



uais

RA XIMHAI

Volumen 15 Número 1

enero-junio 2019

41-53

INCLUSIÓN LABORAL COMO RESPONSABILIDAD SOCIAL: UN ESTUDIO EN PyMEs DEL SECTOR TERCIARIO EN LA CIUDAD DE LOS MOCHIS, SINALOA, MÉXICO

LABOR INCLUSION AS SOCIAL RESPONSABILITY: A STUDY IN SMES OF THE TERTIARY SECTOR IN THE CITY OF LOS MOCHIS, SINALOA, MEXICO

Virginia López-Nevárez¹ y Zayda Carolina García-Ruelas²

¹Profesora Investigadora de la Universidad Autónoma de Occidente. vicky-academico@hotmail.com. ²Maestra en Administración Universidad Autónoma de Occidente. carol9_2112@hotmail.com

RESUMEN

La inclusión al campo laboral de personas en situación de vulnerabilidad, es primordial para mejorar sus condiciones de vida y hacerlos partícipes en la sociedad, fomentando con ello la cohesión y estabilidad social, asimismo integra el ejercicio de la ética en la operación de las organizaciones; para ello, las Pequeñas y medianas empresas (PyMEs) por su importancia a nivel económico y social, representan una plataforma de oportunidad para la realización de prácticas inclusivas, así como el sector terciario al constituirse como la principal área económica nacional. Con el propósito de identificar cuáles son los grupos vulnerables que mayormente contratan las PyMEs del sector terciario de la ciudad de los Mochis, Sinaloa, México, de qué manera realizan la inclusión laboral, sus posibles ventajas y riesgos, se realizó un estudio con enfoque cualitativo a 11 PyMEs del sector terciario de la ciudad de Los Mochis, Sinaloa, México. Se encontró que los grupos que mayormente contratan son: jefas de familia, adultos mayores, personas de escasos recursos y de comunidades marginadas. La inclusión laboral se realiza a partir de diversas acciones: promociones y ascensos basados únicamente en desempeño; aplicación del mismo sueldo en el mismo puesto, independientemente del sexo, así como políticas de comisiones y bonos de aplicación general; trato igualitario; contrataciones basadas en perfil de puesto, independientemente del sexo, entre otras. Asimismo, se observó cómo ventajas de contratar a personas en situación de vulnerabilidad: su compromiso, responsabilidad, agradecimiento, lealtad, que dan un valor agregado a su trabajo, resultado de su condición de vulnerable. Se identificaron como riesgos: los permisos, daños a su integridad física, enfermedades, vicios, entre otros. Se concluye que en las PyMEs del sector terciario de la ciudad de Los Mochis, existe un punto de apoyo para el ejercicio de la inclusión laboral.

Palabras clave: ética, grupos vulnerables, empresas de servicios.

ABSTRACT

The inclusion of vulnerable people in the labor force is essential to improve their living conditions and make them participate in society, thereby promoting social cohesion and stability, as well as integrating the exercise of ethics in the operation of organizations; Small and medium-sized enterprises (SMEs), because of their economic and social importance, represent a platform of opportunity for the realization of inclusive practices, as well as the tertiary sector, when it is constituted as the main national economic area. In order to identify the vulnerable groups that are mainly hired by SMEs in the tertiary sector of the city of Los Mochis, Sinaloa, Mexico, how they perform labor inclusion, its possible advantages and risks. A qualitative study was carried out on 11 SMEs in the tertiary sector of the city of Los Mochis, Sinaloa, Mexico. We found that the most hired groups are: housewives, elderly people, people of limited resources and marginalized communities. The labor is performed through various actions including: promotions and raises based solely on performance; application of the same salary in the same position: Regardless of sex. As well as commission policies and bonds of general application; equal treatment; contracts based on job profile, regardless of sex, among others. Likewise, we observed the advantages of hiring people in situations of vulnerability: their commitment, responsibility, gratitude, loyalty, which give added value to their work, as a result of their vulnerable status. We identified as risks: permits, damages to physical integrity, illnesses, vices, among others. We concluded that in the SMEs of the tertiary sector of the city of Los Mochis, there is a point of support for the exercise of labor inclusion. **Key words:** ethics, vulnerable groups, service companies Inclusion, vulnerability, SMEs, tertiary sector, ethics.

Recibido: 23 de febrero de 2019. Aceptado: 25 de abril de 2019.

Publicado como ARTÍCULO CIENTÍFICO en Ra Ximhai 15(1): 41-53.

doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.03.vl

INTRODUCCIÓN

La Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS, 2010), reveló que los resultados de la primera encuesta realizada en 2005, colocan a México como “una sociedad con intensas prácticas de exclusión, desprecio y discriminación hacia ciertos grupos” (Szekely, 2006 citado en ENADIS, 2010: 6). El censo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2010), arrojó que un 5.1 % de la población tiene algún grado de discapacidad, 14.9 % son indígenas y 0.85 % son inmigrantes, solo por citar algunos grupos en situación de vulnerabilidad y que permite evidenciar la magnitud del problema de exclusión en México que enfrentan mujeres, indígenas, personas con discapacidad, inmigrantes, adultos mayores, farmacodependientes, alcohólicos, enfermos de VIH, ex convictos, comunidad LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y transexuales) y aquellos con muy bajos recursos, entre otros. Gran parte de la solución a esta problemática radica en la inclusión al campo laboral de estos colectivos, ya que “el bienestar material de la población se basa en su capacidad y oportunidad de generar los medios necesarios para su subsistencia en un nivel digno para la gran mayoría de la población en la forma de ingresos laborales” (Weller, 2009: 5); lo que a su vez se dificulta ante un mercado laboral que no termina de aceptar la diversidad y que incide en el incremento de situaciones de exclusión (Vite, 2012). Para ello las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) sirven como plataforma de oportunidad al representar al 99.8 % de las empresas establecidas en México, generando el 78.5 % de los empleos (OCDE, 2013a).

En la sociedad actual el principio de igualdad no se aplica de manera uniforme entre los diferentes grupos como resultado de las diversas circunstancias que los aquejan y que provoca sean discriminados, por lo que es imperante superar las brechas existentes entre los grupos y construir sociedades inclusivas donde prevalezca la cohesión social y la seguridad para los que son distintos (Ibarretxe, 2014). Para lograrlo, la inclusión laboral es pieza clave. La incorporación de las personas en situación de vulnerabilidad en los procesos económicos y productivos, es indispensable en el establecimiento de igualdad de oportunidades (Rosenqvist, 1990 citado en Egidio y col., 2009).

La inclusión laboral se refiere a “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas” (Weller, 2001: 13). El ejercicio de la inclusión es una decisión ética. La ética deriva del *êthos*, que es el carácter que forma a las personas y las organizaciones y que las hacen actuar correctamente por la convicción de que hacen lo correcto (Cortina, 2005). Los valores éticos de una sociedad repercuten en el funcionamiento de su economía, por lo que se requiere implantar valores como son: la solidaridad, la paz y la no discriminación, para que los más necesitados desarrollen sus habilidades (Kliksberg, 2004). Además de que se ha incrementado la sensibilidad de la sociedad que ya no permite comportamientos empresariales que atenten en contra de la equidad y la cohesión social, mediante reacciones de aceptación o rechazo (De-Castro, 2005). Por lo que es necesario establecer políticas laborales inclusivas en donde exista igualdad de condiciones para los grupos minoritarios y en donde todos puedan competir con las mismas garantías por los puestos de trabajo (Escarbajal e Izquierdo, 2013).

Los constantes cambios en el mercado de trabajo debilitan las relaciones sociales y favorece las situaciones de exclusión (Vite, 2012). La vulnerabilidad comprende aquellas situaciones que se ubican en un punto intermedio al proceso de exclusión y que afecta a personas con algún tipo de carencia tanto en el presente, como aquellas con altas probabilidades de desarrollarla en el futuro a partir de debilidades actuales, y que en su forma más cruda es considerada como exclusión (Perona y Rocchi, 2000).

Para Agost y Martin (2012), los principales grupos de riesgo a la exclusión social son:

- Las personas con discapacidad física o psíquica: Por la dificultad de acceso a recursos psicosociales, económicos o educativos, soledad y aislamiento y la dificultad para dar seguimiento a los tratamientos en el caso de lo que viven solos.
- Las personas sin techo: Constituyen un grupo social sin recursos económicos, hogar, ni apoyos sociales, con problemas de adicciones, aislamiento, marginación e invisibilidad. Son un colectivo con graves problemas de exclusión social.
- Los inmigrantes: Debido a las condiciones precarias ligadas al proceso migratorio y que afectan su salud.
- Los ancianos: Son otro grupo muy vulnerable por carecer de apoyo económico y social por vivir solos o aislados, presentar limitaciones físicas o carencias sociales y culturales.
- Los desempleados de larga duración: Debido a sus problemas sociales, económicos y personales, que los sitúa como grupos en riesgo de exclusión.
- Otros grupos vulnerables son: los farmacodependientes, los enfermos de VIH/sida, los que ejercen la prostitución, los alcohólicos y los ex convictos.

Los programas inclusivos llevados a cabo para reintegrar a la sociedad a los colectivos en situación de vulnerabilidad, no han sido suficientes para mejorar sus condiciones de vida, por lo que terminan ocupando trabajos mal remunerados y con pocas posibilidades de promoción debido a lo poco calificados que generalmente están y a la necesidad que los obliga a aceptar los empleos que les ofrecen (De-Lorenzo, 2004). Además, existe poco conocimiento por parte de las empresas que contratan personas con discapacidad con respecto a los incentivos fiscales para las empresas incluyentes y los que los conocen, por lo general no los utilizan al considerar más los costos que implica su contratación como cambios en la infraestructura, que los beneficios que puede proporcionar y que resulta en que su contratación se limite a buenas intenciones (Vite, 2012).

La igualdad no surge como consecuencia de una ley, ya que no es suficiente que la Constitución Mexicana en su artículo primero establezca igualdad para todos sus ciudadanos y prohíba todo tipo de discriminación, sino que debe ser efectivo ante las instituciones que los representan; en México, la igualdad entre los ciudadanos no se aplica de forma equitativa entre los diferentes grupos, entre ellos los que están en situación vulnerable, ya que existe un estado de excepción y este se refiere a que las leyes no se aplican totalmente sobre ellos, es decir que no se benefician de los derechos que por ley les corresponden, que beneficia a los grupos dominantes generando desigualdad (Durand, 2010).

El mercado laboral en México, está integrado en su mayoría por actividades económicas terciarias e informales, caracterizadas por bajos salarios, baja productividad y por carecer de protecciones sociales o con presencia mínima, por lo que el status de asalariado no exime de condiciones de precariedad laboral, lo que genera pobreza en amplios grupos sociales; en situaciones de precariedad laboral los programas de inserción se dificultan, y al no proteger contra la inseguridad generada por la propia economía del mercado, asimismo estos programas terminan generando una situación de vulnerabilidad permanente, al no tener capacidad para colocar a la mayoría de las personas en condición vulnerable en zonas de bienestar; además estos programas deben ser permanentes, ya que de lo contrario las alternativas restantes para los colectivos vulnerables son la economía informal que permite condiciones de vida precarias y la economía criminal con sus respectivas consecuencias para la sociedad (Vite, 2012).

Las Pequeñas y medianas empresas (PyMEs) en México fueron creadas con el propósito de acelerar el crecimiento económico, generar empleo y reducir la pobreza; asimismo representan el 78.5 % de los empleos generados en el país, lo que las hace pieza clave del desarrollo económico (OCDE, 2013b). Su

importancia en la sociedad radica en generar empleos fomentando con ello, la cohesión y estabilidad social al ser fuente de empleo para individuos escasamente calificados (Vives y col., 2005).

Para el INEGI, en el sector terciario de la economía no se producen bienes materiales, sino que se reciben los productos elaborados en el sector secundario para su venta; también ofrece la oportunidad de aprovechar algún recurso sin llegar a ser dueños de él, como es el caso de los servicios. Asimismo, el sector terciario incluye las comunicaciones y los transportes.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), ubica al sector terciario, como la principal área en donde se desarrollan simultáneamente situaciones de inclusión y exclusión laboral; por el lado de la inclusión, debido a la importancia de sus actividades a nivel social y productivo, que se favorece por factores como: la inversión menor que requiere su establecimiento, la importancia que dan a sus recursos humanos y la facilidad que dan a las PyMEs de participar en actividades de alto nivel productivo, lo que fomenta la demanda laboral del sector y lo hacen propicio para la inclusión laboral, además de ser el principal generador de empleo de calidad para mujeres; por el lado de la exclusión, al generar empleos de baja productividad y mal remunerados, debido a las bajas barreras de entrada de actividades como los servicios personales y el comercio, en donde también las mujeres ocupan un lugar importante (Weller, 2001).

El censo INEGI (2014), reveló que de los 29 642 421 personas empleadas en el país, el 49.5 % labora en el sector de servicios no financieros y el 24.3 % en actividades de comercio, asimismo de las 5 654 014 unidades económicas establecidas en el país 44.8 % se dedican a actividades comerciales y el 42.5 % a servicios no financieros. Además, al primer trimestre de 2016 el sector servicios dio empleo a 31 241 960 personas contra 6 427 384 del sector primario y 12 841 272 del sector secundario por lo que su importancia en la economía del país es evidente (INEGI, 2016).

La presente investigación tiene como objetivo identificar los grupos en situación vulnerable contratados por las PyMEs del sector terciario de la ciudad de Los Mochis, Sinaloa, así como conocer de qué manera realizan la inclusión laboral, las ventajas y los riesgos a los que se enfrentan.

METODOLOGÍA

A partir del problema formulado, la línea metodológica que se considera más pertinente es el enfoque cualitativo. Se ha seleccionado este enfoque metodológico debido a que se busca lo específico y local dentro de una realidad, donde el mundo se presenta como una realidad medible, cuantificable, donde la forma se impone al sentido (Aktouf, 1987).

Dentro de este marco metodológico, se señala que esta investigación tiene un nivel de estudio descriptivo-explicativo, teniendo como eje de análisis las experiencias de los empleadores de las PyMEs respecto a la inclusión, los grupos que contratan y las acciones inclusivas que realizan.

Se realizó entrevista semiestructurada dirigida a administradores y gerentes de 11 PyMes del sector terciario de la ciudad de Los Mochis, Sinaloa seleccionadas a conveniencia, de las cuales 5 corresponden a pequeñas empresas y 6 a medianas empresas, entre ellas; pastelerías, hoteles, restaurantes, cremerías, mayoristas, servicios de fumigaciones, educación, abarrotos especializados, entre otros.

El criterio utilizado para identificar a las PyMEs es el del Diario Oficial de la Federación (DOF, 2009), en donde se establece una estratificación para las Micro, pequeñas y medianas empresas teniendo en consideración el número de trabajadores y tomando en cuenta un criterio de ventas anuales, como se presenta en la *Cuadro 1*.

Cuadro 1. Estratificación de las PyMEs

Estratificación				
Tamaño	Sector	Rango de número de trabajadores	Rango de monto de ventas anuales (mdp)	Tope máximo combinado*
Micro	Todas	Hasta 10	Hasta \$ 4	4.6
Pequeña	Comercio	Desde 11 hasta 30	Desde \$ 4.01 hasta \$ 100	93
	Industria y Servicios	Desde 11 hasta 50	Desde \$ 4.01 hasta \$ 100	95
Mediana	Comercio	Desde 31 hasta 100	Desde \$ 100.01 hasta \$ 250	235
	Servicios	Desde 51 hasta 100		235
	Industria	Desde 51 hasta 250	Desde \$ 100.01 hasta \$ 250	250

*Tope Máximo Combinado = (Trabajadores) X 10% + (Ventas Anuales) X 90 %

Fuente: Diario Oficial de la Federación. 30/06/2009.

El tamaño de la empresa se determina a partir del puntaje obtenido conforme a la siguiente fórmula: Puntaje de la empresa = (Número de trabajadores) X 10 % + (Monto de Ventas Anuales) X 90 %, el cual debe ser igual o menor al Tope Máximo Combinado de su categoría (Diario Oficial de la Federación, 2009).

Los entrevistados fueron seleccionados a partir de que contestaron afirmativamente en una pregunta enviada previamente por correo electrónico, que consistía en investigar si en su empresa contrataban personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad. Se envió a 42 Pymes del sector terciario de la localidad, de las cuales 39 contestaron que sí contratan o han contratado personas de grupos vulnerables, a partir de estas 39 se seleccionaron a conveniencia 11 Pymes, las cuales fueron visitadas para realizar entrevistas in situ.

La entrevista se enfocó a identificar los siguientes datos:

1. Cantidad de personas pertenecientes a algún grupo en situación de vulnerabilidad que tiene trabajando actualmente.
2. Grupos vulnerables que se han contratado en la empresa.
3. Acciones internas para brindar condiciones de igualdad entre los empleados.
4. Ventajas que identifica al contratar personas de grupos en situación de vulnerabilidad.
5. Riesgos observados al contratar personas pertenecientes a grupos vulnerables.

La propuesta de interpretación se realizó integrando técnicas descritas por Grawitz (1990). Se inició con una estrategia de teoría básica, que se construye a partir de datos empíricos obtenidos en las entrevistas, a partir de una teorización inductiva. Un segundo momento se desarrolló a partir del establecimiento de las interacciones de la inclusión laboral en las pymes del sector terciario en la ciudad de Los Mochis, integrando la técnica de la observación. Este momento es clave en la comprensión de identificar cuáles

son los grupos vulnerables que mayormente contratan las PyMEs del sector terciario de la ciudad de los Mochis, Sinaloa, México, de qué manera realizan la inclusión laboral, sus posibles ventajas y riesgos.

A partir de los hechos obtenidos, se hizo necesaria una confrontación teórica, para determinar las respectivas conclusiones que la investigación arroje. Las investigadoras realizaron personalmente las entrevistas con la finalidad de obtener la mayor cantidad de datos descriptivos y concatenarlos con los significados y las interpretaciones de los hechos observados.

Para lograr la validez interna de la investigación, se siguieron las siguientes acciones según Laperrière (1997):

- *Considerar un posicionamiento particular (teórico, emotivo y social) del investigador y de los sujetos de estudio a lo largo de todo el proceso.* La base para la selección de los informantes es según las necesidades de información.
- *La confrontación del posicionamiento subjetivo del investigador y de los sujetos a un máximo de datos objetivos.* Se utilizaron diferentes técnicas de recolección de datos.
- *La consideración de la complejidad y de la relativa indeterminación de los fenómenos sociales.* Al respecto se ha diseñado una propuesta metodológica que parte del nivel teórico-conceptual, cruzando posteriormente al nivel empírico, pasando en un tercer momento al nivel conceptual empírico que consiste en una contrastación de la información con el modelo de análisis, para llegar a la última fase del nivel teórico, conceptual y empírico. Se puede observar como en la fase tres se establecen las conexiones conceptuales con el empírico con la finalidad de reconstruir lo objetivo antes de llegar a las conclusiones,
- *La confrontación sistemática de interpretaciones al conjunto de observaciones empíricas.* Se utilizarán varios métodos de recolección de datos, con base en una teoría sustantiva.

En lo que concierne a la validez externa, la cual se refiere al grado con que los resultados pueden aplicar a otras situaciones, aún no se ha podido especificar la transferencia de los resultados de esta investigación a otras situaciones similares.

RESULTADOS

La inclusión al campo laboral de personas en situación de vulnerabilidad, es clave para mejorar sus condiciones de vida y hacerlos partícipes en la sociedad fomentando con ello la cohesión social. En el caso de las 11 PyMEs estudiadas se pudieron identificar los siguientes resultados.

Grupos en situación de vulnerabilidad que mayormente son contratados

Los grupos vulnerables que contratan o han contratado son:

- Jefas de familia
- Adultos mayores
- Personas de escasos recursos y comunidades marginadas
- Estudiantes
- Grupos indígenas
- Preferencias sexuales diferentes

- Parcialmente discapacitados (en tratamiento por discapacidad intelectual, polio en la niñez y personas parcialmente discapacitadas con problemas de codo y cintura).
- Personas con ciertos grados de alcoholismo
- Rehabilitación por drogas
- Ex convictos

Esto significa que a pesar de los estímulos fiscales otorgados por el Gobierno federal a las empresas que contraten personas con discapacidad, estas no figuran entre los grupos en situación vulnerable más contratados, en el ámbito de PyMEs, además de que las empresas que mencionaron contratar a este colectivo tampoco aprovecha los incentivos fiscales y en los casos mencionados se trata de personas parcialmente discapacitadas, con las que no se requiere algún tipo de adecuación física a las instalaciones.

¿Cómo realizan la inclusión?

Las PyMEs del sector terciario de la ciudad de Los Mochis realizan la inclusión laboral a partir de diversas acciones inclusivas entre las que se encuentran:

Promociones y ascensos basados únicamente en desempeño: Una empresa con distintivo de ESR del CEMEFI mencionó tomar en cuenta aspectos como los valores, eficiencia, lealtad hacia la empresa, comportamiento, puntualidad y productividad y en base a eso tienen un tabulador y escalafón de sueldos en función de sus derechos y el desempeño, no solo por antigüedad.

- 1) Aplicación del mismo sueldo en el mismo puesto: Independientemente del sexo. Asimismo políticas de comisiones y bonos de aplicación general.
- 2) Trato igualitario: No importa estrato socioeconómico, no hay distinciones entre niveles de puesto, se trata que los empleados se sientan como en casa, se inculca mucho el trato de humildad a los nuevos directivos, todas las personas son iguales y merecen respeto.
- 3) Contrataciones basadas en perfil de puesto, independientemente del sexo.
- 4) Mantienen un clima laboral de orden y respeto.
- 5) Programas de apoyo a los colaboradores de aplicación general.
- 6) Programa permanente de comunicación: En donde los trabajadores pueden ejercer con toda libertad sus derechos de agrupación.
- 7) Filosofía que todos los trabajadores son colaboradores: Se toma en cuenta las opiniones y sugerencias como colaboradores, también tienen voz y voto y pueden presentar propuestas.
- 8) Oportunidad de continuar estudios para que puedan aspirar a mejores posiciones con aplicación general.

Convivencias Sociales.

- 9) Prácticas deportivas.

Es importante considerar que a pesar de no tener conocimiento formal sobre la inclusión, las PyMEs estudiadas si realizan prácticas inclusivas, como las señaladas previamente, a excepción de dos medianas empresas que tienen conocimiento sobre la responsabilidad social empresarial, en las cuales se identifican prácticas de igualdad de oportunidades tanto al momento de la contratación como al momento de aspirar a mejores posiciones, de igual manera conceden un trato y sueldo igualitario entre hombres y mujeres, tienen programas de incentivos y de apoyo a los trabajadores con aplicación general y consideran las convivencias sociales y prácticas deportivas como factores clave de conciliación entre la vida personal y laboral.

Ventajas identificadas al contratar personas de grupos en situación de vulnerabilidad

Entre las ventajas que los empleadores de las PyMEs del sector terciario identifican al contratar a personas en situación vulnerable se menciona que: son comprometidos, responsables, adaptables, agradecidos, leales, tienen buena actitud y cuidan su trabajo. Al tener más necesidad de trabajar hacen lo posible por estar bien en el trabajo, tienen deseos de superarse ya que su condición los ha hecho desarrollar esa actitud, le dan un valor agregado a su trabajo.

Se resaltan los casos específicos de las jefas de familia en que solo se tienen ellas mismas para salir adelante y los adultos mayores por sentirse útiles lo que los hace ser más disciplinados y que no se ausenten del trabajo; situación que las PyMEs consideran como favorecedoras hacia el trabajo.

Otra de las ventajas es que consideran que la imagen de la empresa se ve favorecida, asimismo el hecho de contratar personas en situación de vulnerabilidad deja una satisfacción hacia el interior de la empresa y que el hecho de estar en condición de vulnerabilidad no representa desventaja alguna.

Esto significa que la misma condición de vulnerabilidad y dificultad para encontrar un empleo, condiciona a estos colectivos a realizar mejor su trabajo y a crear en ellos deseos de superación, situación que es bien acogida por las PyMEs, al encontrar en ellos elementos responsables y leales, lo que a la vez disminuye su rotación de personal.

Riesgos identificados al contratar personas pertenecientes a grupos vulnerables

Los empleadores de las PyMEs mencionaron:

- Permisos: En caso de jefas de familia, si se enferman los hijos no cuentan con el servicio de guardería y tienen que ausentarse del trabajo; asimismo para atender asuntos escolares.
- Daños a su integridad física: En discapacitados y en adultos mayores ponerlos a realizar esfuerzos extra o algún tipo de trabajo que no pudiera desempeñar y sufrir alguna lesión.
- Enfermedades: En el caso de adultos mayores.
- Vicios: Su condición de vulnerabilidad los hace propensos.
- Violencia intrafamiliar.
- Enfermedades gastrointestinales: Como consecuencia del área vulnerable en la que viven.
- Inestabilidad: Dada su situación de vulnerabilidad hay descontrol o problemas que los obliga a estar en un lado u otro.
- Chismes y rumores: En el caso de preferencias sexuales diferentes.
- Desconfianza: En el caso de ex convictos debido a que tiene ciertas tendencias.
- Rechazo por parte de los clientes: Se observó en otros negocios que si no hay empatía de los clientes con los trabajadores estos evitan acudir ir a esos negocios independientemente que no afecte la relación comercial, atendiendo a motivos discriminatorios.

Dos de las PyMEs encuestadas respondieron que no observaban riesgos, al contratar personas en situación vulnerable. Asimismo se mencionó el riesgo de que no haya cubierto con las expectativas del puesto y que ese es un riesgo latente independiente a su condición, ya que ni con exámenes psicométricos, ni con el mejor sistema de reclutamiento se garantiza que la persona sea viable para el puesto.

Los resultados obtenidos indican que los principales riesgos observados al contratar a personas en situación de vulnerabilidad, son los permisos en el caso de las jefas de familia y el riesgo de que puedan dañar su integridad física, al realizar ciertas actividades en el caso de adultos mayores, lo que coincide con los resultados de los grupos en situación vulnerable que más contratan.

Con base en la investigación realizada, la participación que tiene la inclusión laboral dentro de las pymes del sector terciario en la ciudad de Los Mochis, se puede apreciar en la siguiente *Cuadro 2*.

Cuadro 2. La inclusión laboral en las PyMEs del sector terciario en Los Mochis

Variable	Resultados que mayormente se presentaron
Grupos vulnerables más contratados	Jefas de familia Adultos mayores Personas de escasos recursos y comunidades marginadas Estudiantes Grupos indígenas
Acciones para la igualdad	Promociones y ascensos basados únicamente en desempeño. Aplicación del mismo sueldo en el mismo puesto. Trato igualitario.No importa estrato socioeconómico. Contrataciones basadas en perfil de puesto, independientemente del sexo. Mantienen un clima laboral de orden y respeto.
Ventajas de contratar grupos vulnerables	Las personas pertenecientes a grupos vulnerables son comprometidos, responsables, adaptables, agradecidos, leales, tienen buena actitud y cuidan su trabajo.
Riesgos de contratar grupos vulnerables	Permisos. Daños a su integridad física. Enfermedades. Vicios. Violencia intrafamiliar. Inestabilidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos reflejan la importancia de las PyMEs en la sociedad como plataforma para ejercer la inclusión laboral de grupos en situación de vulnerabilidad entre los cuales destaca la contratación de jefas de familia y adultos mayores, esto se refuerza con lo que Lupica (2012), menciona sobre la importancia de favorecer la inclusión de las mujeres solas en trabajos de calidad, con protecciones sociales y con posibilidad de mayores ingresos, dado que muchas de estas mujeres toman este rol atendiendo a las circunstancias sin tener muchas veces experiencia laboral previa lo que dificulta su ingreso y desarrollo en el campo laboral.

Se observan limitaciones entre las acciones internas que realizan las PyMEs para brindar condiciones de igualdad entre los empleados, ya que si bien contratan personas en situación de vulnerabilidad, ya una vez dentro de la empresa no se aplican de manera rigurosa, ni extensa las prácticas inclusivas. Las acciones internas para mantener condiciones de igualdad con más menciones fueron: Promociones y ascensos basados únicamente en desempeño, aplicación del mismo sueldo en el mismo puesto, trato igualitario y contrataciones basadas en perfil de puesto, independientemente del sexo. Lo anterior debido a las

características propias de las PyMEs, especialmente a sus escasos recursos, su administración que la mayoría de las veces es empírica y el desconocimiento sobre prácticas inclusivas que resulta en que no se les pueda exigir el amplio cumplimiento que a las grandes empresas. Asimismo entre las prácticas inclusivas que realizan, se observa que muchas de ellas no implican un costo importante y solo requieren del compromiso y la voluntad de quienes las dirigen para llevarlas a cabo. En opinión de Vives y Peinado-Vara (2011), las PyMEs deben tener políticas de no discriminación y mencionan que la no discriminación hacia las mujeres en edad de tener hijos puede aumentar la lealtad y producir beneficios en el largo plazo, asimismo sugieren la necesidad de hacer discriminación positiva y otorgar oportunidades de empleo a los grupos menos favorecidos, como estrategia de apoyo a la comunidad. Así también Barrera y col. (2012), sugieren entre las políticas para mejorar el clima laboral la diversidad e igualdad de oportunidades.

Entre los grupos en situación de vulnerabilidad que contratan, las personas discapacitadas no figuran entre los más comunes y en los casos mencionados se refería a una discapacidad parcial. Este escenario pone de manifiesto, la poca capacidad que tienen las PyMEs para brindar las condiciones para que este último grupo se desenvuelva, debido a los costos que implicaría su contratación, así como también a que personas de este colectivo no se presentaban ante la oportunidad de vacantes. Patiño (2016), refiere que la discapacidad es considerada una de las limitantes para la contratación de personas en las empresas, al considerar erróneamente que su contratación afectará el rendimiento y productividad de las organizaciones.

Entre los grupos que contratan se mencionó a las personas con preferencias sexuales diferentes lo que concuerda con Moreno y col. (2015), respecto a que la discriminación hacia la comunidad LGBTI (Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transexuales e Intersexuales), en el ámbito laboral no es tan evidente como en otros sectores.

En relación a los enfoques de inclusión laboral de los grupos vulnerables, desde la perspectiva teórica se señala a la ética como la base de la acción inclusiva, aunque en los resultados obtenidos los empleadores identificaron de manera contundente como ventaja de contratar a personas de grupos en situación de vulnerabilidad, el valor agregado que estos dan a su trabajo por lo que se percibe la inclusión con un fin utilitarista al buscar obtener una rentabilidad económica a partir del trabajo realizado. El valor agregado que estos grupos dan a su trabajo es resultado de su condición vulnerable, así como por el agradecimiento a la oportunidad de empleo. Lo que coincide con Patiño (2016), que en el caso de las personas con discapacidad al obtener un empleo, son las que más se empeñan en corresponder a la oportunidad que se les brinda buscando ser aceptados, asimismo para Pérez y col. (2017), cuya investigación en empresas incluyentes arroja que en cuanto a productividad las personas con discapacidad poseen muchas habilidades y competencias para competir en el campo laboral por lo que es una razón para contratarlos. Entre las ventajas de contratar personas en situación de vulnerabilidad también se menciona la lealtad para lo que Pérez y col. (2017), mencionan entre las ventajas de las empresas incluyentes el disminuir la rotación de personal. Asimismo un estudio llevado a cabo en el 2012 por la empresa estadounidense Walgreens, arroja que la tasa de rotación del personal con discapacidad fue un 48 % menor con relación a los demás empleados (E.B. School citado en Lopez y Guerra, 2015). Entre las ventajas los entrevistados también mencionaron que se ve favorecida la imagen de la empresa y la satisfacción que esta práctica genera al interior de la empresa por el solo hecho de dar oportunidad de trabajo a colectivos vulnerables, lo que refuerza lo que Cinalli (2014), opina respecto a que las personas con discapacidad mejoran la cultura empresarial al incentivar y poder servir de ejemplo al resto del personal en la realización de su trabajo; asimismo advierte la posibilidad de que podrían reanimar el espíritu de superación y cooperación con el resto de los compañeros, ayudar a mejorar su actuación y fortalecer la tolerancia y la igualdad. Por su parte López y Guerra (2015), mencionan que en un ambiente incluyente, las personas aprecian las

oportunidades que le ofrece la empresa y trabajan de manera más compartida, lo que genera un sentimiento de pertenencia y compromiso con la organización, creando un ambiente de respeto y tolerancia, motivante para cualquier organización.

Cabe destacar que entre las ventajas, en ninguna ocasión se mencionó los beneficios fiscales otorgados por el gobierno para las empresas que contratan a ciertos grupos, esto comprueba lo que Vite (2012), señala respecto a que los empleadores por lo general desconocen su existencia y aunque algunos los conozcan, no los utilizan debido a que consideran más las desventajas que los beneficios o se les dificulta hacerlos efectivos.

Con respecto a los riesgos observados al contratar a personas pertenecientes a grupos vulnerables independientemente a los mencionados como: permisos, daños la integridad física en caso de personas con discapacidad y adultos mayores, enfermedades y vicios, entre otros algunos empleadores mencionaron que no observaban riesgos, por lo que el riesgo no necesariamente es inherente a la condición de vulnerable.

Es importante señalar, la necesidad de promover la participación de las PyMEs en la agenda de los organismos que promueven la inclusión en el país, asimismo exteriorizar su ejercicio de manera de que tanto los empleadores, como las futuras generaciones de profesionistas, tengan presentes a los grupos vulnerables y los incluyan en sus actividades laborales de manera habitual.

CONCLUSIONES

Las PyMEs del sector terciario de Los Mochis, Sinaloa, presentaron inclusión laboral de grupos vulnerables, realizando acciones como promociones igualitarias, programas de apoyo, oportunidades de desarrollo, entre otras, con lo que se observa que existe un punto de apoyo importante para el ejercicio de la inclusión. Asimismo, que dentro de los grupos contratados predominan las jefas de familia, adultos mayores, personas de escasos recursos y comunidades marginadas y con mínimas menciones las personas con discapacidad. Los empleadores de las PyMEs identificaron como ventajas de contratar a personas de grupos en situación de vulnerabilidad su compromiso, responsabilidad, agradecimiento y valor agregado que le dan a su trabajo e identificaron como riesgos de su contratación los permisos, danos a su integridad física y enfermedades. Se propone como línea de investigación subsecuente el estudio de prácticas para mejorar el tránsito hacia una sociedad inclusiva, tanto en el ámbito empresarial como en el educativo que conlleve a crear una conciencia ética en la forma de hacer negocios.

LITERATURA CITADA

- Aktouf, Omar (1987). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*. Canada, Presses de l'Université de Québec y de l'École des Hautes Études Commerciales de Montréal.
- Agost, M. y Martín, L. (2012). Acercamiento al papel de los procesos de exclusión social y su relación con la salud. *Revista Cubana de Salud Pública*. 38(1): 126-140.
- Barrena, M. J., López, F. M. y Romero, F. P. (2012). El valor interno de la RSC: Implicaciones en la gestión de RRHH y el clima laboral de la empresa. *Dirigir personas*. (13): 28-32.
- Cinalli, A. (2014). La inserción laboral de jóvenes profesionales en el marco de la responsabilidad social empresarial y los indicadores no financieros en la gestión sostenible. En Universidad Católica

- Argentina (Ed.), *Anuario de la facultad de ciencias económicas del Rosario*. [En línea]. Disponible en:
<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgibin/library.cgi?a=d&c=Revistas&d=insercion-laboral-jovenes-profesionales>. Fecha de consulta: 21 de septiembre de 2017.
- Cortina, A. (2005). "Ética de la empresa, no solo responsabilidad social", en *El país*. 20 de Agosto de 2005. [En línea]. Disponible en:
https://elpais.com/diario/2005/08/20/opinion/1124488806_850215.html. Fecha de consulta: 15 de mayo de 2016.
- De-Castro, M. (2005). La Responsabilidad Social de las empresas, o un nuevo concepto de empresa. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. (53): 29-51.
- De-Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista de ministerio del trabajo y asuntos sociales*. (50): 73-90.
- DOF, Diario Oficial de la Federación (2009). "Acuerdo por el que se establece la estratificación de las micro, pequeñas y medianas empresas", Obtenido de Diario Oficial de la Federación. [En línea]. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5096849&fecha=30/06/2009. Fecha de consulta: 12 de mayo de 2014.
- Durand, V. (2010). *Desigualdad social y ciudadanía precaria: ¿Estado de excepción permanente?*. México, D.F.: siglo veintiuno editores. 309 Pp.
- Egido, I., Cerrillo, R. y Camina, A. (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual, mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. *Revista española de orientación y psicopedagogía*. 20(2): 135-146.
- ENADIS, Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (2010). Encuesta Nacional sobre discriminación 2010 resultados generales. [En línea]. Disponible en:
<http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>. Fecha de consulta: 13 de mayo de 2016.
- Escarbajal, A. e Izquierdo, T. (2013). Percepciones psicosociales de la exclusión que determinan la inclusión sociolaboral. *Revista de ciencias sociales*. 19(1): 13-21.
- Grawitz, Madeleine (1990). *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, Paris
- Ibarretxe, J. (2014). Inversion en inclusion social. *Lan Harremanak Revista de relaciones laborales*. (29): 245-254.
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (2010). Principales resultados del censo de población y vivienda 2010. Obtenido de INEGI. [En línea]. Disponible en:
http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/princi_result/cpv2010_principales_resultadosl.pdf. Fecha de consulta: 04 de febrero de 2016.
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (2014). Censos económicos 2014 resultados definitivos. [En línea]. Disponible en:
<http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/ce/ce2014/>. Fecha de consulta: 27 de junio de 2016.
- INEGI, Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (2016). Ocupación y empleo al primer trimestre de 2016. [En línea]. Disponible en:
http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2016/enoe_ie/enoe_ie2016_05.pdf. Fecha de consulta: 27 de junio de 2016.
- Kliksberg, B. (2004). Más ética, más desarrollo. Texas, USA: Temas grupo editorial. 225 Pp.
- Laperrière, A. (1997). Les critères de scientificité des méthodes qualitatives. En Poupart et al. (Coords.), *La recherche qualitative: Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Gaëtan Morin, pp. 365-389

- López, M. and Guerra, P. (2015). La inclusión laboral mediante equipos de trabajo a distancia. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*. 10(1): 172-191.
- Lupica, K. (2012). Madres solas en Argentina. Dilemas y recursos para hacer frente al trabajo remunerado y al cuidado de los hijos. *Revista del Hospital Materno Infantil Ramón Sardá*. 31(1): 13-17.
- Moreno, N., Rincon, J. y Villalobos, G. (2015). Hacia un territorio libre de discriminación laboral por razones de orientación sexual en Villavicencio (Colombia). *Revista Iter Ad Veritatem*. 13(1): 13-32.
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2013a). Desempeño de las pequeñas y medianas empresas y el emprendimiento en México. En OECD Publishing (Ed.), Temas y políticas clave sobre PYMEs y emprendimiento en México. [En línea]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204591-7-es>. Fecha de consulta: 25 de abril de 2017.
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2013b). Resumen ejecutivo. En OECD publishing (Ed.), Temas y políticas clave sobre PYMEs y emprendimiento en México. [En línea]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264204591-5-es>. Fecha de consulta: 25 de abril de 2017.
- Patiño, L. A. (2016). La responsabilidad social empresarial y la inclusión en el sector hotelero de Barranquilla, en Revista Caribeña de Ciencias Sociales. [En línea]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/caribe/2016/01/hoteles.html>. Fecha de consulta: 06 de septiembre de 2017.
- Perona, N., Crucella, C., Rocchi, G. y Robin, S. (2000). Vulnerabilidad y exclusión social. Una propuesta metodológica para el estudio de las condiciones de vida de los hogares. [En línea]. Disponible en: <http://www.ubiobio.cl/cps/ponencia/doc/p15.4.htm>. Fecha de consulta: 09 de mayo de 2016.
- Pérez, S., Magaña, D. y Aquino, S. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Polyphonia Revista de educación inclusiva*. 1(1): 46-70.
- Vives, A. Corral, A., and Isusi, I. (2005). Responsabilidad Social de la Empresa en las PyMEs de Latinoamérica. Washington DC: BID. 186 Pp.
- Vives, A. y Peinado-Vara, E. (2011). La responsabilidad social de la empresa en America Latina. Publicación de Banco Interamericano de Desarrollo. [En línea]. Disponible en: <http://200.38.34.3/documentos/bid/36193698.pdf>. Fecha de consulta: 02 de octubre de 2017.
- Vite, M. (2012). La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. *Polis*. 8(2): 153-173.
- Weller, J. (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: La expansión del empleo en el sector terciario*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. 105 Pp.
- Weller, J. (2009). *El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. 123 Pp.

SÍNTESIS CURRICULAR

Virginia López Nevárez

Licenciada en Informática. Maestra y Doctora en Estudios Organizacionales. Profesora Investigadora de Tiempo Completo de la Universidad Autónoma de Occidente. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel C. Editora de los libros de divulgación de la ciencia de la RED Nacional de Actividades Juveniles en Ciencia y Tecnología. vicky-academico@hotmail.com

Zayda Carolina García Ruelas

Licenciada en Contaduría. Maestra en Administración por la Universidad Autónoma de Occidente. carol9_2112@hotmail.com