de lo que se percibe en el otro y lo que se reporta como ocurrido a los respondientes, se parte del supuesto o pregunta de trabajo siguiente;

¿Lo he visto o lo he vivido en otros, pero a mí no me ha ocurrido? Este proceso entra en lo que algunos autores y desde el punto de vista de los mecanismos de defensa implicaría la negación y la transferencia al afirmar “¡Si lo he visto pero a mí no me ha ocurrido!”

2. MARCO TEÓRICO

Se debe señalar que hoy la agenda 2030 pone a la equidad y la inclusión como dos elementos fundamentales dentro de los elementos que llevarán a sociedades más justas. “la equidad y la inclusión social elementos clave de esfuerzos globales, importancia de eliminar las barreras que atentan contra un acceso equitativo a las oportunidades para el desarrollo de millones de personas a nivel global” (Pogossian. Barrantes 2016)

En México “Normar el derecho al trabajo, regir las relaciones laborales para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente” es un derecho consignado en la ley federal del trabajo, mencionado en Rubi Salazar (2015).

Por otro lado Incluir del latín *Includere*, verbo transitivo, directo. Abarcar, contener en sí, Involucrar, implicar, insertar, intercalar, introducir, hacer parte, figurar entre otros. Pertener, juntamente con otros (IDL 2023) implicaría la capacidad de hacer parte de, sin más complicaciones o calificativos. Sin embargo hoy las sociedades muchas veces declaran ser inclusivas o incluyentes y lo manifiestan incluso legalmente, sin embargo la realidad es distinta y poco equitativa.

En el momento en el que se habla de una sociedad inclusiva, inmediatamente se refiere a la sociedad que le da valor a la diversidad humana y fortalece la aceptación de las diferencias individuales. En esta es en la que se aprende a convivir, contribuir, construir un sinfín de oportunidades reales para todos.

Para hablar de inclusión es necesario saber que como antecedente existe una problemática llamada exclusión la cual significa que existen grupos los

cuales tienen limitado el acceso a oportunidades económicas, sociales, culturales y políticas (ONU, 1998).

Generalmente el término de inclusión es utilizado como sinónimo de inserción para hacer referencia a situaciones en las cuales se incorpora a un individuo a un grupo cuando por algún motivo o circunstancia o ha sido aceptado o no ha logrado entrar en él y por ende se encuentra en situación de exclusión. A lo largo de la historia, el concepto de inclusión nace con la perspectiva de Peter Oakely, en donde analiza y trata de comprender que la exclusión social en base a la pobreza y que esta no solo proviene de la economía sino también de otros aspectos sociales, lo cual permitió examinar el por qué algunos grupos tienen desventajas y buscan formas de formas de terminar con su marginalidad.

Pero la problemática tiene tantas aristas que es difícil dejar de atender algunas áreas para solucionar la no inserción o integración en otras, entre ellas se pueden mencionar el género, el derecho a la salud la integración en distintos grupos de edad, las personas con alguna discapacidad, los orígenes étnicos y lingüísticos como elementos de no integración el color de la piel o el origen entre muchos otros.

Por ejemplo el documento igualdad de género en la salud en las Américas de 2019 "hay disparidades sistemáticas entre la salud de las mujeres y la de los hombres que no son consecuencia de las características biológicas de cada sexo, sino de sus diferentes posiciones en la sociedad" (OPS. 2019)

Por otro lado, en Europa el término de inclusión social se es utilizado para denominar el proceso por el cual se pretendía que aquella población en riesgo de pobreza y exclusión social, tengan las oportunidades y recursos adecuados para así lograr participar completamente en la vida económica, social y cultural.

Por otro lado, tocando el tema de las mujeres y como han logrado obtener derechos y oportunidades en la vida, en el artículo "*El feminismo y el pacifismo en tiempos de la Gran Guerra europea (1914-1918)*" en el cual menciona lo que la guerra represento un alto y un retroceso en el avance hacia la construcción de condiciones que fueron favorables a la autonomía de las mujeres europeas.

Algo fundamental es un recorrido por la historiografía femenina el cual está basado en la crítica de los modelos androcéntricos de interpretación del pasado de la sociedad europea los cuales pasan de la interpelación a la negación, el desconocimiento o la desvalorización de la participación de las mujeres en la construcción de las sociedades.

Discapacidad e inclusión laboral

En el entorno de las personas discapacitadas la exclusión de estas es un tema de suma importancia, tomando en cuenta que en la antigüedad el que una persona que sufría alguna deficiencia tenía muy poca esperanza de vida, además que influían factores tales como climáticos, sanitarios y alimentarios. Así mismo las guerras frecuentes, conquistas y colonizaciones de esas épocas. El pensamiento de la sociedad rechazaba la discapacidad debido a que esta no era apta para un modelo de sociedad que era de gran aspiración para el ejército ya que esta se caracterizaba por habituales enfrentamientos bélicos y a los débiles se les negaba el derecho a la vida. Posteriormente durante el siglo XV mediante la revelación de una civilización completa se logró brindar un trato humanitario a personas con alguna discapacidad, de acuerdo con la jerarquización inca, en las labores del campo se desempeñaban las personas con discapacidad de orden sensorial o mental, en el territorio denominado Tahuantinsuyo el trabajo era considerado como un deber que la sociedad debía cumplir de acuerdo con sus posibilidades y aunque las referencias no son claras a esta referencia se estima un alto grado de probabilidad en ello.

Con la llegada de nuevas ideas liberales derivadas de la Revolución Francesa, a finales del siglo XVII, se fueron desarrollando movimientos sociales que promovían el apoyo y la solidaridad hacia las personas con discapacidad, posteriormente en el siglo XIX nacieron en distintos países instituciones privadas en las cuales su objetivo era realizar acciones de cuidado y bienestar para dichas personas (Navarro M.2006).

Al finalizar la guerra existía el deber de atender y asistir a los soldados que por efecto de la guerra habían sufrido mutilaciones en sus cuerpos y requerían medios eficaces para subsistir ya que esto les impedía tener acceso a un empleo a comparación de otras personas en condiciones óptimas para trabajar. Debido a esta situación y con el propósito de afrontarla los

gobiernos de los países involucrados en la guerra dictaron una serie de normas para así facilitar el empleo a las personas con discapacidad, adecuándose a las posibilidades de ayuda de cada país, los regímenes que doparon dichos países los que más destacaron fueron “El empleo obligatorio”, en el cual se obligaba a las instituciones públicas y a las empresas privadas a contratar a una determinada cantidad de personas con discapacidad y “Regímenes de formación profesional a cargo del Estado”, mediante el establecimiento de centros de capacitación en los cuales las personas con discapacidad reciben conocimientos y adquieren destrezas para la realización de trabajos determinados.

Por otra parte se señala que al integrarse a un empleo o actividad, la persona con discapacidad “satisface sus necesidades y aspiraciones personales y comunitarias, asumen la responsabilidad para cumplir con sus derechos y obligaciones colectivas” Pulido. Magaña. (2019)

Otra de las barreras para la integración son los prejuicios e ideas que tanto empresas como personas tienen del tema “En algunos casos las oportunidades se reducen por los prejuicios que aún imperan en nuestra sociedad. La sensibilización a la discapacidad se puede desarrollar de manera creativa en multiplicidad de escenarios, logrando así una concientización con identidad” (Fundación para la vida 2019.p56)

Personas indígenas, su inclusión y derechos laborales.

Los derechos de la sociedad comenzaron a ser un punto importante acordado en los ordenamientos constitucionales de las naciones a lo largo de la primera mitad del siglo pasado. Uno de los primeros países encargados del reconocimiento de este tipo de derechos humanos fue México, principalmente el derecho al trabajo, al ser establecido en el artículo 123 de la Constitución Federal durante los debates del congreso Constituyente de Querétaro en 1917. Debido a la globalización económica, con la creación de oportunidades laborales y la expansión de los beneficios sociales, la importancia de los conflictos laborales dentro de los países parece disminuir gradualmente. Sin embargo, a pesar del aumento de las necesidades laborales, aún quedan muchos rezagos sin resolver.

La OIT en su convenio 269 que habla de los pueblos indígenas manifiesta en su segundo apartado del artículo 20 que deberán ser protegidos principalmente los apartados de acceso a empleo, remuneración, asistencia médica y social y derecho de asociación (CNDH.2015 p.15)

Además dentro de la legislación mexicana sobre el trabajo del 30 de Noviembre de 2012 el artículo 2 define entre otros que “entre otros aspectos, el trabajo digno como aquel que no discrimine por origen étnico, condición social o migratoria” (CNDH.2015 p.24).

Diversidad e inclusión laboral

En México el programa pionero de esta índole es el HRC Equidad MX de la fundación Human Rights Campaign de Estados Unidos de Norteamérica, el cual está diseñado para promover la inclusión de las personas pertenecientes a la comunidad LGBT en las áreas laborales de México, así mismo funge como herramienta que contribuye por medio de su modelo de certificación para crear mejores lugares de trabajo para ellos en el país, acelera la homologación para las empresas y finalmente con la llegada de este programa a México, se están apresurando las acciones en beneficio de la comunidad con espacios laborales más inclusivos.

“Todavía falta mucho por hacer, pero nada será inalcanzable si existe coordinación y colaboración entre el sector privado y el público. En conjunto con las organizaciones de la sociedad civil y quienes, desde espacios mixtos, seguimos contribuyendo todos los días, motivados y motivados, para que esto sea posible (Velázquez, 2020).

Agenda 2030 y diversidad

Por otro lado, el objetivo número ocho denominado “Trabajo decente y crecimiento económico” en el cual se pretende dar a conocer la meta de un crecimiento económico inclusivo y sostenido con el cual se impulse el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida.

Finalmente, el objetivo número diez denominado “Reducción de las desigualdades” en el cual se menciona que a pesar de la existencia de algunos indicios positivos para la desigualdad un es motivo de preocupación dentro de algunos países ya que esta

aun continua y está en aumento para las poblaciones vulnerables y en las cuales sus países enfrentan a crisis humanitarias. En este aspecto los más vulnerables a ser excluidos son los refugiados, los inmigrantes, los indígenas, las personas con discapacidad y los ancianos además que va en aumento el discurso de odio hacia ellos (ONU, 2018)

Marketing Social y su relación con la inclusión

El proceso de inclusión social de las empresas tiene un doble beneficio que no se debe olvidar “Muchas empresas dicen actuar en sociedad de una forma responsable y sostienen que sus acciones se fundamentan en las más diversas causas sociales inherentes a las localidades en las que están instaladas” (Giuliani. Montero et al 2012) otras motu proprio y principios lo hacen por dar peso a sus misiones y visiones como ente de trabajo.

Los mismos autores adaptan de Caroll 1999 una escala piramidal donde se mencionan diversos objetos de la responsabilidad social, en la base de esa pirámide o escala son las responsabilidades económicas que sostienen a la empresa y sus colaboradores, la oportunidad de empleo a la comunidad

En el segundo peldaño se encuentra de acuerdo a esa propuesta la responsabilidad legal y el apego a las normas imperantes en cada entorno, inmediatamente se ubica la responsabilidad ética de la empresa, hacer lo justo y minimizar cualquier daño del entorno

En la punta de este constructo se ubica la responsabilidad filantrópica que da a evidenciar los mejores valores de la empresa y sus poseedores por el bien común y social mejorando la calidad de vida de la comunidad. .

Las marcas inclusivas tienden a ser mejor aceptadas, incrementan su posicionamiento e incluso se ven beneficiadas por la imagen que producen entre las “minorías”, no sin contemplar que por un lado el objeto de crecer como empresa es un beneficio directo, en tanto que por otro la realidad lleva a la industria en general, al comercio y a los particulares a crear esta consciencia del beneficio colectivo que de no alcanzarse deteriorara paulatinamente el entorno relacional y el probable colapso de los mercados.

Empresa Socialmente Responsable

“Se considera que una organización es socialmente responsable cuando asume obligaciones a un nivel superior al cumplimiento de las normas económicas y legales”. Fernández (2007, pág. 309)

“Es la organización que se responsabiliza de los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente, a través de un comportamiento ético y transparente”. ISO 26000

Las empresas socialmente responsables son aquellas que asumen sus obligaciones y asocian sus actividades con temáticas sociales y con el medio ambiente, tomando un comportamiento ético. Este concepto se relaciona con la investigación ya que el tema de la inclusión laboral es un tema social.

Percepción externa y vivencia personal

La percepción y la sensación no solo dependen de las dimensiones del estímulo y si de los antecedentes de quien percibe e incluso de cómo se percibe a Sí. La autoimagen y su valoración es el parámetro para ver y entender al otro. Así: “La vivencia expresa, a la vez, las características propias del organismo y las del contexto, posibilita un modo de interpretar, valorar y otorgar sentido a la realidad, a la vez que refleja la unidad de aspectos socioculturales y personales” (Erausquin. Sulle. Garcia.2016)

En un entorno donde las vivencias no son multiculturales las percepciones y sensaciones pueden ser distintas que en otros, las mismas autoras plantean “El pasaje de un momento a otro de la existencia implica la reestructuración de las vivencias de su medio social y su transformación en otras la reconfiguración de la conciencia” por tanto lo que se detecta en el otro, probablemente no sea detectado en el yo, e incluso lo que se pueda detectar en sí mismo, no se perciba en el otro.

Aquí la idea de proponer en este trabajo si los diversos eventos son detectados en el otro y no en “mi”.

Incluso se pudiera plantear si los mecanismos de defensa, los antecedentes, cultura y preparación académica cultural del sujeto.

3. METODOLOGÍA

La presente investigación es un estudio de alcance descriptivo ya que este pretende analizar y describir si en el municipio de Matehuala las empresas o negocios son o tienen iniciativas incluyentes con la diversidad de la sociedad, Describir si es un aspecto que causa impacto en el consumidor el que una empresa sea o no incluyente y si influye en su compra. De igual manera describir los factores que las empresas toman en cuenta para la contratación de su personal y analizar si están capacitadas para llevar a cabo la inclusión y finalmente verificar si la inclusión se puede observar como una ventaja social y/o competitiva para la empresa y los negocios

Para seleccionar la muestra se tiene un tamaño de la población del municipio de Matehuala, el cual es 99,015 pero solo se seleccionarán 22,943 que son los que pertenecen al rango de 20 a 30 años. Se utilizará un nivel de confianza de 93% y un margen de error de 6.5%, con la posibilidad a favor de 50 % (p) y la posibilidad en contra de 50% (q). 201 personas (Hernández, Fernández. Baptista. 2010)

Se trata de un levantamiento mixto mediante entrevistas cara a cara y en línea realizado entre 2021 y 2022. Los participantes accedieron de manera voluntaria a responder el instrumento, se usó un cuestionario estructurado y a que se presentan algunos de sus resultados.

Dentro de los resultados se analiza fundamentalmente si un evento ha sido detectado en la atención o servicio al cliente, en un comercio, en un servicio o en una empresa para con los empleados y si el respondiente lo ha llegado a detectar para con él (El cliente) es un primer intento por conocer lo que se percibe de las empresas y lo que se percibe como individuo por parte del público entrevistado.

4. RESULTADOS:

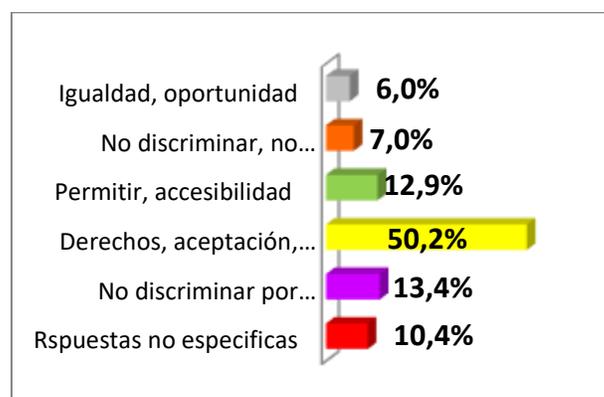
Se preguntó por la actividad que realizar y es importante señalar que el 59.4% son estudiantes, 18.5% profesionistas, 8.5% empleados de servicios, 7.4 comerciantes o trabajadores, 2.8% amas de casa, 2.1%desempleados y 1% empleados de gobierno.

A los 201 respondientes se les pregunto específicamente y en pregunta abierta

¿Para ti que es la inclusión laboral?

Los resultados generales son presentados en la figura 1

Figura 1. ¿Para ti que es la inclusión laboral?



Que es la inclusión laboral a partir de 201 respuestas construcción propia.

Antes de iniciar con preguntas cerradas sobre el tema, se preguntó qué tan importante era para los entrevistados el tema de inclusión laboral los que calificaron como nada importante el tema fueron el 2% de los respondientes, los que lo evaluaron como poco importante el 12% y los que lo catalogan como muy importante el 87% de los respondientes.

Para el segundo momento de la aplicación del instrumento se incluyeron 9 reactivos que cuestionaban primero si había sido testigo en alguna circunstancia de una conducta no incluyente y posteriormente si él había sido afectado por alguna conducta no incluyente.

Los resultados se muestran en la tabla 1 Testigo vs sujeto de no inclusión. La tabla incluye el resumen de datos de los 18 cuestionamientos que se realizaron uno a uno a cada entrevistado.

Las preguntas específicas para cada reactivo son

¿Alguna vez has sido testigo de no inclusión (cada tópico investigado) ¿

¿Alguna vez has sido no incluido en un trabajo o discriminado.(cada tópico investigado)?

Tabla 1. Testigo vs sujeto de no inclusión

	¿Alguna vez has sido testigo de no inclusión		¿Alguna vez has sido discriminado	
	SI	NO	SI	NO
Por ser indígena	26.2%	73.8%	1.9%	98.1%
Por discapacidad	45.7%	54.3%	4.5%	95.5%
Por color de piel	43.8%	56.2%	10.9%	89.1%
Por orientación sexual o de género	55.5%	44.5%	7.1%	92.9%
Por condición socioeconómica	47.4%	52.6%	14.5%	85.5%
Por ser mujer	35.6%	64.4%	22.0%	83.4%
Por ser hombre	19.9%	80.1%	5.4%	94.6%
Por su físico	59.0%	41.0%	25.8%	74.2%
Por su imagen o apariencia	61.3%	38.7%	23.4%	76.6%

Identificación vs padecimiento de no inclusión. Construcción propia.

En cuanto a el concepto inclusión laboral se encuentra que el 50.2% de los respondientes afirman las ideas de derechos, aceptación, pero sin realizar un calificativo por género, lo que arroja que este concepto no debe desde su concepción ser calificado como positivo o negativo en el tema de trabajo.

En segundo lugar con el 13.4% si aparece tanto la identidad como el género como elemento base para la no discriminación, por lo que indirectamente estos respondientes contemplan el género como un elemento presente de discriminación o no inclusión para el empleo. 12.9% afirman la accesibilidad o la permisividad (no arquitectónica o de ergonomía) para integración como elemento para definir a la inclusión laboral.

El 10.4% de los respondientes dan respuestas poco específicas, 7% se refieren a la no limitación o integración por impedimentos físicos y 6% ponen como elemento fundamental el concepto de igualdad y oportunidad.

Se encontró que el 14% de los respondientes cataloga como poco o nada importante el tema de la inclusión laboral en su entorno, aunque esta proporción parezca poco significativa para el cumulo de la sociedad se estima que debiera ser mucho menor en el entorno de una sociedad que se cataloga como inclusiva.

Los resultados demuestran que las tres conductas no inclusivas más testificadas por el grupo de respondientes son en primer lugar testificar la no inclusión por imagen o apariencia con el 61.3%.

En segundo lugar testificaron o se percataron de no inclusión por el físico de las personas que lo padecieron con el 59% de respondientes que lo detectaron en alguna situación.

En tercer lugar el 55.5% ha sido testigo de no inclusión en otros por la orientación sexual o de género de la persona no incluida en el medio laboral.

En cuanto a las situaciones vividas por los entrevistados la situación más recurrente fue con 25.8% de los participantes haber sido discriminado por su físico, en segundo lugar haber sufrido la no inclusión por su imagen o apariencia con una incidencia del 23.4% de los participantes y en tercer lugar la no inclusión con el 22% se da por ser mujer.

Los datos de haber vivido una de las situaciones descritas son sensiblemente menores a las reflejadas por las vivencias en otro, acaso esto ratifica lo informado por (Erausquin. Sulle. Garcia.2016) cuando declaran “la reestructuración de las vivencias de su medio social y su transformación en otras la reconfiguración de la conciencia” es decir, hoy se tiene conciencia de la problemática, se detecta y hasta es posible calificarla cuando es vista en el medio para con otros y sin embargo los ciudadanos no se está listo para poder declarar que esas mismas han sido vividas por los respondientes, o ¿acaso todos los entrevistados del estudio no representan sensiblemente las condiciones del entorno?

En contraparte las situaciones menos vividas o no vividas por los respondientes son la NO inclusión por sexo o género declarado por el 92.9%, la no inclusión por el 95.5% y no han sufrido o vivido la no inclusión por ser indígena con el 98.1%.

5. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES:

Aunque el papel del investigador es el reporte puntual y analítico del evento, es innegable que también los investigadores deben asumir una posición sobre lo que investiga, el solo reporte no basta para provocar mejoras en la sociedad. En este trabajo es evidente que los respondientes reportan con gran diferencia la percepción en otros de ser víctima de no inclusión, y se abre una nueva pregunta ¿Acaso la gente lo ve y lo declara, pero lo sufre y no lo asume? Esta y otras interrogantes se abren al solo revisar los datos de la tabla número 1.

La menor de la no inclusión en el trabajo se da por ser hombre lo cual evidencia que en esta sociedad se sigue limitando la participación femenina a pesar de leyes y declaraciones. Cuatro de cada diez personas siguen siendo no incluidas por una discapacidad, el color de piel o su condición socioeconómica, más de tres de cada diez por ser mujeres y uno de cada cuatro por su "aspecto indígena". Lo que se puede afirmar en este momento es que la no inclusión es un problema real en la sociedad en que se realizó la investigación. Además se abren nuevas preguntas que deben incluir, la no inclusión por edad, por ser extranjero o migrante, por religión.

Es innegable que la investigación arroja más aristas de las contempladas en un primer momento y que el análisis de la inclusión no se puede limitar a solo esos 9 factores involucrados en esta. Hoy en día las sociedades viven la falta de inclusión por factores tan poderosos como la expulsión de migrantes, la reciente pandemia que sigue afectando al mundo, los procesos de incremento de la pobreza y otros que se van regionalizando en cuanto a sus causas y que en pero al final se constituyen como caudas de la no inclusión y que van más allá de lo laboral.

El presente trabajo abre una serie de cuestionamientos para poder hacer un análisis por género, pero también por segmentos de nivel educativo, ya que dentro de las

variables de la muestra más de dos terceras partes son estudiantes o profesionistas.

Otra área sensible puede ser la medición dentro de diversos segmentos laborales en particular como el comercio, la industria de transformación e incluso entre los servidores públicos.

Dentro de todo ello es relevante destacar que se debe seguir educando en la inclusión en todas sus ramas, no solo en la laboral y hacer sensible a una sociedad que **declara ver y no vivir en carne propia la no inclusión** al menos para este caso de estudio.

6. REFERENCIAS:

- CNDH.(2015). El derecho humano al trabajo de las personas indígenas. Primera edición. <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/01-DH-trabajo-indigenas.pdf>
- Erausquin. Sulle. Garcia. (2016). La vivencia como unidad de análisis de la conciencia: sentidos y significados en trayectorias de profesionalización de psicólogos y profesores en comunidades de práctica. Anuario de Investigaciones, vol. XXIII, 2016, pp. 97-104 Universidad de Buenos Aires Buenos Aires, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369152696009.pdf>
- Fernández (2007) Integración laboral: estrategias organizacionales y enfoque de contenidos. Universidad de la Rioja. [file:///C:/Users/zahori/Downloads/Dialnet-IntegracionLaboral-2483096%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/zahori/Downloads/Dialnet-IntegracionLaboral-2483096%20(2).pdf)
- Fundación para life (2019) Pulido. Magaña. (2019) La inclusión productiva de las personas con discapacidad en la Ciudad de México. capacitarte. N2 – 2019. https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/REVISTA_CAPACITART_2_final_digital_agosto21.pdf

