

Nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, Nuevo León sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad

Demi Alondra López Colin y Zorelly Pedroza
Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas
Licenciatura en Negocios Internacionales
Universidad de Montemorelos

Esta investigación pretendió dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Las instituciones del corporativo adventista de Montemorelos, N. L. tienen conocimientos sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad? **Metodología:** La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal y de campo. La investigación consta de una población de 90 empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. de los cuales se tomó una muestra de 79 empleados. Para la recolección de los datos se adaptó un instrumento para medir el nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en los empleados de las diferentes instituciones que componen el corporativo. **Resultados:** Como resultado se observó que la media aritmética es de 2.69, lo cual dice que las 79 personas encuestadas tienen un conocimiento entre bajo y regular acerca de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad. **Conclusión:** Se afirma que el motivo por el cual los empleados tienen conocimiento sobre el tema va dependiendo de la institución en la cual labora y el puesto que desempeñan, ya que entré más alto era el rango más conocimiento se veía en los resultados, además se muestra que no en todas las instituciones del corporativo se le da la misma importancia a este tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad, en este caso había una mejor conocimiento.

Keywords: Inclusión laboral, discapacidad, conocimiento, organización

Introducción

Discapacidad

La Real Academia Española (2014) define la discapacidad o discapacitado como: “una condición que afecta el nivel de vida de un individuo o de un grupo. El término se usa para definir una deficiencia física o mental, como la discapacidad sensorial, cognitiva o intelectual, la enfermedad mental o varios tipos de enfermedades crónicas.”

Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (2019) menciona que: “La discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación.

Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que se vive”

Inclusión laboral

Weller (2009) identifica conceptos gemelos de la inclusión laboral como: “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo”.

Según datos del Censo Nacional de Población del año 2011 de la OIT, el 10,5 % de la población que habita en el país (453.000 personas) presenta algún tipo de discapacidad; y el 35 % de los jóvenes con discapacidad no trabajan ni estudian, cifra que es 10 puntos porcentuales mayor en comparación con los jóvenes sin discapacidad.

Conocimiento

Según Platón desde el año 427 a.C. expresaba que “el conocimiento era la posesión inherente de la verdad, una comprensión de la realidad sin haber aprendido de ella por medio de la experiencia sensorial”. Sin embargo, otros autores expresan que el conocimiento tiene un carácter individual y social; puede ser: personal, grupal y organizacional, ya que cada persona interpreta la información que percibe sobre la base de su experiencia pasada, influida por los grupos a los que perteneció y pertenece (Núñez Paula, 2004).

Según estudios de la OMS (2014) aproximadamente mil millones de seres humanos padecen algún tipo de discapacidad, es decir, aproximadamente 15 % de la población mundial, la mayoría de los cuales son mujeres, niños y personas pobres de avanzada edad. Asimismo, se demuestra que su número está en aumento, principalmente por el envejecimiento y el aumento de enfermedades crónicas (OMS 2013).

Respecto al mercado laboral, a inicios de la presente década, los datos a nivel global muestran que la tasa de empleo era más baja para las mujeres (20 %) y los hombres en condición de discapacidad (53 %), para mujeres y hombres sin discapacidad (27 %) manifestándose de esta manera podemos encontrar una continua y preocupante exclusión socioeconómica del primer grupo (OMS, 2011). De las personas con discapacidad, unos pocos tienen empleo y están totalmente integrados en la sociedad. De hecho, en América Latina el 70 % de las personas con discapacidad no tiene empleo (International Labour Organization, 2014) y el porcentaje que trabaja, con frecuencia está relegado a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o está segregado del mercado primario del trabajo, muchos incluso están subempleados. Esta situación afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando éstos encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2007).

Parte importante de este tema de investigación es el reconocimiento hacia las personas con discapacidades, de forma que no sólo se busque un bien económico de la empresa, sino que al generar estas oportunidades de trabajo se cree una expansión laboral y un sentimiento de satisfacción en la sociedad.

El problema de la inclusión laboral de personas con discapacidad no es ajeno a nuestras instituciones adventistas y la mayoría de las veces no nos damos cuenta de ello, o no lo sabemos. Es importante para nosotros tomar este tipo de investigación para poder ampliar nuestro conocimiento sobre el tema y de esa forma compartirlo con los dirigentes de las instituciones. Además, la investigación también busca concientizar a las personas sobre la condición de discapacidad y conocer la percepción y el nivel de conocimiento e inclusión que tienen nuestras organizaciones y como miembros de la iglesia hacia las personas con discapacidad.

Declaración del problema

La presente investigación pretendió responder a la siguiente pregunta principal:

¿Existe diferencia significativa en el nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad percibido por los empleados de las instituciones del corporativo adventista de Montemorelos, N.L. según diversas variables demográficas?

Pregunta complementaria

¿Cuál es el nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad percibido por los empleados de las instituciones adventistas de Montemorelos, N.L.?

Definición de términos

Trabajador. Un trabajador es una persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado (Ley Federal de Trabajo, 2004). **Inclusión.** es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso (UNESCO, 2003).

Inclusión laboral. La inserción/inclusión laboral 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 el sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones el mercado de trabajo y de independencia familiar (UNESCO, 2003).

Discapacidad. Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.

Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive (La OMS y el Banco, Discapacidad y salud, 2011).

Conocimiento. El conocimiento, como la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurales (Alavi y Leidner, 2003).

Hipótesis principales

El planteamiento del problema permitió formular las siguientes hipótesis de investigación:

H1. ¿Existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según el género?

H2. ¿Existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según su edad?

H3. ¿Existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en

Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según su tipo de empleo?

H4. ¿Existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según su escolaridad?

H5. ¿Existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según sus años de antigüedad?

H6. ¿Existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según la institución donde labora?

H7. ¿Existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según el puesto de trabajo?

Objetivos

Esta investigación estableció los siguientes objetivos:

1. Conocer el nivel de conocimiento de los empleados sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del corporativo adventista en Montemorelos Nuevo León.
2. Realizar un aporte de información de los niveles de conocimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del corporativo adventista en Montemorelos Nuevo León.

Justificación

El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014 - 2018 (PNTEPD), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 2014, promueve medidas que garanticen la inclusión laboral de este grupo de población en situación de vulnerabilidad, mediante el ejercicio pleno de su derecho social a un trabajo digno. El Gobierno de la República reconoce la persistencia de altos niveles de exclusión, privación de derechos sociales y desigualdades en nuestro país. Por ello ha emprendido reformas estructurales para responder a estos problemas, mediante la asignación de recursos focalizados a la atención de la pobreza, la discriminación y la exclusión social, entre otros. Se necesita crear una política de inclusión laboral sustentada en la capacidad y oportunidad de generar los medios para que los sectores más vulnerables de la población ejerzan su derecho a desarrollarse de manera plena a través de una actividad productiva.

Los artículos 47 y 50 de la Ley General de Personas con Discapacidad (LGPCD) establecen deducciones para los empleadores que contratan personas con discapacidad, respecto

del pago de sus remuneraciones y de los gastos realizados por la implementación de los ajustes razonables.

Según la Web Empresa Inclusiva (2018) menciona que: “La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.”

De acuerdo a la información arriba mencionada, es importante tener conocimiento sobre este tema poco estudiado en la región de Montemorelos, ya que los resultados de esta investigación servirán para saber cuál es el nivel de conocimiento de los empleados sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad en las empresas del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. que a su vez ayudará a las empresas a estar alineadas con los programas gubernamentales y con los aspectos legales, así como mejorar el nivel de media de este grupo de la población.

Limitaciones

Algunas limitaciones en este estudio fueron las siguientes:

1. El tiempo para poder encuestar a todos los empleados.
2. Disposición de los directivos del corporativo para dejar encuestar.
3. Disposición de los empleados para participar en la investigación.

Delimitaciones

A continuación, se estipulan algunas delimitaciones en esta investigación:

1. El estudio se realizó en el plazo de febrero a marzo 2019.
2. La investigación abarcará sólo a empleados del corporativo adventista de Montemorelos Nuevo León.
3. El instrumento sólo fue aplicado y contestado por los empleados presentes al momento del corporativo adventista en Montemorelos Nuevo León.

Supuestos

Los supuestos de esta investigación fueron los siguientes:

1. Los encuestados respondieron el instrumento con honestidad.
2. Los resultados de las encuestas son lo más apegados a la realidad.
3. Las respuestas no han sido influenciadas por la persona que aplicó el instrumento.

Marco filosófico

En base a los principios cristianos, este tema también se relaciona con los valores de igualdad, justicia, respeto y compasión, los cuales llevan a ver este escenario como una oportunidad más allá de los beneficios económicos que puede traer a la empresa. Aceptando el ejemplo de Jesús al venir a esta tierra y no haciendo distinción ante alguna persona con discapacidad. Nuestra cosmovisión va ligada completamente con nuestro comportamiento físico, mental y social y que podemos crear un impacto positivo en la sociedad mostrando que ante los ojos de Dios somos iguales.

Un fundamento principal se encuentra en las sagradas escrituras, mencionado en los siguientes versículos:

Job 34:19. “¿Cuánto menos a aquel que no hace acepción de personas de príncipes, ni respeta más al rico que al pobre, porque todos son obras de sus manos?”

En este versículo podemos ver que Dios manda a que no hagamos acepción de personas porque para Él todos somos iguales, porque él nos creó y nosotros no somos quién para juzgar.

Levítico 19:14. “No maldecirás al sordo, y delante del ciego no pondrás tropiezo, sino que tendrás temor de tu Dios. Yo Jehová.”

En este versículo, Dios ante una persona con una discapacidad nos pide que nos mostremos compasivos y no nos fijemos en su deficiencia, sino que tomemos conciencia de que nos pedirá cuenta de cómo tratamos a los demás.

2 Corintios 8:14. “Sino para que, en este tiempo, con igualdad, la abundancia vuestra, supla la escasez de ellos, para que también la abundancia de ellos supla la necesidad vuestra, para que haya igualdad”

Este versículo se puede aplicar como un ejemplo claro de poder incluir a personas con discapacidades dentro de un corporativo ya que ellos pueden necesitar de nuestro trabajo y nosotros de alguna de sus habilidades y de esta forma fortalecer la igualdad en la sociedad.

Deuteronomio 15:7. “Cuando haya en medio de ti menesteroso de alguno de tus hermanos en alguna de tus ciudades, en la tierra que Jehová tu Dios te da, no endurecerás tu corazón, ni cerrarás tu mano contra tu hermano pobre.”

Todos estos versículos fueron citados porque la Biblia es clara de cómo debemos comportarnos con las personas que no tienen las mismas posibilidades o las mismas cualidades que nosotros. La integración a las personas con diferentes discapacidades nos hace mostrarnos ante el mundo compasivos y sinceramente comprometidos con la igualdad social. Esto es algo que va más allá de nuestros sentimientos, se trata de conciencia, moral y ética.

Inclusión laboral

Eliminar las barreras que limitan el desarrollo laboral y personal de individuos con discapacidad crea oportunidades

de crecimiento para la empresa, la comunidad y para ellos mismos (Jenaro, 2018).

El Informe Mundial sobre la Discapacidad (OMS y Banco Mundial, 2011), presentan un estudio del año 2010 de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) donde se comprobó que, en 27 países, las personas definidas como discapacitadas en edad de trabajar, en comparación con el resto de la población de la misma edad, tienen peores oportunidades de empleo. Las tasas de empleo corresponden con un 44 % a personas con discapacidad, mientras que las que no tienen discapacidad representan un 75 % respectivamente.

Según datos de la OMS, incluso en países de ingresos altos, entre el 20 % y 40 % de las personas con discapacidad no suelen ver satisfechas sus necesidades de remuneración con relación a las actividades que realizan. Las personas comenzarán a dejar su currículum en todas partes donde vean viable una opción de contratación y donde tristemente les será dada la misma fría respuesta que a todos los colaboradores en busca de una oportunidad: “nosotros te llamamos”. Esta falta de respuesta positiva por parte de las empresas se debe a una ausencia de políticas de inclusión o por no contar con espacios aptos para cubrir las necesidades de estos candidatos.

La Ley 13 del 7 de abril de 1982 de Integración Social de los Minusválidos, recoge en su Artículo 38, las siguientes previsiones: Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos.

Para el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2014) Las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos más vulnerables con respecto a su integración al mercado laboral. De hecho, en investigaciones a nivel internacional, una menor capacidad física o mental está considerada como uno de los principales factores que generan situaciones de desigualdad y que pueden ser causa de discriminación laboral. A nivel mundial, la tasa de ocupación de las personas sin discapacidad es aproximadamente del 75 %. Este porcentaje se reduce drásticamente para las personas con alguna discapacidad ya que es tan solo del 44 %. Además, otras investigaciones señalan que las personas con discapacidad que trabajan ganan mucho menos que sus colegas sin discapacidad, que las mujeres con discapacidad ganan menos que los hombres con discapacidad y que a veces hasta el 87 % de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en el sector informal.

Dimensiones

Después de haber estudiado varias definiciones de lo que es el nivel de conocimiento e importancia sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades, se revisará la forma en la que algunos autores la han dimensionado.

Schalock (1999) esta nueva forma de pensar sobre la discapacidad incluye entre sus principales aspectos: Una nueva concepción de la discapacidad, en la que la discapacidad de una persona resulta de la interacción entre la persona y el ambiente en que vive. Esta, se vuelve una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas con discapacidad. Esta visión supone enfatizar la autonomía, la integración, la igualdad y las capacidades, como modelo de apoyo que remarque la prestación de servicios a las personas con discapacidad y se centre en la vida, en el empleo y en la educación integrada. El concepto de calidad de vida, el autor lo dimensiona de la siguiente manera: a) con la mejora de la calidad, b) garantía en el mantenimiento de la calidad, y c) gestión de la calidad centrada en los resultados. En la actualidad la discapacidad se ve desde una perspectiva ecológica (es decir, desde la interacción persona-ambiente). Para la OMS, la discapacidad de una persona y sus limitantes se ve afectada o beneficiada según su ambiente físico, social o económico. Dentro de este modelo, la limitación es una falta o anomalía del cuerpo o de una función fisiológica o psicológica.

Tomando conciencia social sobre este tema de la inclusión laboral de personas con discapacidad nos damos cuenta de que el 80 o 90 % se encuentra en situación de desempleo, lo cual hace que esta limitación incida de manera negativa en su grupo familiar o en los sistemas de asistencia social del país.

La presente investigación contempla 4 dimensiones para medir el nivel de conocimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad que son las siguientes: demográfica, económica, fiscal y social, las cuales son tomadas del libro de David y David (2015). En su modelo de administración estratégica menciona, dentro de la auditoría externa cinco fuerzas externas claves, que afectan a todas las organizaciones estas son: (1) Fuerzas económicas; (2) fuerzas socioculturales, demográficas y medioambientales; (3) fuerzas políticas, gubernamentales y legales; (4) fuerzas tecnológicas; (5) fuerzas competitivas.

En esta investigación se usaron cuatro de las fuerzas mencionadas por David y David (2015) para dimensionar el nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral, quedando estas dimensiones representadas en el instrumento de la siguiente manera:

Dimensión demográfica

Podemos definir el concepto de demografía como: “una ciencia que tiene como finalidad el estudio de la población humana y que se ocupa de su dimensión, estructura, evolución y caracteres generales, desde un punto de vista cuantitativo” según el diccionario demográfico multilingüe de Naciones Unidas (1985).

Preguntas con la que se relaciona

¿Conoce si en esta empresa trabajan personas con discapacidad(es)? ¿Sabe cuántas personas con discapacidad en general laboran en su empresa, y en qué puestos se desempeñan?

Dimensión económica

“La economía es la ciencia que estudia la conducta humana como una relación entre fines y medios escasos que tienen usos alternativos.”(Robbins, 1932).

Pregunta con la que se relaciona

¿Tiene conocimiento que existe un distintivo empresa Incluyente para las empresas que cuentan con colaboradores con discapacidad?

Dimensión fiscal

Todo aquello propio o asociado al fisco, a la hacienda pública, se lo denominará de manera genérica como fiscal. (Ucha, 2013).

Pregunta con la que se relaciona

¿Sabe que se cuentan con beneficios fiscales para su empresa al contratar personas con discapacidad?

Dimensión social

Que repercute beneficiosamente en toda la sociedad o en algún grupo social. Oxford University Press (2019).

Preguntas con la que se relaciona

1. ¿Considera que las empresas en general deberían contratar personas con discapacidad?
2. ¿Trabajaría con un compañero con discapacidad?

Investigaciones realizadas

La Universidad de la Rioja realizó un instrumento para su investigación de evaluación a escuelas inclusivas. El instrumento de recolección de información es el Index for inclusión de Booth y Ainscow (2002). Estos cuestionarios son de tipo Likert, plantean varias informaciones acerca de las medidas inclusivas que pueden llevarse a cabo en el centro educativo. Los participantes deberán señalar su acuerdo o desacuerdo a las ideas planteadas con esos ítems.

Los cuestionarios están dirigidos a grupos diferentes: profesores, familia y alumnado; y sus versiones difieren entre sí. El número de ítems dirigido a los profesores es de 45, en cambio el de las familias y alumnos es de 20 y los ítems de los profesores son literalmente indicadores que plantean Booth y Ainscow (2002) para cada sección, sin embargo, los

dirigidos a familias y alumnos tiene que ver más con acciones que se realizan en el centro educativo.

Jáuregui L. (2017) en su estudio comparativo entre México y España sobre la inclusión laboral a personas con discapacidad muestra el presente estudio que está sustentado en una metodología comparativa desde las aportaciones teóricas de Schriewer (2010), Schultheis (1989), Théret (1997), Warner y Zimmermann (2006) y Pauman (2010). Con base en estas propuestas, la metodología comparativa constituye una herramienta esencial en la búsqueda de explicación sobre las principales soluciones que históricamente se han planteado ante determinadas problemáticas sociales, que considera las distintas capacidades estructurales que tienen las naciones (Schriewer, 2010). Es una herramienta hermenéutica, es decir, interpretativa, de la que disponen las ciencias sociales para revelar sus determinaciones estructurales y funcionales (Schultheis, 1989); esta metodología nos plantea la necesidad de identificar los lineamientos establecidos o normativas y la manera en que funcionan en una sociedad.

Katerina Kobas (2015) en su investigación de “Desarrollo de la estrategia de inclusión a personas con discapacidad en el campo laboral” Realizó un instrumento para gestionar la información analizada en relación a las variables, a nivel internacional, y ser capaces de incorporar, en una estrategia adecuada para México y su población con discapacidad, para así mejorar la calidad de vida de éste colectivo, la cual impacta en su familia; y enriqueciendo la igualdad en oportunidades dentro del campo laboral, para reforzar la vida en plenitud. Fue en forma de cuestionario rápido con las siguientes preguntas: ¿Qué tipo de capacitación física o mental se necesita proporcionar a las personas con discapacidad para poder llegar a ser incluidas?, ¿Qué tipo de discapacidad es la que puede ser mayormente inclusiva al campo laboral?, ¿Las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo y a recibir capacitación en igualdad de oportunidades y equidad?, ¿El trabajo dignifica la vida de éstas personas y será el medio para llegar a ser independientes?

Metodología

La presente investigación es de tipo cuantitativa, no experimental, transversal, descriptiva y de campo.

Esta investigación es de tipo cuantitativa porque se utilizó la recolección y análisis de datos para probar las hipótesis establecidas.

Esta investigación es de tipo no experimental porque la investigación no tiene como objetivo hacer cambios y porque no se controlan o manipulan las variables del estudio.

Esta investigación es de tipo transversal porque se realizó en un tiempo determinado.

Es de tipo descriptivo, porque se describió el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Esta investigación es de campo, porque la encuesta se aplicó de forma personal en cada una de las instituciones.

La población para esta investigación está conformada por 90 empleados del corporativo Adventista de Montemorelos, N.L., 40 empleados de COLPAC, 25 del Instituto Soledad Acebedo de los Reyes (ISAR) y 25 empleados de la Unión Mexicana del Norte.

Se tomó una muestra por conveniencia de 79 empleados del corporativo adventista de Montemorelos, N.L. que representa el 88 % de la población.

Instrumento. Para esta investigación se aplicó un instrumento adaptado por la Lic. Zorelly Pedroza Cárdenas, conformado por 7 ítems de origen demográfico y 6 ítems para medir el nivel de conocimiento que tenían los empleados del corporativo adventista en Montemorelos N, L.

El instrumento consta de dos secciones, la primera sección constituye un grupo de variables demográficas, las cuales son las variables independientes. La segunda sección se enfoca en seis preguntas rápidas para determinar si los empleados tienen conocimiento sobre personas con algún tipo de discapacidad en su empresa, así como beneficios legales y económicos.

En el instrumento que se utilizó, a las preguntas demográficas se buscó darles un valor nominal según fuera el ítem de género, edad, tipo de empleo, nivel de escolaridad, años de antigüedad, empresa en la cual labora y el puesto que desempeña en la empresa. En tanto, a los 6 ítems restantes, se utilizó el sistema dicotómico para una solución rápida a las preguntas de “sí/no”.

Las declaraciones utilizadas en el instrumento para la sección dos, son: ¿Conoce si en esta empresa trabajan personas con discapacidad?, ¿Sabe cuántas personas con discapacidad laboran en su empresa, y en qué puestos se desempeñan?, ¿Considera que las empresas en general deberían contratar personas con discapacidad?, ¿Trabajaría con un compañero con discapacidad?, ¿Tiene conocimiento que existe un Distintivo “Empresa Incluyente” para las empresas que cuentan con colaboradores con discapacidad?, ¿Sabe que se cuentan con beneficios fiscales para su empresa al contratar personas con discapacidad?

Variable dependiente

Para el desarrollo de esta investigación se consideró como variable dependiente el nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral.

Variables independientes

Las variables independientes consideradas para fines de la presente investigación fueron los datos demográficos como: género, edad, tipo de empleo, nivel de escolaridad, años de antigüedad, empresa en la cual labora y el puesto que desempeña en la empresa.

Hipótesis

Ho1. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según el género.

Ho2. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según su edad.

Ho3. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según su tipo de empleo.

Ho4. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según su escolaridad.

Ho5. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según sus años de antigüedad.

Ho6. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según la institución donde labora.

Ho7. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según el puesto de trabajo.

Recolección de datos

Para la recolección de datos se siguió el siguiente proceso:

1. Se contactó a los directivos de cada una de las instituciones del corporativo para la recolección de datos y se solicitó la autorización.
2. Se confirmaron las fechas para ir a encuestar en el lugar de trabajo de los empleados para aplicar el instrumento.
3. El instrumento fue aplicado por el investigador.
4. El empleado tomó aproximadamente 5 minutos para contestar el instrumento.
5. La información se recolectó de las diferentes instituciones y se introdujo en la base de datos de SPSS.

Análisis de datos

Para fines de la presente investigación se usó el paquete estadístico de Statistical Package for the Social Sciences (SPSS, versión 20.0 para Windows.) que permitió analizar de manera confiable los datos que se recolectaron.

Resultados

En la Tabla 1 se presenta la pregunta uno del instrumento la cual menciona ¿Conoce si en esta empresa trabajan personas con discapacidad? A lo que los resultados arrojaron que, el 65.8 % de los empleados encuestados respondieron que no conocían sobre personas con discapacidad en la empresa y el 34.2 % dijo si conocer sobre la pregunta mencionada.

Marco conceptual de las Normas de Información Financiera	La cuenta y los estados financieros	Registro de operaciones de empresas comerciales y de servicios
Normas de Información Financiera (NIF)	La cuenta	Reglas del cargo y del abono
NIF A1 Estructura de las Normas de Información	Estructura financiera de la empresa	La partida doble
NIF A 2 Postulados básicos	Activo	Registro de operaciones en empresas comerciales y de servicios
NIF A3 Necesidades de los usuarios y objetivos de la información financiera	Pasivo	Catálogo de cuentas e instructivo
NIF A4 Características cuantitativas de la información financiera	Capital contable	Sistemas de registro
NIF A5 Elementos básicos de los estados financieros	Cuenta de resultados	Registro de operaciones de empresas comerciales
NIF A6 Reconocimiento y Valuación	Ingresos	Procedimiento global o de mercancías generales
NIF A 7 Presentación y revelación	Egresos	Procedimiento analítico o pormenorizado
NIF A8 Supletoriedad	Estados financieros básicos	Procedimiento de inventarios periódicos o continuos
	Estado de situación financiera	Métodos de valuación
	Estados de resultado integral	Fórmulas de asignación del costo
	Estado de flujo de efectivo	Ajustes
	Estados de cambios en el capital contable	Tipos de ajustes
		Cierre del ejercicio

Tabla 1. Marco conceptual de la contabilidad

En la Tabla 2 se presenta la pregunta dos del instrumento la cual menciona ¿Sabe cuántas personas con discapacidad laboran en su empresa, y en qué puestos se desempeñan? A lo que los resultados arrojaron que, el 73 % de los empleados encuestados respondieron que no conocían sobre cuántas personas con discapacidad laboran en la empresa y el 27 % dijo si conocer sobre la pregunta mencionada.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	20	25,3	27,0	27,0
	no	54	68,4	73,0	100,0
	Total	74	93,7	100,0	
Perdidos	Sistema	5	6,3		
Total		79	100,0		

Tabla 2. ¿Sabe cuántas personas con discapacidad laboran en su empresa, y en qué puestos se desempeñan?

En la Tabla 3 se presenta la pregunta tres del instrumento la cual menciona ¿Considera que las empresas en general deberían contratar personas con discapacidad? A lo que los resultados arrojaron que, el 13.9 % de los empleados encuestados respondieron que no consideran que las empresas en general deberían contratar personas con discapacidad y el 86.1 % dio una respuesta positiva a contratar personas con discapacidad en las empresas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	68	86,1	86,1	86,1
	no	11	13,9	13,9	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Tabla 3. ¿Considera que las empresas en general deberían contratar con discapacidad?

En la Tabla 4 se presenta la pregunta cuatro del instrumento la cual menciona ¿Trabajaría con un compañero con discapacidad? Los resultados arrojaron que, el 9 % de los empleados encuestados respondieron que no trabajarían con un compañero con discapacidad y el 91 % dio una respuesta positiva a trabajar con un compañero con discapacidad. Este resultado se muestra positivo a la pregunta establecida.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	71	89,9	91,0	91,0
	no	7	8,9	9,0	100,0
	Total	78	98,7	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,3		
Total		79	100,0		

Tabla 4. ¿Trabajaría con un compañero con discapacidad?

En la Tabla 5 se presenta la pregunta cinco del instrumento la cual menciona ¿Tiene conocimiento que existe un Distintivo Empresa Incluyente para las empresas que cuentan con colaboradores con discapacidad? A lo que los resultados arrojaron que, el 74.7 % de los empleados encuestados respondieron que no tenían conocimiento sobre este tipo de distintivo empresa incluyente y el 25.3 % dio una respuesta positiva a saber del distintivo empresa incluyente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	20	25,3	25,3	25,3
	no	59	74,7	74,7	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Tabla 5. ¿Tiene conocimiento que existe un Distintivo Empresa Incluyente para las empresas que cuentan con colaboradores con discapacidad?

Este resultado muestra que realmente no hay un conocimiento suficiente de que existe un Distintivo Empresa Incluyente para las empresas que cuentan con colaboradores con discapacidad.

En la Tabla 6 se presenta la pregunta seis del instrumento la cual menciona ¿Sabe que se cuentan con beneficios fiscales para su empresa al contratar personas con discapacidad? A lo que los resultados arrojaron que, el 84.8 % de los empleados no tenían conocimiento de los beneficios fiscales y el 15.2 % dio una respuesta positiva a la pregunta establecida. Este resultado nos muestra que los empleados no tienen un conocimiento sobre los beneficios fiscales para la empresa al contratar personas con discapacidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	si	12	15,2	15,2	15,2
	no	67	84,8	84,8	100,0
	Total	79	100,0	100,0	

Tabla 6. ¿Sabe que se cuentan con beneficios fiscales para su empresa al contratar personas con discapacidad?

Estadísticos descriptivos tablas cruzadas

Entre el nivel de conocimiento y el género los 79 encuestados del género femenino tiene un porcentaje de 34.8 % (n = 29) que muestra un nivel “bajo en conocimiento” al responder positivamente a sólo dos preguntas de la encuesta, al igual que el género masculino con un 39.4 % (n = 13) y solo 2.5 % (n = 2) del género femenino alcanzaron un nivel de “conocimiento alto”, respondiendo positivamente a 5 preguntas de la encuesta. El 2.5 % (n = 2) del género masculino quedaron en el nivel “nada de conocimiento” al responder negativamente a todas las preguntas del instrumento.

Entre el nivel de conocimiento y la edad el grupo de 20-30 años muestra un 34.8 % (n = 8) con un nivel “bajo en conocimiento” al responder positivamente a solo dos preguntas, mientras que el 4.3 % (n = 1) dijo no tener nada de conocimiento. Del grupo 31-40 años, solo el 8.3 % (n = 1) mostraron tener un nivel “alto en conocimiento” respondiendo positivamente a cinco de las seis preguntas establecidas. Del grupo 41-50 años, el 38.5 % (n = 10) muestran tener un nivel “bajo en conocimiento” contestando positivamente a dos preguntas, mientras que el 3.8 % (n = 1) dicen no tener “nada de conocimiento”. En la edad de 51-60 años el 66.7 % (n = 4) tienen un nivel “bajo en conocimiento”, el 16.7 % (n = 1) un conocimiento regular y el otro 16.7 % un nivel de conocimiento bueno, contestando a cuatro de las seis preguntas establecidas.

El nivel de conocimiento y el tipo de empleo de los 79 encuestados, de base denominacional tiene un porcentaje de 53.8 % (n = 14) que muestra un nivel “bueno de conocimiento” al responder positivamente a cuatro preguntas de la encuesta, mientras que el tipo de empleo por contrato, su mayor porcentaje es un 36 % (n = 18) con un nivel “bajo de conocimiento” y el 4 % (n = 2) alcanzaron un nivel de “conocimiento alto”, respondiendo positivamente a 5 preguntas de la encuesta pero al mismo tiempo otro 4 % (n = 2) respondieron negativamente a todas las preguntas.

La relación entre el nivel de conocimiento y la escolaridad de acuerdo con la escolaridad preparatoria el 30.8 % (n = 4) tiene un nivel “bajo en conocimiento” al responder positivamente a solo dos preguntas, mientras que el 47.7 % (n = 1) dijo no tener nada de conocimiento. Del nivel licenciatura, solo el 4.3 % (n = 2) mostraron tener un nivel “alto en conocimiento” respondiendo positivamente a cinco de las seis preguntas establecidas, mientras que el 2.1 % (n = 1) dijo no tener nada de conocimiento. Del nivel de maestría, el 61.5 % (n = 8) muestran tener un nivel “alto en conocimiento” contestando positivamente a cuatro preguntas, mientras que el 100 % (n = 1) de doctorado, dicen tener un bajo conocimiento contestando positivamente a solo dos preguntas. Por escolaridad se muestra que a mayor nivel académico hay un mayor nivel de conocimiento.

La relación entre el nivel de conocimiento y la variable antigüedad de los empleados de 1-5 años de antigüedad mues-

tran una semejanza de 30.3 % (n = 10) en tres niveles diferentes de conocimiento que son: bajo, regular y bueno. En los años de antigüedad de 6-10, el 40 % (n = 8) mostraron tener un nivel de conocimiento “bajo” contestando positivamente a solo dos preguntas, el 5 % (n = 1) dijo no tener nada en conocimiento y otro 5 % (n = 1) mostró tener un nivel alto de conocimiento. Los empleados de 11-20 años de antigüedad, al igual que los grupos anteriores, muestran que el 40 % (n = 6) tienen un nivel bajo en conocimiento. Del grupo de 21-30 años de antigüedad, el 49.3 % (n = 3) tiene un nivel de conocimiento bueno y solo el 14.3 % (n = 1) muestran tener un nivel de conocimiento alto. Del grupo de 31-40 años de antigüedad, el 50 % (n = 1) mostraron tener un nivel de conocimiento “bajo” respondiendo positivamente a solo dos preguntas y el otro 500 % (n = 1) dijo no tener nada de conocimiento.

La relación entre el nivel de conocimiento de acuerdo al tipo de empresa. La empresa UMN tiene un porcentaje de 73.3 % (n = 11) que muestra un nivel “bueno de conocimiento” al responder positivamente a cuatro preguntas de la encuesta, mientras que el ISAR, su mayor porcentaje es un 44 % (n = 11) con un nivel “bajo de conocimiento” y el 4 % (n = 1) alcanzaron un nivel de “conocimiento alto”, respondiendo positivamente a 5 preguntas de la encuesta. La empresa COLPAC tiene un 35.9 % (n = 14) que muestra un nivel bajo en conocimiento, solo el 2.6 % (n = 1) tiene un nivel alto en conocimiento y el 5.1 % (n = 2) muestra un conocimiento nulo.

La relación entre el nivel de conocimiento y el puesto de trabajo directivo se tiene un porcentaje del 100 % (n = 1) que muestra un nivel “bueno de conocimiento” al responder positivamente a cuatro preguntas de la encuesta, mientras que en el puesto de subdirección, su mayor porcentaje es de 53.3 % (n = 8) con un nivel “bueno de conocimiento” y en los puestos operativos, el 1.7 % (n = 1) se alcanza un nivel de “conocimiento alto”, respondiendo positivamente a 5 preguntas de la encuesta. El mayor porcentaje es de 42.4 % (n = 25) con un nivel bajo de conocimiento, respondiendo positivamente a solo a dos preguntas, mientras que el 3.4 % (n = 2) muestran no tener nada de conocimiento acerca del tema.

Como resultado de estas tablas cruzadas con los datos demográficos se muestra que ninguno tiene conocimientos absolutos sobre las siete preguntas del instrumento utilizado. De acuerdo a los porcentajes, se muestra que la mayoría estaba en un nivel “bajo en conocimiento” sobre las preguntas de inclusión laboral de personas con discapacidad y unos pocos un nivel alto de conocimiento.

Media aritmética

En este estudio se hicieron seis preguntas para conocer el conocimiento que tenían los encuestados acerca de la inclusión laboral, la encuesta se contestaba con el número uno si conocían el tema y dos si no lo conocían. La escala el cono-

cimiento fue de 0 a 6, donde 0 = Nada de conocimiento, 1 = muy bajo conocimiento, 2 = bajo conocimiento, 3 = conocimiento regular, 4 = buen conocimiento, 5 = alto conocimiento y 6 = muy alto conocimiento.

En la Tabla 7 se observa una media aritmética de 2.69, lo cual dice que, de las 79 personas encuestadas tienen un conocimiento entre bajo nivel y un conocimiento regular a cerca de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad.

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
CONOCIMIENTO	79	.00	5,00	2,6962	1,11349

Tabla 7. Media aritmética el conocimiento de las personas con discapacidad

Hipótesis nula

Ho1. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, Nuevo León, sobre la inclusión laboral a personas con discapacidades de acuerdo al género.

La variable independiente que considerar en esta hipótesis es el nivel de conocimiento con la variable dependiente género. Para realizar esta prueba se realizó una prueba estadística t para muestras independientes.

El estadístico F de Levene el cual se observó un valor p igual a .575 por lo que se asume que las varianzas entre estas variables son iguales. Al observar que la varianza demográfica es igual, se encontró un valor estadístico t igual a 1.58, gl igual a 77 y p igual a .117 lo que muestra que es mayor a .05, por lo tanto, se decide retener la hipótesis nula que dice que no existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, Nuevo León, sobre la inclusión laboral a personas con discapacidades de acuerdo al género.

Ho2. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según su edad.

Se analizó el nivel de conocimiento de acuerdo a la edad de los empleados, por medio de la prueba ANOVA de un factor encontrándose que el nivel asociado al estadístico a F igual a .459 y p igual a .712 mayor a .05 muestra que el modelo no explica significativamente la variación observada en la variable dependiente conocimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad. Con base al resultado se decidió aceptar la hipótesis nula.

Ho3. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según su tipo de empleo. Se analizó el nivel de conocimiento de acuerdo al tipo de empleo, denominación o por contrato. Se realizó una prueba ANOVA de un factor encontrándose que el nivel asociado al estadístico

a F igual a 3.633 y p igual a .061 mayor a .05. Esto nos dice que, el modelo no explica significativamente la variación observada en la variable dependiente conocimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad. Con base al resultado se decide aceptar la hipótesis nula ya que no existe diferencia significativa de acuerdo al tipo de empleo.

Ho4. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según su escolaridad. Se analizó el nivel de conocimiento de acuerdo a la escolaridad alcanzada. Se realizó una prueba ANOVA de un factor encontrándose que el nivel asociado al estadístico a F igual a 1.887 y p igual a .140 mayor a .05; esto nos dice que, el modelo no explica significativamente la variación observada en la variable dependiente conocimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad y se decide aceptar la hipótesis nula.

Ho5. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según sus años de antigüedad. Se analizó el nivel de conocimiento de acuerdo a la variable antigüedad. Se realizó una prueba ANOVA de un factor encontrándose que el nivel asociado al estadístico a F igual a 1.918 y p igual a .117 mayor a .05; esto nos dice que el modelo no explica significativamente la variación observada en la variable dependiente conocimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad y se decide aceptar la hipótesis nula.

Ho6. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, Nuevo León sobre la inclusión laboral a personas con discapacidades según la institución donde labora.

Se analizó el nivel de conocimiento de acuerdo a la empresa donde trabajan los empleados, por medio de la prueba ANOVA de un factor encontrándose que el nivel crítico asociado al estadístico a F igual a 5.534 y p igual a .006 muestra que el modelo explica significativamente la variación observada en la variable dependiente conocimiento de inclusión laboral a personas con discapacidad. Con base al resultado anterior se decidió rechazar la hipótesis nula. Los grupos donde existió una diferencia significativa fueron entre la UMN y alimentos COLPAC. Se muestra que el modelo explica significativamente la variación observada en la variable dependiente conocimiento de inclusión laboral de personas con discapacidad y se decide rechazar la hipótesis nula.

Ho7. No existe diferencia significativa sobre el nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, N.L. sobre la inclusión laboral de personas con discapacidades según el puesto de trabajo.

Se analizó el nivel de conocimiento de acuerdo al puesto de trabajo por medio de la prueba ANOVA de un factor encontrándose que el nivel crítico asociado al estadístico a F igual a 4.385 y p igual a .016 muestra que el modelo explica

significativamente la variación observada en la variable dependiente conocimiento de inclusión laboral a personas con discapacidad. Con base al resultado se decidió rechazar la hipótesis nula.

Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo analizar cuál es el grado de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad percibido por los empleados de las instituciones adventistas de Montemorelos N. L. según diversas variables demográficas, a través de un instrumento que permitió evaluarlo.

En la presente investigación se consideró como variables demográficas el género, edad, tipo de empleo, nivel de escolaridad, años de antigüedad, empresa en la cual labora y el puesto que desempeña en la empresa.

Los resultados mostraron que no existe una diferencia significativa en el nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad según el género, la edad, tipo de empleo, nivel de escolaridad y años de antigüedad. Pero en las variables, empresa en la que labora y puesto que desempeña si se reflejó una significancia de .006, lo cual las hace relevantes para la investigación y nos dice que de acuerdo a estas dos variables si existe una diferencia significativa de acuerdo al nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Para la realización del estudio se tomó como muestra 79 empleados del corporativo adventista en Montemorelos N.L. donde los resultados expresan que existe una gran necesidad por parte de las instituciones sobre el tema de la inclusión laboral a personas con discapacidad ya que contestaron de forma acertada mayormente a solo dos preguntas del instrumento aplicado.

Conclusiones

Con el análisis de los datos obtenidos en la aplicación del instrumento a la muestra, se logró determinar que no existe una diferencia en el grado de conocimiento sobre la inclusión laboral a personas con discapacidad de acuerdo con las variables género, edad, tipo de empleo, nivel de escolaridad y años de antigüedad, pero sí se encontró una diferencia significativa según la variable principal "conocimiento" y las variables independientes: Empresa en la cual labora y puesto en el cual labora.

Nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral a personas con discapacidad y género. El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable genero no hizo una diferencia significativa sobre el grado de conocimiento de la inclusión laboral a personas con discapacidad en el corporativo adventista de Montemorelos, N.L. interpretándose que tanto los hombres como las mujeres tienen un bajo conocimiento sobre el tema.

Nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y la edad. El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable edad no hizo una diferencia significativa sobre el grado de conocimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el corporativo adventista de Montemorelos, N.L. interpretándose tanto jóvenes como adultos tenían una media en conocimiento bajo.

Nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y el tipo de empleo. El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable tipo de empleo no hizo una diferencia significativa sobre el grado de conocimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el corporativo adventista de Montemorelos, N.L. aún que los de empleo denominacional tenían más conocimiento que los empleados por contrato, no fue razón para ser significativa de acuerdo al conocimiento.

Nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y el nivel de escolaridad. El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable nivel de escolaridad no hizo una diferencia significativa sobre el grado de conocimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el corporativo adventista de Montemorelos N, L. interpretándose que tanto los de nivel preparatoria, licenciatura, maestría y doctorado tenían un nivel bajo de conocimiento y su nivel de error es mayor a .05 de acuerdo a los resultados de ANOVA.

Nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral a personas con discapacidad y años de antigüedad. El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable años de antigüedad no hizo una diferencia significativa sobre el grado de conocimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el corporativo adventista de Montemorelos N. L. interpretándose que los trabajadores que tenían de 1 - 5 años o hasta 31- 40 años de antigüedad en la empresa, tienen el mismo conocimiento sobre el tema.

Nivel de conocimiento sobre la inclusión laboral a personas con discapacidad y empresa en la cual labora. El análisis de la hipótesis permitió conocer que la variable empresa en la cual labora sí hizo una diferencia significativa sobre el grado de conocimiento de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el corporativo adventista de Montemorelos N. L. interpretándose que en la UMN tienen un conocimiento similar sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad que en alimentos COLPAC mientras que el ISAR se tiene un nivel bajo en conocimiento sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Recomendaciones

El estudio realizado pone en evidencia la necesidad de seguir investigando sobre nivel de conocimiento de los empleados del corporativo adventista en Montemorelos, Nuevo León sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad

ya que permite dar a conocer más información de estos, por lo que se recomienda lo siguiente:

Al corporativo adventista de Montemorelos N, L..

1. Desarrollar un plan estratégico en el cual, el hablarles a sus empleados sobre la inclusión laboral a personas con discapacidad sea una oportunidad y no una limitación para obtener un trabajo, con la finalidad de fortalecer el conocimiento y la inclusión laboral.
2. Crear una cultura organizacional más inclusiva y más comunicativa entre los directivos hacia los trabajadores, de manera que se entienda la importancia y relevancia de integrar gente con discapacidades diferentes.
3. Implementar un plan de acción u oportunidades de trabajo a una selección de personas, para que puedan crear una nueva experiencia laboral y dar ejemplo a otras instituciones cercanas.

A futuras investigaciones.

1. Repetir el estudio en un lapso no menor de un año. Esto debido a que en menos de un año los planes de cambio aún pueden estar en proceso o a medio realizar y un periodo mayor a un año puede dar resultados muy variables.
2. Realizar investigaciones similares adicionando nuevas variables u otros instrumentos de evaluación.
3. Replicar la investigación en otras instituciones adherentes al corporativo adventista en Montemorelos N, L.

Referencias faltantes OMS 2019, 2014, 2013, 2011 OIT 2011, 2014, 2007 LFDt 2004 Avali 03 WEI 18 MB, 11 y otros...

Referencias

- David, F. R. y David, F.R. (2015). Strategic management concepts and cases. England: Global Edition.
- Kobas K. (2015). Desarrollo de estrategias de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/9720/1/1080259509.pdf>
- Jenaro, E. (2018). Inclusión laboral a personas con discapacidad: El gran reto del mundo empresarial.2018. Recuperado el 16 de agosto de 2018 de <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidades-el-gran-reto-del-mundo-empresarial-20180816-0089.html>
- Núñez Paula, I. (2004). La gestión de la información, el conocimiento, la inteligencia y el aprendizaje organizacional desde una perspectiva socio-psicológica. ACI- MED, 12(3), 1.
4. Real Academia Española. (2014). Diccionario de Lengua Española (23a . ed.). Madrid, España: Autor

Robbins, L. (1932). *An Essay on the Nature and Significance of Economic Science*, (3ra. Ed.). New York: New York University Press.

UNESCO. (2003). *Overcoming exclusion through inclusive approaches in education. A challenge a vision*. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000134785>

Weller, Jürgen. (2009). *El nuevo escenario laboral latinoamericano: Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.