



COACHING MEJORAMIENTO CONTINUO E INCLUSIÓN

VERONICA RANGEL MEDINA¹, Verónica Esmeralda Hernández Medrano², Tania Jackeline Ibarra Aquino³, Andrea Melissa Villanueva de Hoyos² y Juan Armando González Ortíz²

1 Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de la Región Carbónfera , 2 Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de la Región Carbonífera , 3 Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de la Región Carbonífera.
9822@rcarbonifera.tecnm.mx

El presente estudio pretende dar a conocer una visualización sencilla acerca del coaching y la inclusión laboral, mediante nuevas formas de interacción entre personas de una manera inclusiva. Es indispensable que las personas con capacidades diferentes sean conscientes de las diferentes acciones realizadas para lograr la equidad e igualdad laboral, puesto que legalmente deben ser partícipes de la sociedad y economía del país y no ser excluidas del campo laboral. El Coaching al ser un nuevo modelo de desarrollo profesional acelera el avance hacia los objetivos fijados, al modificar la cultura corporativa y proporcionarle un enfoque diferente, con una mayor consciencia de las posibilidades de elección de personal, destacando la potencialidad de personas con capacidades diferentes para la realización de diversas actividades laborales. Resulta de gran importancia valorar la inclusión laboral en este grupo de atención prioritaria, pues se lograría incrementar su autonomía funcional y su participación en la sociedad. En tal sentido se analizaron conceptos relacionados de manera que se logre una mayor comprensión en las acciones que garanticen este derecho. En cuanto a la problemática planteada a nivel mundial, hay muchas personas con discapacidad y hoy en día están más involucradas en la sociedad. Sin embargo, no existe un avance en la aceptación en el mundo laboral ya aun hay obstáculos para poder ingresar y trabajar. La metodología de este estudio es de tipo básica. Se realizó en forma de muestreo al azar, recabando información mediante una encuesta a través de una serie de preguntas, con la finalidad de conocer la opinión y en base a las respuestas obtenidas generar datos estadísticos que provean de una visión referente al tema. Como resultados se puede revelar la opinión de la muestra encuestada es que en cualquier establecimiento o escuela que incluye en su plantilla laboral a personas con discapacidad resulta ganadora ya que son personas con las posibilidades de realizar un trabajo digno, manifestaron además estar de acuerdo que estas organizaciones fomenten la el desarrollo de potencialidades a través del Coaching, ya que no existe impedimento de que pueden tener un lugar en una organización. Otro resultado de la encuesta destacado es que están de acuerdo en que en las empresas se opte por aceptar a personas con discapacidades o con cualquier tipo de preferencia religiosa, política o sexual y también se lleve a cabo el coaching en ellas para el desarrollo de sus competencias y habilidades. Por lo que se concluye que las empresas deben proporcionar trabajo sin importar la condición física, raza, creencia o condición, implementar una cultura antidiscriminación ya que estas personas pueden desempeñar un trabajo de calidad y desarrollarse de manera adecuada en el ámbito laboral, logrando contribuir con ello al desarrollo económico del país. Otro aspecto importante la mejora en el estado emocional de personas con discapacidad, ya que al ser útiles, productivas y autosuficientes adquieren un mejor nivel de vida. Alfaro. (2013). Dilts, R. (2004). Federation, I. C. (2011). Gallwey, T. (1974). Jurgen. (2001). Mexico, O. m. (2011). OIT. (2002). XXIII, f. j. (28 de 12 de 2020). Ventajas de la contratación de trabajadores con discapacidad . Obtenido de Ventajas de la contratación de trabajadores con discapacidad : <https://blog.fundacionjuanxxiii.org/ventajas-de-la-contratacion-de-trabajadores-con-discapacidad>