

UNIVERSIDAD DE SONORA
División de Ciencias Sociales
Posgrado Integral en Ciencias Sociales



Perspectivas de la inclusión laboral para poblaciones vulnerables. Marco de la exclusión social para personas con discapacidad: un estudio en la ciudad de Hermosillo, Sonora

TESIS

Para obtener el grado de Maestra en Ciencias Sociales

Presenta:

Graciela Isabel Tirado Gómez

Directora:

Dra. Blanca A. Valenzuela

Co-Directora:

Dra. Manuela Guillén Lúgigo

Lector - Asesor:

Dr. Jesús Ángel Enríquez Acosta

Dr. Joel Enrique Espejel Blanco

Agosto de 2018

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

DEDICATORIA:

Para todas aquellas personas que día a día luchan por la inclusión

A mis queridas abuela Gloria Franco de Gómez M. y tía Beatriz Gómez Franco

AGRADECIMIENTOS

Gracias a la Universidad de Sonora y el Posgrado Integral en Ciencias Sociales por brindarme la oportunidad de continuar mi desarrollo personal y profesional.

Gracias al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por apoyar mi proyecto de investigación y desarrollo académico.

A la Dra. Blanca Valenzuela, por haber sido la primera en creer en mi proyecto de investigación y haber sido una directora de tesis excepcional.

A la Dra. Manuela Guillén Lúgigo y al Dr. Jesús Enríquez Acosta, por su admirable y contagiosa pasión por la investigación y dedicación a sus alumnos.

Al Dr. Antonio Medina y a la Dra. María Luz Cacheiro, por haber sido extraordinarios anfitriones, maestros y apoyo durante mi estancia de investigación en Madrid.

A mi familia, gracias por ser el principal y más importante soporte en mi vida.

Gracias a quienes me han acompañado a lo largo de este proceso y han convertido días malos en aprendizaje, experiencia y felicidad.

ÍNDICE

RESUMEN

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Introducción	16
1.2. Antecedentes	20
1.3. Planteamiento del problema.....	22
1.4. Objetivos de la investigación	26
1.5. Preguntas de investigación.....	26
1.6. Hipótesis de investigación	26
1.7. Justificación	26
1.8. Delimitación del estudio	28
1.9. Limitaciones del estudio	29

CAPITULO II. MARCO CONTEXTUAL

2.1. Políticas Inclusivas y Organismos Internacionales.....	30
2.2. Políticas Inclusivas en México.....	30
2.2.1. Artículos 1º, 5º y 123º de la Constitución Política	31
2.2.2. Ley Federal del Trabajo	32
2.2.3. Ley de Adquisiciones, Arrendamiento y Servicios del Sector Público	32
2.2.4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación	33

2.2.5. Ley General de Personas con Discapacidad	33
2.2.6. Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006	34
2.2.7. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	34
2.2.8. Ley del Impuesto sobre la Renta.....	35
2.2.9. Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad	36
2.3. Políticas inclusivas en Sonora.....	36
2.3.1. Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad.....	36
2.4. Datos estadísticos de personas con discapacidad en México.....	37
2.5. Datos estadísticos de personas con discapacidad en Sonora	39
2.6. Empresas socialmente responsables	39

CAPITULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Marco Conceptual.....	41
3.1.1. Inclusión y exclusión social de personas con discapacidad.....	41
3.1.2. Jóvenes con discapacidad	44
3.1.3. Discapacidad intelectual	46
3.1.4. Discapacidad auditiva	49
3.1.5. Discapacidad de lenguaje.....	50
3.1.6. Discapacidad visual	50

3.1.7. Discapacidad mental	51
3.1.8. Discapacidad motriz.....	52
3.2. Enfoque Interdisciplinario de la Inclusión Laboral	53
3.2.1. Aproximación Interdisciplinar	53
3.2.2. Aportes Teóricos.....	55
3.2.3. Sociología	58
3.2.3.1. Modelo Social de la Discapacidad.....	58
3.2.3.2. Modelo de Estigma	59
3.2.4. Derecho	60
3.2.4.1. Sistema de Inclusión Social	60
3.2.5. Educación.....	61
3.2.5.1. Modelo Pedagógico para el Desarrollo de Competencias en Educación Superior.	61
3.2.6. Economía del Desarrollo.....	62
3.2.6.1. La Teoría de las Capacidades	62
3.2.7. Psicología	63
3.2.7.1. Modelo Ecológico de Bronfenbrenner.....	63
3.3. Marco Empírico	64
3.4. Modelo para la investigación	67

CAPITULO IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3. Diseño de investigación.	70
4.4. Descripción de participantes, tipos de muestreo y criterios de inclusión y exclusión	71
4.5. Instrumentos y materiales.	73
4.5.1. Fase cuantitativa: Cuestionario	73
4.5.2. Fase cualitativa: Entrevista semi-estructurada.....	73
4.6. Procedimiento y análisis de los datos.	73

CAPITULO V. RESULTADOS

5.1. Resultados cuantitativos.....	74
5.1.1. Empresas inclusivas.	74
5.1.2. Empresas no inclusivas.	95
5.2. Resultados cualitativos.....	103
5.2.1. Empresas no inclusivas.	103
5.2.1.1. Patrones de significado en las narrativas.	130
5.2.1.2. Interpretación de los significados emergentes de las narrativas.	133
5.2.2. Cuidadores.	135
5.2.2.1. Patrones de significado en las narrativas.	145
5.2.2.2. Interpretación de los significados emergentes en las narrativas.	146

5.3. Discusión de los resultados.....	147
---------------------------------------	-----

CAPITULO VI. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones.....	155
------------------------	-----

Referencias bibliográficas.	160
--	-----

Anexos

Anexo 1.- Cuestionario para empresas inclusivas	174
---	-----

Anexo 2.-. Cuestionario para empresas no inclusivas	177
---	-----

Anexo 3.-. Guía de preguntas de entrevista	180
--	-----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Teorías sobre responsabilidad social	39
---	----

Tabla 2. Aportaciones de núcleos teóricos disciplinares al modelo inclusivo.....	57
--	----

Tabla 3. Dimensiones de calidad de vida y ejemplos de apoyos individualizados.....	68
--	----

Tabla 4. Contrataciones de personas con discapacidad	76
--	----

Tabla 5. Lista de empresas y empleados contratados.	76
--	----

Tabla 6. Diferencias en capacitación.....	79
---	----

Tabla 7. Habilidades adicionales.	80
--	----

Tabla 8. Requisitos sobre escolaridad.....	81
--	----

	10
Tabla 9. Experiencias de empleadores.....	83
Tabla 10. Relación entre empleados	84
Tabla 11. Apoyo hacia compañeros con discapacidad	85
Tabla 12. Apoyo entre el personal	85
Tabla 13. Reacción del personal	86
Tabla 14. Conflictos entre empleados.....	87
Tabla 15. Interés en cursos de sensibilización	88
Tabla 16. Otros beneficios	90
Tabla 17. Necesidad de políticas públicas y programas pro-inclusión.....	92
Tabla 18. ¿Por qué deben existir programas de apoyo?.....	93
Tabla 19. Programas conocidos.....	94
Tabla 20. Giro de empresas no inclusivas.....	96
Tabla 21. Empresas no inclusivas y número de empleados.....	97
Tabla 22. Triangulación de resultados.....	150

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Social de la Discapacidad	59
Figura 2. Modelo de Estigma.....	60
Figura 3. Modelo del Sistema de Inclusión Social	61

Figura 4. Modelo Pedagógico para el Desarrollo de Competencias en Educación Superior	62
Figura 5. Modelo de la Teoría de las capacidades	63
Figura 6. Modelo Ecológico de Bronfenbrenner	64
Figura 7. Modelo de clave de integración de la inclusión laboral en discapacidad	68
Figura 8. Sexo de los participantes	74
Figura 9. Escolaridad de los participantes	74
Figura 10. Antigüedad de empleo	75
Figura 11. Edades de los participantes.....	75
Figura 12. Puestos de los participantes	75
Figura 13. Giro de las empresas.....	75
Figura 14. Tipo de discapacidad	77
Figura 15. Departamento donde labora/laboraba.....	78
Figura 16. Diferencias en proceso de capacitación.....	78
Figura 17. Áreas o habilidades en que deben desarrollar las PcD	80
Figura 18. Escolaridad para personas con discapacidad	81
Figura 19. Aspectos adicionales para contratación.....	82
Figura 20. Experiencia con la contratación de PcD	83
Figura 21. Relación entre los empleados	84
Figura 22. Reacción del personal ante la llegada de PcD	86

Figura 23. Conflictos entre empleados	87
Figura 24. Necesidad de cursos de sensibilización	88
Figura 25. Posición de la empresa al ser inclusiva	89
Figura 26. Obtención de beneficios por ser inclusivos	90
Figura 27. Beneficios adicionales por ser inclusivos.....	91
Figura 28. Valoración de la empresa como inclusiva	91
Figura 29. Objetivo con política inclusiva.....	92
Figura 30. Conocimiento de política pública inclusiva	94
Figura 31. Sugerencias para mejorar los programas que existen.....	95
Figura 32. Sexo de los participantes	96
Figura 33. Escolaridad	96
Figura 34. Contratación de personas con discapacidad	99
Figura 35. Tipos de discapacidad.....	99
Figura 36. Áreas y habilidades.....	99
Figura 37. Beneficios obtenidos	100
Figura 38. Interés en contratación inclusiva	100
Figura 39. Diferencias en capacitación.....	100
Figura 40. Escolaridad	100
Figura 41. Interacciones en el área de trabajo.....	101
Figura 42. Apoyo y conflictos entre empleados	102

Figura 43. Cursos de sensibilización	102
Figura 44. Deseabilidad de política pública.....	102
Figura 45. Conocimiento de política pública.....	102
Figura 46. Razones de no contratación	103
Figura 47. Esquema categorial del tópico experiencia en contratación de PcD	108
Figura 48. Esquema categorial del tópico interés en contratar PcD	111
Figura 49. Esquema categorial del tópico diferencias en capacitación	112
Figura 50. Esquema categorial del tópico escolaridad.....	114
Figura 51. Esquema categorial del tópico aspectos adicionales para contratación.....	115
Figura 52. Esquema categorial del tópico apoyo del personal.....	117
Figura 53. Esquema categorial del tópico reacción del personal ante PcD	119
Figura 54. Esquema categorial del tópico conflictos entre los empleados	121
Figura 55. Esquema categorial del tópico cursos de sensibilización	123
Figura 56. Esquema categorial del tópico valoración sobre la oportunidad de empleo .	125
Figura 57. Esquema categorial del tópico utilidad de políticas públicas	126
Figura 58. Esquema categorial del tópico cómo mejorar los programas que existen.....	128
Figura 59. Esquema categorial del tópico posicionamiento como empresa inclusiva....	129
Figura 60. Esquema categorial del tópico obtención de beneficios por ser empresa inclusiva	130
Figura 61. Esquema de patrones de significado de empleadores.....	133

Figura 62. Esquema de significados emergentes de empleadores	134
Figura 63. Esquema categorial del t3pico capacitaci3n.....	136
Figura 64. Esquema categorial del t3pico experiencia laboral	137
Figura 65. Esquema categorial del t3pico requisitos para empleo.....	137
Figura 66. Esquema categorial del t3pico motivaci3n para desarrollar competencias o habilidades	138
Figura 67. Esquema categorial del t3pico gustos o aptitudes para el 3mbito laboral	139
Figura 68. Esquema categorial del t3pico conocimiento de pol3tica p3blica	139
Figura 69. Esquema categorial del t3pico perspectiva sobre una sociedad inclusiva.....	140
Figura 70. Esquema categorial del t3pico problemas por exclusi3n	141
Figura 71. Esquema categorial del t3pico dificultades de encontrar un empleo	142
Figura 72. Esquema categorial del t3pico necesidades para la inclusi3n	143
Figura 73. Esquema categorial del t3pico c3mo mejorar	144
Figura 74. Patrones de significado de cuidadoras.....	146
Figura 75. Esquema de significados emergentes de las cuidadoras.....	147
Figura 76. Esquema de triangulaci3n de resultados.....	153

RESUMEN

Actualmente en México existen diversas políticas públicas y programas que tienen como fin lograr la inclusión social y laboral, y a su vez, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad. A pesar de esto, continúan presentándose problemas de aceptación e inclusión que atentan contra sus derechos, provocando que se encuentren en estado de vulnerabilidad. Es por esto que, se tuvo como objetivo presentar una aproximación a la inclusión laboral de personas con discapacidad en la ciudad de Hermosillo, Sonora. Para identificar las razones por las que pueden ser excluidos en el ámbito laboral, y mediante una investigación de tipo mixto, presentar las perspectivas que tienen los empleadores de diversas empresas, tanto inclusivas como generales, para conocer las razones por las que contratan o no a un aspirante con discapacidad; y a su vez, conocer la perspectiva de los cuidadores de jóvenes entre 18 y 35 años de edad, con discapacidad, acerca del por qué consideran que pueden ser excluidos en el ambiente laboral. Los resultados obtenidos, exponen que no existe suficiente información sobre las políticas públicas y programas dedicados a la inclusión en el ámbito laboral, y se considera importante que exista difusión de los mismos, para crear una cultura inclusiva.

Palabras clave: inclusión laboral, discapacidad, empleadores, cuidadores

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Introducción

La presente investigación pretende indagar en la inclusión laboral de personas con discapacidad, el cual es considerado como grupo vulnerable debido a que enfrentan problemas de aceptación, maltrato y total dependencia de la familia, a su vez, deben buscar acomodarse en sociedad, misma que los discrimina y margina. Entendemos como grupo vulnerable, aquel conjunto de personas que se encuentran en estado de desamparo, es decir, que cuentan con todo tipo de derechos, pero no se les reconoce por completo, lo que produce que estén expuestos a la violación de sus derechos y, por lo tanto, cuentan con desventaja dentro de la sociedad (Flores, 2010).

Para analizar esta problemática es necesario mencionar a la vulnerabilidad en el ambiente laboral, que es definida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2008), como “la condición de riesgo o situación que padece una persona, resultado de la acumulación de desventajas sociales, económicas, físicas y culturales, que impiden o limitan su incorporación al ámbito laboral, así como contar con un empleo de calidad”. Se entiende entonces que las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad no participan plenamente dentro de la sociedad, esto debido a barreras físicas y económicas, prejuicios sociales, sistema educativo que no contemplan todo tipo de diversidad y, además, empresas que no están preparadas para recibirlas (Hernández y Millán, 2015).

De acuerdo con Maurizio (2011), el mercado de trabajo es el principal factor asociado a la reducción de pobreza y el aumento del bienestar en la población; sin embargo, existe la desigualdad de oportunidades y la escasa cobertura y alcance de los programas de

protección social, lo que genera que la distribución sea inequitativa y que las situaciones laborales sean desfavorables para algunos grupos de trabajadores.

Según las Naciones Unidas en su informe del 2015, el progreso tiende a pasar por alto a las mujeres y a los que se encuentran en desventaja debido a su edad, discapacidad o etnia. Por lo que millones de personas continúan en estado de desamparo, y se requieren de esfuerzos específicamente dirigidos a aquellas personas en situación de vulnerabilidad. Tomando esto en cuenta, Maurizio (2011), resalta tres indicadores importantes para lograr el aumento de personas empleadas, los cuales son a) tasa de crecimiento del PIB por persona empleada, que se relaciona a ampliar las condiciones materiales para crear nuevas oportunidades de buenos empleos; b) tasa de ocupación; y c) porcentaje de trabajadores con ingresos inferiores a un dólar a diario.

A su vez, la protección social es un instrumento fundamental para acelerar dicho progreso, ya que está dirigida hacia tratar de responder a los riesgos a los que se enfrenta la población, tales como el desempleo, y también problemas como la pobreza y la desigualdad. Además de presentar características distintivas en cuanto a los problemas que atiende, por lo que no cubre en su totalidad todas las áreas de la política social, sino que es un componente en conjunto con las políticas sectoriales (salud, educación o vivienda), y a las políticas de promoción social (capacitación, intermediación laboral, promoción de nuevos emprendimientos, entre otros) (Cecchini, Filguera, Matínez y Rossel, 2015).

Es entonces que el interés de desarrollar la investigación versa en realizar una primera aproximación a la discapacidad e inclusión laboral, con el fin específico de identificar las condiciones que requieren las personas con discapacidad (PcD) para lograr su inserción en

el mercado laboral, tomando en cuenta las perspectivas de los empleadores en empresas y de los cuidadores.

La relevancia del tema se demuestra de acuerdo con las estadísticas que se presentan en México, ya que para el año 2014, según los resultados presentados por la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), de 120 millones de personas que habían, 7.2 millones presentaban discapacidad y alrededor de 15.9 millones tenían limitaciones. En el contexto laboral, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), presentó en el año 2010 los siguientes resultados, donde se concluye que más de la mitad (54.3%) de los jóvenes en México con DI (15 a 29 años de edad), se encuentra como no económicamente activa, en contraste con el 10.2% que sí está activa; en cuanto a los adultos (30 a 59 años), están en una posición similar con un 59.6% de inactividad, contra el 13.9% activos.

Dentro del contexto socioeconómico se encuentra la búsqueda y obtención de un empleo estable y remunerado y de su permanencia en él; siendo relevante para el desarrollo de las personas en el sentido de que obtiene independencia económica, favorece el sentimiento de utilidad social y autoestima, entre otros; sin embargo, para las personas con discapacidad, ésta es una de las áreas más problemáticas, pues a todo esto se le suma, el hecho de que el empleo es imprescindible para lograr la inclusión social (Villa, 2003).

Debido a esto, se han realizado investigaciones acerca del desarrollo de procesos de inclusión laboral en entornos ordinarios, y han puesto de manifiesto cómo las actitudes iniciales por parte de los empresarios son frecuentemente de escepticismo, siendo el compromiso de facilitar el apoyo necesario por parte del servicio de trabajo de apoyo y los

beneficios económicos lo que contribuye decisivamente a que acepten participar en la experiencia de inserción (Pallisera, 2011).

Los autores Vidal y Cornejo (2012), encontraron diversos puntos para explicar y comprender la baja inserción laboral de las PcD, los cuales fueron a) formación de escuelas y centros de educación especial que no se ajustan a las necesidades de las empresas; b) falta de cuerpos legales, normas y reglamentos que regulen la contratación de personas con discapacidad; c) necesidad de mayor financiamiento para el apoyo a la inserción laboral; d) mayor compromiso social por parte de las empresas privadas; e) falta de programas eficaces para apoyar la inserción; y f) alto nivel de desempleo general.

Vilà, Pallisera y Fullana (2012), precisan un análisis sobre los procesos formativos y los procesos de orientación psicopedagógica que se producen en el ámbito educativo, sumando la importancia de los procesos de tránsito a la vida adulta que tienen las PcD, considerando a su vez, que la educación le dará mejores oportunidades de inclusión laboral. Por lo que señalan que es imprescindible avanzar en la implementación de las acciones presentadas en las prácticas educativas y también, introducirlas en dichos procesos formativos.

Por lo tanto, se debe considerar que la discapacidad es un hecho multidimensional complejo, que resulta de la interacción del individuo y su contexto; y que requiere de la actuación social y responsabilidad colectiva de la sociedad para lograr las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de su vida y, en especial a través de la integración laboral que favorezca su inclusión social (Mercado y García, 2010).

Por lo tanto, la hipótesis de este trabajo de investigación pretende constatar que una mayor preparación escolar, profesional, y de anticipación en la cultura laboral, facilitará a las personas con alguna discapacidad, el acceso a los puestos de trabajo de su ciudad; teniendo como objetivo general el de identificar las razones por las que pueden ser excluidos en el ámbito laboral; con el propósito de a) describir los datos obtenidos para identificar las áreas de oportunidad que requieran desarrollo; b) contrastar resultados de las dos poblaciones investigadas para establecer empíricamente las razones por las cuales se excluyen a los jóvenes con DI; y c) proponer justificadamente acciones para preparar a los jóvenes en competencias concretas que requiera el perfil del trabajo.

1.2. Antecedentes

Desde hace casi 90 años, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007), se encarga de lograr que todas las personas tengan un trabajo decente, incluyendo a las personas con discapacidad. Por “trabajo decente”, se entiende que la OIT busca promover oportunidades de empleo, basándose en principios de igualdad de oportunidad, de trato, integración y participación en la comunidad.

La OIT (2014), realizó una guía, y llegando a un acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, fomenta el reconocimiento y respaldo del derecho fundamental que tienen las personas para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, y a su vez, incluye el derecho a la oportunidad de elegir libremente un empleo; ser aceptado en el mercado de trabajo, y que el entorno laboral sea abierto, inclusivo y accesible.

En conmemoración del 60 aniversario de la Declaración Universal de Derechos Humanos realizada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2008), se retoma su importancia, ya que es el mayor referente que existe sobre los derechos de las personas. Remarcando el artículo 23, donde expone que todas las personas tienen derecho al trabajo y a su libre elección, también a condiciones equitativas de trabajo y a la protección contra el desempleo.

Por su parte, el Gobierno Mexicano presentó el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 (2014), que pretende fortalecer la coordinación entre las políticas sociales y económicas, para asegurar condiciones de acceso, promoción, movilidad y estabilidad al trabajo decente, considerando los términos establecidos en la Ley Federal del Trabajo. Ya que considera que, aunque se cuenta con un marco normativo nacional e internacional, aún existen diversas formas de discriminación dentro del mercado laboral.

Con el fin de que se cumpla el programa para la inclusión laboral, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2017), realizó convenios de coordinación para la implementación y cumplimiento de sus líneas de acción con diversos estados de la República, los cuales son Chiapas, Yucatán, Michoacán, Aguascalientes, Tamaulipas, Oaxaca, Colima, Querétaro, Durango, Campeche, Baja California Sur, Baja California, San Luis Potosí, Guerrero, Morelos, Tabasco, Tlaxcala, Puebla, Estado de México, Hidalgo, Coahuila y Jalisco.

En el Estado de Sonora, existe la Dirección de Atención a Personas con Discapacidad que, a través de DIF Sonora (s.f.), ofrece a la población diversos beneficios, tales como becas académicas, deportivas y de capacitación laboral; empleo; apoya con proyectos

productivos, empadronamiento y credencialización; además de contar con unidades básicas de rehabilitación, detección temprana y transporte.

A pesar de que existen diversas leyes y programas que sirven de apoyo a la inclusión de PcD en México, éstas no son suficientes, ya que, las principales opciones de rehabilitación y apoyo a la integración social o comunitaria, las ofrecen organizaciones gubernamentales o privadas, las cuales brindan capacitación en habilidades necesarias para la inclusión social y laboral de PcD; sin embargo, éstas tienen costo, y no toda la población puede tener el acceso al mismo.

Dentro del extenso tema de la exclusión laboral, cabe resaltar la reflexión que presentaron los autores Pérez y Mora (2006), ya que consideran a la exclusión laboral como la principal forma de exclusión social que existe.

Por lo tanto, se puede concluir que esta población no cuenta con suficientes políticas orientadas a la inclusión, también se piensa que el respeto de los derechos humanos y la no discriminación desembocan en exclusión social, la cual incluye privación económica (empleos inseguros o desempleados), social (discriminación, estigmatización y la falta de oportunidades de participación en actividades sociales y de vida comunitaria), y política (están ausentes de las agendas legislativa, judicial, educativa, de salud y social) (Katz, et al., 2013).

1.3. Planteamiento del problema

Como se ha visto a lo largo del tiempo, entidades como la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas, han creado diversas convenciones,

convenios y recomendaciones con el objetivo de lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad. Y debido a que el concepto de inclusión es de naturaleza multidimensional y tiene desarrollo interdisciplinar, ha sido difícil que haya consenso de acuerdo con su concepto (Bravo et al., 2014).

En su artículo, los autores Bravo et al. (2014), refieren que el concepto de inclusión laboral consiste en “la generación igualitaria de oportunidades para los individuos, grupos o comunidades al momento de optar por un trabajo, el cual otorgue un ingreso digno, seguridad y protección social, posibilidad de participación y organización en un contexto de justicia e igualdad de género” p.112.

Por lo que entonces entendemos que la exclusión laboral de personas con discapacidad se explica como el hecho de que existen diversos obstáculos que se deben lograr cruzar para tener una oportunidad a ingresar al mercado laboral y obtener un empleo de calidad. Existen programas y políticas públicas que apoyan a los grupos en estado de vulnerabilidad, que pretenden lograr la inclusión plena en distintos ámbitos, sin embargo, la actitud de la sociedad, la falta de organización en centros educativos y en empresas, han sido grandes impedimentos para alcanzar su objetivo.

A respecto, Escarbajal-Frutos e Izquierdo-Rus (2013), mencionan que más allá de plantear estrategias laborales, deben también, analizarse conflictos sociales, como lo son las diferencias culturales, económicas, sociales y políticas; además de estereotipos frecuentes. Dichas percepciones son variables importantes a considerar para la determinación de la inclusión o exclusión.

Cabe resaltar que los estudios que se han realizado sobre la participación de las personas con discapacidad en la vida adulta se han centrado en la dimensión laboral y en plantear orientaciones para mejorar sus oportunidades y estrategias laborales. Sin embargo, si se prueba que el desarrollo del rol laboral no es suficiente para potenciar una participación social plena; y si a pesar del éxito de los procesos de inserción, continúan experimentando y manifestando necesidades relacionadas con su participación social, entonces se deben plantear acciones paralelas a las laborales para contribuir a su mejora (Pallisera y Rius, 2007).

Es por esto que, según los antecedentes consultados, se comprueba que un considerable índice de jóvenes con discapacidad no es incluido en el ámbito laboral. Esto representa un conflicto social de segregación que contradice los derechos civiles de inclusión. Dicho lo anterior resulta pertinente indagar en las causas del problema, con el fin de generar soluciones a partir de la información recabada.

1.4. Objetivos

General

Identificar las razones por las que los jóvenes con discapacidad pueden ser excluidos en el ámbito laboral.

Específicos

- Identificar las áreas de oportunidad requeridas para el desarrollo a partir del análisis de los datos

- Descubrir en función de las áreas, qué competencias se solicitan
- Descubrir las razones por las cuales se excluyen a los jóvenes a partir del análisis de resultados de ambas poblaciones
- Proponer acciones formativas teóricas que permitan conocer la situación actual en la que se encuentra esta población, y así, sugerir pautas para la inclusión

1.5. Preguntas de investigación

1. ¿Reciben entrenamiento los cuidadores y empleadores para la atención hacia esta población?
2. ¿Qué requisitos solicitan las empresas para la contratación de jóvenes con discapacidad?
3. ¿Qué estrategias podrían utilizarse para facilitar la inclusión de personas con discapacidad en el ambiente laboral?

1.6. Hipótesis de investigación

El estudio que realizamos pretende constatar que:

- Una mayor preparación escolar, profesional, y de anticipación en la cultura laboral, facilitará a las personas con alguna discapacidad, el acceso a los puestos de trabajo de su ciudad.
- Una mayor difusión sobre la discapacidad y la inclusión laboral logrará que un mayor número de empresas se interesen en contratar personas con discapacidad

1.7. Justificación

Debido a que, en la actualidad existen diversas políticas públicas y programas cuyos objetivos se relacionan a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, es menester resaltar la opinión de los autores Mitra, Posarac y Vick (2011), quienes en su estudio destacan la importancia de las investigaciones donde se entienda la relación existente entre la discapacidad y la pobreza; y a su vez, sugieren tres áreas de investigación donde hace falta mayor exploración.

Ellos señalan tres pautas importantes, la primera es conocer las vías causales de la situación de pobreza en personas con discapacidad, con el fin de lograr formular recomendaciones en el ámbito político de cada país, y así reducir los niveles de pobreza; la segunda, es sobre tener conocimiento de la situación en la que se encuentran las familias con personas con discapacidad, ya que es importante para la elaboración de políticas eficientes; en la tercera, recalcan la necesidad de realizar investigaciones para evaluar las diversas intervenciones, tales como apoyo a los ingresos y programas para empoderar a este tipo de población; también sobre la evaluación de programas de intervenciones a nivel rehabilitación basadas en la comunidad, para medir el impacto real que puedan tener (Mitra, Posarac y Vick, 2011).

Una de las barreras más importantes, a nivel cultural, que existen para lograr la inclusión de personas con discapacidad tanto mental como intelectual, es el estigma. Relacionado directamente a las actitudes y/o percepciones que pueden llegar a tener los empleadores (Scheid, 2005). Ahondando un poco más en el tema, se retoma la teoría de Goffman (1959), donde explica que los individuos, ante la presencia de otros, tratamos de adquirir información, tal como estatus socioeconómico general, autoconcepto, actitud hacia nosotros mismos, competencia, integridad, entre otros. Esto debido a que la información reunida

ayuda a definir la situación, permitiendo conocer lo que se puede esperar de ellos, y viceversa.

Esto se contrapone a las necesidades que tienen las personas con discapacidad en el ambiente laboral, pues no sólo se deben proporcionar habilidades manipulativas, y para el manejo de las herramientas que necesite en su puesto; sino que, además, es importante mostrar actitudes positivas con respecto al trabajo. A su vez, considerando sus limitaciones y las circunstancias del mercado de trabajo; más la sociedad en la que vivimos alejadas del empleo pleno, los primeros en resentir esto, son las personas con DI, incluso antes que otro tipo de discapacidades (Millán, 2002).

Cabe destacar que la educación de las personas con discapacidad, es mucho menor en comparación con personas con otro tipo de discapacidades. Generalmente el proceso educativo es más problemático, pues se enfrentan con diversas situaciones que afectan su equilibrio, desde tomar menos clases o cursos, dejar de asistir a la escuela, y finalmente, llegar hasta la educación interrumpida por largos periodos de tiempo. Siendo un factor importante que debe ser considerado por los profesores, formadores y los empleadores (Institute for Research and Development on Inclusion and Society, 2011).

Es entonces que, se requiere priorizar su estudio en el marco de las ciencias sociales y de la salud, con el fin de reconocer sus indicadores y prevalencia exacta, para ofrecer diagnósticos más certeros y lograr clasificarlos; y así, otorgar tratamientos adecuados. Por lo que es fundamental detectar las limitaciones y habilidades en función de la edad y expectativas de los individuos, para lograr proporcionar el apoyo necesario dirigido a alcanzar una vida digna (Katz y Lazcano, 2008).

Si esto se logra, los beneficios que se obtendrían serían importantes; ya que, en jóvenes y adultos, se podrían elaborar programas orientados hacia la vida parcial o totalmente independiente, que cubran el desarrollo de habilidades de tareas domésticas, cuidado de la salud personal, sexualidad y para el ámbito laboral (Katz y Lazcano, 2008).

Sin embargo, la sociedad y principalmente la familia imposibilitan a los jóvenes con DI, a tener las herramientas para conseguir autonomía e independencia, ya que se les valora con incapacidad de sentir, aprender y desarrollar proyectos personales con éxito, como ejemplo se encuentra el desarrollo en el campo laboral (Madrigal, 2015). Y esto es explicado de otra manera por las autoras McIntyre y Blacher (2004), que mencionan que la calidad de vida en esta etapa, dentro de la DI, se encuentra en una zona crítica de estudio, pues los jóvenes están en una edad de transición, donde comienzan a adoptar roles de adultos. Por lo que cabe resaltar la importancia del contexto familiar dentro de la formación de las personas con DI.

El ambiente familiar influencia de manera implícita el desarrollo de los hijos, pues dependiendo del grado de atención que se les otorgue, el nivel de dependencia o independencia variará; es por esto que se debe encontrar un equilibrio entre la educación y atención a los hijos para enseñarles poco a poco, y que la transición a la vida adulta sea menos problemática (García, Pérez y Berruezo, 2002).

1.8. Delimitación del estudio

En el siguiente esquema se presentan las variables que se utilizarán para desarrollar la investigación, en conjunto con los puntos principales que se tomarán en cuenta como

indicadores, esto con el fin de que, a partir de los mismos, se elaboren los instrumentos que servirán de apoyo para llevar a cabo el estudio.

Se considera que, desde la dimensión *calidad de vida*, se toman en cuenta las variables o constructos a) patrones de interacción familiar y social, b) inclusión social, c) acceso a los derechos económicos (inclusión laboral) y a los derechos políticos, d) competencias y e) capacidades. Los indicadores se eligieron con base a la información que se considera, será de mayor relevancia para la investigación.

1.9. Limitaciones del estudio

Las limitaciones que se generaron durante el desarrollo de la investigación se clasifican de la siguiente manera:

- a) Generales: por cuestiones de transporte y ubicación de los participantes, la fase de aplicación de instrumentos para empresas inclusivas se demoró ya que éstas fueron agendadas con los empleadores, y debido a su carga laboral en varias ocasiones se tuvo que reagendar la cita; cabe mencionar que algunas fueron canceladas definitivamente. No todas las empresas han podido participar en el estudio, ya que su código de confidencialidad les impide contestar la encuesta. Para las empresas no inclusivas se optó por aplicar el instrumento en línea.
- b) Específicas: haciendo referencia a los aspectos sociales, se considera pertinente mencionar que la agilidad de la fase antes mencionada dependerá de la accesibilidad de los participantes. Por lo que se necesita, por cuestiones prácticas, contar con la completa disposición de acudir a donde se éstos se encuentren, y como se mencionó anteriormente, en algunas ocasiones se ha tenido que descartar algunos participantes debido a su código de confidencialidad.

CAPÍTULO II. MARCO CONTEXTUAL

2.1. Políticas Inclusivas y Organismos Internacionales

Actualmente, a nivel internacional, se encuentra vigente un plan de trabajo realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2015), la cual lleva por nombre Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. Cuya finalidad es dirigir sus esfuerzos para convertirse en una organización incluyente de personas con discapacidad; y estipula que, para cumplir con dicho establecimiento, se deben crear oportunidades de empleo para todas las personas, incluyendo a las que tienen algún tipo de discapacidad.

Por otra parte, las Naciones Unidas (2008), crearon la Convención sobre los derechos civiles, culturales, políticos, sociales y económicos de las personas con discapacidad, la cual entró en vigor a partir del 3 de mayo de 2008 y cuenta con 48 artículos; en el cual, la Organización Mundial de la Salud (2011), es partícipe a través del Informe Mundial sobre la discapacidad, el cual proporciona datos destinados a la formulación de políticas y programas que mejoren la vida de personas con discapacidad, tales como la prevalencia, obstáculos sociales, políticos, educativos, etc.

2.2. Políticas Inclusivas en México

A partir del 20 de enero de 2004 es publicada la Ley General de Desarrollo Social, la cual decreta la creación del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), cuyo fin es el de regular “la evaluación de las políticas y programas de desarrollo social que ejecuten las dependencias públicas, y establecer los lineamientos y

criterios para la definición, identificación y medición de pobreza” (Secretaría de Desarrollo Social, 2005). El CONEVAL (2016), también cuenta con un inventario de programas federales, que contiene y sistematiza información sobre los programas y acciones que lleva a cabo el Gobierno Federal. La formación del Inventario reúne dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que coordinan programas y acciones de desarrollo social.

En el año 2016, la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL), realizó un diagnóstico sobre la problemática a la que se enfrenta la población con discapacidad en nuestro país. El diagnóstico fue sustentado en la Ley General de Desarrollo Social, ya que en ella se establece que los diagnósticos sobre los programas sociales deben cumplir con ciertos lineamientos. Para realizar el informe, colaboró con varias dependencias de gobierno encargadas de asistir a temas relacionados al desarrollo social, entre las cuales estaban el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), la Subsecretaría de Planeación, Evaluación y Desarrollo Regional (SPEDR) y la Dirección General de Análisis y Prospectiva (DGAP).

A continuación, se enlistan algunas de las políticas federales que contienen la visión inclusiva hacia la población en situación de vulnerabilidad, y las que han sido decretadas en colaboración y defensa de las personas con discapacidad.

2.2.1. Artículos 1º, 5º y 123º de la Constitución Política

Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuenta con artículos que señalan las prohibiciones con relación a la discriminación (Art. 1º); al impedimento de desarrollar una profesión (Art. 5º), y a que todas las personas tenemos

derecho a un empleo digno y socialmente útil (Art. 123º) (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2007).

2.2.2. Ley Federal del Trabajo

La Ley Federal del Trabajo, fue publicada en 1970 en el Diario Oficial de la Federación, con una última reforma publicada en el mes de junio del año 2015; dictamina que el trabajo digno es aquel en el que se respeta con plenitud la dignidad humana del trabajador; sin discriminación por diversos factores, tales como discapacidad, origen étnico, género, condición social, entre otras. A su vez, se recibe un salario remunerador y capacitación continua para el incremento de productividad con beneficios compartidos, además de contar con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos laborales.

2.2.3. Ley de Adquisiciones, Arrendamiento y Servicios del Sector Público

La Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, fue promulgada el 4 de enero de 2000, presentando una última reforma publicada el 28 de mayo de 2000, en el Diario Oficial de la Federación. Esta ley, cuenta con el respaldo hacia las personas con discapacidad dentro del Art. 14, donde se expone que se otorgarán puntos a dicha población o a las empresas que tengan contratadas a personas con discapacidad, en una proporción del cinco por ciento como mínimo del total de la planta de empleados, con antigüedad de seis meses en adelante.

2.2.4. Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

En junio del 2003, se publicó la nueva Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la cual fue actualizada en diciembre del 2016. La cual pronuncia como objetivo, prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona, y al mismo tiempo, promover la igualdad de oportunidades y trato. Incluyendo las modificaciones y adaptaciones necesarias en la infraestructura y los servicios. Definiendo entonces a la discriminación, como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia, cuyo resultado sea obstaculizar, restringir, impedir el reconocimiento de los derechos humanos y libertades; por motivos como discapacidad, origen étnico, cultura, género, edad, condición social, entre otros.

2.2.5. Ley General de las Personas con Discapacidad

Fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de junio de 2005, teniendo una última reforma publicada el 1° de agosto de 2008, cuyo principal objetivo es el de establecer los principios que permitan la inclusión plena de las personas con discapacidad, contando con igualdad en todos los ámbitos. Dicha ley se divide en cuatro títulos a) el primero se refiere a disposiciones generales; b) el segundo título es sobre los derechos y garantías de las personas con discapacidad, el cual dispone de nueve capítulos apareciendo en el siguiente orden salud, trabajo y capacitación, educación, facilidades arquitectónicas, de desarrollo urbano y de vivienda, transporte público y comunicaciones, desarrollo y asistencia social, deporte y cultura, seguridad jurídica y concurrencia.

El tercer título es sobre el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, dividiéndose en dos capítulos: objeto y atribuciones y Consejo Consultivo para las personas con discapacidad; el cuarto título es sobre las responsabilidades y sanciones.

2.2.6. Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006

La Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, tiene como propósito establecer las especificaciones que rijan la construcción de espacios incluyentes de servicio público, para que personas con algún tipo de discapacidad, puedan realizar sus actividades sin problema.

2.2.7. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad

El Diario Oficial de la Federación, promulgó en el mes de mayo de 2011, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, cuya más reciente actualización fue en diciembre de 2015, la cual expone los derechos humanos y de inclusión que poseen las personas con discapacidad. Dentro del capítulo primero, artículo dos, fracción XV, se acuerda la igualdad de oportunidades en entornos jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten la inclusión, integración, convivencia y participación con el resto de la población.

El capítulo dos, titulado “Trabajo y empleo”, cuenta con el artículo 11 y ocho fracciones que disponen algunos puntos, tales como la promoción del derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades y equidad; prohíben cualquier tipo de discriminación; diseñan, ejecutan, evalúan y promueven las políticas públicas para la inclusión laboral; y apoyan la

capacitación y creación de agencias de integración laboral y el acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, entre otros aspectos.

2.2.8. Ley del Impuesto sobre la Renta

La Ley del Impuesto sobre la Renta, fue publicada por el Diario Oficial de la Federación, el 11 de diciembre de 2013; teniendo como última actualización, la fecha del 30 de noviembre del 2016. En la que se reforman las diversas disposiciones de la Ley del Impuesto al Valor Agregado; de la Ley del Impuesto Especial sobre Producción y Servicios; de la Ley Federal de Derechos, se expide la Ley del Impuesto sobre la Renta, y se abrogan la Ley del Impuesto Empresarial a tasa única, y a la Ley del Impuesto a los Depósitos en Efectivo.

En el Art. 34, fracción XXII, dictamina que el 100% para adaptaciones que se realicen a las instalaciones que impliquen mejora o adiciones al activo fijo, siempre y cuando que dichas mejoras sean para facilitar a las personas con discapacidad su uso; en el Art. 79, se dicta que no son contribuyentes del impuesto sobre la renta: instituciones de asistencia o beneficencia autorizadas por las leyes de la materia, sociedades o asociaciones civiles sin fines de lucro que tengan como beneficiarios personas con discapacidad, comunidades indígenas, etc; en el Art. 151, fracción I, dice que los pagos efectuados por honorario médico, dentales o de enfermería, por análisis, estudios clínicos o prótesis, entre otros, serán deducibles cuando se cuente con certificado o constancia de la incapacidad o que derive de una discapacidad.

Dentro del Capítulo II, Art. 186, dice que el patrón que contrate a personas con algún tipo de discapacidad y que para superarla requieran de algún tipo de ayuda, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores.

2.2.9. Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad

En el año 2014, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), elaboró el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicado también, en el Diario Oficial de la Federación. Este programa está integrado por seis objetivos, 37 estrategias y 313 líneas de acción (incluyendo temas como armonización legislativa, salud, educación, trabajo, accesibilidad, turismo, derechos políticos, impartición de justicia, entre otros). En general, el objetivo de este programa es el de contribuir al desarrollo e inclusión plena de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, en un marco de igualdad de derechos y oportunidades, sin discriminación y con perspectiva de género.

2.3. Políticas inclusivas en Sonora

2.3.1. Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad

La Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad, publicada en el Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora en julio de 1999; siendo actualizada en distintas

ocasiones, siendo la más reciente en junio de 2015. Ésta decreta que se busca equiparar las oportunidades para la integración social de las personas con discapacidad en el Estado; también la creación actividades básicas de asistencia social, mediante la implementación de acciones de coordinación y concertación a que hacen referencia la Ley de Salud para el Estado de Sonora, la Ley de Asistencia Social, Ley General de Educación y Ley de Educación para el Estado de Sonora.

Específicamente, en el capítulo II de los derechos de las personas con discapacidad, en el artículo sexto, fracción II, dice que debe existir igualdad de oportunidades laborales, considerando el perfil de la persona. Ya que, tienen derecho al trabajo y a la capacitación; a obtener y conservar un empleo y ejercer una profesión útil, productiva y remunerativa; también a pertenecer a organizaciones sindicales. Dentro del mismo capítulo, se encuentra el artículo séptimo, fracción IV, que dicta la capacitación y su integración sociolaboral, como acción prioritaria para el desarrollo e integración.

2.4. Datos estadísticos de personas con discapacidad en México

Comenzando con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), se estima que más de mil millones de personas viven con algún tipo de discapacidad; es decir, alrededor del 15% de la población mundial; esta cifra es superior a las estimaciones previas en 1970, que eran aproximadamente un 10% de la población mundial. A nivel nacional las personas que tienen algún tipo de discapacidad son 5 millones 739 mil 270, lo que representa 5.1% de la población total.

En el 2014, según los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID), en México existen cerca de 120 millones de personas; de las cuales a) casi 7.2 millones reportan tener mucha dificultad o no poder hacer alguna de las actividades básicas (personas con discapacidad); b) alrededor de 15.9 millones tienen dificultades leves o moderadas para realizar las mismas actividades (personas con limitación) y, c) 96.6 millones de personas indican no tener dificultad para realizar dichas actividades. Esto significa que la prevalencia de la discapacidad en México para 2014 fue de seis por ciento.

2.5. Datos estadísticos de personas con discapacidad en Sonora

En el estado de Sonora, la prevalencia de la discapacidad es menor que la nacional, con un 5.5%; siendo mayor la prevalencia de las mujeres que en la de los hombres, con datos de 4.8 contra 6.2% (INEGI, 2015). Las discapacidades en el estado de Sonora, según el padrón de DIF Sonora (2010), tienen una distribución de la siguiente manera a) neuromotora, 8189; b) intelectual, 3130; c) auditiva, 1173; d) visual, 1115; e) musculoesquelética, 997; f) lenguaje, 128; g) múltiple, 2; siendo un total de 14,725 personas. En Hermosillo, Sonora se distribuyen de la siguiente manera a) neuromotora, 2683; b) intelectual, 1364; c) auditiva, 466; d) musculoesquelética, 417; e) visual, 370; f) lenguaje, 55; siendo un total de 5355 personas.

2.6. Empresas socialmente responsables

En un inicio, las empresas buscaban solamente generar utilidades: sin embargo, esa visión ha tenido que cambiar con el transcurso del tiempo debido a que no se recibe con la misma aceptación de antes. Ahora, no sólo deben producir acciones, sino que deben empezar a ocuparse sobre las actividades que pueden afectar la calidad de vida de sus empleados y del lugar donde se encuentre. Esta concepción ha provocado que vaya en aumento el número de empresas interesadas en la responsabilidad social, la cual no se encuentra limitada a temas sociales o ambientales, sino que conlleva el diálogo e interacción con el público relacionado (Cajiga, s.f.).

Por lo tanto, entendemos que la responsabilidad social según Cajiga (s.f), “es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medio ambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad” (p 2).

Según el estudio realizado por Melé (2007), el concepto de responsabilidad social se ha analizado desde distintos enfoques disciplinarios, el cual se ha reducido a ver como un instrumento económico. La autora retoma diversas teorías y las resume de la siguiente manera:

Tabla 1

Teorías sobre la responsabilidad social

Teorías	Descripción
Teoría de la Actuación Social de la Empresa (Wood, 1991^a), (Howard R. Bowen, 1953)	Existe un interés por parte de las empresas para causar impacto en la sociedad

Teoría del Valor para el Accionista o Capitalismo Fiduciario (Friedman, 1962, 1970), (Jensen y Mecling, 1976; Jensen, 2000)	La responsabilidad social reside en maximizar el valor de la empresa para los accionistas
Teoría de los grupos implicados	La responsabilidad no sólo es hacia los accionistas, sino hacia todos los que colaboran en la empresa, no sólo a los empleados, sino consumidores y comunidad en general
Teoría de la “ciudadanía empresarial”	Esta teoría observa a la empresa como un participante más dentro de la sociedad que debe contribuir a su desarrollo

Fuente: Elaboración propia con información de Melé (2007)

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Marco Conceptual

3.1.1. Inclusión y exclusión social de personas con discapacidad

A través del tiempo, diversos autores han definido la exclusión social y laboral, tal es el caso de los autores, Guillén, Valenzuela y Gutiérrez (2010), quienes afirman que “trata de un fenómeno estructural, multicausal, multidimensional y dinámico, que limita la capacidad integradora...; este fenómeno supone nuevas fracturas en el tejido social -en términos de dentro/fuera- y nuevas formas de desarraigo que favorece la exclusión de personas y colectivos” (p 9). Según Gandini (2004), la exclusión social hace referencia a no pertenecer a la sociedad, a través del acceso de bienes, oportunidades o derechos; y a su vez, puede ser analizado a través de distintas dimensiones; tal como lo es, el mercado laboral.

En palabras de Weller (2001), “el concepto de inclusión y exclusión laboral se refiere a procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones favorables o adecuadas, mientras que otra parte de la población no tiene acceso a este tipo de empleo”.

Weller (2011), argumenta que la exclusión laboral hace referencia a los obstáculos que impiden el acceso a un empleo. En sus palabras, el autor señala cuatro formas de exclusión hacia los trabajadores: a) la exclusión del mercado laboral, son personas que debido a factores ajenos a su voluntad no se insertan en el mercado laboral y, por lo tanto, no forman parte de la población económicamente activa; b) la exclusión del empleo, son aquellos que buscan empleo y no lo encuentran, y que se ven reflejados en la tasa de desempleo.

Las dos formas restantes son, c) la exclusión del empleo productivo es aquel donde las personas no consiguen empleo en sectores de mediana o alta productividad, por baja demanda o falta de calificación al empleo, entre otras; y d) la exclusión del empleo de buena calidad en sectores de alta y mediana productividad, que se refiere a no recibir los beneficios relacionados debido a causas adversas.

La inserción económica en las personas con discapacidad se produce principalmente a través de la participación de tres sistemas que se encuentran relacionados: el trabajo remunerado, el trabajo doméstico y las pensiones; lo que las hace conseguir autonomía y reconocimiento familiar (Pereda, de Prada y Actis, 2012). Sin embargo, actualmente existen dificultades para integrarse a este ámbito; a pesar de que existen leyes y contratos especiales que elaboran las empresas. Esto debido a que, en ocasiones, los empleadores desconocen sus posibilidades laborales, ignorando el rendimiento que tienen con el apoyo necesario, y esto los lleva a que exista temor de que la producción sufra retrasos (Millán, 2002).

Es entonces que, además de la dificultad que viven las personas con discapacidad para encontrar un empleo en el mercado ordinario, se suma la falta de políticas públicas y lo complejo que resulta acabar con la cultura de sobreprotección que muestran las organizaciones que trabajan en el ámbito de la discapacidad. Por lo que el tema de las actitudes debe trabajarse desde la formación inicial de los profesionales (Pallisera, 2011).

Empero, es importante comprender y reconocer que, la discapacidad no es un aspecto individual, porque se le considera un reto social. Esto es debido a que se deben encontrar los mecanismos adecuados que posibiliten un entorno social adecuado y favorecedor para la

interacción del individuo con su medio (Mercado y García, 2010). Es entonces que la relación que existe entre empleo y calidad de vida en personas con discapacidad se ha estudiado mucho; y varios de esos estudios han demostrado que pueden desempeñar su trabajo y contribuir a la comunidad con éxito (Mank, Cioffi y Yovanoff, 1997 en Flores, Jenaro, González y García, 2010).

Por su parte, Burge, Ouellette-Kuntz y Lysaght (2006), desarrollaron un estudio que tuvo por objetivo determinar la percepción pública del mejor tipo de empleo para personas con discapacidad, y para explorar puntos de vista sobre los efectos del empleo integrado y los obstáculos que se presentan ante la inclusión. Utilizando un instrumento sobre las “Actitudes hacia los individuos con DI” dirigido a los pobladores de Ontario. Llegando a la conclusión de que existen defensores de la inclusión social, y de que, a medida que los esfuerzos continúen, se deberán realizar mayor número de investigaciones sobre los diversos impactos y barreras que son percibidas para informar la incidencia y lograr guiar el camino hacia el abordaje de dichos desafíos, y así, lograr un empleo inclusivo para las personas con discapacidad.

A pesar de que existen cada vez más leyes para promover la participación en el ámbito laboral, la investigación en este rubro sigue siendo muy escasa. Ya que en los estudios que se han hecho, muy pocos se han centrado en los factores ambientales relacionados a mejorar el trabajo competitivo para las personas con discapacidad. Mostrando que los factores relevantes relacionados con el ambiente de trabajo para obtener y mantener el empleo incluyen el apoyo a los empleadores, prestando atención a las decisiones del empleador, contenido de trabajo, integración y cultura laboral y entrenadores de trabajo (Ellenkamp, Brouwers, Embregts, Joosen y van Weeghel, 2015).

Aunado a esto, las personas con discapacidad han indicado que el hecho de tener un empleo es una parte significativa en sus vidas, y que varios de ellos quisieran participar en un empleo remunerado, pues tener un trabajo ofrece beneficios, tales como la participación e interacción social con los demás. Además de lograr la autonomía económica y así, mejorar la calidad de vida, salud y sentimiento de tener control sobre sus vidas, además de tener mejor autoestima (Ellenkamp, Brouwers, Embregts, Joosen y van Weeghel, 2015).

3.1.2. Jóvenes con discapacidad

En su estudio, Seltzer y Krauss (2001), resaltan que no son muchos los avances que se han realizado en torno a la investigación sobre la calidad de vida de las familias que poseen un integrante joven con discapacidad; y señalan que, los estudios que se han realizado tienden a ser con aquellos que se encuentran inscritos en un centro ocupacional o educativo, sin embargo, la calidad de vida de los que sólo viven con sus padres ha quedado olvidada.

Complementando esa idea, los autores Mora, Córdoba, Bedoya y Verdugo (2007), dicen que las familias se enfrentan ante la adversidad, ya que, ante la falta de apoyo psicosocial, se presenta la resignación y con esto, una serie de factores que deben considerarse, tales como 1) las familias consideran que estas personas no pueden alcanzar mejores niveles de vida por sus limitaciones, 2) los jóvenes con discapacidad presentan problemas psicopatológicos que afectan a la familia, 3) la familia no cuenta con los recursos suficientes, y además no se percatan de demandas exteriores ya que sólo satisfacen las interiores.

Como agentes exteriores a la familia, según García, Pérez y Berruezo (2002), podemos considerar el apoyo emocional y psicológico que reciben en reuniones con padres que se encuentran en la misma situación; también por el interés que debe existir con relación a la educación que están recibiendo los hijos, con el fin de conocer avances y problemas a los que se estén enfrentando en el ambiente educativo; y a su vez, recibir orientación y asesoramiento para el seguimiento en casa.

Se debe tener presente que la llegada de un niño con discapacidad a la familia no sólo aporta cosas negativas (García, Pérez y Berruezo, 2002); pues se cree que las personas que tienen dificultades para aprender siempre han sido consideradas como miembros dependientes de sus familias, a pesar de que existen dentro de una sociedad donde el empleo es el principal medio de ingresos, estatus y relaciones sociales; así como también, parte integral de nuestras vidas. Las oportunidades de los jóvenes con discapacidad quedan reducidas a los centros de formación de adultos, y generalmente estaban excluidos del ambiente laboral; sin embargo, sólo unos pocos lograban acceder al mercado (Broomhead, 1998).

A su vez, se relacionan investigaciones de diversas perspectivas que permiten justificar la importancia del ambiente laboral para los jóvenes con discapacidad; tal como el señalamiento que hacen los autores Subirats, Alfama y Obradors (2009), que consideran que el empleo es la forma principal de obtención de ingresos para la mayor parte de la población, la base con la que se calcula el grado de cobertura social de la población inactiva y también una de las principales vías de producción de sentido e identidad para los sujetos. Por lo tanto, el grado y tipo de participación determinan de una forma muy directa las condiciones objetivas de exclusión e inclusión social.

Es por esto que, considerando todo lo anterior, la discapacidad es un problema social, ya que implica varios factores, el primero es que debe entenderse en un contexto social, cultural, histórico y geográfico; el segundo, que la deficiencia de la persona implica sólo una parte de la discapacidad; el tercero, que la solución del problema implica tanto rehabilitación, como contar con una sociedad accesible y sin barreras culturales o prejuicios (Victoria, 2013).

Por lo tanto, la propuesta de este trabajo de investigación considera que es menester revisar la situación desde un contexto laboral, recabando información acerca de las perspectivas que tienen los empleadores, sobre su experiencia personal con la contratación de personas con discapacidad y a su vez, la visión general que tiene la empresa donde labora. En relación al contexto micro, se buscará la perspectiva que tienen los cuidadores de jóvenes con DI, para conocer su opinión sobre la inclusión laboral y el tipo de interacciones que se llevan en casa con respecto a entrenamiento de habilidades que pudieran utilizarse en el ámbito laboral.

3.1.3. Discapacidad intelectual

Según la Asociación Americana de Psiquiatría (2014), la discapacidad intelectual (DI) afecta aproximadamente al 1% de la población mundial y las tasas varían según la edad. El término cubre una gran variedad de habilidades y limitaciones, tales como la dificultad para procesar información compleja o nueva y aplicar nuevas habilidades y la dificultad de afrontar situaciones de forma independiente, también debe presentar un inicio temprano (antes de la adultez) y duradero en el desarrollo (Tuffrey et al., 2016).

La Asociación Americana sobre discapacidad intelectual y discapacidades del desarrollo (AAIDD) (2002), citada en Wehmeyer, et al. (2008), creó un modelo multidimensional que explica el funcionamiento humano, que se refiere a todas las actividades vitales de un individuo, considera distintas dimensiones que pueden perjudicar o facilitar el desarrollo individual, y que, por lo tanto, influyen directamente en su funcionamiento.

Estas estructuras son a) habilidades intelectuales, que hace referencia a la comprensión del entorno; b) conducta adaptativa, que son las prácticas aprendidas para funcionar en la vida diaria (Luckasson, et al., 2002 en Wehmeyer, et al. (2008)); c) salud, que se refiere al estado completo de bienestar, físico, mental y social; d) participación, que es el funcionamiento del individuo en sociedad; y e) contexto, que representa las circunstancias de la vida; a su vez, estas estructuras requieren necesariamente de apoyos, definidos como los recursos y estrategias que pretenden promover el desarrollo, educación, intereses y bienestar personal de la persona (Luckasson, et al., 2002 en Wehmeyer, et al. (2008)).

Por lo tanto, se debe tomar en cuenta que para una evaluación completa se incluye la evaluación de la capacidad intelectual y el funcionamiento adaptativo, la identificación de las causas genéticas y no genéticas, la evaluación de las afecciones médicas asociadas y a su vez, de los trastornos mentales, emocionales y conductuales concurrentes (Asociación Americana de Psiquiatría, 2014). Ya que, son limitaciones en las habilidades de adaptación generales y deben ser evaluadas en el contexto de las características propias del grupo de edad al que pertenece el individuo, y así, el funcionamiento puede mejorar significativamente con el apoyo apropiado durante un periodo de tiempo continuo (Novell, et al., 2004).

Generalmente, el diagnóstico de la DI se realiza hasta el final de la infancia o en la adultez temprana, aplicando un examen de coeficiente intelectual (CI) y que dé como resultado un valor menor que 70. Sin embargo, la mayoría de las personas con DI, se identifican en la infancia temprana debido a la preocupación que se presentan por retrasos en el desarrollo, siendo estas motoras, cognitivas y de lenguaje (Mefford, et al., 2014). La DI presenta distintos grados, los cuales son profunda, severa o grave, media o moderada y ligera o leve (De Jesús, Girón y García, 2009).

Verdugo (2000), dice que después de conocer el diagnóstico, es importante que los profesionales informen acerca de las causas y efectos del mismo, qué implicaciones habrá para la persona y la familia en el futuro, tratamientos, pautas de crianza, etc. Esta primera etapa llega hasta la edad preescolar, que es una fase de adaptación funcional y de asimilación. La siguiente etapa es la escolar, que va desde los seis años hasta los 12 aproximadamente, en la que la elección de una institución escolar será un acontecimiento estresante y de gran influencia, incluyendo la integración a un aula de clases (ya que los amigos cobran más importancia), y a su vez, con el estrés de las capacidades básicas no adquiridas en la etapa anterior.

Después, viene la etapa de adolescencia, de los 13 a los 18 años, donde a los padres les cuesta reconocer que deben diferenciar a los adolescentes de los niños, y comenzar a promover su independencia y capacidad de decisión. Lo cual se complica debido a que despierta la sexualidad y generalmente es difícil de afrontarlo, por lo que los adolescentes con DI, tienden a pasar más tiempo con la familia que con los amigos. Finalmente llega la adultez, donde las personas con DI generalmente siguen siendo muy dependientes de su

familia y resulta costoso proporcionar situaciones donde haya oportunidad de socialización, por lo que se busca un centro ocupacional.

Después de terminar esos períodos de estudio, el adulto con DI está destinado a pasar la mayor cantidad de tiempo realizando tareas domésticas en casa, dando como resultado final una proporción de tiempo libre muy elevada, la cual se convierte en un factor de riesgo y existe la posibilidad de empezar a mostrar diversos síntomas de ansiedad y complicar el estado de ánimo (Madrigal, 2015).

3.1.4. Discapacidad auditiva

Una persona con discapacidad auditiva puede ser capaz de escuchar algunos sonidos o no escuchar nada. Teniendo en cuenta que los sentidos nos proveen de información del medio en el que nos desenvolvemos, se debe considerar que con una deficiencia, se provocan alteraciones que complican el desarrollo del lenguaje y de las modalidades comunicativas (Federación de Enseñanza de CC.OO: de Andalucía, 2012).

La necesidad que tienen las personas con discapacidad auditiva es la de comunicarse con las personas que los rodean, ya que el no tener un medio de comunicación eficiente, provoca limitaciones, y, por lo tanto, dificultades para aprender. Lo que genera una deficiencia de experiencias que podría retrasarlo en aspectos importantes de su desarrollo (Noguera, Pérez y Carrillo, s.f.).

La cantidad de variables que debe tomarse en cuenta sobre esta discapacidad es diversa, tales como el grado de pérdida auditiva, cuándo se produce la pérdida o disminución de la

audición, cuándo se detecta, la educación realizada de forma temprana, la implicación familiar y el aprovechamiento del tratamiento, caracteriza a esta población como heterogénea (Asociación de Padres y Amigos de Deficientes Auditivos de Asturias, 2006).

3.1.5. Discapacidad de lenguaje

El trastorno de lenguaje puede ser notorio en los niños antes de los 3 años, y generalmente los padres de familia lo llevan al médico entre los 3 y 5 años porque no se le entiende al hablar, no atiende, no habla o habla poco. Entre los 4 y 7 años, el desarrollo del lenguaje es crucial porque define su dirección, esto quiere decir, desarrolla un lenguaje normal o permanece con retraso significativo, lo que provocará problemas de socialización o aprendizaje (Moreno, 2013).

Existen múltiples razones por las cuales una persona puede presentar este trastorno, éstos pueden ser un simple retraso de lenguaje que solamente se caracteriza con la tardanza en la adquisición, el bilingüismo en la familia, infecciones respiratorias, otitis media de repetición, etc. Estas alteraciones del desarrollo se presentan con mayor frecuencia como un inadecuado desarrollo del lenguaje. En este grupo de niños, el diagnóstico diferencial debe hacerse con discapacidad auditiva, intelectual, disfasia o trastorno específico del lenguaje y autismo (Moreno, 2013).

3.1.6. Discapacidad visual

La discapacidad visual se clasifica en tres categorías, discapacidad visual moderada, discapacidad visual grave y ceguera (CIE-10, 2006 en OMS, 2017). La OMS (2017), en su reporte, detalla que para el año 2017, se estimaba que había 19 millones de niños con discapacidad visual, de los cuales 12 millones fue causada debido a errores de refracción. Aproximadamente 1.4 millones de menores de 15 años tienen ceguera irreversible y necesitan rehabilitación para mejorar su funcionamiento y reducir la discapacidad.

Generalmente, la persona con discapacidad visual no confía en sí mismo para realizarse en la vida cotidiana, y es la familia la que busca alternativas para ayudarla en su independencia. Es por eso que necesitan la información adecuada que les brinde las herramientas necesarias para potenciar la seguridad y autodeterminación de la PcD, eliminando actitudes de sobreprotección o sobre-exigencia. De igual forma, la familia es el vínculo importante para facilitar las relaciones sociales (Organización Nacional de Ciegos Españoles, 2011).

3.1.7. Discapacidad mental

La discapacidad mental es definida por la medicina tradicional como “la existencia de determinadas circunstancias biológicas congénitas o precoces que tienen como consecuencia un deterioro notable (e irreparable) de la función intelectual y de todas aquellas otras funciones dependientes de ésta” (Gallardo, 2008, p. 13). Los individuos con discapacidad mental necesitan constante apoyo y cuidado por parte de otros, impidiendo que tengan una vida social independiente y plenamente adaptada (Gallardo, 2008).

Para la psicología, el discapacitado mental es aquél cuyo cociente intelectual es inferior al cociente intelectual promedio de la población a la que pertenece (Gallardo, 2008). Con base en el modelo psicométrico (a través de instrumentos de medición de la inteligencia) se ha logrado clasificar la discapacidad mental en moderada, grave y profunda (Gallardo, 2008), sin embargo, los criterios cambian en cada test.

Por otro lado, la concepción educativa de la discapacidad mental señala que estas personas presentan dificultades en el aprendizaje, por lo que el proceso de enseñanza debe adaptarse a sus necesidades educativas y apoyarlos (Gallardo, 2008).

No obstante, aún no existe consenso entre autores, científicos y disciplinas en relación con el concepto, tanto así que se han utilizado diferentes términos a lo largo de los años para definir dicho estado de la mente: imbécil, subnormal, retrasado, débil mental, deficiente mental, persona con necesidades especiales (Gallardo, 2008); la mayoría actualmente descartados. La dificultad de lograr un consenso en el concepto se debe, en parte, a que los individuos con discapacidad mental “presentan una diversidad y variabilidad, tanto en su conducta personal y social como en sus rasgos y peculiaridades” (Gallardo, 2008, p. 18), tal como el resto de las personas.

3.1.8. Discapacidad motriz

Una disfunción periférica o central pueden ser causa de discapacidad motora (Martino, 2003). Se considera discapacidad motriz cuando el sistema nervioso, muscular u óseoarticular trabaja de forma disfuncional, provocando así alteraciones en el aparato motor (Ferrándiz, 2003, en Gento, Sánchez y Lakhdar, 2009).

La discapacidad motriz puede presentarse con afección cerebral o sin ella (Aguado y Alcedo, 1994, en Gento, Sánchez y Lakhdar, 2009). Algunos ejemplos de discapacidad motriz sin afección cerebral son la amputación, la lesión medular y las malformaciones congénitas (Gento, Sánchez y Lakhdar, 2009). La primera alude a la separación de una extremidad del resto del cuerpo (Gento, Sánchez y Lakhdar, 2009). La segunda implica una afectación en la médula que deviene en parálisis y, usualmente, pérdida de sensación y falta de control sobre los músculos esqueléticos (Gento, Sánchez y Lakhdar, 2009), pero su gravedad depende del grado de lesión. Finalmente, el enanismo, los “huesos de cristal” y la ausencia de órganos son algunos ejemplos de malformaciones congénitas (Gento, Sánchez y Lakhdar, 2009).

Entre los tipos de discapacidad motora con afección cerebral se encuentran el accidente cerebro-vascular (ya sea por trombosis e infartos cerebrales) y la parálisis cerebral, caracterizada por una lesión encefálica que afecta la postura y el movimiento (Gento, Sánchez y Lakhdar, 2009).

3.2. Enfoque Interdisciplinario de la Inclusión Laboral

3.2.1. Aproximación Interdisciplinar

En el terreno investigativo, los expertos proponen la perspectiva interdisciplinar como un método necesario si el problema de investigación es tan complejo que no puede ser estudiado desde una sola disciplina. La función de la interdisciplina es meramente estudiar problemas complejos, por lo que las disciplinas necesarias deberán generar un proceso de

integración en el que trabajarán conjuntamente (León, 2015). León aclara que en dicha integración ninguna disciplina debe tener más importancia o valor que otra.

Además, es necesario un proceso interdisciplinario donde las metodologías sean compartidas, pues esto mejoraría la comunicación dentro de las disciplinas (Szostak, 2012). El mismo autor se apoya en Kuhn para referirse a esto como la interdisciplinariedad revolucionaria. La interdisciplina ha generado nuevas formas de investigación, por lo que puede considerársele una ciencia revolucionaria, dice Szostak; por la misma razón un método único o determinado es aún menos importante.

Newell (2001) también aporta su concepción sobre la interdisciplinariedad. Para el autor, la interdisciplina otorga una mejor comprensión de los problemas complejos al integrar conocimientos de varias disciplinas. Además, la interdisciplinariedad es definida por Newell como una técnica dirigida a responder problemas complejos para los que los aportes disciplinares, de manera aislada, resultan insuficientes.

Tal como lo señalan León, Contreras y Moreno (2016), la tendencia interdisciplinar tiene su origen en propio nacimiento de las disciplinas. Los autores explican que en el método interdisciplinar cada disciplina deberá dirigirse a alguna de las variables del problema de investigación, dichas variables deben constituir un sistema complejo.

Es por esto que, de acuerdo a las características que posee la interdisciplina, y relacionándola a la exclusión laboral de jóvenes con discapacidad, se puede entender que el objeto de estudio en cuestión, es complejo y multifacético debido a que tanto la exclusión como la discapacidad, pueden ser abordadas desde distintos contextos para tener conceptos

más claros y específicos, ya que ambas variables cuentan con diferentes dimensiones que pueden ser analizadas desde diferentes perspectivas.

3.2.2. Aportes Teóricos

Es entonces que, analizaremos los distintos enfoques que poseen las disciplinas seleccionadas en este estudio, con el fin de conocer su percepción sobre la problemática. Iniciando con la visión de la psicología, donde su tipo de intervención es meramente clínico, pues lo que se busca principalmente, es lograr cambios conductuales en la persona con discapacidad, mediante un entrenamiento (Rodríguez, 2011; Carperna, 2012 en Alfaro, 2013). Esto quiere decir, que la psicología es de acción individualizada, que descarta proponer el desarrollo de políticas públicas y el trabajo en conjunto de la comunidad, instituciones o profesionales (Alfaro, 2013).

La sociología considera a la discapacidad como grupo vulnerable, debido a que enfrentan problemas de aceptación, maltrato y total dependencia de la familia, a su vez, deben buscar acomodarse en sociedad, misma que los discrimina y margina. Tal como lo dice Goffman (1963), la sociedad establece los medios para categorizar a las personas; por lo que la sociedad queda dividida y estigmatizada por etiquetas.

Las ciencias políticas, ven la inserción laboral de los jóvenes como un recurso para acabar con la exclusión, proponen que debido a que cada caso es distinto, debe haber adecuaciones y estrategias específicas para cada grupo de jóvenes. Incluyendo la capacitación laboral y el desarrollo de primeras experiencias laborales (Cordera, Ramírez y Ziccardi, 2008).

La educación hace hincapié en los desajustes que existen en los contenidos curriculares, el entorno de enseñanza, los nuevos valores culturales y las condiciones reales que ofrece el mercado laboral; a su vez, destaca las dificultades que presenta la población de estratos sociales vulnerables para la culminación de sus estudios, por la necesidad económica de aportar parte del sustento a sus hogares (CEPAL/OIJ, 2004 en Salvia, 2008).

Desde la economía, se analiza la desigualdad económica, considerando la evolución de la desigualdad en la sociedad, sobre la repercusión que tiene en otros aspectos del desarrollo económico, como la producción, el empleo y las tasas de crecimiento. Partiendo, primeramente, de conocer el contexto, haciendo referencia a la movilidad social; esto quiere decir, que la gente cambia de un trabajo mal remunerado a uno bien remunerado, o viceversa. Y, segundo, cree que puede ser interesante saber cómo es que las personas se ganan la remuneración (Ray, 2002).

A partir de lo anterior, se establece que las variables que se utilizarán son a) desde el enfoque de la psicología, se analizarán los patrones de interacción social y familiar, definidos como las secuencias de conducta que se perciben conectadas entre sí y tienen la característica de ser repetitivas, estereotipadas, cíclicas y predecibles (Minuchin, 1989; citado en Barcelata y Alvarez, 2005); b) desde la sociología, se revisará la inclusión social, que es aquel proceso por el cual las personas son consideradas miembros plenos de la sociedad, en términos económicos, políticos, sociales y culturales (Gandini, 2004); y el estigma, explicado como un atributo que vuelve al individuo diferente de los demás (Goffman, 1963).

Desde c) el derecho, se retoma el acceso a los derechos económicos (inclusión laboral), que se define como el aseguramiento de acceso a actividades, roles sociales y relaciones para las personas con discapacidad (Bates y Daves, 2004 en Pallisera, 2011), añadiendo como un objetivo complejo, la inserción laboral (Pallisera, 2011), y también el acceso a los derechos políticos, los cuales se relacionan al estado de reconocimiento de los derechos sociales de protección social (Subirats, Alfama y Obradors, 2009); d) desde la educación, se utilizarán las competencias, definidas como establecer relaciones entre la práctica y la teoría, transferir su desempeño a situaciones diversas y plantear y resolver situaciones problemáticas de manera inteligente y crítica (Irigoyen, Jiménez y Acuña, 2011).

Finalmente, e) la economía del desarrollo, se considerarán las capacidades, que se definen como la aptitud, talento o cualidad para algo (RAE, 2011); a su vez, permiten evaluar y valorar el bienestar y libertad de una persona, grupo o sociedad (Sen, 1993 en Urquijo, 2014).

En el siguiente esquema (tabla 2), se presentan las aportaciones de los núcleos teóricos disciplinares que se utilizarán para construir el modelo inclusivo interdisciplinario.

Tabla 2

Aportaciones de núcleos teóricos disciplinares al modelo inclusivo interdisciplinario

Disciplina	Modelos teóricos	Constructos
Psicología	<i>Modelo ecológico de Bronfenbrenner</i> (Bronfenbrenner, 1987; Bronfenbrenner, 1990 citado en Pérez, 2004)	Patrones de interacción social

Sociología	<i>Modelo social de la discapacidad</i> (Oliver, 1996 citado en Palacios, 2008; Jiménez, 2010; Victoria, 2013)	Inclusión social Estigma
	<i>Estigma</i> (Goffman, 1963)	
Educación	<i>Modelo Pedagógico para el Desarrollo de Competencias en Educación Superior</i> (Carrera y Marín, 2011)	Competencias
Ciencias políticas	<i>Sistema de inserción social</i> (Subirats, 2004; citado en Subirats, Alfama y Obradors, 2009)	Acceso a los derechos económicos (inclusión laboral) y a los derechos políticos
Economía del desarrollo	<i>La teoría de las capacidades</i> (Sen, 1993 en Urquijo, 2014)	Capacidades

Fuente: Elaboración propia

3.2.3. Sociología

3.2.3.1. Modelo Social de la Discapacidad

Para explicar la problemática desde la sociología, y citando al autor Michael Oliver (1996) desde la obra de varios autores (Palacios, 2008; Jiménez, 2010; Victoria, 2013), sociólogo que desarrolló el Modelo Social de la Discapacidad (figura 1). Cuyo objetivo es el de rescatar las capacidades en vez de acentuar las discapacidades, toma en cuenta tres dimensiones, a) el microsistema, que contiene las características físicas y el contexto; b) el mesosistema, que hace referencia a la comunidad; y c) el macrosistema, que tiene que ver con las influencias sociales, políticas y culturales de la sociedad en general. Cabe

mencionar que este modelo considera que las causas de la discapacidad son sociales, es decir, por la forma en que está diseñada la sociedad (Palacios, 2008; Jiménez, 2010; Victoria, 2013).

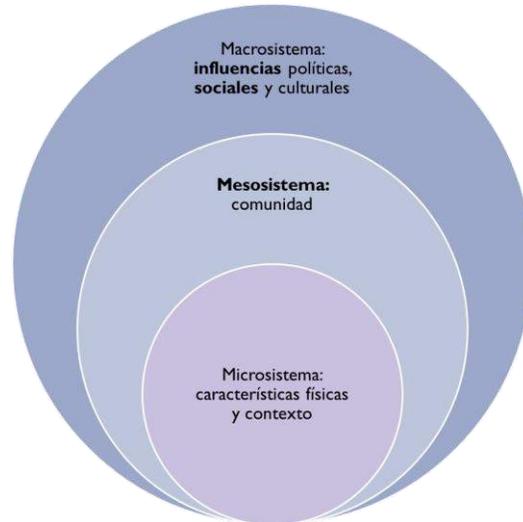


Figura 1: Modelo Social de la Discapacidad (1996)

Fuente: Elaboración propia, con información de Oliver (1996), citado en Palacios (2008); Jiménez (2010); Victoria (2013)

3.2.3.2. Modelo de Estigma

La sociedad actual está fuertemente dirigida e influenciada por estereotipos de belleza e ideales de lo que es “normalmente aceptado”. Por lo tanto, Goffman (1963), explica cómo es que se da este proceso llamado *estigma*, que hace referencia directa a la relación que existe entre los estereotipos y los atributos. Marcando a personas que lucen, actúan o gustan de cosas diferentes a lo que la sociedad dicta; para explicarlo mejor, el autor hace dos clasificaciones a) identidad social virtual, que son características atribuidas al individuo; al contrario de b) identidad social real, que son los atributos que realmente pueden demostrarse y le pertenecen al sujeto en cuestión. Dentro del estigma existen tres tipos

(figura 2), los cuales están relacionados a 1) cuerpo, 2) al carácter y 3) tribales de raza, nación y religión.

El autor habla sobre cómo son las actitudes que adoptamos ante una persona que posee un estigma, y las medidas que tomamos al respecto, ya que la interacción se intenta suavizar; ya que al basarnos en su “defecto”, tendemos a atribuir un mayor número de imperfecciones, y a su vez, algunos atributos deseables.



Figura 2: Modelo de los tipos de Estigma

Fuente: Elaboración propia, con información de Goffman (1963)

3.2.4. Derecho

3.2.4.1. Sistema de Inclusión Social

Por parte de la ciencia política se aplicará el modelo de los Sistemas de Inclusión Social (figura 3), elaborado por Joan Subirats en el 2004; en el que se consideran tres dimensiones, a) espacio de la producción mercantil, del mercado de trabajo y del consumo (presencia y tipo de participación en la producción, en la creación de valor y en el consumo); b) espacio de la ciudadanía (participación política y acceso a los derechos

sociales y de ciudadanía: reconocimiento y atención de la diferencia), y c) espacio relacional y de los vínculos sociales (participación y vínculos en redes sociales de reciprocidad) (Subirats, Alfama y Obradors, 2009).

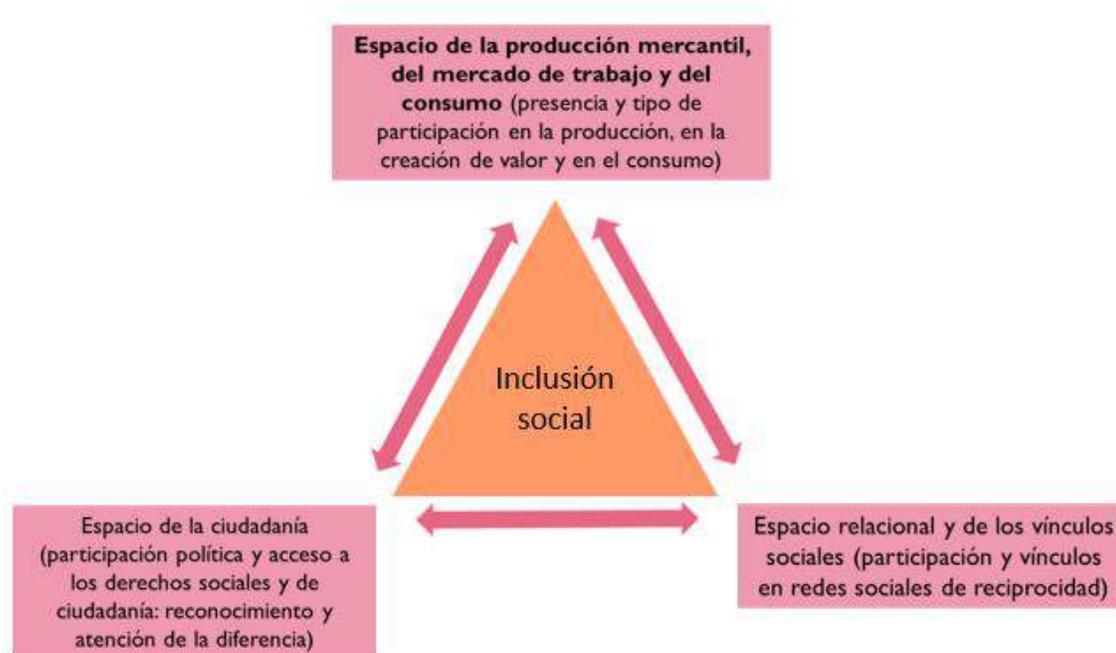


Figura 3: Modelo del Sistema de Inclusión Social (2004)

Fuente: Subirats (2004); citado en Subirats, Alfama y Obradors (2009)

3.2.5. Educación

3.2.5.1. Modelo Pedagógico para el Desarrollo de Competencias en Educación

Superior

Para diseñar y elaborar el modelo, Carrera y Marín (2011), estudiaron la relación que existe entre el desarrollo de competencias y el aprendizaje de manera significativa a partir de la movilización del proceso de aprendizaje o actividad de parte del alumno para recuperar lo aprendido, al enfrentarse a situaciones que demandan su intervención y proponer soluciones. Esto aproxima a un concepto de competencia “como un conocer para

saber hacer con base en la experiencia y en el conocimiento previo y aprender del saber hacer a través de un proceso reflexivo y de interacciones sociales” (p. 12).



Figura 4: Modelo Pedagógico para el Desarrollo de Competencias en Educación Superior (2011)

Fuente: Elaboración propia, con información de Carrera y Marín (2011)

3.2.6. Economía del Desarrollo

3.2.6.1. La Teoría de las Capacidades

Desde la economía, se hizo revisión de la Teoría de las capacidades (figura 5), elaborada por Sen (1993), y que fue retomada por Urquijo (2014). La cual, tiene por objetivo, evaluar el bienestar y libertad que el individuo tiene para hacer ciertas actividades, o las que le resulta valioso. Los problemas sociales se analizan desde el concepto de las capacidades, dichos problemas son los que afectan el bienestar humano en general, tal como la desigualdad, la calidad de vida, la pobreza, entre otros.

La teoría está constituida por dos conceptos únicos que se encuentran relacionados entre sí, éstos son, 1) los funcionamientos, se entienden como las peculiaridades de un individuo, es decir, refleja las diversas acciones que puede hacer o ser; se dividen en a) simples, que

son necesidades básicas, o b) complejos, que son acciones que conllevan procesos más complicados, tal como la interacción social; y 2) las capacidades, que entendemos como las habilidades que poseen las personas (Urquijo, 2014).

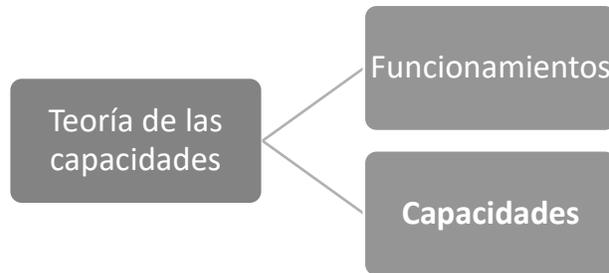


Figura 5: Modelo de la Teoría de las capacidades (2014)

Fuente: Elaboración propia, con información de Sen (1993) en Urquijo (2014)

3.2.7. Psicología

3.2.7.1. Modelo Ecológico de Bronfenbrenner

Entonces, la psicología aportará el Modelo Ecológico de Bronfenbrenner (1990) (Pérez, 2004) (figura 6), que concibe el ambiente ecológico como un conjunto de estructuras seriadas, cada una de las cuales cabe dentro de la siguiente. El centro de la estructura es el individuo, y lo rodean cuatro dimensiones.

Empezando por a) el microsistema, que es un complejo de relaciones que se dan entre las personas de un entorno, relaciones e interconexiones que influyen indirectamente sobre el sujeto que actúa dentro del mismo, como el núcleo familiar, oficina, etc.; b) mesosistema refiere al complejo de interconexiones entre los diferentes entornos en los que la persona en participa realmente, como la relación familia-escuela-amigos; c) el exosistema, que es un

complejo de interconexiones que se dan entre los ambientes en los que la persona no entra ni está presente, pero en los que se producen hechos o se toman decisiones que afectan directamente a esa persona, como ejemplo la familia extensa, trabajo, comunidad, etc., y d) el macrosistema, complejo de sistemas seriados e interconectados de una determinada cultura o subcultura, se encuentran las normas sociales (Pérez, 2004).

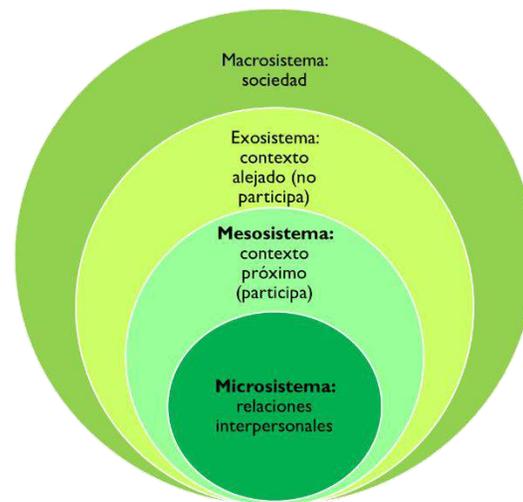


Figura 6: Modelo Ecológico de Bronfenbrenner (1990)
Fuente: Bronfenbrenner (1990); citado en Pérez (2004)

3.3. Marco Empírico

Diversas investigaciones se han realizado para conocer el grado de inclusión que poseen las personas con discapacidad dentro de la sociedad. A continuación, se citan estudios que exponen el estudio que desarrollaron y los resultados que obtuvieron.

Gewurtz, Langan y Shand (2016), tuvieron como propósito en su estudio, sintetizar el conocimiento existente sobre el proceso de contratación de personas con discapacidad. De acuerdo a una revisión de literatura y de consultas con informantes clave, teniendo como

resultado siete temas interrelacionados, los cuales son la práctica de las regulaciones versus práctica, estigma, divulgación, alojamiento, creación de relaciones y uso de organizaciones de personas con discapacidad, y, las prácticas de contratación inclusivas.

Concluyendo que, a pesar de que las barreras para empleo de las personas con discapacidad han sido examinadas anteriormente, sigue existiendo escasez de literatura examinando y evaluando estrategias para mejorar las prácticas de contratación y oportunidades de empleo, por lo que las investigaciones futuras deben realizarse en consulta con los interesados, como los empleadores, las personas con discapacidades y los trabajadores de apoyo al empleo.

En el año 2016 se publicó un artículo llamado “From social exclusion to supported inclusion: adults with intellectual disability discuss their lived experiences of a structured social group”, donde los autores (Wilson, Jaques, Johnson y Brotherton, 2016), realizaron entrevistas a adultos con discapacidad intelectual, con el fin de explorar sus experiencias de vida dentro de un grupo social apoyado. Encontrando que los individuos estaban interesados en socializar, tener amigos y formar parte de su comunidad. Sin embargo, para lograr la inclusión, requieren de apoyo apropiado. También se encontró que la participación dentro del grupo social fue por el apoyo de la familia, considerando una serie de habilidades funcionales para su participación y generación de un sentido de pertenencia.

Pallisera, Fullana, Martín y Vilà (2013), realizaron un estudio que tenía como propósito, obtener datos sobre la adecuación de los servicios que trabajan con jóvenes con discapacidad a lo largo de la edad adulta y vida activa, durante la etapa escolar y postescolar, indicando los problemas percibidos por los profesionales.

Presentando como resultado a) las diferencias que existen entre una escuela regular y un centro de educación especial, donde éste último si cuenta con los recursos necesarios; b) no existe un modelo educativo y curricular consensuado, a pesar de que existen mejores planteamientos inclusivos, no existen aún acciones adecuadas ante las necesidades básicas de los jóvenes con DI; c) la fragmentación de servicios en el ámbito postescolar, que obstaculizan la construcción de procesos en los que se combinan distintas dimensiones, tales como laboral, social, etc.; d) no existe un proceso sistematizado que ayude a tomar decisiones acerca de la continuidad de las alternativas postescolares (Pallisera, Fullana, Martín y Vilà, 2013).

Cabe mencionar que, en el año 2012, se realizó un estudio titulado “La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social” (Vite, 2012), en el que elaboró un análisis general de la idea de vulnerabilidad social desde un punto de vista sociológico, para explicar la discapacidad como un hecho social. Obteniendo como resultados, que la discapacidad es considerada como problema de exclusión social, y podría resolverse a través de dos mecanismos de inserción social, a) el reconocimiento legal y b) la organización de cursos de capacitación para adquirir algunas habilidades que puedan transformar a los discapacitados en trabajadores ante la debilidad de la protección estatal.

Por su parte, Lysaqht, Cobigo y Hamilton (2012), realizaron una revisión de literatura con el fin de investigar sobre el empleo comunitario para personas con DI entre los años 2000 y 2010. Dicha revisión examinó las variables estudiadas en cada artículo y consideró el grado en que fueron abordados elementos de la inclusión social. El análisis final reveló que la gran mayoría de los trabajos identificaban el rol de trabajo alcanzado (tasas de empleo y salario), en cuanto al resto, se centraron en la inclusión como el sentido de

pertenencia y la necesidad de cumplimiento. Llegando a la conclusión sobre la falta de evidencia sobre el grado en el cual la inclusión social se está logrando a través del empleo comunitario destaca un área crítica que requiere atención.

Otro tema de investigación, titulado “Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física”, llevada a cabo por Serrano, et. al. (2013), expone que la discapacidad es un problema de salud pública preocupante debido al incremento de su prevalencia. Debido a esto, se hicieron cambios en la conceptualización de la discapacidad, de tal manera que las políticas públicas a nivel internacional y nacional, promueven su inclusión y participación en sociedad. Se encontraron diversos factores limitantes de la inclusión, tales como orden físico, político, personal y social. Llegando a la conclusión de que son necesarios los estudios a nivel local y nacional que permitan identificar las barreras que existen, para lograr la comprensión de su situación y que así, puedan generarse estrategias políticas y sociales que favorezcan su inclusión.

Es por esto, que se tuvo la iniciativa para realizar la investigación que se presenta en este trabajo, pues conociendo el marco contextual desde lo general a lo particular, podemos observar las necesidades que existen con las poblaciones vulnerables en todo el mundo.

3.4. Modelo para la investigación

Schalock y Verdugo (2007), definen la calidad de vida como un estado deseado de bienestar personal, que incluye características que la describen como a) multidimensional; b) con propiedades éticas universales y émicas (ligadas a la cultura); c) contiene componentes objetivos y subjetivos; y d) cuenta con influencias por factores personales y

ambientales. Los autores asocian las dimensiones de la calidad de vida con apoyos individualizados, ya que sus trabajos de investigación están dirigidos a la población de personas con discapacidad intelectual.

Por lo que expresan las dimensiones con algunos ejemplos de apoyos individualizados (tabla 3), con el fin de guiar hacia la aplicación de un modelo conceptual de la calidad de vida en los servicios y apoyos que son proporcionados a esta población.

Tabla 3

Dimensiones de calidad de vida y ejemplos de apoyos individualizados

Dimensión	Ejemplos de apoyos individualizados
Desarrollo personal	Entrenamiento en habilidades funcionales, tecnología asistiva, sistemas de comunicación
Autodeterminación	Elecciones, control de personal, decisiones, metas personales
Relaciones interpersonales	Fomento de amistades, protección de la intimidad, apoyo a las familias y elaciones/interacciones comunitarias
Inclusión social	Roles comunitarios, actividades comunitarias, voluntariado, apoyos sociales
Derechos	Privacidad, procesos adecuados, responsabilidades cívicas, respeto y dignidad
Bienestar emocional	Aumento de la seguridad, ambientes estables, retroalimentación positiva, previsibilidad, mecanismos de autoidentificación
Bienestar físico	Atención médica, movilidad, bienestar, ejercicio, nutrición
Bienestar material	Propiedad, posesiones, empleo

Fuente: Schalock y Verdugo (2007)

De esta manera, se demuestra que las variables que se utilizan en esta investigación tienen el fin de lograr mejorar la calidad de vida de la población bajo el estudio (figura 7), ya que éstas, se vinculan directamente con las dimensiones de la calidad de vida.



Figura 7: Modelo de clave de integración de la inclusión laboral en discapacidad
Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3. Diseño de investigación

El proceso metodológico que se sigue para llevar a cabo la investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2006), comienza con el diseño de investigación acción, el cual tiene como objetivo principal, aportar información que guíe a la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales. También se considera que es un proceso llevado a cabo dentro de un contexto social, donde se investiga e interviene al mismo tiempo (Montero y León, 2002).

El estudio es de tipo no experimental y descriptivo, porque se recolectarán datos y analizarán las características del objeto de estudio; transversal porque se recolectarán datos una única ocasión; correlacional porque se explicará la relación entre las variables seleccionadas; observacional porque no se implementará algún tipo de intervención y de muestreo no probabilístico y homogéneo, debido a que se elegirán participantes que logren ofrecer resultados pertinentes para la recolección de datos de la investigación, que tendrán en común características similares (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

Se utiliza el paradigma mixto que incluye la combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas, ya que se pretende vincular los datos cuantitativos y cualitativos en el estudio, con el fin de responder el planteamiento del problema.

En este caso, para el análisis cuantitativo, se utilizaron cuestionarios, los cuales tuvieron como objetivo registrar la información sobre las variables seleccionadas del estudio, a través de dos distintos tipos de encuesta mixta dirigidos a empleadores de empresas inclusivas y generales; por otro lado, en el enfoque cualitativo se utilizaron entrevistas

semiestructuradas dirigidas a los cuidadores familiares de los jóvenes con DI, las cuales se emplearon para obtener datos cualitativos cuando el problema de estudio no es observable o que es complicado por ética o complejidad, y a su vez, permiten obtener información personal detallada (Hernández, Fernández y Baptista, 2006).

4.4. Descripción de participantes, tipos de muestreo y criterios de inclusión y exclusión

Los empleadores que han participado en este estudio forman parte de empresas inclusivas y empresas no inclusivas. Tomándose en cuenta a aquellos que laboran dentro de recursos humanos y tienen la función de seleccionar candidatos a entrevistar para los puestos vacantes, aplicación de entrevistas, desarrollo de cursos de capacitación y/o realizar contrataciones. El criterio que se consideró para hacer dicha distinción fue el de examinar el registro que lleva el Consejo de Discapacidad, perteneciente a DIF Sonora; éste cuenta con 26 empresas que actualmente tienen contratadas personas con discapacidad. Y para realizar la selección de empresas no inclusivas, se tomó en cuenta el giro de las mismas y el número aproximado de empleados, siendo similar al de las empresas inclusivas, con el fin de conocer las razones por las que contratan o no a un aspirante con discapacidad.

En cuanto a los cuidadores participantes, la muestra participante hasta el momento es de dos cuidadoras, las cuales cuentan con los criterios de inclusión, considerando haber realizado una muestra no probabilística, ya que los sujetos fueron seleccionados con base a las características de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2006). Dichas características son sexo y edad indefinido; que estén a cargo de jóvenes con DI, con grados de leve a moderado, y de edad entre los 18 y 35 años de edad tentativamente, que se

encuentren inscritos actualmente a un centro ocupacional o centro educativo de atención para jóvenes y adultos, también se consideraron aquellos que hayan egresado de los mismos.

4.5. Instrumentos y materiales

4.5.1. Fase mixta: Cuestionario

La fase mixta está conformada por dos instrumentos, dirigidos a empleadores que laboren en empresas tanto inclusivas como generales; con el objetivo de conocer las razones por las que, en su experiencia personal y profesional, contratan o no a personas con discapacidad, a su vez, para conocer la visión que posee la empresa con respecto a la inclusión laboral y sobre el conocimiento que tengan sobre la política pública del país. El instrumento para empresas inclusivas consta de 21 ítems mixtos (anexo 1), esto significa que cuentan con respuestas de opción múltiple, y a su vez, de pregunta abierta. A diferencia del instrumento para empresas no inclusivas que cuenta con 23 ítems (anexo 2), de igual forma de tipo mixto.

4.5.2. Fase cualitativa: Entrevista semi-estructurada

En la parte cualitativa del estudio, se realizó una entrevista semiestructurada abarcando diversos temas que nutren a las variables (anexo 3), la cual consta de 15 preguntas abiertas. Dichas entrevistas se realizaron con los cuidadores de los jóvenes con DI, con el fin de conocer su perspectiva con relación a la inclusión laboral y conocimiento de leyes y programas de inclusión, y tener aproximaciones a las interacciones sociales que existan con el fin de generar un entrenamiento de habilidades que faciliten la contratación, y también si existe estigma en la población.

4.6. Procedimiento y análisis de los datos

Para la aplicación de instrumentos o materiales: El levantamiento de datos cuantitativos, se inició con las empresas inclusivas, después se prosiguió con las generales. En la primera fase de levantamiento de datos, se agendaron citas de forma presencial y vía telefónica ante Recursos Humanos de cada empresa inclusiva, y se aplicó el instrumento a manera de entrevista. Debido a la experiencia previa que obtuvimos con las empresas inclusivas, para la siguiente fase (empresas no inclusivas), optamos por realizar la encuesta vía online, utilizando una página de fácil acceso, y se invitó por correo electrónico y redes sociales a los empleadores.

En cuanto a la parte cualitativa, se hizo la atenta invitación de forma presencial y se visitó a ambas cuidadoras en sus hogares con el fin de crear un ambiente de confianza. Se les explicó la confidencialidad de la obtención de los datos y a su vez, se les informó sobre la utilización de grabadora durante la misma, por lo que se les solicitó autorización para realizarlo.

Para el análisis de datos: se llevó a cabo la sistematización cuantitativa y cualitativa a través de la revisión y observación de la misma. Específicamente, el cuestionario, fue analizado a través del programa estadístico SPSS, con el fin de conocer los datos relevantes, y a su vez, del análisis de discurso; en el caso de las entrevistas, se utilizó la técnica análisis del discurso.

CAPITULO V. RESULTADOS

5.1. Resultados cuantitativos

En este apartado se abordarán las respuestas que se dieron durante la aplicación de la encuesta. Por ser una encuesta con ítems de carácter mixto, hemos decidido analizar primero la parte cuantitativa, y justo después la cualitativa.

5.1.1. Empresas inclusivas

La muestra está constituida por 11 empleadores de distintas empresas denominadas inclusivas, las cuales se encuentran en la ciudad de Hermosillo, Sonora. Tal como se muestra en la figura 8, del total de participantes, el 63.6% son mujeres, y el 36.4% son hombres. En cuanto a su grado de escolaridad, se muestra en la figura 9 que el 90.9% cursaron y terminaron la licenciatura; y el 9.1% concluyó la preparatoria.

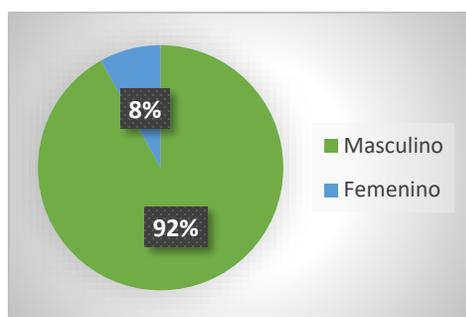


Figura 8: Sexo de los participantes

Fuente: elaboración propia

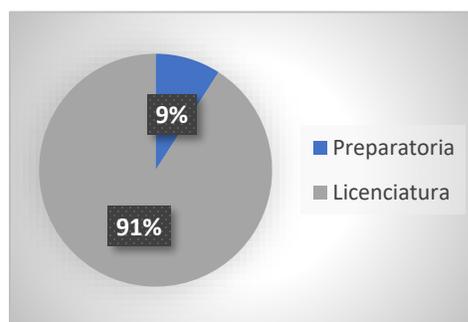


Figura 9: Escolaridad de los participantes

En la figura 10 se muestra una gráfica señalando la antigüedad que tienen los participantes en su empleo, con una media de 1.82 años; y en la figura 11, se muestran las edades, siendo las más frecuentes de 30 a 39 años.

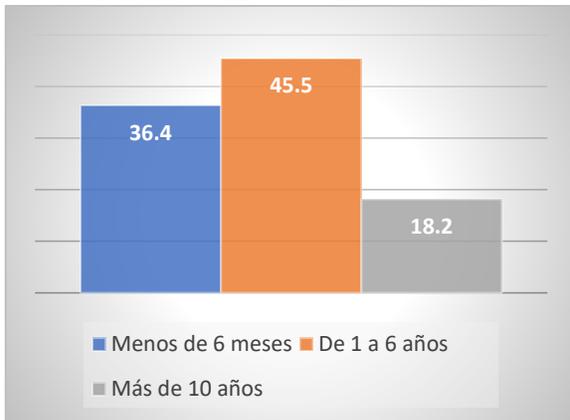


Figura 10: Antigüedad de empleo

Fuente: elaboración propia

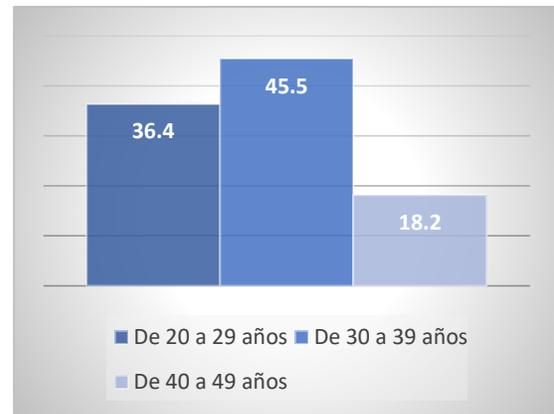


Figura 11: Edades de los participantes

En la figura 12, se muestran los puestos de los participantes, que en su mayoría son auxiliares en Recursos Humanos; y en la figura 13, el giro de las empresas donde laboran, siendo el comercial, el giro más frecuente.

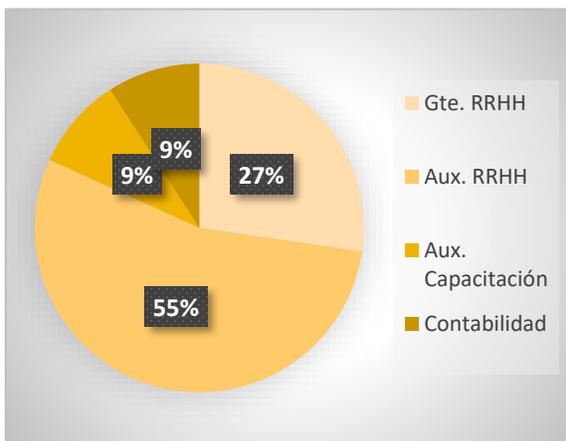


Figura 12: Puestos de los participantes

Fuente: elaboración propia

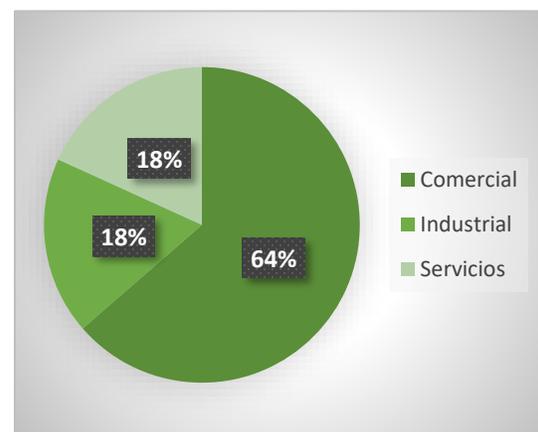


Figura 13: Giro de las empresas

Las visitas se realizaron a 26 empresas, siendo solamente 11 las que nos proporcionaron los datos para realizar en el estudio. A continuación, comienzan a mostrarse los ítems que

componen al instrumento aplicado, siendo la tabla 4, la que muestra que en todas las empresas participantes ha habido contrataciones de personas con discapacidad; la tabla 5, es una lista con los pseudónimos de las empresas participantes y la cantidad aproximada de los empleados que poseen actualmente, incluyendo a personas con discapacidad.

Tabla 4

Contrataciones de personas con discapacidad

En el tiempo que lleva funcionando la empresa, ¿han contratado o tenido en su nómina personas con discapacidad?	%
Sí	100.0%
No	0.0%

Fuente: elaboración propia

Tabla 5

Lista de empresas y empleados contratados

Empresa	Empleados	Empleados con discapacidad
Tienda de autoservicio trasnacional	159	2
Comercio trasnacional	180	3
Empresa de telecomunicaciones	1500	6
Tienda de autoservicio trasnacional 2	209	5
Fábrica	12	7
Tienda departamental nacional	85	1
Tienda de alimentos estatal	1700	10
Hotel regional	53	0
Tienda de conveniencia nacional	1902	5
Tienda de autoservicio nacional	130	5
Pescadería regional	45	3

Fuente: elaboración propia

En la figura 14, se observan los distintos tipos de discapacidades que poseen los empleados que se encuentran o encontraban contratados. Siendo la más frecuente, la motriz (31.8%), y de menor frecuencia, la visual (9.1%). En cuanto a la figura 15, expone los departamentos donde suelen desarrollar su empleo, el 27.8% de los encuestados, dijo que los empleados con discapacidad se encuentran en piso, el cual se divide en área de herramientas, frutas y verduras, juguetería, hogar, abarrotes y ventas. Después le sigue servicios (limpieza), con el 16.7%; enseguida continua administración y producción con el 11.1%.

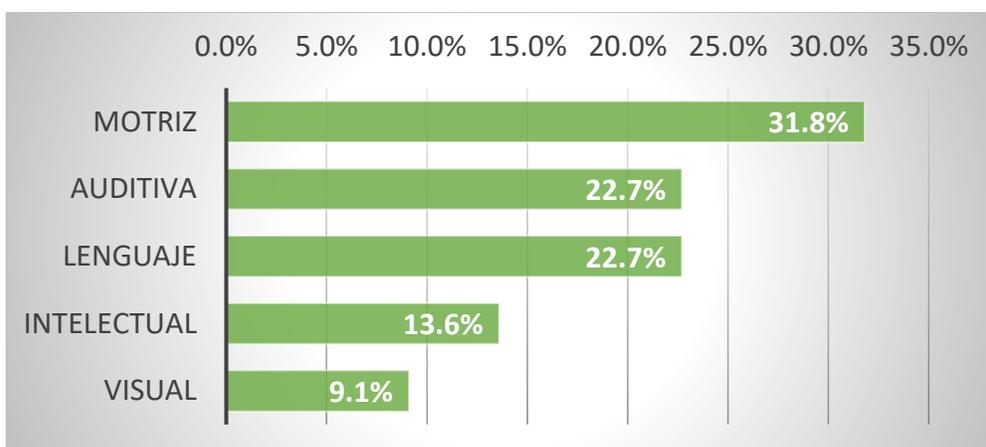


Figura 14: Tipo de discapacidad

Fuente: elaboración propia

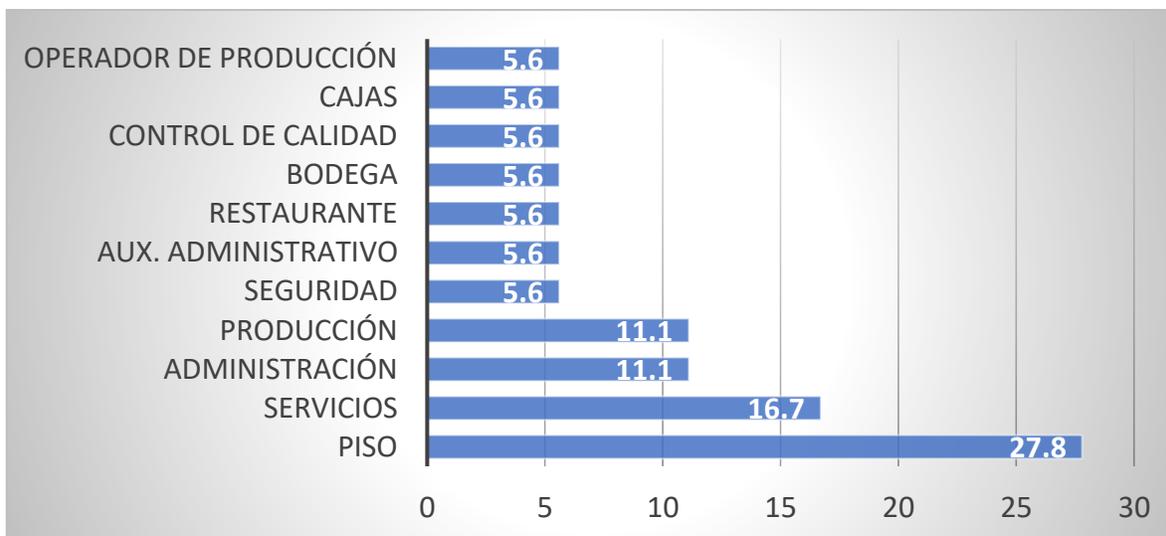


Figura 15: Departamento donde labora/laboraba

Fuente: elaboración propia

En la figura 16, aparece la opinión de los empleadores con relación a si existe distinción en el proceso de capacitación de los empleados. El 82% de los participantes dijo que no había trato especial.

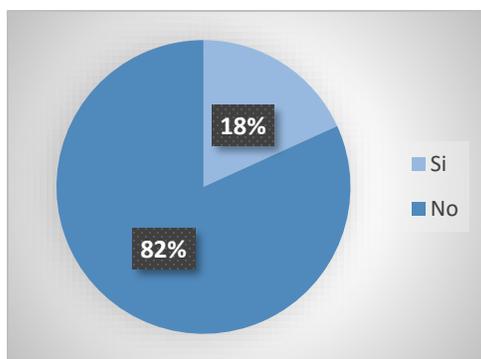


Figura 16: Diferencias en proceso de capacitación

Fuente: elaboración propia

Algunos de los participantes optaron por explicar a detalle un poco más acerca de su respuesta, tales comentarios se ven reflejados en la tabla 6.

Tabla 6

Diferencias de capacitación en empresas

Diferencias en capacitación
La tienda de autoservicio trasnacional 1, señaló que la única diferencia es la adaptación de instalaciones
En Comercio trasnacional no hay diferencia, pues deben aprender las funciones del empleo como todos
Tienda de autoservicio trasnacional 2 y la Tienda departamental, llevan el mismo proceso, pero con un poco más de apoyo
En la Tienda de alimentos estatal, se hizo hincapié en que se desconoce si hay diferencias
El Hotel regional, dijo que se otorga apoyo y atención constante, además de atención especial

Fuente: elaboración propia

La figura 17, muestra las habilidades o áreas en las que los empleadores esperan que las personas con discapacidad dominen, con el fin de cumplir con el perfil de los empleos vacantes. Las de mayor frecuencia fue la atención al cliente y “otras” con un 21.7%. La categoría “otras”, es analizada en la tabla 7, la cual reúne habilidades que no venían en la lista, pero que son consideradas importantes en el momento de selección de candidatos aptos según el puesto.

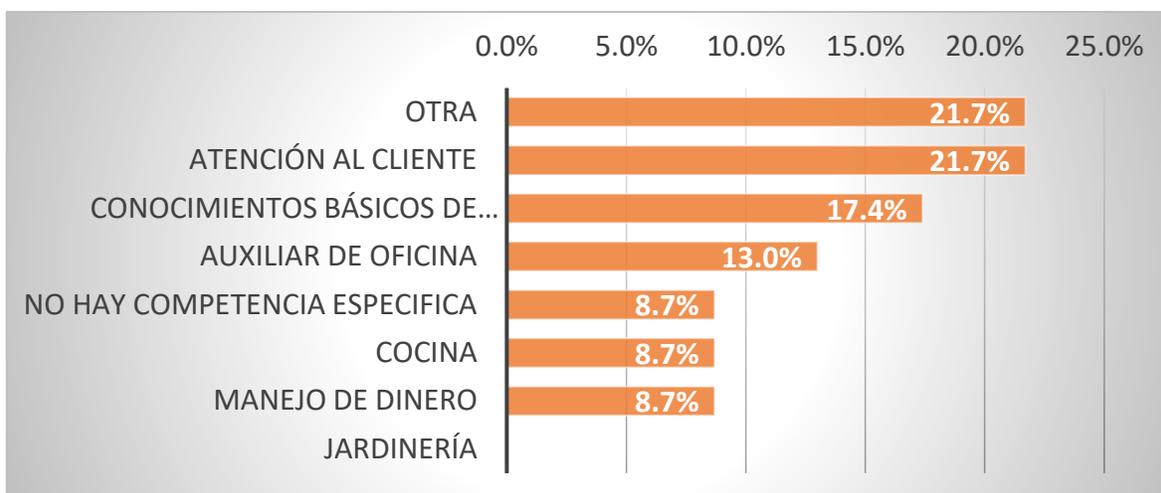


Figura 17: Áreas o habilidades en que deben desarrollarse las personas con discapacidad

Fuente: elaboración propia

Tabla 7

Habilidades adicionales

Otras habilidades

La Tienda de autoservicio trasnacional 1, mencionó Empatía

La empresa de telecomunicaciones mencionó que, según el puesto, exigían competencias

En la Fábrica, se comentó que es importante las ganas de trabajar

La Tienda estatal de alimentos, pide buena actitud

La Tienda de conveniencia nacional, requiere de saber acomodar y buscar productos

En la Tienda de autoservicio nacional, no es necesario tener experiencia

Fuente: elaboración propia

Según los resultados de la encuesta, el 64% de los participantes (figura 18), dijo que no se exige escolaridad en los puestos vacantes para personas con discapacidad. El resto

(36%), si lo exige. Después, en la tabla 8, se describen los requisitos mínimos sobre escolaridad que piden en el momento de ingresar a laborar.

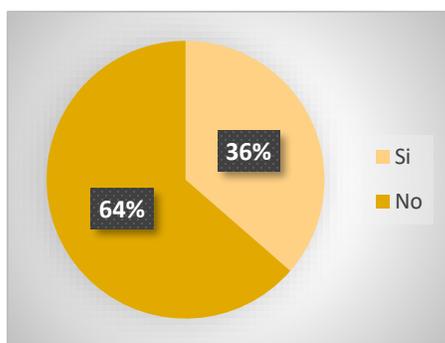


Figura 18: Escolaridad para personas con discapacidad

Fuente: elaboración propia

Tabla 8

Requisitos sobre escolaridad

Por qué exige o no escolaridad a PcD

El Comercio transnacional y el Hotel regional, coincidieron en que el requisito de escolaridad es equitativo para todos, se pide según el puesto

La Empresa de telecomunicaciones si lo pide para comprobar la preparación y el grado de responsabilidad

La Tienda departamental nacional dijo que pedía mínimo nivel secundaria

En la Tienda nacional de alimentos se dijo que no se pide, porque son trabajos que se pueden aprender a desarrollar

La Tienda de conveniencia nacional, pide que tengan acreditado el CAM

No es necesario debido a que hay entrenamiento para ingresar al puesto

Fuente: elaboración propia

Se les preguntó a los participantes sobre otros aspectos que consideran importantes para la contratación inclusiva, en la figura 19 se señalan algunos de ellos. Donde *atender instrucciones, tipo de discapacidad y capacidad de realizar el trabajo*, fueron los más frecuentes.

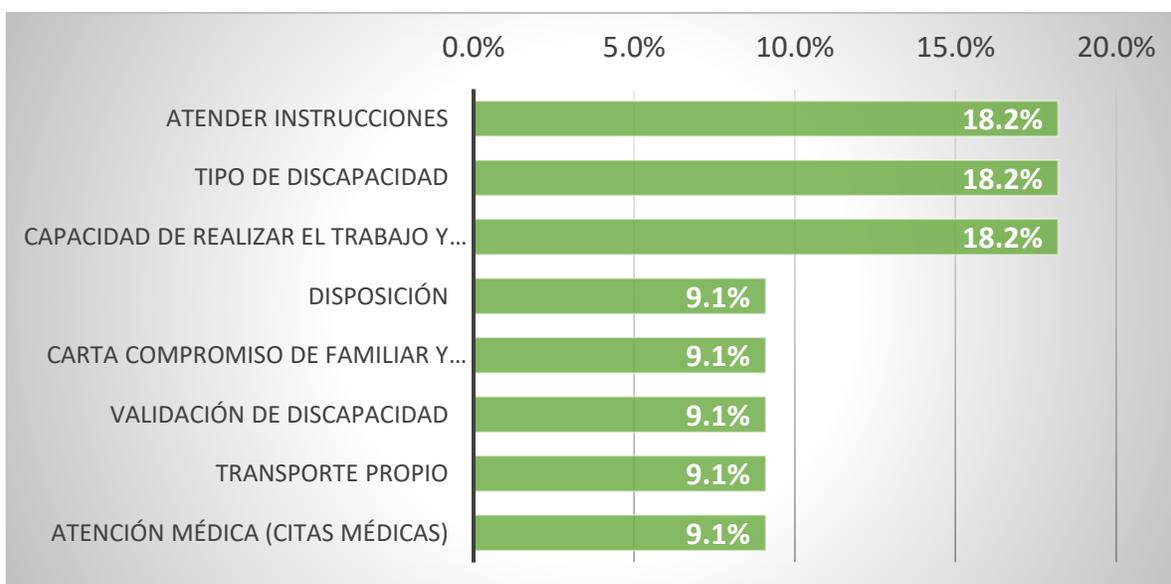


Figura 19: Aspectos adicionales para contratación

Fuente: elaboración propia

A su vez, se les preguntó acerca de la experiencia que han tenido como empleadores ante la contratación inclusiva, donde más de la mitad (55%), dijo que ha sido “buena”, y el resto (45%), “muy buena” (figura 20). Además, en la tabla 9, los participantes comparten algunas de sus experiencias.

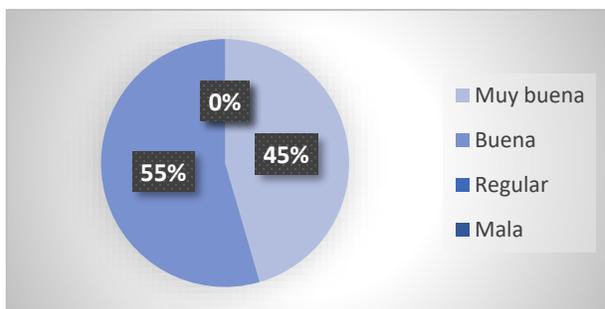


Figura 20: Experiencia con la contratación de PcD

Fuente: elaboración propia

Tabla 9

Experiencias de empleadores

Experiencia con relación a contratación de PcD

Para la contratación, la Tienda de autoservicio trasnacional, toma en cuenta el riesgo laboral y otorga oportunidades si el perfil aplica al puesto

En el Comercio trasnacional, se comentó que las PcD son responsables y cumplidas

En la Empresa de telecomunicaciones, las PcD hacen bien su trabajo y son muy buenos elementos

La Fábrica, empezó como una asociación de PcD visual, y todos ofrecen un buen papel en su trabajo

El empleador en turno de la Tienda departamental nacional dijo no ha haber tenido oportunidad aun de realizar una contratación, por difusión o vacantes

En la Tienda estatal de alimentos, se nota esfuerzo de las PcD, pues es notable comparado al empleado promedio, y su permanencia es mayor

En el Hotel regional hay sensibilización en la empresa y la PcD tenía mucho apoyo

En la Tienda de conveniencia nacional, se complica porque en ocasiones no entienden instrucciones, y se necesita un familiar. Les hace falta independencia

En la Tienda de autoservicio nacional, opinaron que las PcD tienen actitud de aprovechar

Fuente: elaboración propia

En la figura 21, se analizan las respuestas acerca del tipo de relación que existe entre los compañeros de trabajo. Y en la tabla 10 se exponen algunos de los ejemplos que mencionaron en la encuesta.

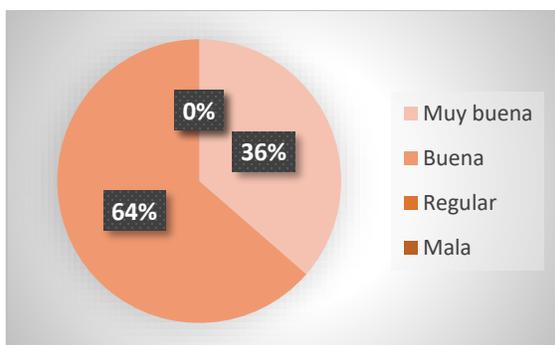


Figura 21: Relación entre empleados

Fuente: elaboración propia

Tabla 10

Relación entre empleados

Perspectiva sobre la relación entre empleados

Como todos “tienen su carácter” – Comercio trasnacional

Todos se llevan bien – Empresa de telecomunicaciones

Inculcan respeto – Tienda de autoservicio trasnacional 2

Muchos de ellos tienen discapacidad y hay apoyo mutuo - Fábrica

Existe apoyo mutuo, la empresa es accesible con las citas al médico – Tienda departamental nacional

Siempre hay personas que no apoyan la integración dentro de la misma área. Pero en general no hay problemas – Tienda estatal de alimentos

Se muestra apoyo y paciencia – Hotel regional

Por la política de inclusión, se sensibiliza al personal – Tienda de conveniencia nacional

 Saben hacerlo, hay igualdad e inclusión – Tienda de autoservicio nacional

Fuente: elaboración propia

En la tabla 11, se observa que el 100% de los participantes opinó que existe apoyo de los compañeros hacia los empleados que tienen algún tipo de discapacidad; y en la tabla 12, se comparten algunos de los ejemplos que complementaron a la pregunta.

Tabla 11

Apoyo hacia compañeros con discapacidad

¿Existe apoyo hacia ellos por parte de sus compañeros?	%
Si	100.0%
No	0.0%

Fuente: elaboración propia

Tabla 12

Apoyo entre el personal

Apoyo entre el personal y los empleados con discapacidad

Hay apoyo en el trabajo – Tienda de autoservicio trasnacional 1

Se apoyan por ser compañeros de trabajo – Comercio trasnacional

Es el mismo apoyo que con los demás empleados – Empresa de telecomunicaciones

Hay empatía - Fábrica

Algunos tratan de apoyar si tienen algún problema en general – Tienda estatal de alimentos

Hay ayuda y apoyo – Tienda de autoservicio nacional

Fuente: elaboración propia

La figura 22 muestra los resultados que se obtuvieron sobre la perspectiva que tienen los empleadores sobre la reacción que presenta el personal cuando llega una persona con discapacidad; en la tabla 13 se detallan ejemplos que mencionaron los participantes para detallar este ítem.

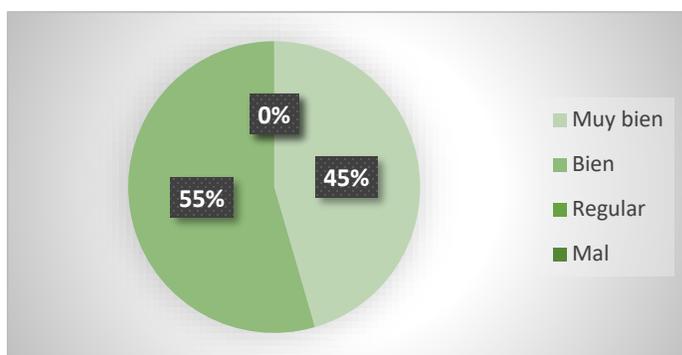


Figura 22: Reacción del personal ante la llegada de PcD

Fuente: elaboración propia

Tabla 13

Reacción del personal

Reacción del personal ante la llegada de una PcD

Les gusta ayudar a desempeñarse – Comercio transnacional

Llegan con mucha actitud y contagian a los ya trabajadores – Empresa de telecomunicaciones

Hay asombro al principio – Tienda de autoservicio transnacional 2

La mayoría tiene discapacidad - Fábrica

No hay inconvenientes – Tienda departamental nacional

En general se hace lo posible para que se sientan cómodos – Tienda nacional de alimentos

No ha habido problemas – Tienda de conveniencia nacional

Hay apoyo y hay reacciones positivas – Tienda de autoservicio nacional

Fuente: elaboración propia

En ocasiones suceden conflictos dentro del área de trabajo, por lo que se les preguntó si que no se han presentado problemas (figura 23). Sin embargo, ha pasado, en la tabla 14 se describen las situaciones que se mencionaron.

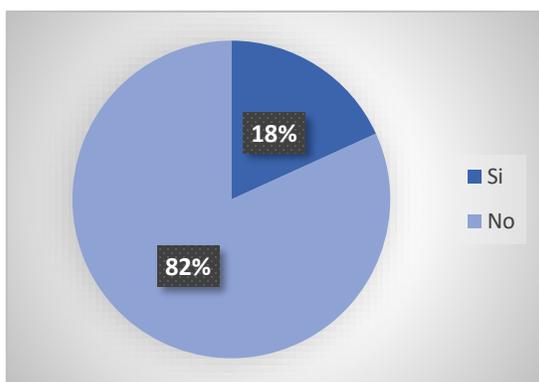


Figura 23: Conflictos entre empleados

Fuente: elaboración propia

Tabla 14

Conflictos entre empleados

Conflictos en la empresa con las PcD

No quieren trabajar y se justifican con su discapacidad, cuando hay otros que tienen la misma y con mejor actitud - Fábrica

Se requiere que tengan apoyo constante y no todo lo hacía “al 100” – Hotel regional

Fuente: elaboración propia

En la figura 24, se analiza la perspectiva que presentaron los empleadores para conocer si creen necesario desarrollar cursos sobre discapacidad para sensibilizar al personal. Y después, en la tabla 15 se muestran los ejemplos que se mencionaron.

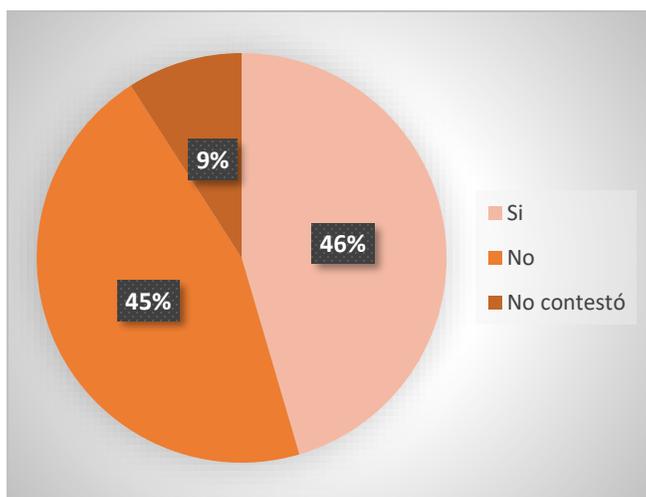


Figura 24: Necesidad de cursos de sensibilización

Fuente: elaboración propia

Tabla 15

Interés en cursos de sensibilización

Cursos de sensibilización en las empresas
No, la empresa ya trata temas inclusivos (Tienda de autoservicio trasnacional)
Si, ya se dan cursos por parte de un paramédico (Empresa de telecomunicaciones)
No, no se buscan hacerlos diferentes (Tienda de autoservicio trasnacional 2)
Si, para conocer el trato y que hacer en caso de emergencia (Tienda departamental nacional)
Si, porque algunos trabajadores ignoran a las PcD, por lo que hay que tomar acción (Tienda de alimentos estatal)
Si, para entender cómo se maneja la discapacidad, y la empatía es importante (Hotel regional)
No, ya existe monitoreo y pláticas de apoyo (Tienda de autoservicio nacional)

No, ya hay tips y TV Walmart (Tienda de conveniencia nacional)

Si, para saber cómo brindar ayuda sin ser pedida (Pescadería regional)

Fuente: elaboración propia

La figura 25 muestra lo que los empleadores consideran que podría llegar a obtener la empresa si continúa contratando personas con discapacidad. Siendo las más frecuentes (27.3%), *ser conocida como empresa inclusiva o como socialmente responsable* y curiosamente, se desprendió la opción de *no entendió la pregunta*. Debido a que la respuesta que otorgaron no fue pertinente.

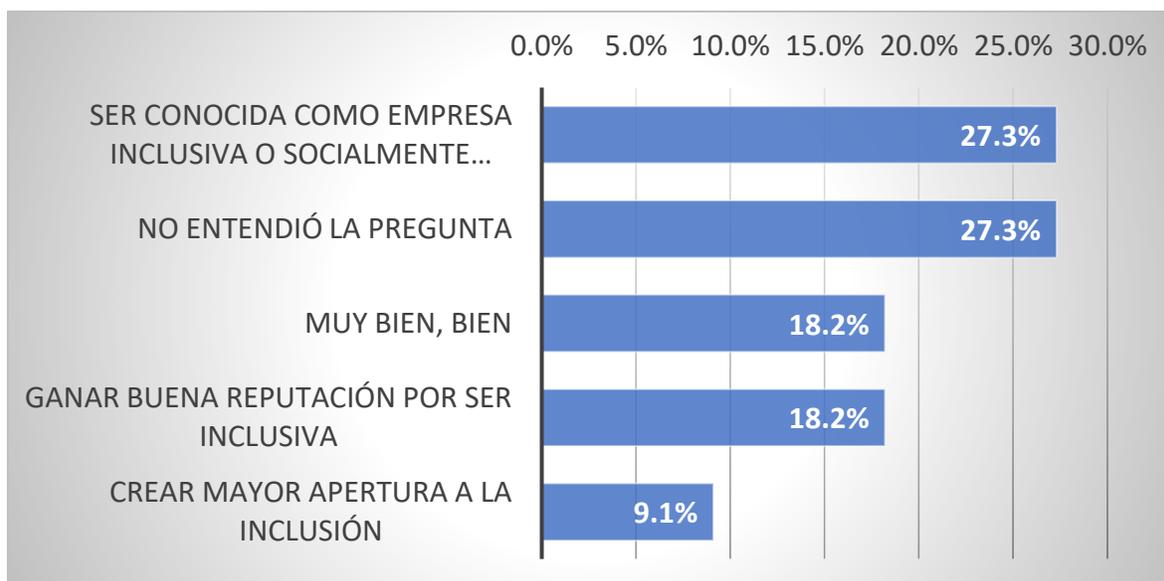


Figura 25: Posición de la empresa al ser inclusiva

Fuente: elaboración propia

Los porcentajes que se muestran en la figura 26, corresponden a lo que reportaron los empleadores con relación a los beneficios que obtiene la empresa por ser inclusiva,

Teniendo como beneficio más frecuente (54.5%), el *contar con la distinción de ser empresa incluyente*. A su vez, en la tabla 16, dos de los empleadores mencionan qué tipo de distinciones son con las que cuenta la empresa en la que ellos labora.

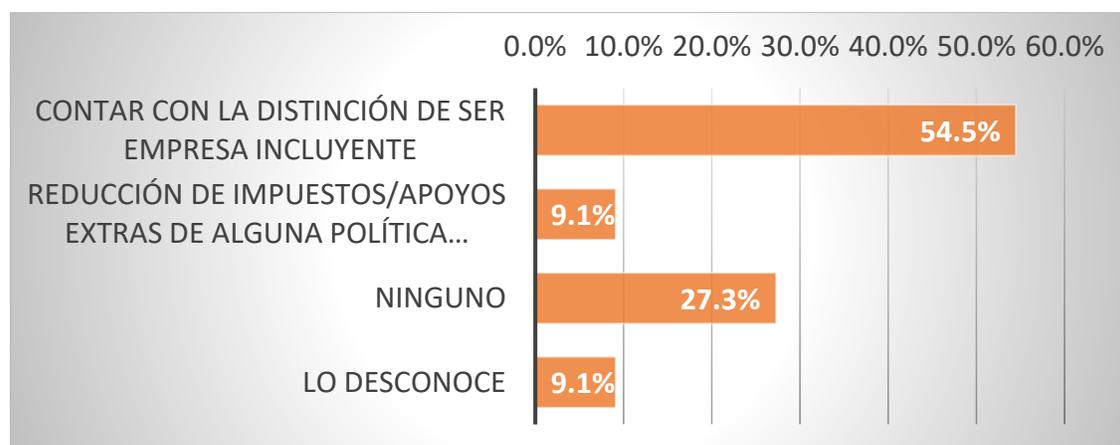


Figura 26: Obtención de beneficios por ser inclusivos

Fuente: elaboración propia

Tabla 16

Otros beneficios

Otros beneficios que ha recibido la empresa por contratar PcD

Premios y reconocimientos – Tienda de autoservicio trasnacional 1

Menciones y reconocimientos – Empresa de telecomunicaciones

Fuente: elaboración propia

En el siguiente ítem mostrado en la figura 27, se les cuestionó acerca de qué otros beneficios esperaban recibir, casi la mitad de los participantes (45.5%), dijo que esperaban *apoyar la inclusión*; y el 36.4% dijo que *ninguno*.

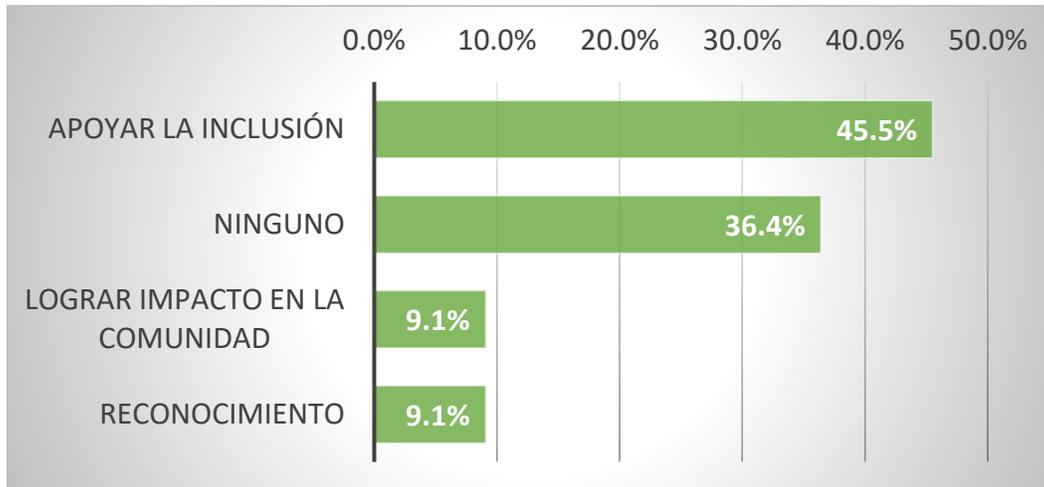


Figura 27: Beneficios adicionales por ser inclusivos

Fuente: elaboración propia

La figura 28, muestra la opinión sobre cómo la empresa valora la oportunidad de empleo para las personas con discapacidad, la mayoría (54.5%) mencionó que la empresa cuenta con *política inclusiva de no discriminación* y, además, es considerado por el 36.4% como *valor social*.

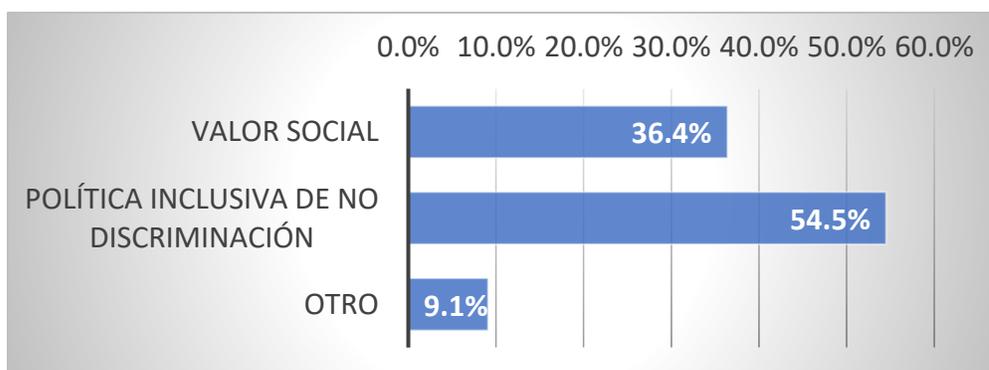


Figura 28: Valoración de la empresa como inclusiva

Fuente: elaboración propia

Se les pidió a los participantes que proporcionaran el objetivo, misión y visión de la empresa, con el fin de conocer si se incluía la política de inclusión. Obteniendo que el 73%, si cuenta con ella (figura 29).

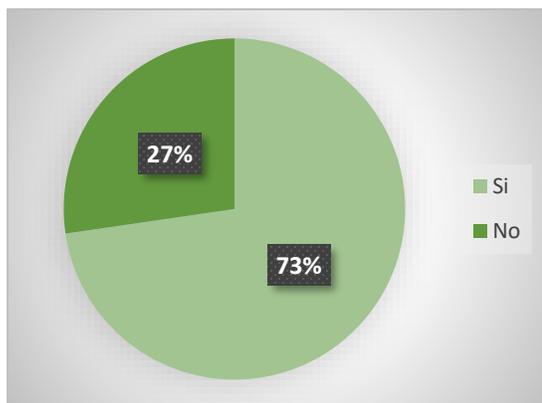


Figura 29: Objetivo con política inclusiva

Fuente: elaboración propia

En la tabla 17, se muestra la opinión de los participantes con relación a las políticas públicas y programas, pues se les cuestiona acerca de si es deseable que existan mayor número para que apoyen más a la inclusión laboral, el 100% respondió afirmativamente.

Tabla 17

Necesidad de políticas públicas y programas pro-inclusión

¿Sería deseable que existieran políticas públicas o programas del gobierno federal, estatal o municipal para apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad?	%
Si	100.0%
No	0.0%

Fuente: elaboración propia

Complementando el ítem anterior, se les cuestionó el por qué creían que era necesario que existieran políticas públicas y programa, en la tabla 18 se marcan las respuestas obtenidas.

Tabla 18

¿Por qué deben existir programas de apoyo?

¿Sería deseable que existieran políticas o programas del gobierno para apoyar la inclusión laboral?
Si, para que tengan más oportunidades – Comercio trasnacional
Si, ferias del empleo porque muchas personas son capaces de desarrollar cualquier trabajo, solo se necesita darles oportunidad – Empresa de telecomunicaciones
Si, para eliminar el tabú – Tienda de autoservicio trasnacional 2
Si, porque son personas que bien pueden llevar a cabo sus labores - Fábrica
Si, porque hay empresas que no los incluyen – Tienda departamental nacional
Si, para que haya más oportunidades sin distinción – Hotel regional
Si, porque son personas más dedicadas, responsables, con mejor actitud de servicio y son más agradecidos que los empleados regulares – Tienda de conveniencia nacional
Si, porque la gente está dispuesta a trabajar – Pescadería regional

Fuente: elaboración propia

Continuando con la investigación sobre las políticas públicas, se les cuestionó acerca de si conocían algún programa o ley que apoyara la inclusión laboral para personas con discapacidad. En la figura 30 se ve reflejado que el 73% dijo que no. Por otro lado, se retoma la opinión de aquellos que dijeron que si, y en la tabla 19, se observan sus respuestas.

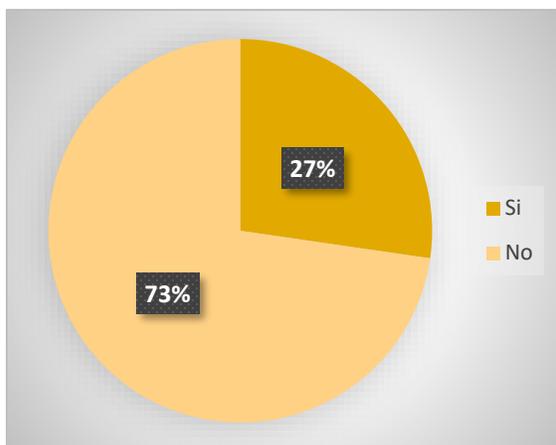


Figura 30: Conocimiento de política pública inclusiva

Fuente: elaboración propia

Tabla 19

Programas conocidos

Programas conocidos
Servicio Nacional del Empleo apoyando a la discapacidad – Tienda de autoservicio trasnacional 1
Servicio Nacional del Empleo cuenta con programas – Tienda departamental nacional 1
Tengo conocimiento de que hay programas del gobierno, pero ignoro los nombres – Tienda estatal de alimentos
Convenio con un centro ocupacional de DIF Sonora – Hotel regional

Fuente: elaboración propia

Y, para terminar, se les preguntó su opinión acerca de qué consideraban comentar con relación a las leyes y programas para que mejoren. El 36.4% dijo que debe haber *mayor difusión*; el 18.2% dijo que se debía *concientizar para crear una cultura inclusiva y establecer perfiles* dentro de las empresas para abrir mayores oportunidades a personas con discapacidad que quieran ser parte de las ofertas de trabajo que existen en la empresa.

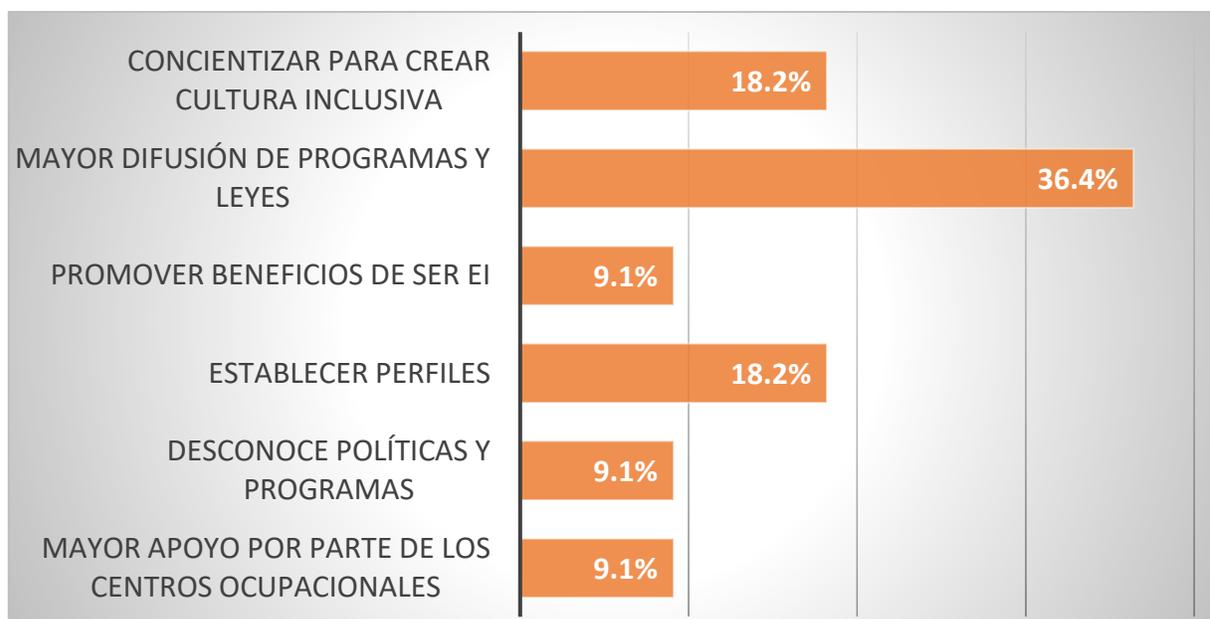


Figura 31: Sugerencias para mejorar los programas que existen

Fuente: elaboración propia

5.1.2. Empresas no inclusivas

Al terminar con las empresas inclusivas, se continuó el estudio con las empresas no inclusivas, cuya muestra se constituyó por 36 empleadores de distintas empresas, ubicadas en la ciudad de Hermosillo, Sonora.

Como se muestra en la figura 32, del total de participantes, el 63.2% son mujeres, y el 36.8% son hombres, cuya escolaridad (figura 33) en porcentaje es de 7.9% posgrado, 86.8% licenciatura, y 5.3% preparatoria.

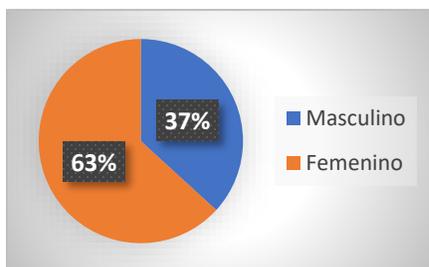


Figura 32: Sexo de los participantes

Fuente: elaboración propia

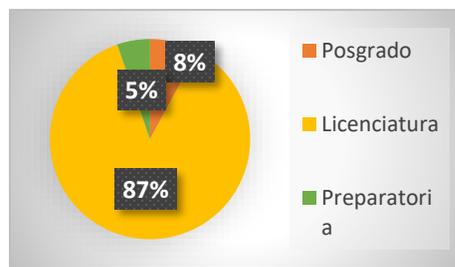


Figura 33: Escolaridad

La antigüedad de los puestos de los participantes tiene una media de 4 años, y una moda de 2. En promedio, la edad es de 30 años, siendo la menor 23 y la máxima 65. El giro de la empresa donde laboran se encuentra en la tabla 20, a su derecha está el porcentaje de empresas con ese giro, y se encuentran ordenadas por porcentaje, de mayor a menor, siendo el giro más frecuente, el de construcción, y los más bajos los de mensajería, salud, conveniencia, etc.

Tabla 20

Giro de empresas no inclusivas

Giro y porcentajes		
Construcción 13.2	Autoservicio 5.3	Financiera 2.6
Comercial 10.5	Telecomunicaciones 5.3	Entretenimiento 2.6
Ventas 7.9	Compra y venta autos 2.6	Minero 2.6
Servicios 7.9	Imprenta 2.6	Mensajería 2.6
Outsourcing 7.9	Comercialización y servicios 2.6	Salud 2.6
Consultoría 7.9	Seguridad privada 2.6	Conveniencia 2.6
Industrial 5.3	Mercadotecnia 2.6	

Fuente: elaboración propia

Tabla 21

Empresas no inclusivas y número de empleados

Empresas No Inclusivas	Empleados	Empleados c/ discapacidad
Tienda de autoservicio nacional	104	1
Constructora estatal	100+	2
Mensajería nacional	135	0
Agencia consultora	175	2
Minera nacional	2300	1
Distribuidora de alimentos	600	0
Venta de materiales de construcción	120	0
Casino	150	6
Agencia de colocación de personal	250	1
Agencia de colocación 2	300	0
Tienda de conveniencia internacional	140	1
Venta de carros	600	0
Impresiones locales	10	0
Agencia de marketing	20	0
Venta de materiales de construcción 2	35	0
Tienda de autoservicio trasnacional 3	100	3
Call center	150	1
Consultoría RRHH	150	0
Consultoría RRHH 2	10	0

Agencia de préstamos nacional	30	0
Agencia de marketing 2	6	1
Fabricación de pintura	22	0
Central telefónica	60	1
Call center 2	300	17
Contratista	12	0
Consultoría	25	0
Fábrica de helado y bebidas	120	1
Seguridad privada	500	0

Fuente: elaboración propia

En la tabla 21 podemos observar la empresa, el número de empleados contratados y el número de empleados contratados con discapacidad que tienen actualmente, podemos notar que la mayoría de ellas, no tienen contratados empleados con discapacidad.

En la figura 34 apreciamos que el 50% de los encuestados dijo que, si ha contratado alguna vez personas con discapacidad, el 47.4% no, y el restante 2.6% no respondió. En la figura 35, observamos los tipos de discapacidad que más se contratan en dichas empresas, siendo la más frecuente la discapacidad motriz, con un 51.7%, después la auditiva e intelectual con un 13.8%, seguido de lenguaje, visual y mental con un 6.9%.

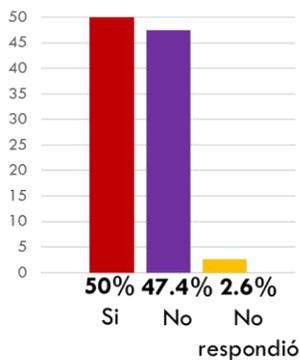


Figura 34: Contratación de PcD

Fuente: elaboración propia

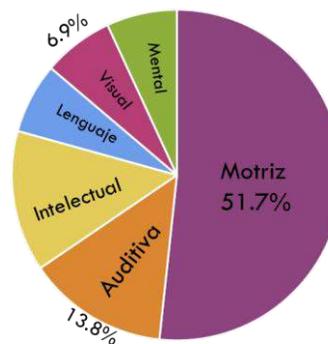


Figura 35: Tipos de discapacidad

En la figura 36, se muestran las áreas y/o habilidades que los empleadores esperan que desarrollen los candidatos con discapacidad, siendo la más frecuente, la atención al cliente con 24.2%, seguida de los conocimientos de computación, con un 21.1%.

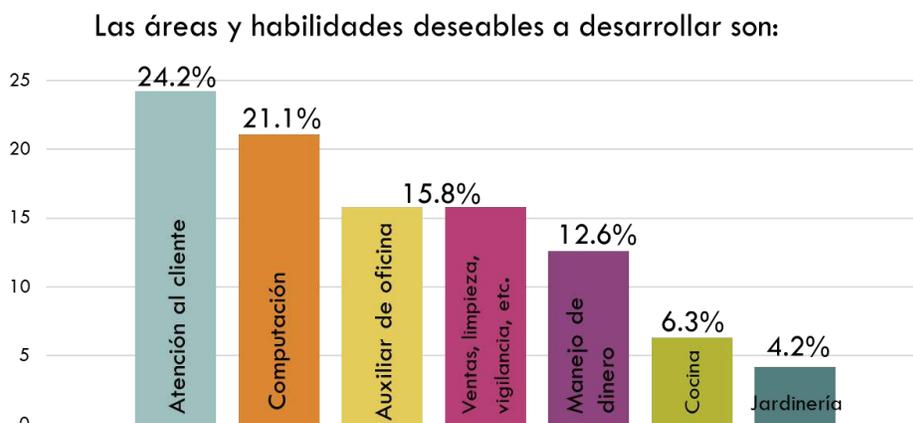


Figura 36: Áreas y habilidades

Fuente: elaboración propia

En la figura 37, se muestran los beneficios obtenidos por la contratación inclusiva, resultando que el 47.6% no obtiene ningún beneficio, y el 42.9% tiene distinción; y en la figura 38, vemos el interés por contratar personas con discapacidad, siendo que la gran mayoría, 81.6% dijo que sí.

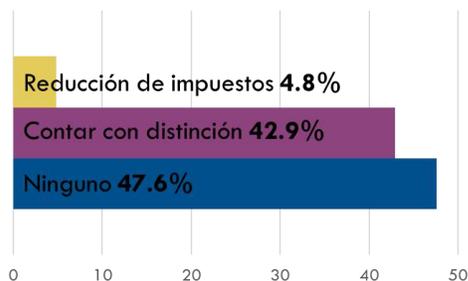


Figura 37: Beneficios obtenidos

Fuente: elaboración propia

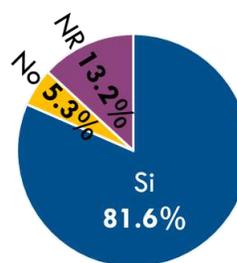


Figura 38: Interés en contratación inclusiva

En cuanto a la pregunta que se les hizo sobre si habría diferencias en capacitación respondieron sí el 47.4%, no el 36.8% y el 15.8% no respondió (figura 39); después se preguntó sobre la escolaridad, si era contemplada como un requisito (figura 40), y se obtuvo que el 71.1% dijo que sí era, el 15.8% dijo que no, y el resto (13.2%) no respondió.

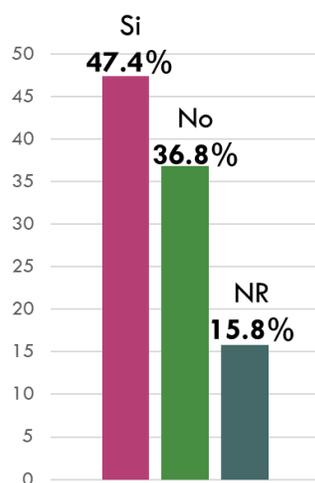


Figura 39: Diferencias en capacitación

Fuente: elaboración propia

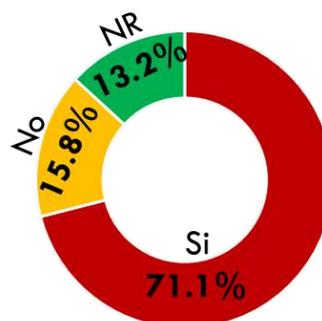


Figura 40: Escolaridad

En relación con las interacciones que suceden en la cotidianidad del empleo (figura 41), se les preguntó sobre la reacción de las personas ante un nuevo compañero con

discapacidad, sobre la relación que tienen o podrían tener entre todos los empleados y la experiencia que han tenido.

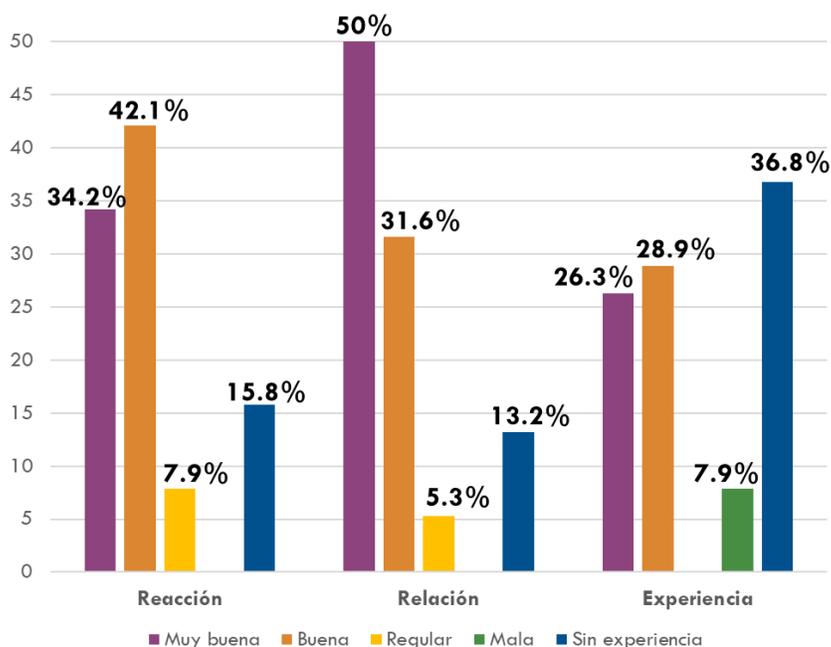


Figura 41: Interacciones dentro del área de trabajo

Fuente: elaboración propia

En la figura 42 se presenta la información que se consiguió con relación al apoyo que existe entre compañeros y los conflictos que pueden generarse entre los empleados dentro del área de trabajo. La figura 43, señala la opinión sobre si estarían interesados en el desarrollo de cursos de sensibilización en las empresas.

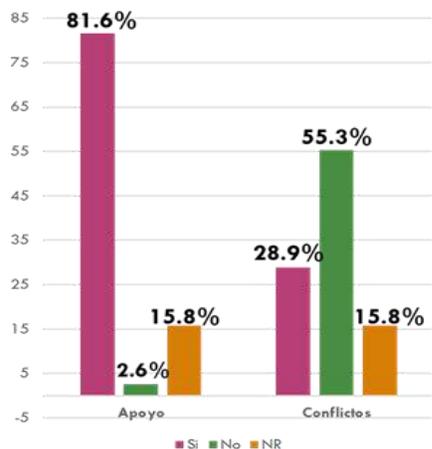


Figura 42: Apoyo y conflictos entre empleados

Fuente: elaboración propia

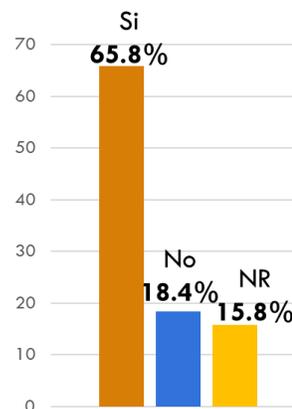


Figura 43: Cursos de sensibilización

El 78.9% de los encuestados dijo que es deseable que existan políticas públicas que apoyen la inclusión (figura 44), sin embargo, el 60.5% dijo no conocer ninguna política o programa de gobierno (figura 45).

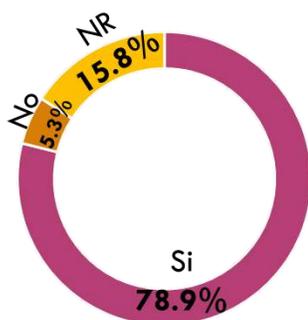


Figura 44: Deseabilidad de PP

Fuente: elaboración propia

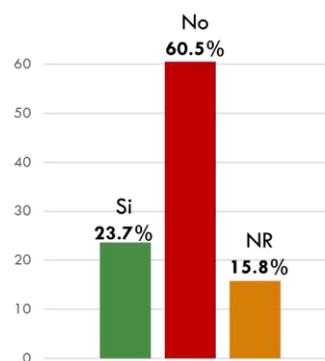


Figura 45: Conocimiento de PP

En la figura 46, se muestran las razones principales por las que los empleadores creen que no son contratadas las personas con discapacidad, siendo el número uno el mayor

riesgo laboral, seguido del rendimiento de la persona y la producción lenta, terminando con una tasa mayor de ausentismo.



Figura 46: Razones de no contratación

Fuente: elaboración propia

5.2. Resultados cualitativos

El siguiente apartado contiene la interpretación de los datos cualitativos obtenidos a partir del cuestionario de ítems tipo mixto dirigido a los empleadores de Empresas no inclusivas, y de las entrevistas hechas a cuidadoras de personas con discapacidad.

5.2.1. Empresas no inclusivas

El instrumento aplicado a los empleadores contenía preguntas abiertas, para su sistematización, fue utilizado el análisis de discurso. Obteniendo 14 tópicos, los cuales se dividen en categorías y subcategorías. Del primer tópico experiencia en contratación de personas con discapacidad (figura 47), surgieron seis categorías, la primera es satisfacción generalizada, la cual explica que los empleadores que cuentan con la práctica de contratación de personas con discapacidad han sentido agrado y conformidad.

Dicha categoría se divide en tres subcategorías más, donde la primera habla sobre la eficacia del empleado, en la que se retoman las siguientes narrativas “Es un colaborador comprometido con su trabajo” (F.39a.L.ComercyServ.3a), “Siempre están disponibles y generalmente son personas responsables.” (M.35a.L.Merc.7a), “Como lo comentaba, son más estables y menos problemáticos.” (M.39a.L.V.1a), “Las personas con discapacidad le hacen más ganas.” (M.30a.Prepa.Const.1a); las narrativas anteriores hacen una generalización sobre el desempeño que tienen los empleados con discapacidad en su puesto de trabajo; lo cual puede servir como punto de partida hacia un proceso de desestigmatización de sus capacidades.

En cuanto a las experiencias positivas manifiestan la experiencia que han tenido los empleadores con respecto al desempeño de los trabajadores, “Las personas son muy agradecidas y valoran mucho su trabajo. Lo importante es el talento.” (F.x.L.Autoser.4a.); “Es satisfactorio trabajar con ellos” (F.23a.L.Autoserv.4a).

Sin embargo, aunque se habla directamente sobre una sensación de satisfacción con base a experiencias positivas, podemos observar otro tipo de narrativas, como por ejemplo “En mi anterior empleo se contrataba personas con alguna discapacidad y nunca se tuvo problema alguno, al contrario siempre desempeñaron su trabajo lo mejor posible.” (F.35a.L.Const.2a) ; “Lo he visto y lo he vivido, al verlo en otras empresas y al recibir la atención-servicio de estas personas.” (M.49a.L.ConsRH.30a); “Y LAS PERSONAS QUE SI LLEGAN A SER CONTRATADAS SU DESEMPEÑO LABORAL HA SIDO MUY BUENO” (F.27a.Prepa.Comerc.2a), las cuales denotan una distinción que se hace sobre los empleados con discapacidad con las que han tenido acercamiento en otros ámbitos, más no han sido empleados en la propia empresa donde laboran.

Por otro lado, resaltó el renombre empresarial que ganan debido a la contratación de personas con discapacidad, un empleador comentó que “Mejora la reputación corporativa, promueve el trabajo en equipo, posibilita un compromiso mayor con los valores, se aprende a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad.” (F.24a.L.Telecom.2a), a pesar de que su discurso señala consecuencias positivas que se obtienen tras la contratación inclusiva, se menciona primeramente, la imagen de la empresa.

Después surgen las áreas de oportunidad, “Es importante contar con este tipo de situaciones ya que se brinda la oportunidad Atlas las personas por igual” (F.26a.L.Tele.2a); “contamos con puestos en los cuales si podría encajar el perfil de una persona con capacidades diferentes pero, hasta el momento, no han llegado candidatos solicitando ese tipo de puestos.” (M.25a.L.Mens.5m); “EN EL ÁREA DE SERVICIOS ES DONDE SE TIENE MEJOR OPORTUNIDAD PARA INCLUSION DE PERSONAS DEBIDO A LOS NIVELES DE SEGURIDAD E HIGIENE” (M.25a.L.ConstIndust.7m); “En este año se implementará un área para que puedan trabajar personas con discapacidad auditiva en un cuarto de monitoreo de camaras de seguridad, es un proyecto piloto nuevo que de funcionar satisfactoriamente se implementaran en distintas áreas de la planta.” (M.26a.L.Const.1a).

Pese a que las narrativas hablan sobre áreas donde posiblemente se pueda realizar la inclusión, denotan falta de interés en difundir los puestos que existen, esto nos sitúa nuevamente frente a la inexperiencia inclusiva. Luego se encuentran las desventajas, que incluye el desconocimiento de la discapacidad, la cual abarca la opinión de un participante “Es complicado a veces saber como reaccionaran a distintas situaciones, así como pueden estar abiertos a la retroalimentación, pueden cerrarse -al igual que cualquier otra persona- o

escudarse en su condición.” (M.27a.L.Entret.3a6m) quien habla sobre la incertidumbre acerca de cómo se maneja a la discapacidad.

En esta tercera categoría, también se obtuvo la preparación insuficiente por parte de los candidatos con discapacidad, y a su vez, de los empleados en general. La narrativa señala específicamente un entrenamiento deficiente que se ve reflejado en habilidades sociales y atención al cliente específicamente, “Ha habido casos buenos, pero en general han sido malas las experiencias, pues muchas veces no tienen la suficiente preparación, carecen de habilidades sociales o no conocen lo que es el servicio al cliente, llevando a situaciones un tanto complicadas al momento de estar trabajando con los clientes, independientemente de si son actividades con trato directo o indirecto.” (M.27a.L.Entret.3a6m).

En los aspectos negativos se hizo especial énfasis en características relacionadas al desempeño, esto reincide en la falta de entrenamiento de capacidades de las personas con discapacidad “Las personas con alguna discapacidad suelen renunciar a corto plazo” (M.27a.L.Serv.2a); “Gerentes se quejaban por su lento desempeño.” (M.28a.L.Financ.7m).

Después obtuvimos la labor irrelevante, el cual explica que los empleados con discapacidad cumplen con sus funciones sin mayor trascendencia, “Las personas que tengo en mente, han ejecutado sus actividades, no ha representado un problema o un extraordinario desempeño” (M.32a.L.Serv.8a); “Es una persona normal, el trato es igual que todos, está persona no camina y ocupa un puesto de supervisión y la relación es cordial.” (F.27a.L.Ind.3a), estas afirmaciones pueden contribuir al proceso de des-estigmatización, porque a pesar de que no reportaron un cumplimiento sobresaliente, se refieren sobre al trato equitativo que reciben por parte de los empleados.

Por otro lado, se encontró la inclusión forzada, “Esta persona con discapacidad auditiva tiene muchos años con nosotros y dentro de su trayectoria laboral fue perdiendo esta capacidad, por ese motivo continua laborando, sin embargo por el riesgo de seguridad no es usual la contratación de personas con algún tipo de discapacidad.” (M.35.L.Minero.5a), la perspectiva que muestra el empleador alude al hecho de que el empleado con discapacidad continúa en su puesto debido a que durante su trabajo perdió la audición, lo que sugiere el desinterés que existe para la contratación inclusiva; de acuerdo a la siguiente narrativa “Contratación dependiendo del giro y necesidad de la tienda” (M.27a.L.Conven.2a) señala una visión reducida con respecto a las áreas que existen dentro de las empresas.

Por último, la categoría sin experiencia se dividió en exclusión por tipo de giro, “La empresa en la que laboro no acepta personas con discapacidad, dado que por el giro de los clientes a los que le otorgamos el servicio son en su mayoría empresas del ámbito industrial, donde el código de seguridad e higiene especifica que al no contar con ciertas habilidades o sentidos para permanecer en el área laborar se pueden exponer en riesgos mortales...” (F.28a.L.Serv.2a); “En esta empresa nunca he contratado personas con discapacidad, ya que la mayoría de los empleados son mensajeros, y ocupan andar en moto, lo cual es una gran limitante” (M.25a.L.Mens.5m), de forma reiterada obtenemos la visión reducida de los puestos de trabajo, esto puede ser considerado como una barrera para lograr la inclusión, pues podemos asociarla al desconocimiento de capacidades.

En la exclusión por discapacidad, el participante señaló lo siguiente “ME HAN TOCADO SITUACIONES EN LAS QUE NO SE PUEDE CONTRATAR A LA PERSONA PARA EL PUESTO QUE SE REQUIERE PERO SE LOGRA NO HACER SENTIR MENOS QUE NADIE A LA PERSONA...” (F.27a.Prepa.Comerc.2a), aunque no mencionó por qué en

ocasiones no contratan al candidato con discapacidad, podemos entender que existe inexperiencia por parte del empleador, y además, tintes de distinción.

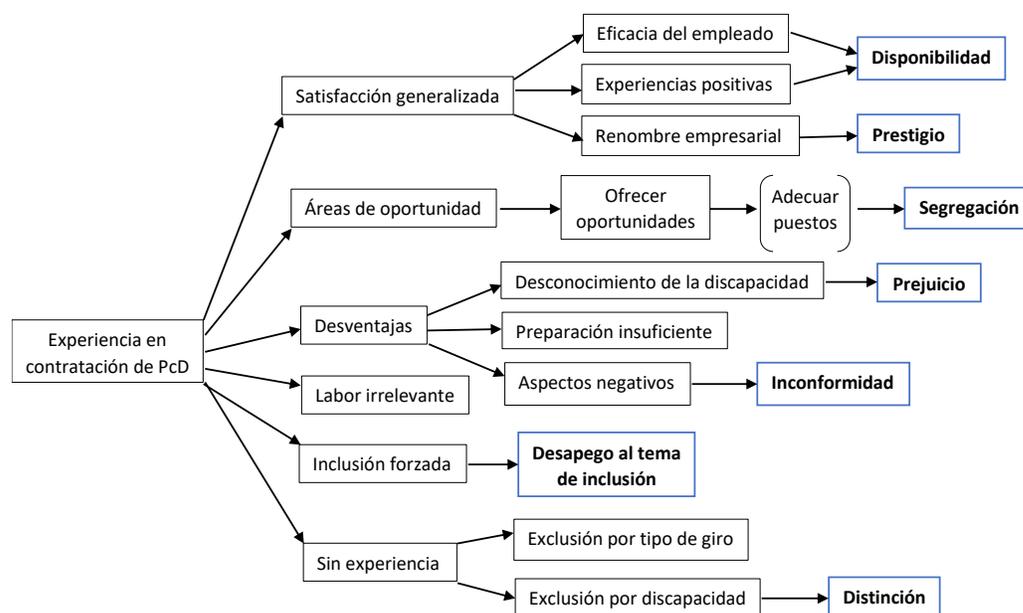


Figura 47: Esquema categorial del tópico experiencia en contratación de personas con discapacidad (PcD)

Fuente: elaboración propia

En el tópico interés en contratar personas con discapacidad (figura 48), se encontró como primera categoría, la transformación laboral, donde ambas narrativas hacen mención sobre el cambio que puede generar tener la apertura a la inclusión, debido a que es un tema que genera expectativas nuevas en los empleados, “Por el ámbito laboral: habría más opciones en cuanto al reclutamiento de personal, más opciones diferentes que no se han explorado” (M.26a.L.Const.1a); “Las aportaciones al ambiente laboral y la inclusión es beneficiario para el crecimiento del personal.” (M.28a.L.Financ.7m).

En la segunda categoría las características positivas de los candidatos, cuenta con discursos parecidos a la categoría anterior, sin embargo, éstos cuentan con tintes de distinción de los empleados con discapacidad, asumiendo que éstos tienen conocimientos que harán

crecer al resto del personal, “Los empleados con discapacidad traen experiencias y conocimiento únicos tanto para transformar el lugar de trabajo como para mejorar los productos y servicios” (F.24a.L.Telecom.2a).

En la categoría contratación sin distinciones, en los discursos que se otorgaron no se hace mención a los candidatos con discapacidad, “Siempre que cuenten con las competencias necesarias” (F.27a.L.V.); “Porque si es una persona con ganas de trabajar, realizara su trabajo y tendra buen desempeño como cualquier otra persona” (F.28a.P.Outs.2m); “Creo que tienen los mismos elementos que las personas sin discapacidad para llevar a cabo tareas en la empresa” (M.27a.L.Serv.2a) dichas generalizaciones continúan incrementando un posible proceso de des-estigmatización, debido a las narrativas con sentido optimista y de igualdad, ya que no mencionan o hacen referencia a la discapacidad.

Los beneficios a la empresa, se divide en tres subcategorías, la primera de ellas es el renombre, que hace referencia a los distintivos que poseen o buscan obtener las empresas con la contratación inclusiva, “Para ser una empresa incluyente” (F.35a.L.CompVent.2a); “PARA MANTENER LOS RECONOCIMIENTOS.” (M.25a.L.ConstIndust.7m); en la siguiente subcategoría, clima laboral, un empleador menciona que la inclusión laboral recae en un buen ambiente laboral, “Las aportaciones al ambiente laboral y la inclusión es beneficiario para el crecimiento del personal.” (M.28a.L.Financ.7m).

Acto seguido viene la subcategoría ventaja, la que expone el discurso de un participante sobre aprovechar las capacidades de los empleados “Considero que se puede aprovechar excelentemente sus capacidades” (F.31a.L.ServRH.6a). La información obtenida con relación al renombre y a la ventaja, podemos saber que aunque en ocasiones existe un interés

genuino por la contratación, algunas de esas veces se inclina más por el interés económico que puede obtenerse y no tanto por el hecho de impulsar los derechos y la inclusión.

Por último, la inclusión desigual se divide en inclusión simulada, la cual expone la visión limitada existente, la cual ha sido mencionada reiterativamente en categorías pasadas, debido a que los empleadores se refieren a la contratación dependiendo del giro de la empresa, sin considerar los distintos espacios que existen dentro de su ámbito laboral, y a su vez, una falta grave de información, pues los prejuicios que pueden generarse con base a ésta, se muestran en algunas narrativas.

“No tengo mayor problema, si es que no existiera algún inconveniente con las funciones a realizar dentro del puesto.” (F.35a.L.Const.2a); “Por qué es parte de los valores y ética como profesional.” (F.26a.L.Telec.2a6m); “Dependiendo del tipo de incapacidad, habría puestos en los cuales no tendrían problemas de desarrollarse” (M.25a.L.Mens.5m); y en segundo lugar, está el compromiso social, donde se asume a la inclusión como una actividad altruista o de beneficencia, “Para que se sientan incluidos en la sociedad” (F.33a.L.Impre.6m); “Les da un sentido de responsabilidad y autonomía el poder valerse por si mismos” (F.39a.L.ComercyServ.3a); “Ayudariamos a muchas personas a establecerse, ocuparse y apoyar la economía de sus hogares.” (F.27a.L.Ind.3a).

A pesar de que existe la información en distintos medios, el estigma continúa presentándose, y, por lo tanto, la sociedad continúa luciendo sus enormes limitantes, las cuales obstruyen el camino hacia una inclusión plena.

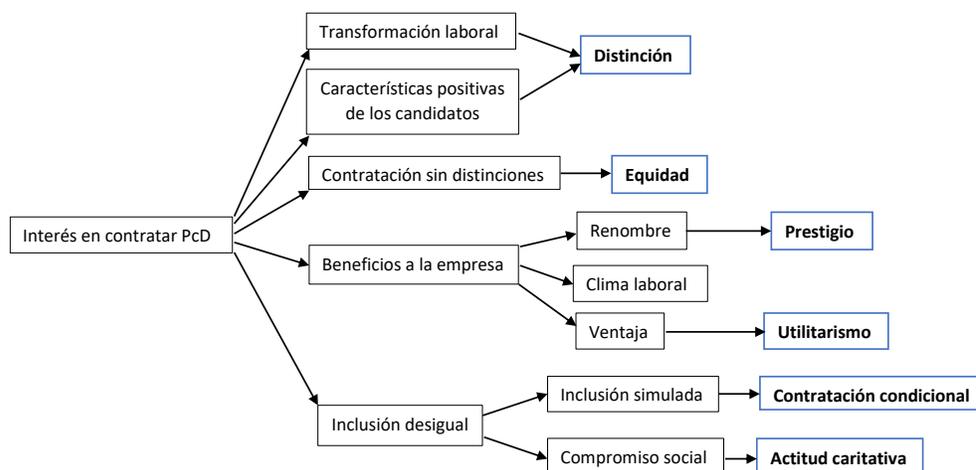


Figura 48: Esquema categorial del t3pico inter3s en contratar personas con discapacidad

Fuente: elaboraci3n propia

El siguiente t3pico es diferencias en capacitaci3n (figura 49), donde surgi3 la categor3a de *sin diferencia*, cuyo discurso se3ala la intenci3n de generar una capacitaci3n para todos los empleados por igual, considerando las necesidades que se presentan lo que es necesario para lograr la inclusi3n. “Pienso que toda persona es diferente y aprende diferente” (F.28a.P.Outs.2m); “Ninguno. Dependiendo de las capacidades diferentes de cada persona en cada caso, es posible crear un programa de capacitaci3n incluyente y viable para todos.” (M.49a.L.ConsRH.30a); “Pienso que ser3a la misma inducci3n y capacitaci3n.” (M.25a.L.Mens.5m).

Con adecuaciones, se indican las consideraciones que tienen o tendr3an en caso de contratar a una persona con discapacidad, “M3s dedicaci3n a las personas con discapacidad” (F.23a.L.Autoserv.4a); “dependiendo de la discapacidad, prestar mas atencion a la necesidad de la persona” (M.35.L.Minero.5a), tal como mayor dedicaci3n, los ajustes denotan la poca informaci3n y preparaci3n que existe en las empresas en cuanto a m3todos de capacitaci3n con adecuaci3n, “Se tendr3a que adaptar el proceso de capacitaci3n de

acuerdo al padecimiento.” (F.34a.M.Consult.5a); “El modo de presentar la información, se tendría que adaptar a la discapacidad de la persona.” (F.27a.L.SegPriv.9m); “Dependiendo de la discapacidad, difícilmente se podría capacitar a una persona con ceguera, pero si se podría capacitar a una persona invalida de sus piernas.” (F.24a.L.Comerc.4m).

La última subcategoría *puesto especial*, habla sobre la consideración que se debe tener con el empleado con discapacidad y la modificación del puesto para facilitar el desempeño, “Son las mismas actividades y se les asigna a puestos donde no tengan ningún tipo de impedimento para desempeñarlo pese a su condición” (M.27a.L.Entret.3a6m); “LIMITACIONES EN BRIGADAS” (M.25a.L.ConstIndust.7m), ambos discursos cuentan con sentido de distinción, y por lo tanto conlleva a la segregación.

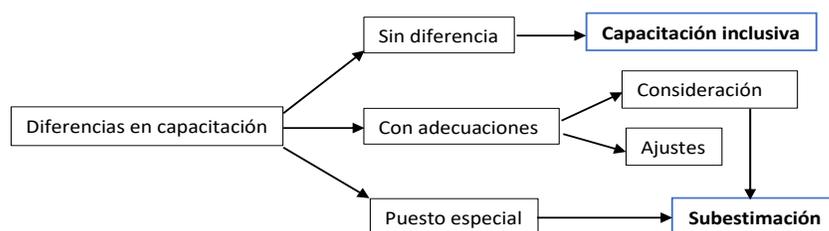


Figura 49: Esquema categorial del tópico diferencias en capacitación
Fuente: elaboración propia

De acuerdo al tópico escolaridad (figura 50), surgen cuatro categorías, *requisito*, en la que los participantes dejan claro que independientemente de las capacidades de los candidatos, deben cumplir con un reglamento, por lo que por un lado puede ser algo positivo, pues precisamente la inclusión trata sobre evitar las distinciones, sin embargo, existe la problemática sobre la falta de preparación que presentan algunos de los candidatos que alcanzan a obtener el empleo “Al menos una educación básica para poder ayudarlos a desarrollar mejor sus habilidades y capacidades” (F.39a.L.ComercyServ.3a); “Porque el

puesto lo requiere, debido a los conocimientos que se necesitan.” (F.27a.L.SegPriv.9m); “Porque al igual que una persona sin discapacidad debe cumplir con cierta formación educativa que le facilite el desempeño en sus labores” (F.28a.L.Serv.2a).

En la categoría *depende del puesto*, las narrativas que se obtuvieron describen los requisitos que piden para cumplir el perfil del puesto vacante, sin hacer hincapié en personas con discapacidad, por lo que se considera que existe equidad en este punto, “Lo haría, dependiendo del puesto y el perfil requerido por este. En caso contrario, no lo requeriría.” (M.49a.L.ConsRH.30a); “Dependiendo de los requerimientos del puesto sería el grado de escolaridad” (M.35a.L.Merc.7a).

La siguiente categoría, *innecesaria*, señala que tener cierto grado de escolaridad no es necesario para adquirir un puesto, sin importar si el candidato tiene discapacidad o no. También se comentó que la experiencia puede marcar más diferencia que la escolaridad en sí. Por lo que el discurso indica que existe equidad para todos los candidatos, “Muchas veces no cuentan con el nivel escolar, pero si con la experiencia” (M.27a.L.Entret.3a6m); “Sólo conocimientos básicos serían necesarios” (M.27a.L.Serv.2a); “No se exige en ningún puesto.” (M.28a.L.Financ.7m).

La cuarta categoría *especial por discapacidad* informa acerca de las consideraciones que deben tenerse por ser un candidato con discapacidad, “Porque se toma en cuenta la discapacidad” (F.35a.L.CompVent.2a); “dependiendo de la discapacidad, prestar más atención a la necesidad de la persona” (M.35.L.Minero.5a), estas narrativas indican la diferencia que hacen en algunas empresas entre los candidatos con o sin discapacidad, lo que nos habla del proceso de segregación y en algunos casos, exclusión.

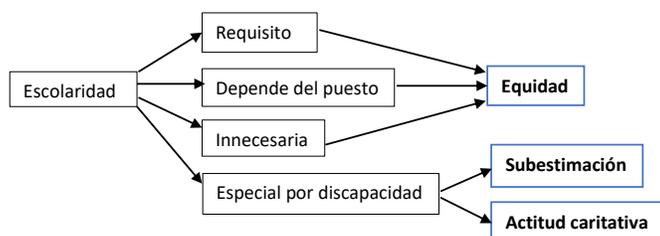


Figura 50: Esquema categorial del t3pico escolaridad
Fuente: elaboraci3n propia

El t3pico aspectos adicionales (figura 51) lanz3 tres categorías, en la primera *por discapacidad*, se hall3 que la autodeterminaci3n es un factor importante, ya que hace referencia al hecho de que los j3venes con discapacidad sean capaces de tener el control de su propia vida; sin embargo, el discurso refleja el estigma que existe hacia esta poblaci3n “que no valla a buscar trabajo por que lo llevan.” (F.x.L.Autoser.4a.); “Que tenga manera de trasladarse, que pueda valerse por si mismo.” (F.35a.L.Const.2a).

En conjunto con la primera subcategoría, surgi3 consideraciones laborales, la cual engloba el apoyo o la supervisi3n que los empleadores creen necesarios para que los j3venes puedan desarrollar de forma pertinente su trabajo, “Qu3 sean supervisadas minimo en un principio durante un periodo prolongado (1 mes por ejemplo)” (M.28a.L.Financ.7m); “valorar actividades a realizar, para no ocasionar gastar su calidad de vida y a su vez un riesgo de trabajo a la empresa” (F.27a.L.Ind.3a), estos discursos denotan el estigma que existe ante las capacidades de los candidatos y empleados con discapacidad.

La tercera subcategoría, historia clínica, es considerada un requisito extra, que incluye datos sobre la salud del joven en general, tipo de discapacidad, habilidades psicol3gicas, cognitivas, de conducta, etc., “Valorar sus aspectos cognitivos, funcionales, sociales y actitudinales.” (F.24a.L.Telecom.2a), esta narrativa en particular, describe un cierto grado de desconfianza; “principalmente el tipo de discapacidad con la cuenta. Por ejemplo: las

oficinas administrativas se encuentran en el segundo piso y no tienen elevador, por lo tanto sería difícil el acceso a alguien con silla de ruedas” (F.25a.L.Comerc.2a), el discurso sugiere hacer una diferenciación y discriminación durante la selección de los candidatos con discapacidad, dependiendo de los recursos con los que ya cuente la empresa.

Dentro de la categoría *empleabilidad*, encontramos los criterios básicos que se piden en cualquier empleo, “Las competencias son iguales para todo a que desee trabajar, dependiendo del puesto las competencias que se piden son iguales pero no cambian sin cuentan con alguna discapacidad” (F.27a.L.V.); y la experiencia, “Que cuente con la experiencia en puestos relacionados con respecto a la vacante solicitada” (M.27a.L.Entret.3a6m); ambas subcategorías denotan nuevamente la equidad, pues los aspectos que mencionan aplican para todos los candidatos en general.

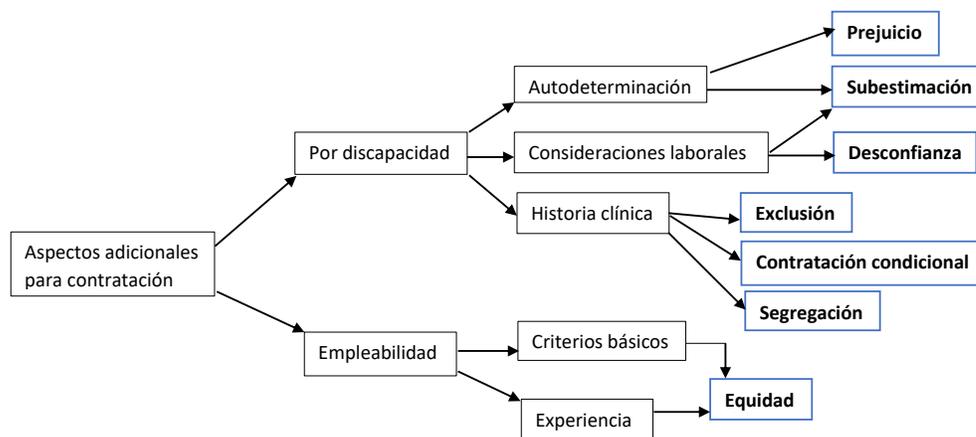


Figura 51: Esquema categorial del tópico aspectos adicionales para contratación
Fuente: elaboración propia

El siguiente tópico habla del apoyo del personal (figura 52), que se clasifica en tres categorías. La primera es acerca del *apoyo presente*, las distintas opiniones que otorgaron los empleadores se refieren al sentido de colaboración que existe entre el personal, “El

personal que labora en sucursal apoya a los nuevos ingresos durante la capacitación, saben trabajar en equipo” (F.24a.L.Comerc.4m); “Existe mucho compañerismo y apoyo” (F.35a.L.Const.2a) . En segundo lugar, aparece el *apoyo forzado*, el cual se subdivide en el deber ser que se media principalmente por la ética individual, “Depende de los compañeros, apoyar a desenvolver” (M.27a.L.Conven.2a); “Por que en un equipo todos pueden y deben apoyarse” (F.25a.L.Const.2a)

Y la organización interna, que se refiere a la normativa que existe dentro de cada empresa, “la empresa tiene reglamento interno y deben apegarse a las reglas del "respeto", y es común que se solidaricen con personas con discapacidad y apoyarse entre si.” (F.27a.L.Ind.3a); “Por qué es una empresa donde se fomenta ser solidarios y empáticos” (F.26a.L.Telec.2a6m).

Por último, tenemos el *apoyo incompleto*, debido a que no todo el personal muestra apoyo con los empleados con discapacidad, a pesar de que la mayoría si sigue esta tendencia, “Creo que no todos, pero si la mayoría por la cultura de nuestro país y sobre todo por su rendimiento.” (F.27a.L.SegPriv.9m), “Por lo general, el personal ha demostrado tendencia a apoyarlos” (M.27a.L.Entret.3a6m); por otro lado, un empleador señaló la falta de información que existe en la sociedad para abordar el tema, “A las personas nos gusta ayudar. Pero nos falta capacitación y sensibilización al respecto.” (M.65a.M.ConsultRH.25a).

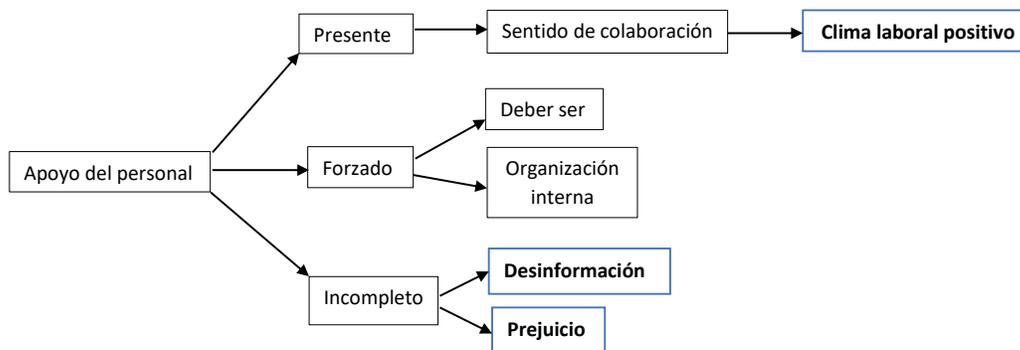


Figura 52: Esquema categorial del t3pico apoyo del personal
Fuente: elaboraci3n propia

La reacci3n del personal ante personas con discapacidad (figura 53), se dividi3 en tres grandes categor3as, la primera es *reacci3n conflictiva*, donde se observan tres subcategor3as, siendo 3stas trabajo extra, renovaci3n e inexperiencia. Las narrativas marcan una tendencia de molestia hacia los compa1eros con discapacidad, pues se reportan percepciones negativas, posiblemente por la presencia de estigma, la falta de informaci3n y de acercamiento, “Porque considerar3an que ser3a m3s carga de trabajo para ellos.” (F.27a.L.SegPriv.9m), “la resistencia al cambio, y disequilibrios de cargas de trabajo (esa persona trabajar3 menos que yo y nos pagar3n lo mismo) Celos laborales.” (F.27a.L.Ind.3a), “falta de costumbre al no laborar con ellos de manera ordinaria” (M.35.L.Minero.5a).

Como segunda categor3a est3 *reacci3n sin distinc3n*, que se divide en integraci3n igualitaria, por valores individuales de los empleados, “La llegada de una persona con discapacidad es igual a la llegada de cualquier otra persona, por lo tanto no genera ning3n tipo de reacci3n, ni positiva o negativa.” (M.27a.L.Entret.3a6m); a la cultura interna, asociado al clima laboral ya existente debido a la empresa misma, “Porque es importante incluir a personas con discapacidad y porque es importe brindarle apoyo a nuevos

compañeros o de nuevo ingresos” (F.28a.P.Outs.2m); y la disposición, donde se señalan con base a su experiencia, que el personal en general ha recibido muy bien a los empleados nuevos, “son personas dispuestas a la tolerancia y trabajo en equipo.” (F.34a.M.Consult.5a).

Cabe destacar que las tres subcategorías convergen en la equidad, debido a que ninguno menciona si hay alguna actitud en especial por la discapacidad, sino que se refieren al ambiente laboral y valores de los empleados en general.

Posteriormente, la tercera categoría *reacción especial* se divide en tres, en aportar a la inclusión, el discurso señala el mérito que ganarían las empresas al ser inclusivas, “Generaría un orgullo de pertenecer a una compañía que se preocupa por incluir a personas con habilidades diferentes” (F.39a.L.ComercyServ.3a) ; después sigue la contribución laboral, haciendo referencia al interés en obtener algo a partir de la contratación inclusiva, “Ver lo que pueden aportar a la empresa” (F.23a.L.Autoserv.4a); y por último, la habituación, nos dice cómo los empleados deben ofrecer apoyo a las personas con discapacidad para fomentar la inclusión, “Para adaptarse con las personas” (F.28a.L.Serv.2a).

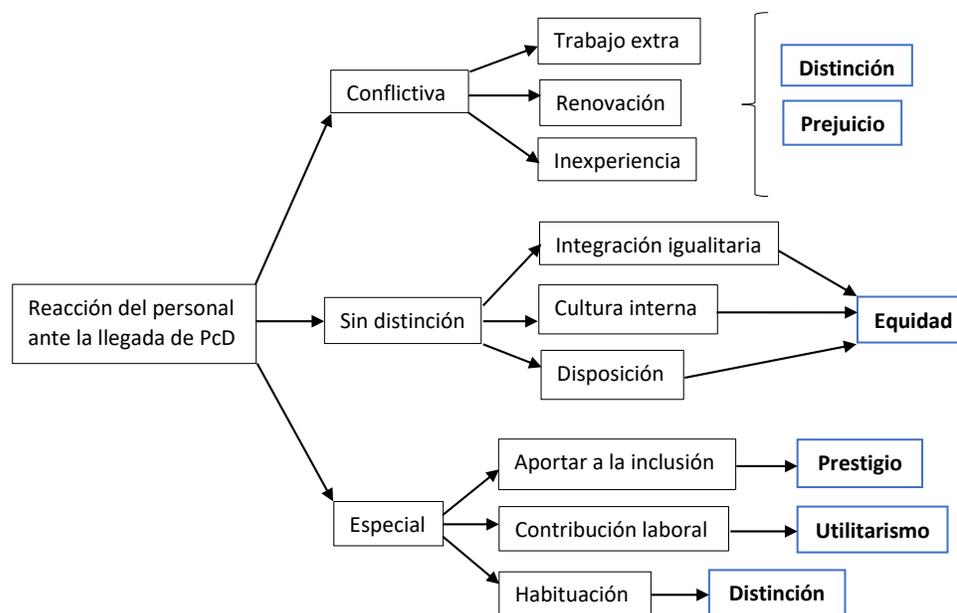


Figura 53: Esquema categorial del t3pico reacci3n del personal ante la llegada de PcD
Fuente: elaboraci3n propia

Conflictos entre empleados (figura 54), se divide en tres categorías, la primera es *problemas laborales*, que, a su vez, se divide en cuatro subcategorías, problemas por discapacidad y funciones del puesto se refieren a las dificultades que pudieran surgir por el tipo de discapacidad que posea el empleado, y las actividades que deba realizar, considerando producci3n, tiempo que requiera, atenci3n especial, etc., el prejuicio es un patr3n constante a lo largo de los discursos que hemos estado analizando, “Si el tipo de discapacidad limita las actividades y responsabilidades que se le asignen, pero hay manera de evitarlo.” (M.25a.L.Mens.5m), “no terminar su trabajo a tiempo y/o mala calidad.” (F.27a.L.Ind.3a).

La tercera subcategoría es la innovaci3n, y se refiere a los inconvenientes que pueden surgir ante la inserci3n de personas con discapacidad, ya que marcan la falta de conocimiento y capacitaci3n que requieran, por lo que se muestra la inexperiencia, que indica el reconocimiento de las dificultades sociales y culturales derivadas de la misma,

“Todo proceso nuevo tiene sus pro y sus contras y al intentar cambiar un método que se ha hecho con bastante tiempo es normal que algunas personas no se adapten a primera instancia, todo es parte del cambio que con tiempo, esfuerzo y disciplina los trabajadores se adaptaran.” (M.26a.L.Const.1a).

Por último, un participante señaló el favoritismo, “es probable que los jefes muestren ‘preferencias’ hacia el empleado que presente discapacidad” (F.25a.L.Comerc.2a), este discurso denota el estigma que se percibe en terceros.

La segunda categoría es *conflictos cotidianos*, donde se hace énfasis en que todas las personas pueden generar problemas dentro de la empresa sin importar que tengan o no discapacidad, lo que marca pauta para el proceso de des-estigmatización “No tengo una idea específica, pero como toda compañía en ocasiones hay conflictos, incluso con personas sin discapacidad” (F.39a.L.ComercyServ.3a).

La última categoría es *ninguno*, que se divide en tres subcategorías, las aptitudes y el apoyo a la inclusión nacen a partir de lo dicho de los empleadores acerca de que existe la aceptación a la diversidad y refieren que son capaces de desarrollarse en muchos aspectos, “Porque son completamente capaces de desarrollarse en muchas funciones con completa formalidad y responsabilidad.” (F.34a.M.Consult.5a), “No, ya que hay aceptación de la diversidad dentro del entorno de trabajo.” (F.24a.L.Telecom.2a). Estas tres últimas subcategorías mencionadas fueron dichas en un discurso de equidad, sin hacer diferencias entre los empleados.

Para finalizar con este tópico, la última subcategoría es la *inexistencia de conflictos*, que reitera el proceso de des-estigmatización, pues los participantes señalan que los empleados con discapacidad no generan mayores conflictos que los que acontecen de forma cotidiana, lo que refuerza la premisa de que son capaces de desenvolverse en un ambiente laboral. En

este caso particular, es importante recordar que el ítem que responden los empleadores es el 17 de la encuesta, siendo este “¿Cree que la inclusión de personas con discapacidad podría generar conflicto alguna vez dentro de la empresa? a) Si b) No; ¿Cuál sería?. Debido a esto, obtuvimos respuestas de este estilo “Hasta el momento no” (M.30a.Prepa.Const.1a), “ninguno” (F.26a.L.Telec.2a6m) (F.35a.L.CompVent.2a).

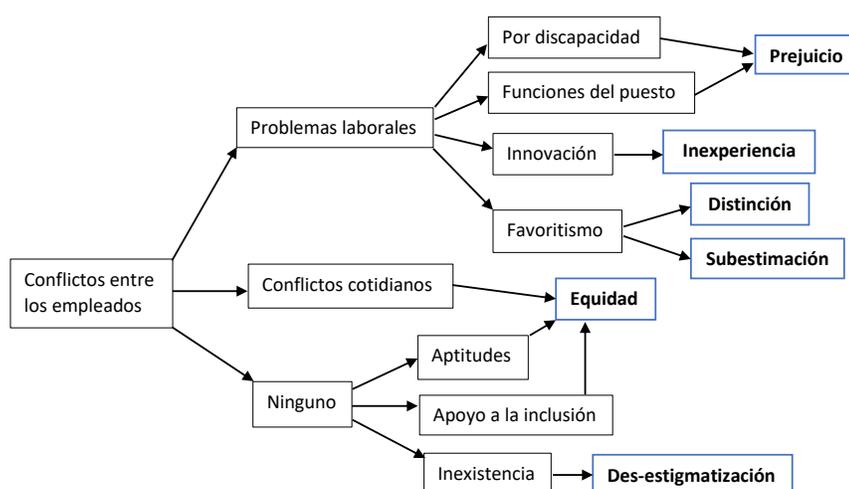


Figura 54: Esquema categorial del tópicos conflictos entre los empleados
Fuente: elaboración propia

Cursos de sensibilización se divide en dos categorías (figura 55), *capacitación*, que a su vez se divide en tres subcategorías, la primera es reformular perspectiva, donde a pesar de que el discurso marca la importancia de la inclusión laboral, lo hace de manera que se distinguen las personas con discapacidad pues refieren procesos de adaptación o tolerancia, “Si, porque la inclusion de alguna manera es un tema nuevo y es importante sensibilizar a los empleados para que apoyen a las personas con discapacidad cuando se presente alguna dificultad y brindar apoyos necesarios para que realicen sus actividades de igual manera

que todos los empleados” (F.28a.P.Outs.2m), “Para fomentar por completo la tolerancia” (F.35a.L.CompVent.2a).

La mejora organizacional explica la importancia de que el personal esté sensibilizado para mejorar el clima laboral y también mantener una buena imagen ante la sociedad por ser empresa inclusiva, “Es bueno crear una cultura laboral incluyente y tener al personal sensibilizado para un mejor ambiente laboral y una representación de la empresa en la sociedad” (M.35a.L.Merc.7a); la subcategoría informar desarrolla la perspectiva sobre la significación que conlleva la capacitación sobre el tema, pero lo hace de tal manera que se les de trato especial a las personas con discapacidad, “Para saber y capacitar a todos los empleados sobre eso” (M.39a.L.V.1a), “Aun con la empatía del personal, se les debe explicar el porqué de la contratación de personal con habilidades diferentes y que es muy importante apoyar en su desarrollo e inclusión” (F.39a.L.ComercyServ.3a).

En la segunda categoría *no requerido* encontramos tres subdivisiones, innecesario describe la perspectiva sobre la ausencia de distinción en referencia a tener una capacitación especial, sin embargo se denota una visión dura sobre las contrataciones en general “La persona que quiere en realidad trabajar no necesita cursos específicos” (M.30a.Prepa.Const.1a), “No se tiene que justificar una contratación, en todo caso una persona que no está dispuesta a colaborar y aceptar la diversidad, no concuerda con los valores de la empresa y no debe ser parte del equipo” (F.34a.M.Consult.5a).

En la categoría de organización de la empresa, se presentó la perspectiva de un empleador en la que dijo que no eran requeridos los cursos debido a que la empresa ya contaba con la cultura, “Por que es una cuestión de cultura interna, propia” (M.49a.L.ConsRH.30a); la última subcategoría es conocimiento ya adquirido, donde los empleadores que hicieron referencia a ella concluyen que la empresa donde laboran ya se

tiene el conocimiento suficiente acerca del tema, “Creo que las personas de la empresa cuentan con el conocimiento necesario, en dado caso de que ingrese una persona con discapacidad no tendrían problema” (M.25a.L.Mens.5m). Estos discursos denotan presunción debido a que exponen no necesitar más información, sin embargo, son empresas que no realizan contrataciones a personas con discapacidad.

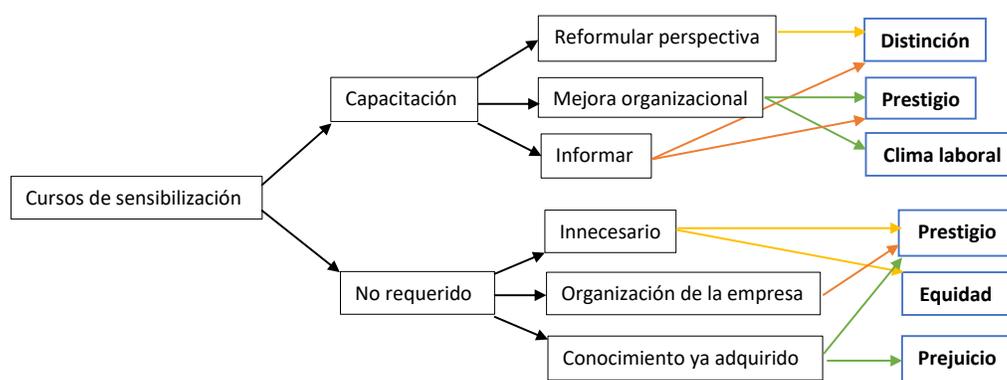


Figura 55: Esquema categorial del tópico cursos de sensibilización
Fuente: elaboración propia

Valoración sobre la oportunidad de empleo (figura 56), se encuentra dividido en seis categorías, la primera es *altruismo*, ya que se hizo referencia a la cultura interna de la empresa y a una actitud de caridad para brindar apoyo a sus empleados, “como valor social, y apoyar al personal necesitado” (F.27a.L.Ind.3a); después se obtuvo el *proceso equitativo* que es accesible debido a que se les da oportunidad a todos los aspirantes a un empleo y el apoyo que obtienen ya laborando ahí, de parte de la empresa, hace que sean distinguidas por sus servicios, se divide en accesible, “Es importante darle importancia a todos por igual” (F.26a.L.Telec.2a6m), y apoyo, “Se considera una empresa socialmente responsable, por los programas de ayuda que brindan a la comunidad, serían puntos a favor del tema incluyendo a personas con capacidades diferentes” (M.25a.L.Mens.5m).

En ambas se busca fomentar la inclusión, sin embargo, las intenciones son distintas, en la primera, se quiere ofrecer oportunidades a todos los candidatos sin importar sus capacidades, en cuanto al apoyo, se marca el interés por tener distinción entre el resto de las empresas. La tercera categoría es el de *conducto a la inclusión*, el cual remarca la perspectiva de los empleadores en el sentido de cómo valora la empresa a la inclusión, a partir de darle énfasis a los valores sociales, los cuales son los que se esperan por parte de quienes conforman una sociedad, “COMO UN VALOR SOCIAL DEFINITIVO, YA QUE NO DEBE DE HABER DISTINCIÓN ENTRE PERSONAS” (F.27a.Prepa.Comerc.2a), “El valor del respeto, de la aceptación de la diversidad, de la inclusión, de la meritocracia, de la no discriminación” (F.24a.L.Telecom.2a).

Las *lecciones positivas* hablan de experiencias buenas que se han tenido, “La valora como experiencia enriquecedora” (F.34a.M.Consult.5a) lo que podría aportar significancia al proceso de des-estigmatización; los *beneficios a la empresa* remarca el querer convertirse en una empresa inclusiva con mejores valores, “Convertirse en una empresa con mayores valores sociales y sobre todo incluyente” (F.31a.L.ServRH.6a), denota el objetivo de generar ganancias a través de las contrataciones inclusivas; y por último, la categoría *ninguno*, expresa la opinión de un empleador, en cuya empresa no se considera la contratación de personas con discapacidad debido al giro, “de momento no se consideran” (M.35.L.Minero.5a), por lo que la visión limitada de los puestos disponibles reaparece.

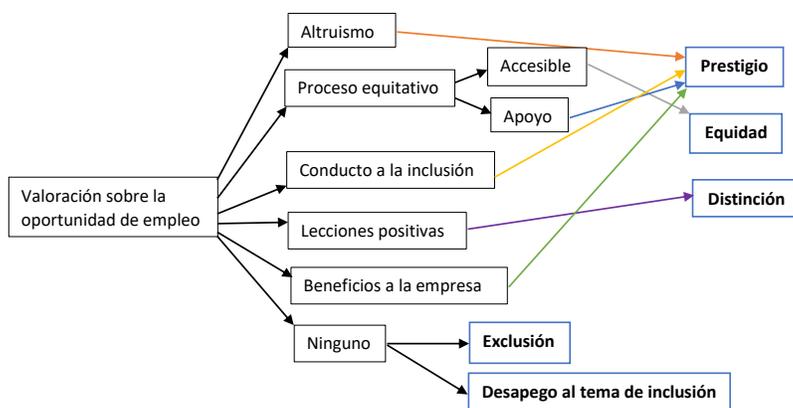


Figura 56: Esquema categorial del t3pico valoraci3n sobre la oportunidad de empleo
Fuente: elaboraci3n propia

La utilidad de pol3ticas p3blicas se divide en cuatro categor3as (figura 57), *conocimiento*, que es encontrar beneficio al estar enterado de la existencia de las pol3ticas p3blicas; “Para estar mejor comunicados sobre nuestras pol3ticas” (M.39a.L.V.1a), lo que sugiere un inter3s en tener acceso a la informaci3n. *Facilitar inclusi3n* el crear cultura indica que existe el reconocimiento de un problema social, pues expresan la dificultad que perciben sobre la inclusi3n laboral de personas con discapacidad, “Para sensibilizar a las empresas y facilitar la inclusi3n laboral” (F.23a.L.Autoserv.4a), y el eliminar las falsas generalizaciones se dilucida el inter3s por acabar con el estigma que rodea a dicha poblaci3n, “Por que algunos no se creen aptos para trabajar” (M.30a.Prepa.Const.1a).

Factor de integraci3n se divide en cooperaci3n y equidad, las cuales describen la opini3n sobre fomentar la pol3tica inclusiva en las empresas para que m3s se interesen en los temas de discapacidad y en las pol3ticas p3blicas, “para que sean m3s las empresas que se unan al programa para apoyar a m3s familias” (F.27a.L.Ind.3a), ”Depender3a mas bien del giro de la empresa y no de pol3ticas o programas, al igual que a las personas sin discapacidad se les eval3a en base a entrevistas y bater3as de pruebas para su ingreso, aplica

de la misma manera para las personas con discapacidad. Si es apto para el puesto y está en sus posibilidades, no debe de haber motivo para no contratarlo” (M.27a.L.Entret.3a6m).

En *imposición* se opina sobre el conocimiento y beneficio que existe en las políticas públicas, “De hecho ya las hay, las empresas pueden deducir más impuestos al incluir a personas con capacidades diferentes” (F.31a.L.ServRH.6a).

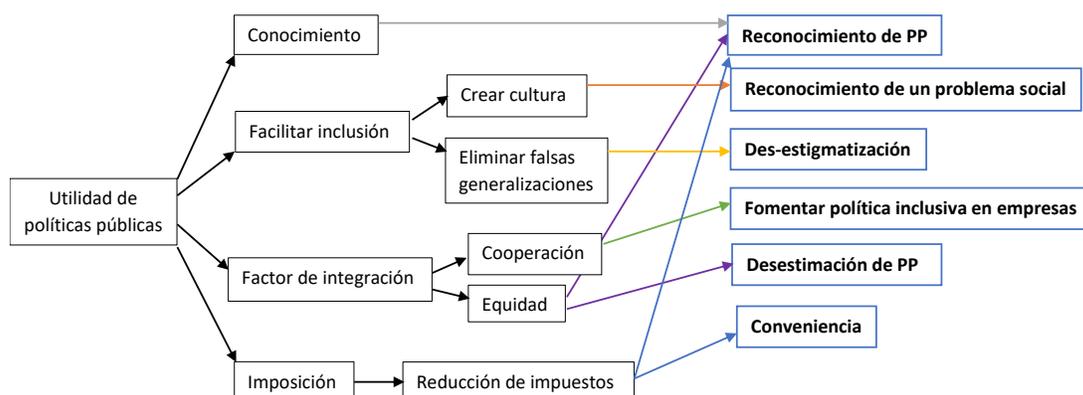


Figura 57: Esquema categorial del tópico utilidad de políticas públicas
Fuente: elaboración propia

Cómo mejorar los programas que existen (figura 58), resultó abarcar cinco categorías *posibilidad de empleo* nos indica la oportunidad de ofrecer empleo y capacitaciones dirigidas para las personas con discapacidad, “Que todas las empresas les dieras la oportunidad de trabajar en algo donde puedan desarrollar sus habilidades” (M.39a.L.V.1a); “Que existan formas especiales de capacitación para personas con discapacidades” (M.27a.L.Serv.2a). Es muy frecuente el cruce que tiene un posible proceso de des-estigmatización con la desinformación o la experiencia, y eso se refleja en la segunda narrativa donde se habla sobre dar capacitaciones especiales, en lugar de mencionar una capacitación adecuada para todos.

Difusión, se dividió en dos categorías, en informar sobre los beneficios económicos que existen por la contratación de personas con discapacidad y concientizar sobre la problemática social, “Hacerlos accesibles para el público, campañas de concientización, hacerlas cotidianas (la info)” (M.27a.L.Conven.2a), ”Un poco mas de publicidad del beneficio de deducción de impuestos al contratar personas con discapacidad” *apoyo*, el discurso que otorgaron los participantes refiere sobre no hacer distinción entre los aspirantes a un empleo y ofrecer oportunidades por igual a todos (M.35a.L.Merc.7a).

Apoyo, en algunas de las narrativas que obtuvimos, se encontró que existe el interés por dar ideas para generar una posible solución a los problemas que, por desinformación, genera querer incluir personas con discapacidad, “No diferenciar a este tipo de población, no hacer distinción en los procesos de contratación” (F.27a.L.V.), “No conozco al 100% ese tipo de programas, pero creo que si realizan una selección del personal con discapacidad, de tal manera que cumpla con el perfil requerido y habilidades necesarias, no tendría porque haber problema con la empresa, colaborador ni compañeros de trabajo” (M.25a.L.Mens.5m).

Desconocimiento, algunos de los empleadores señalaron no conocer programas por lo que no podían emitir juicio sobre ellos, “No se cuales existen” (F.25a.L.Const.2a), “Tendría que conocerlos primero” (F.27a.L.SegPriv.9m). *Implementación* hace referencia a que se fomenta la política inclusiva, pues aparte de ser conocidos por las empresas, deberían ser aplicadas para lograr la inclusión, mediante la adaptación de instalaciones y capacitación, “Que sean llevados a cabo por todas las empresas” (F.28a.P.Outs.2m), “hace convenios con empresas para adecuar el área de trabajo para la persona con la discapacidad” (F.27a.L.Ind.3a).

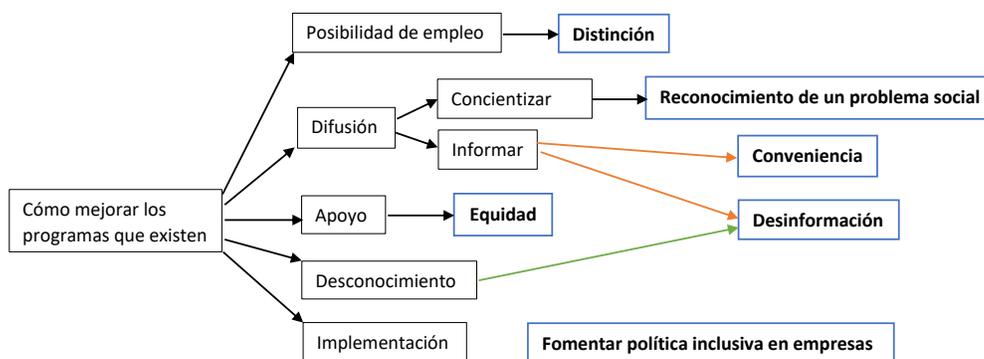


Figura 58: Esquema categorial del tópico cómo mejorar los programas que existen
Fuente: elaboración propia

Posicionamiento como empresa inclusiva se divide en cinco categorías (figura 59), *renombre y beneficios* se complementan, ya que como se ha mencionado anteriormente, algunos de los empleadores marcan la importancia de crear o mantener una buena imagen ante la sociedad, “Ser una empresa incluyente generaria una imagen corporatova mas positiva hacia la sociedad” (F.25a.L.Const.2a), “Como una empresa incluyente lo que puede proporcionar más clientes” (F.26a.L.Telec.2a6m).

Por otro lado, también se habló del desinterés que existe en obtener ese reconocimiento, pues no se considera que se deba hacer distinc n entre los empleados, dicho discurso se ve reflejado en la categoría *sin interés en el reconocimiento*, “No considero que debiera ser un distintivo de posicionamiento, ya que no debe ser un tratamiento especial, simplemente si la persona puede llevar a cabo la tarea tiene la misma posibilidad de ser contratada a una persona que no tenga una discapacidad” (M.32a.L.Serv.8a)

Dificultades laborales, señala lo complicado que sería para ciertas empresas realizar las contrataciones por el tipo de giro que tienen, por lo que aparece de nuevo la visión limitada de los puestos que ofrece la empresa, y la desconfianza en las capacidades de los candidatos, “Seria reconocida, pero retrasaría la operación, es reconocida por apoyar a

personas de la tercera edad brindando empleos” (F.24a.L.Comerc.4m); *sin cambios*, manifiesta una postura desinteresada del prestigio hipotético que conlleva convertirse en una empresa inclusiva, dado que su perspectiva ya tienen una buena imagen ante sociedad, “Creo que se mantendría igual” (F.39a.L.ComercyServ.3a), “ACTUALMENTE ESTA BIEN POSICIONADA” (M.25a.L.ConstIndust.7m).

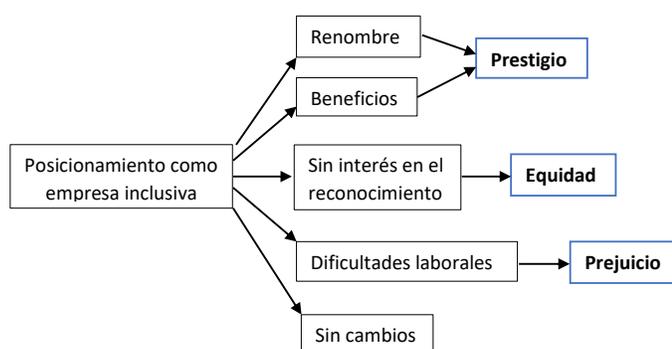


Figura 59: Esquema categorial del tópicoposicionamiento como empresa inclusiva
Fuente: elaboración propia

El tópicoposicionamiento como empresa inclusiva se divide en cinco categorías (figura 60), *económico* continúa el énfasis que se hace en la obtención de beneficios gracias a la inclusión de personas con discapacidad, “Convertir problemas sociales en oportunidades de negocio” (F.24a.L.Telecom.2a); *laborales*, habla sobre las ganancias que se obtienen mediante la buena productividad del personal, “Ser opción de empleo para todos y ser útiles en sociedad” (M.27a.L.Conven.2a); *distintivo*, nuevamente se menciona la ventaja del renombre que obtiene la empresa, y el reconocimiento por ser empresa inclusiva, “QUE SE DISTINGA POR HUMANISMO” (M.25a.L.ConstIndust.7m).

Utilidad social, esta perspectiva resulta ser distinta a lo que se ha estado observando anteriormente, “Poder ampliar las oportunidades de desarrollo tanto de la empresa como de

las personas discapacitadas buscando oportunidades para su familia” (M.26a.L.Const.1a), el discurso aparente un interés genuino en ofrecer oportunidades de desarrollo; *ninguno*, de forma reiterada se menciona que el giro de la empresa no permite la contratación de personas con discapacidad, “Considero complicado que se pudiera beneficiar, ya que el giro en si es riesgoso” (F.27a.L.SegPriv.9m).

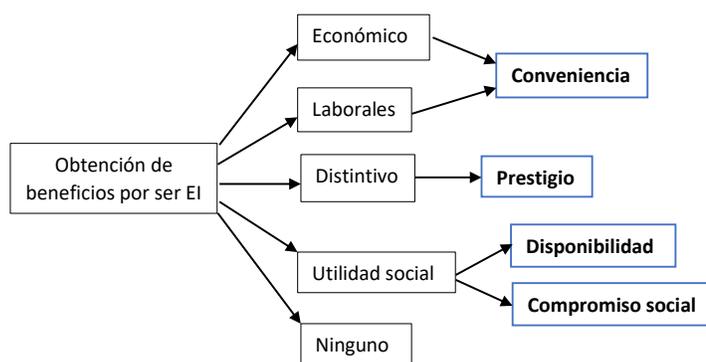


Figura 60: Esquema categorial del tópic obtención de beneficios por ser empresa inclusiva (EI)
Fuente: elaboración propia

5.2.1.1. Patrones de significado en las narrativas

A lo largo de la interpretación de las narrativas obtenidas a partir de la justificación a sus respuestas cuantitativas, se adquirieron una serie de patrones de significado, que indistintamente de las características de los participantes, cruzaron varias temáticas. En la figura 61 se presentan dichos esquemas, en los que se muestra la secuencia en la que se acomodaron, con el fin de demostrar el proceso que posiblemente se presente en el camino rumbo al proceso de des-estigmatización. Cada recuadro de la figura 61, representa todos los patrones de significado agrupados en una temática.

En el recuadro titulado inexperiencia se presentan los patrones relacionados a la falta de práctica que tienen los empleadores con respecto a la contratación de personas con

discapacidad, tener contacto con un empleado con discapacidad y a su opinión sobre la política pública inclusiva. El primer patrón, *prejuicio*, se relaciona directamente con la falta de información que se presenta en todos los ámbitos relacionados a la inclusión; misma que nos guía hacia la *segregación* que existe entre los empleados, por la misma cuestión de desconocer la temática, a su vez se presenta el *desapego al tema de inclusión*, en el que no solo no existe la información, sino que la búsqueda a su acceso no existe.

La *desconfianza* que se crea en las autoridades es debido a que desconocen las capacidades con las que cuentan los empleados con discapacidad, pues ven en ellos más los aspectos negativos y la discapacidad en sí, que el hecho de que existen problemas de interacción o de recibimiento en el área de trabajo por parte del personal a causa de la inexperiencia, el prejuicio o el estigma. A pesar de que en el análisis cuantitativo se obtuvieron datos muy altos con referencia a la importancia de las políticas públicas, en el momento del análisis de discurso, se descubrió que, en algunos de los casos, se desconocen por completo las políticas y programas que existen.

El apartado anterior tiene estrecha relación con el de *desinformación*, ya que puede ser una consecuencia tanto de no tener un fácil acceso a fuentes fiables de información, como de simplemente no tener el interés en conseguirla.

Esta desinformación, puede entonces, generar cierto grado de *inconformidad* en los puestos que les corresponda visualizar el desempeño de los empleados en general, pues no tendrán las herramientas requeridas para atender las necesidades que se presenten; esta misma situación de desencanto del desempeño de los empleados con discapacidad, puede generar el pensamiento de ver a la inclusión laboral como una *actividad caritativa* y/o un *compromiso social*, siendo esto una demostración de segregación, exclusión y estigma, pues uno de los derechos fundamentales de todas las personas, se encuentra en el Artículo

123° de la Constitución, y este es tener un empleo digno y socialmente útil (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2007).

La *subestimación* se refiere a la perspectiva de minimización de las capacidades de los empleados con discapacidad, ya que consideran que pudieran no desempeñar apropiadamente el trabajo, por lo que recaerían consecuencias negativas a la producción de la empresa; posiblemente, la subestimación de las capacidades o de cualquier otra característica del candidato y/o empleado con discapacidad, de pie a la exclusión laboral.

En cuanto al *utilitarismo* que se encontró en los discursos, se habla sobre el provecho que se puede sacar de la contratación inclusiva, llámese beneficio económico o de imagen. Lo que nos lleva a los siguientes patrones: *prestigio y distinción*, que engloban el renombre o imagen social que buscan tener para adquirir mayor atención por parte de la sociedad; y la *contratación condicional y conveniencia*, se refieren precisamente, a los beneficios económicos o de producción que puede obtener la empresa. Es común que exista la contratación condicional, donde el tipo de discapacidad dicte la decisión final sobre la contratación, justificando a la empresa con el giro que posee o el tipo de puestos de trabajo que ofrece a la población en general.

Llegando al último punto, el proceso de *des-estigmatización*, donde los empleadores externaron algunas de las características que se necesitan para lograr la inclusión, tales como la *disponibilidad* que debe presentarse de ambos lados, tanto del que contrata como el que es contratado, para realizar un trabajo de calidad; la *equidad* en el momento de las elecciones, tal y como se revisó en el tópico de aspectos adicionales para la contratación, la mayoría de los empleadores mencionó que dicho requisitos, son iguales para todos los candidatos, pues es el perfil y las funciones del empleo el que define al tipo de empleado

que necesita. A su vez, se hizo mención sobre una *capacitación inclusiva*, la cual se describe como una capacitación otorgada con las adecuaciones necesarias para todos.

El hecho de que existan este tipo de medidas en el área laboral, sin duda afectará de forma positiva al *clima laboral*, pues las interacciones que se den serán más amenas para todo el personal. Y para finalizar, uno de los aspectos más importantes sobre la inclusión laboral, es la política pública, la cual fue *reconocida* como importante por los empleadores, y a su vez, mostraron un *reconocimiento de un problema social* al referirse a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Dejando para el final, el hecho de *fomentar la política inclusiva en empresas*, con el fin de que cada vez sean más las empresas que se unen a la causa inclusiva, dando como alternativa, la difusión de los beneficios que se pueden obtener.



Figura 61: Esquema de patrones de significado de empleadores
Fuente: elaboración propia

5.2.1.2. Interpretación de los significados emergentes de las narrativas

El siguiente esquema (figura 62), fue realizado con base a los sentidos de significado que se encontraron en las narrativas de los empleadores, siendo los cuatro más marcados, el desinterés, la desinformación, la justificación de la exclusión y la inclusión forzada.

El *desinterés* hace alusión a la perspectiva que muestran algunos de los participantes hacia la inclusión laboral, ya que no buscan involucrarse y mantienen una postura de indiferencia con el tema, probablemente porque exista la *desinformación*, en la que se tomó en cuenta la poca preparación que existe dentro de las empresas para el recibimiento de empleados con cualquier tipo de discapacidad, y el desconocimiento en sí del tema. En algunos de los casos, se reiteró la *justificación de la exclusión*, refiriéndonos a ella como una visión limitada que exteriorizan los empleadores debido al giro de la empresa y los riesgos que perciben. Por último, en la *inclusión forzada*, englobamos actitudes hacia la inclusión como la actividad caritativa, el deber moral o la imposición reglamentaria. Desde esta postura entendemos a la inclusión laboral como un deber y no como algo natural.



Figura 62: Esquema de significados emergentes de empleadores
Fuente: elaboración propia

5.2.2. Cuidadores

En la segunda fase del estudio se realizaron las entrevistas a cuidadores, siendo sistematizadas en esquema categorial y después, interpretadas con ayuda del análisis del discurso. Las entrevistas constaban de 11 preguntas abiertas abarcando el mismo número de tópicos; a partir de ahí se generaron 23 categorías emergentes, y con ayuda de la interpretación, se consiguieron patrones de significado y sentidos.

El primer tópico que se tomó en cuenta fue el de capacitación (figura 63), cuyo objetivo es el de averiguar si las cuidadoras cuentan con cursos, capacitaciones, charlas o talleres que les hayan ayudado tanto a conocer la discapacidad, como a enfrentar las posibles problemáticas que puedan presentarse. Dicho tópico se divide en dos categorías, el primero es experiencia práctica, el cual es una negativa a algún tipo de aprendizaje de la teoría, sin embargo, cuenta con la experiencia con base a ejercicios realizados y apoyados por parte de la escuela “No he recibido curso, pero pues yo viví tres años en las vegas ¿no? Y... allá por ejemplo en la clase de física nos tocaba mucho estar con sordomudos y con, por ejemplo, muchas veces nos ponían una semana a las personas que están como paralizadas, nosotros las paseábamos, les hacíamos compañía. Me acuerdo qué hasta aprendí hablar en idioma (hace señas), pero se me olvidó (ríe). Entonces pues no he tomado cursos pero pues de ellos si aprendí un poco” (F.24.Est.Solt.Her).

El discurso nos indica que tener experiencia realizando ciertas acciones es algo positivo, sin embargo, falta que sea un trabajo en conjunto, es decir, que vaya acompañado de reforzamiento teórico y práctico, con el fin de lograr dominar los temas que rodean a la discapacidad. La siguiente categoría es curso especial, “Ah no si pues, cuando él estaba estudiando en el DIF pues estuve yo siempre eh... presente ahí con él”

(F.62.Jub.Div.Mad), el informante declara haber tenido la experiencia de asistir y acompañar a su hijo, sin embargo, no conocemos si los cursos tuvieron el impacto esperado en su familia.

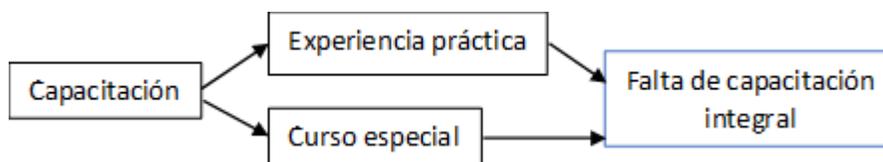


Figura 63: Esquema categorial del tópico capacitación
Fuente: elaboración propia

Como segundo tópico tenemos la experiencia laboral (figura 64), siendo *ninguna* la primera categoría lanzada, donde se obtuvo “No” (F.24.Est.Solt.Her); en seguida, ella misma nos brinda la siguiente narrativa “no sale y que pues mentalmente no creo que se sienta lista para encontrar un trabajo. Ella piensa que no puede hacer nada, que no sirve para nada”, la cual genera la categoría *actitud frente al empleo*, podemos observar que la informante expresa la inseguridad que siente su hermana con respecto al tema, y remarca que la joven no sale, lo que pudiera estar impidiendo la interacción con personas que no son de su círculo familiar, lo que, a la vez, nos habla del prejuicio con base a la desinformación.

La última categoría es *favorable*, pues la informante declara que el joven no ha tenido problemas de exclusión laboral “Si, si él ha estado trabajando desde que tenía... unos 23, 24 años. Ha trabajado, ha tenido muy buena suerte en sus trabajos siempre. Lo han recibido muy bien y le han dado trabajo de volada, nunca he batallado en ese sentido, sobre la inclusión de él, ¿no? Al contrario, lo que le han, lo mantienen contento, lo estimulan mucho, lo motivan” (F.62.Jub.Div.Mad), el interés mostrado en los empleos donde ha tenido oportunidad de desenvolverse, marca la pauta para un camino hacia la inclusión.

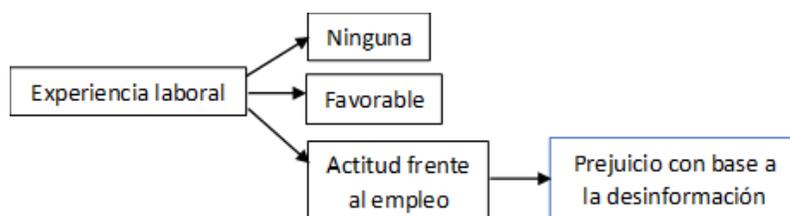


Figura 64: Esquema categorial del t3pico experiencia laboral
Fuente: elaboraci3n propia

Requisitos para empleo es el tercer t3pico al que respondieron las participantes (figura 65), donde se hace alusi3n al perfil de empleo que consideran en su experiencia, deben cumplir los j3venes con discapacidad para acceder al 3mbito laboral, ambas coincidieron con el *perfil regular*, pues en su opini3n, consideran que no se hace mucha distinci3n en el proceso de contrataci3n, si esto se presenta la mayor parte del tiempo, nos conduce a una alternativa de inclusi3n, “Pues, ser responsable me imagino, eh... Poder o sea, conllevar lo que es el trabajo, eh pues, muchas veces tienes que aprender a trabajar bajo estr3s” (F.24.Est.Solt.Her), “Pues 3l es... que sea puntual, ¿extras dices? Por ejemplo, lo mandan al banco a hacer dep3sitos, a pagar servicios. Por un lado, a m3 me parece bien porque 3l conoce m3s. Eh, ya lo pusieron a vender” (F.62.Jub.Div.Mad).



Figura 65: Esquema categorial para el t3pico requisitos para empleo
Fuente: elaboraci3n propia

La motivaci3n para desarrollar sus competencias o habilidades es el cuarto t3pico (figura 66), el cual describe las herramientas que tienen las informantes para crear aspiraciones en los j3venes. De este t3pico nace la categor3a *di3logo*, “Pues hablando con

ella nada más dándole como que los mejores aspectos de lo que va a conseguir es como la motivamos” (F.24.Est.Solt.Her), “Emm, la lectura, o sea leer y escribir, hablar más, es lo único pero no quiere. No quiere, por más que le he dicho” (F.62.Jub.Div.Mad). Aunque es necesario establecer el diálogo con las personas, es evidente que se requiere de herramientas que faciliten la comunicación efectiva. Este tipo de habilidades deben ser visualizadas como áreas de oportunidad a desarrollar, que combatirán el prejuicio que permanece constante.

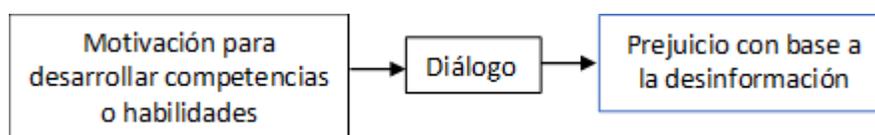


Figura 66: Esquema categorial para el tópico motivación para desarrollar competencias o habilidades
Fuente: elaboración propia

El quinto tópico es el de gustos o aptitudes para el ámbito laboral (figura 67), nuevamente se coincidió en una categoría, *habilidades artísticas*, describe la preferencia de los jóvenes por actividades relacionadas al arte y diseño, “Es muy creativa, [...] No sé en el modo de lectura se podría decir universo, su mundo, no sé. Eh... igual al momento de dibujar muchas veces también le gusta mucho no sé, como inventar. Entonces eh... tiene mucha imaginación” (F.24.Est.Solt.Her), “No tiene una habilidad que tú digas, que le pueda ayudar yo a motivar y decir ‘ándale, es por aquí’. Este, simplemente él es muy bueno para dibujar [...] Lo puse en bellas artes, en artes plásticas lo tuve como un año y pues ahí desarrolló más su habilidad, ésa es su habilidad natural, el dibujo, eso, pero igual no le ha interesado otra cosa” (F.62.Jub.Div.Mad).

A pesar de que conocen los gustos de los jóvenes, en el discurso se percibe cierta incredulidad al respecto, también denota la incapacidad de motivarlos a perfeccionar más el talento o a explorar uno nuevo.

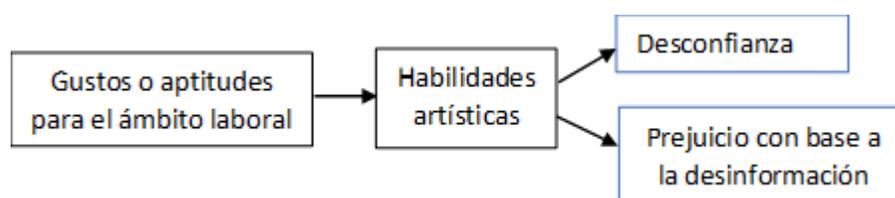


Figura 67: Esquema categorial del tópico gustos o aptitudes para el ámbito laboral
Fuente: elaboración propia

También se exploró el tópico sobre el conocimiento de política pública (figura 68), donde la categoría resultante fue el *desconocimiento*, “La verdad no, a lo mejor si he escuchado pero no me acuerdo pero que tenga yo presente, no” (F.24.Est.Solt.Her), “(piensa) no” (F.62.Jub.Div.Mad). La explicación y difusión de política pública y programas inclusivos, es otra área de oportunidad disponible para la formación de cuidadores y de la sociedad en general.

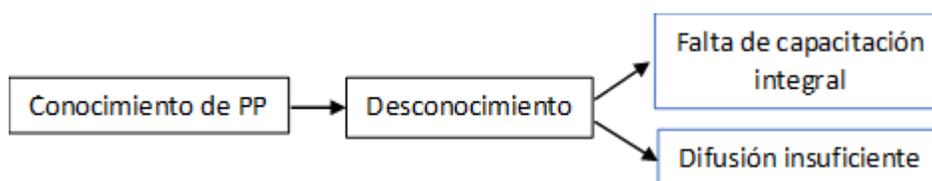


Figura 68: Esquema categorial del tópico conocimiento de política pública
Fuente: elaboración propia

Acerca del tópico perspectiva sobre una sociedad inclusiva (figura 69), podemos observar una primera categoría, la cual hace referencia a la percepción de *inexperiencia* por parte de la sociedad en general, ante la interacción con personas con discapacidad, debido al desconocimiento o desinformación, “[...] No, no son, no están preparados. Saben que existen, saben que hay pero sin embargo no hacen por donde enterarse y qué pueden hacer,

cómo comunicarse, eh... como incluirlos también” (F.62.Jub.Div.Mad); “mmm... Me gustaría decir que sí, pero no (se ríe). No creo que muchos, por ejemplo igual también yo me puedo incluir de que no sabemos muchas veces como reaccionar ante una persona con discapacidad [...] Entonces yo creo que no, muchas veces, no pues no todos sabemos cómo” (F.24.Est.Solt.Her).

La segunda categoría es el *sentimiento de pena*, refiriéndose al momento previo de interacción “muchas veces cuando ya los ves empiezas a sentir lástima y es algo que no deberías... Siento yo, ¿no?” (F.24.Est.Solt.Her), esta sensación negativa debe ser sustituida por el reconocimiento de las capacidades, reiterando la necesidad de información que existe en la sociedad. *Desinterés* es la tercera categoría, en la que se obtiene la existencia de la evasión de lo percibido como diferente por parte de la comunidad a la que pertenecen las personas con discapacidad, “No, todavía no. Porque no les interesa, me he dado cuenta que no les interesa mucho. Las personas sienten lástima, más no las ven natural, [...] el problema con él, digo, que yo he tenido porque la gente lo ve como algo raro, como ven a todos los niños o jóvenes que son diferentes” (F.62.Jub.Div.Mad).

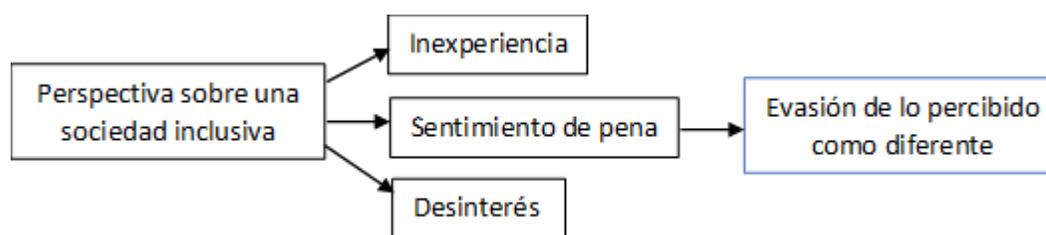


Figura 69: Esquema categorial del tópic perspectiva sobre una sociedad inclusiva
Fuente: elaboración propia

El siguiente tópic, problemas por exclusión (figura 70), busca describir las situaciones de exclusión que han vivido las PcD y sus familiares, dando pie a dos categorías; la primera es *atracción por singularidad*, donde resalta la percepción de una ausencia de cultura de

inclusión, ya que existen reacciones inapropiadas ante lo que se cree distinto, “No, o sea, si muchas veces cuando yo creo que por la manera como se expresa... si se le han quedado viendo, pero no, no; o sea no nos ha tocado así una que digas o que se le queden viendo feo o que se rían de ella pues no” (F.24.Est.Solt.Her); “Hay partes donde yo creo que hacen así (hace gesto de extrañeza) y luego ya, ya se dan cuenta porque él es, curiosamente él es muy extrovertido con las personas a la hora que ya te conoce, puede platicar contigo y todo” (F.62.Jub.Div.Mad).

El *ámbito educativo* es la siguiente categoría que resulta del tópic, donde de la misma forma se retrata el trato distinto y negativo por parte de lo compañeros de escuela, “En la escuela si le pasó, ¿no?, pero ahí a ella sola le pasó pero pues que le hacían así bullying, pero con nosotros no” (F.24.Est.Solt.Her).

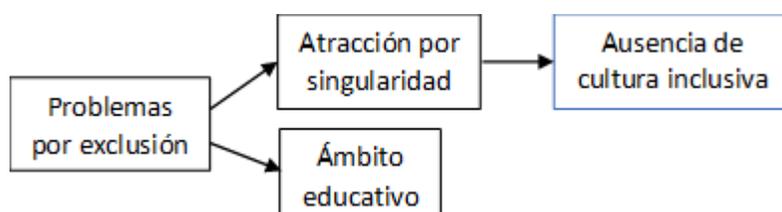


Figura 70: Esquema categorial del tópic problemas por exclusión
Fuente: elaboración propia

El tópic dificultades de encontrar un empleo (figura 71), se dividió en cuatro categorías, en *falta de espacios* resalta el prejuicio con base a la desinformación ya que al no conocer las capacidades o el perfil de una PcD no se brinda el espacio inclusivo, “Porque pues no se les da la oportunidad” (F.24.Est.Solt.Her).

Gasto innecesario se refiere a la percepción que infieren las participantes sobre la dificultad de encontrar empleo para las PcD, donde se señala que existe una clase de arraigamiento a la zona de confort, en el sentido de que hay resistencia al cambio en cuanto

a la contratación inclusiva y los cambios que conlleva, como en estructura o lineamientos, “no eh... yo pienso que las empresas se quieren ahorrar, eh... porque muchas veces los tienen que capacitar de una manera pues, especial se podría decir, entonces muchas empresas no, no quieren o capacitar o gastar por ejemplo en esa parte... porque también tanto ellos se tienen que capacitar en conocimiento y pues prefieren no hacerlo”

(F.24.Est.Solt.Her); “A ellos quizá lo que les interesa es superar su economía y no se dan cuenta que tienen un gran potencial con estos muchachos o muchachas la mayoría”

(F.62.Jub.Div.Mad).

Discriminación, nos habla sobre el repetido prejuicio que existe hacia esta población, donde tienen lugar la desinformación o el desinterés, “Eh... y, no sé, yo digo que es por eso porque piensan que no pueden hacer el trabajo o porque o eso de que no quieren gastar en ellos” (F.24.Est.Solt.Her). Y, por último, la *desatención* tiene una relación con el arraigamiento a la zona de confort, donde la narrativa explica “Como te dije antes la gente no está preparada, no quieren batallar. No quieren batallar, no quieren”

(F.62.Jub.Div.Mad).

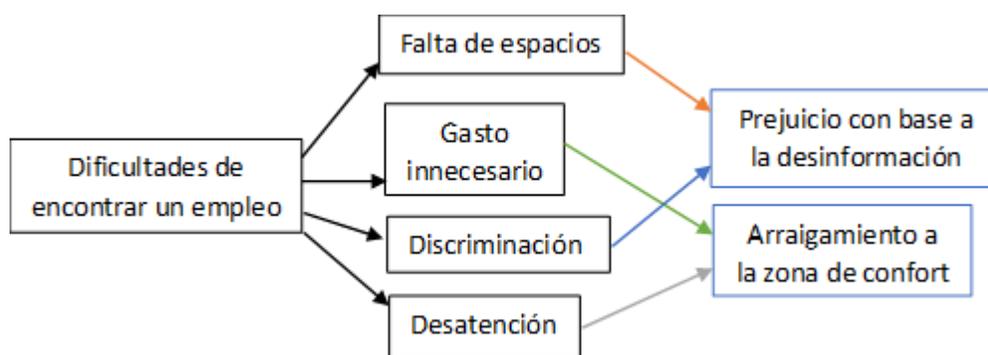


Figura 71: Esquema categorial del tópico dificultades de encontrar un empleo

Fuente: elaboración propia

Después encontramos al tópicos necesidades para la inclusión (figura 72), dividido en tres categorías, *interés* habla sobre la importancia de mostrar disposición por el tema de la inclusión para mejorar en cuanto a temas de la discapacidad, sin embargo, se inclina hacia una posible distorsión en la veracidad de las fuentes de información “Tener más conocimiento o muchas veces no necesitas tu que te capaciten, tú también puedes leer, puedes investigar por ti mismo, ahí está Google, Google te dice todo. Entonces, igual por ejemplo si te quieres capacitar pues también ayuda mucho, [...] Entonces yo digo que capacitarnos todos y saber más o sea, conocer más que de... con las personas con discapacidad” (F.24.Est.Solt.Her).

Empatía, trata de dar a entender la importancia que tiene el reconocimiento de las capacidades de las personas, “eh... ponerte en lugar de la persona, y pensar cómo te sentirías tú de que, tú sabes que puedes hacer algo, pero los demás piensan que no” (F.24.Est.Solt.Her). Se insiste en el prejuicio y la desconfianza hacia las capacidades. En *concientización*, se invita al reconocimiento y valorización de las capacidades “¿qué necesita la sociedad? (piensa) pues con que les den a conocer cuáles son las capacidades de cada uno. O sea, tratarlos como personas normales ¿no? O sea, no están enfermos, no van a contaminar. Eh... saber qué es lo que ellos pueden hacer por esas personas porque ellos los excluyen, o sea ‘tu no me sirves’” (F.62.Jub.Div.Mad).

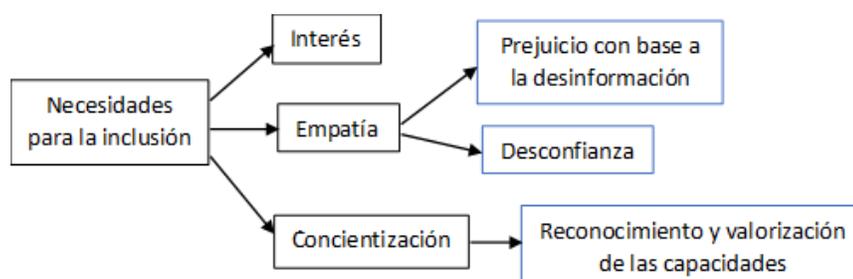


Figura 72: Esquema categorial del tópicos necesidades para la inclusión

Fuente: elaboración propia

El último tópico, cómo mejorar (figura 73), se divide en dos categorías, la primera es *sociedad accesible*, donde hay una ausencia de autocrítica en la necesidad de informarse y capacitarse sobre temas de inclusión, y también, la falta de capacitación integral, cuya estructura debería reunir los distintos ámbitos donde las PcD se desenvuelven, “Que deberíamos de ser más... no sé, ¿comprensibles? [...] como que no sabes que hacer pero te sientes mal por la mamá o no sé, ser más comprensibles porque no lo pueden controlar eso. Entonces eh... ser más comprensibles y saber que, pues si ellos, estás viendo que ellos no pueden controlarse, pues tu si, y tratar de tener paciencia, no sé” (F.24.Est.Solt.Her).

“Pues como te digo, o sea, dar a conocer las capacidades de cada uno de ellos y que no son personas ajenas ni extrañas ni extraterrestres, son personas normales que sienten, piensan, y actúan como cualquier persona [...] les preocupa cuando alguien los ignora o los hace así... ellos sienten, a ellos les duele eso, que tanto las personas como, lo que sea ¿no?, los niños, incluso los niños son más agresivos, son los más agresivos para tratarlo” (F.62.Jub.Div.Mad).

Empresas conscientes insiste en el reconocimiento y valorización de las capacidades para que las empresas conozcan los perfiles de las PcD que pueden formar parte de su equipo, “Y en el modo laboral pues eh... vuelvo a lo mismo pues, que se capaciten las personas, que les den las oportunidades y que vean que si pueden hacer el trabajo [...] si hay trabajo pues, y si les puedes encontrar trabajo, únicamente hay que darles oportunidad” (F.24.Est.Solt.Her).

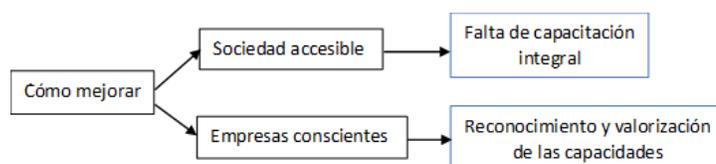


Figura 73: Esquema categorial del tópico cómo mejorar

Fuente: elaboración propia

5.2.2.1. Patrones de significado en las narrativas

De acuerdo con las narrativas que se obtuvieron de las cuidadoras, surgieron los siguientes patrones: ausencia de cultura de inclusión, arraigamiento de la zona de confort, reconocimiento y valorización de las capacidades y desconfianza sobre las capacidades. Al igual que en el esquema de patrones de significado de los empleadores, el esquema que surgió con la información de las cuidadoras da un esbozo de un posible ciclo en el que está sumergida la sociedad y que, por lo tanto, genera barreras para lograr la inclusión.

El primer patrón *ausencia de cultura de inclusión*, hace referencia a la reacción inapropiada que muestran las personas ante una persona que luce distinta a ellos, a lo que lo relacionamos con una clase de evasión de lo percibido como “diferente”. Este patrón está enlazado a la *falta de capacitación integral*, pues aunque se pueda tener experiencia práctica, usualmente es necesario haber llevado la teoría o viceversa; pero la palabra integral no sólo significa una capacitación que cubra lo teórico-práctico de la convivencia con personas con discapacidad, también quiere decir que debe ser multidimensional, para que el cuidador sea capaz de conocer las estrategias que mejor le ayuden a complementar el entrenamiento y educación con los jóvenes, lograr esto, significaría romper con el arraigamiento de la zona de confort en la que podemos encontrarnos.

Difusión insuficiente expresa la necesidad de dar a conocer las capacidades con las que cuentan las personas con discapacidad, y a su vez, difundir las diferentes políticas públicas, programas y capacitaciones que existan, no sólo debe crearse la capacitación integral, sino saber de qué manera hacerla llegar a todos los interesados. Y así, se podría acabar con el *prejuicio que existe con base a la desinformación*, debido a que la población quizá no ha

tenido mayor acercamiento a las personas con discapacidad, o no ha tenido lo suficiente como para saber cómo reaccionar ante ellos.



Figura 74: Patrones de significado de cuidadoras

Fuente: elaboración propia

5.2.2.2. Interpretación de los significados emergentes de las narrativas

En la figura 75 se describen gráficamente los sentidos obtenidos en las narrativas de las cuidadoras, resultando cuatro grandes significados: falta de concientización, inexperiencia, distorsión de la información y sensación de dominio.

La *falta de concientización* se refiere al sentimiento de pena que puede invadir a las personas, aunado al prejuicio que existe y al estigma, este sentimiento de pena o lástima debe ser sustituido por el reconocimiento de capacidades que poseen las personas con discapacidad tanto intelectual como cualquier otra. Dicha falta, se relaciona estrechamente con la *inexperiencia*, donde vuelve a presentarse la desinformación generalizada, aun así, en este

caso, se es consciente de que usualmente las personas no tienen actitudes negativas intencionadas, sino que la misma inhabilidad, no permite interactuar pertinentemente a las personas.

Después aparece la *distorsión de la información*, donde el verdadero problema es no tener fuentes fiables sobre la información, es decir, puede que no exista autenticidad en las fuentes a donde se dirigen los cuidadores. Lo que puede generar una especie de *sensación de dominio* que, a su vez, ocasiona la ausencia de autocrítica, y por lo tanto, se puede considerar no necesitar buscar información o ser capacitado con respecto a un tema en específico.



Figura 75: Esquema de significados emergentes de las cuidadoras

Fuente: elaboración propia

5.3. Discusión de resultados

Como se puede observar, existen patrones de significado y sentidos que recorren el camino de todos los resultados que se obtuvieron a lo largo de la investigación (tabla 22).

Comenzando con el análisis realizado a los resultados de las empresas inclusivas, donde los

datos obtenidos de los empleadores marcan la tendencia que existe dentro de las empresas que tienen la política inclusiva y que realizan contrataciones de personas con discapacidad, a su vez, se deslumbró el debate que existe de acuerdo con la capacitaciones sin diferencias, ya que se tomaron dos posturas, la primera fue de no querer hacer diferencias entre los empleados, sin embargo, existe la consciencia de que en ocasiones, la capacitación debe tener adecuaciones para que cumpla con los necesidades de todos.

Esto mismo, dirige el discurso hacia la distinción que se lleva a cabo, debido posiblemente a la desinformación de alguno de los aspectos sobre la inclusión, ya que aunque la mayoría de estas empresas cuenta con política inclusiva e incluso desarrollan cursos de capacitación, el hecho de que siga existiendo dicha distinción, es vista como un tipo de segregación hacia los empleados con discapacidad; además se considera que los cursos con los que ya cuentan es suficiente para tratar las problemáticas que pudieran presentarse, a esta situación la denominamos sensación de dominio, ya que no existe un interés real en continuar la formación inclusiva y fomentarla en el ámbito laboral.

Esta situación se muestra nuevamente en la población participante de cuidadoras, en la que, con base a su experiencia, y debido a su situación, carecen de una autoevaluación crítica con respecto a sus conocimientos sobre el tema de inclusión. Empero, esto no significa que se encuentren en una postura desafiante ante la sociedad que las rodea, pues están conscientes de la falta de concientización y difusión con respecto al tema de la inclusión. También hacen énfasis en la necesidad del reconocimiento y valorización de las capacidades de las personas con discapacidad, ya que existe una falta de capacitación integral tanto en empresas como en la sociedad. En general converge en la inexperiencia, en la ausencia de una cultura de inclusión, y como consecuencia, existe la evasión de lo

percibido como diferente, que se entiende como las reacciones que suelen presentarse ante las personas cuyas características individuales son distintas.

En cuanto a los empleadores no inclusivos, se obtuvo que a pesar de que en algunas de las empresas que participaron en el estudio se realizan contrataciones inclusivas, no se cuenta con alguna política que apoye a la inclusión. Por lo que esto podría estar generando ciertas inconsistencias de inclusión, tales como tener un número muy bajo o nulo de contrataciones inclusivas, diferencias marcadas en las capacitaciones, el desconocimiento de las políticas públicas que existen, así como también, el desconocimiento o desconfianza hacia las capacidades de sus candidatos o empleados con discapacidad.

No obstante, es imprescindible destacar la perspectiva positiva que poseen en cuanto a las interacciones sociales dentro del ámbito de trabajo. También a que en los resultados de las tres poblaciones se mencionó que los requisitos y aspectos adicionales para la contratación inclusiva son equitativos para todos los candidatos.

De tal manera que, en el momento de ahondar en las narrativas de los empleadores, se descubrió sobre la inexperiencia en temas de inclusión, considerando a la desinformación como catalizadora de la inexperiencia, teniendo como resultado el desapego al tema y prejuicio hacia los empleados con discapacidad; teniendo en cuenta la desconfianza que presentan los empleadores hacia el desempeño de las PcD, la existencia de la contratación condicional señala el posible interés utilitario, la subestimación e inconformidad con relación a sus capacidades y reiterando el desempeño en el área de trabajo, donde se presenta en algunos de los casos, adecuaciones de los puestos o incluso, la creación de empleos con menos responsabilidades para que sean cumplidos sin problema, esto debido a que sus capacidades son desconocidas o infravaloradas.

Aunado a esto, la postura utilitarista sobre esta problemática es una principal barrera de un seguimiento óptimo al tema, ya que las empresas buscan mantener cierto prestigio ante la sociedad, y de igual forma, beneficios económicos. A pesar de que existen indicios de un proceso de des-estigmatización que se ha estado mencionando a lo largo del apartado de resultados, el cual considera la disponibilidad que existe entre empleado-empleador para mejorar la interacción en el trabajo, la capacitación inclusiva con adecuaciones, y la sugerencia que hacen para fomentar la política inclusiva en empresas, para que la inclusión laboral vaya en aumento, aún existe un largo camino por recorrer en materia inclusiva.

Incluso se retoman aspectos dentro del área de trabajo, como un clima laboral positivo y la equidad que existe entre los empleados; el reconocimiento de la política pública y el reconocimiento de la inclusión como un problema social marcan el camino que tenemos por delante para lograr acabar con una de las barreras excluyentes más grandes que tiene la población de personas con discapacidad.

En la tabla 22, se enlistan los conceptos principales desglosados antes mencionados, los cuales fueron obtenidos tras la sistematización de los datos, por un lado, los datos cuantitativos fueron analizados por el programa estadístico SPSS, y los datos cualitativos, por el análisis del discurso. La tabla se divide en tres partes principales, empleadores inclusivos, empleadores no inclusivos y cuidadores, en las tres categorías se incluyen los patrones de significado, que fueron los conceptos con mayor peso en las narrativas, y también los significados emergentes, que complementan a los patrones.

Finalizado este proceso, dio como resultado la ruta metodológica ya presentada. Con fines de conocer la transversalización de conceptos, se presenta en la figura 76 la forma resumida, donde los conceptos se engloban en tópicos, los cuales describen de manera

general los puntos clave expresados durante el análisis de narrativas, que a su vez fueron relacionados con los resultados cuantitativos. Comparando los datos duros de la situación dentro de la empresa con las opiniones personales sobre el desarrollo de las condiciones inclusivas.

La figura representa las valoraciones más acentuadas que tienen los participantes con relación a temas de inclusión, las cuales otorgan una visión sobre la realidad a la que se enfrenta esta población. En la primera columna se obtuvo que, en las empresas inclusivas, a pesar de contar con política incluyente, la falta de capacitación integral marca una brecha entre la inclusión plena y la integración o segregación, lo cual podría relacionarse a los prejuicios que existen con base a la desinformación.

Es importante resaltar que los criterios de selección son equitativos en ambos tipos de empresas, sin embargo, también lo es la conveniencia, que hace referencia al proceso de distinción y beneficios económicos que se han desarrollado a lo largo del análisis de datos.

Tabla 22
Triangulación de resultados

Empleadores inclusivos	Empleadores no inclusivos		Cuidadores
Análisis Cuantitativo/Cualitativo	Análisis Cuantitativo	Análisis Cualitativo	Análisis Cualitativo
Mayor número de empresas con política inclusiva	Empresas sin política inclusiva	Inexperiencia	Ausencia de cultura de inclusión y evasión de lo percibido como diferente
Contratación inclusiva presente	Número bajo de contrataciones	Segregación y exclusión	Falta de capacitación integral y arraigamiento en la zona de confort
Capacitación sin diferencias	Desconocimiento de capacidades	Desapego al tema de inclusión, desinformación y prejuicio	Difusión insuficiente
Adecuación en infraestructura	Criterios de selección equitativos	Desconfianza, subestimación, contratación condicional e inconformidad	Reconocimiento y valorización de las capacidades
Distinción	Interés en cursos sobre discapacidad	Desestimación de política pública	Prejuicio con base a la desinformación y desconfianza sobre las capacidades
Desconocimiento del proceso interno	Diferencias en capacitación	Actitud caritativa y compromiso social	Falta de concientización
Criterios de selección equitativos	Desconocimiento de política pública	Utilitarismo y conveniencia	Inexperiencia
Distinción, segregación y sensación de dominio	Perspectiva positiva en cuanto a interacciones sociales dentro del ámbito de trabajo	Prestigio y distinción	Distorsión de la información
Prestigio		Des-estigmatización	Sensación de dominio
Reconocimiento de política pública		Disponibilidad, capacitación inclusiva y fomentar política inclusiva en empresas	
Desinformación		Equidad y clima laboral positivo	
Experiencia cotidiana		Reconocimiento de política pública	
		Reconocimiento de un problema social	

Fuente: elaboración propia

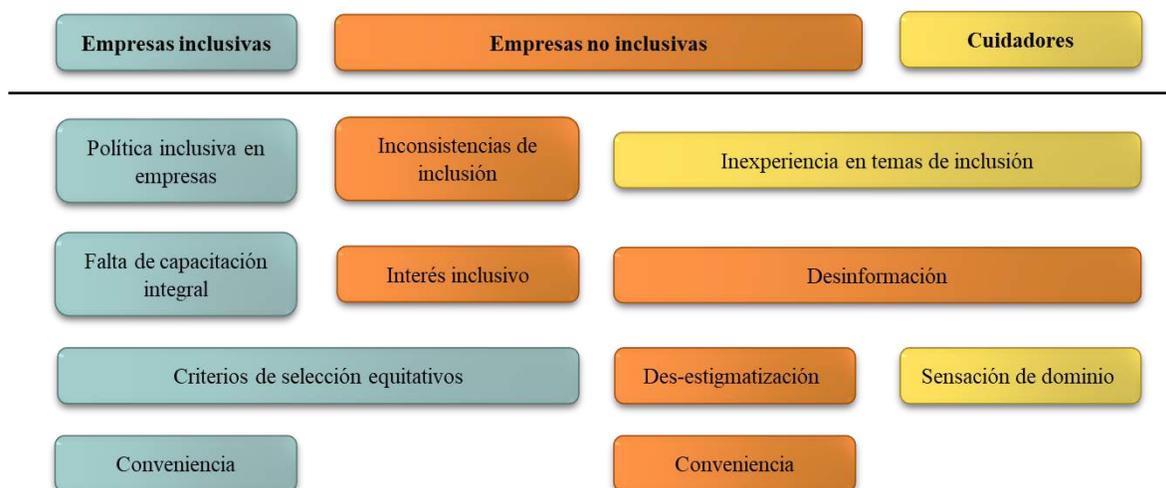


Figura 76: Esquema de triangulación de resultados
Fuente: elaboración propia

Continuando con las empresas no inclusivas, en un principio se pudiera concluir que, al no contar con política inclusiva interna, existen las inconsistencias de inclusión, pero al comparar esta afirmación con las empresas inclusivas, esto se desmiente. Ya que, para lograr una inclusión real, libre de prejuicios, se requiere de información y, sobre todo, interés y acercamiento a la población. Es interesante que el interés por ser empresa inclusiva se presente, pero es menester recalcar la presencia de la conveniencia. A pesar de que existen inexperiencia y desinformación, el proceso de des-estigmatización comienza a visualizarse en el panorama, esto puede significar que la interacción cotidiana con PcD, es de relevancia para acabar con los prejuicios.

Para hablar sobre las cuidadoras, cabe destacar que por ser familiares de PcD, se espera que hayan tenido al menos una plática sobre el tipo de discapacidad que tiene la persona con quien viven, en teoría, esto indicaría una gran diferencia en los procesos de inclusión y de alguna forma ampliaría la visión sobre la problemática. Desafortunadamente no es así, las dependencias e instituciones dedicadas a esto, requieren establecer una capacitación que

informe a las personas sobre los distintos ámbitos en los que una persona se puede desenvolver, y la forma en que se puede abordar un problema en cualquier momento que se presente. Por lo que la desinformación afecta de forma generalizada tanto a empleadores como a los cuidadores; además, la afectación que se crea a partir de la sensación de dominio que existe.

CAPITULO VI. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones

Habiendo analizado la problemática durante los apartados anteriores, cabe reiterar la importancia del presente estudio por el peso que tiene la inclusión plena en las personas con discapacidad, y mediante la metodología que se implementa, se espera conseguir aportar información valiosa para este tema, que dé lugar al desarrollo de pautas que faciliten y/o fomenten dicha inclusión.

Las primeras aproximaciones obtenidas para el cumplimiento del objetivo general de este estudio, el cual buscaba principalmente conocer las razones por las que existe la exclusión laboral de personas con discapacidad, muestran que, siendo motivos multifactoriales y multidimensionales, deben ser abordados y explorados por distintas instancias y disciplinas, para lograr una perspectiva más completa del tema. También conocemos que la falta de difusión e información sobre temas inclusivos, la sociedad tiende a mantener los prejuicios sobre las personas con discapacidad, y esto se ve reflejado en el trato que reciben. A su vez, descubrimos que al no haber una capacitación integral en centros de formación de PcD y en empresas, no hay consenso entre ambas instancias sobre los perfiles que están buscando para cumplir con la contratación inclusiva, dejando de lado las contrataciones condicionales que sólo resaltan la segregación y distinción.

También pudimos responder a los objetivos específicos establecidos, ya que, al elaborar un recorrido puntual del análisis, podemos obtener que a partir del descubrimiento de las áreas de oportunidad podemos conocer las habilidades o aptitudes que buscan las empresas para concretar la contratación inclusiva, este punto da pie a una visión un tanto más clara sobre la situación real en el ámbito laboral, el cual puede ser estudiado con mayor

profundidad para generar datos concretos que otorguen las competencias que cumplan con el perfil deseado para los puestos en cualquier empresa, esta información podría ser de mayor utilidad a las escuelas o centros ocupacionales cuyo principal objetivo sea la inserción laboral, no sólo de practicantes con discapacidad, sino para que obtengan un empleo remunerado.

En cuanto a las preguntas de investigación, conocimos que existe una falta de capacitación hacia las empresas y las familias para que integren todos los elementos funcionales para la inclusión social y laboral de personas con discapacidad. Dicha capacitación podría ser utilizada para informar sobre los requisitos de las empresas y también, a desarrollar las estrategias que son útiles para conocer, aplicar y lograr la inclusión laboral. Los resultados señalan que los requisitos que piden para las PcD no varían mucho en comparación de las personas regulares, sin embargo, los datos sobre el número de empleados con discapacidad en las empresas dicen lo contrario.

Tomando este hecho como punto de partida, sabemos que las barreras que más se presentaron en las narrativas de los participantes se relacionan mayormente a los prejuicios, la desinformación, la desconfianza en las capacidades, y el desinterés general en el tema, son los factores que propician las inconsistencias en la inclusión, lo que, a su vez, provoca que se haga distinción sobre la discapacidad. Por lo que la segregación y exclusión social dentro del ámbito laboral, persiste.

Esto quiere decir que las estrategias que se requieren para terminar con estos obstáculos, es la información, mediante la planeación de una capacitación que contemple todas las temáticas que requieren la empresas para recibir a los empleados con discapacidad, y les permitan desarrollarse tanto personal como profesionalmente; así como a las familias y

escuelas, para que la preparación de las PcD sea integral y funcional y que no se les dificulte tanto la adaptación a cualquier tipo de situación que se les presente.

Por ende, la primera hipótesis del trabajo se cumple, debido a que una mayor preparación escolar, profesional y de anticipación en la cultura laboral, facilitará a las PcD el acceso a puestos de trabajo; esto en el entendido de que entre empresas y escuelas deben existir lazos que permitan conocer el contexto y necesidades que se presentan. Asimismo, reconocemos que la segunda hipótesis se cumple, ya que ciertamente, una mayor difusión sobre la discapacidad y la inclusión laboral lograría que un mayor número de empresas se interesen en la contratación inclusiva. Pero nuevamente, es importante recalcar que debe ser información especializada, analizada y aplicable a la situación del país.

Actualmente existen medios de comunicación (principalmente redes sociales), dedicados a la difusión de campañas de inclusión, con discursos dirigidos a toda la población y con tintes de concientización y sensibilización. aunque este esfuerzo no ha sido suficiente, sirve como introducción del tema para la sociedad en general, para acabar con los estereotipos y estigmas que persigan a la población. Por lo que, una campaña informativa, con datos que hablen sobre las estadísticas que existen sobre pobreza y el acceso a la educación, salud y trabajo de las PcD en nuestro país, serían el llamado de atención para comenzar el arduo trabajo que la inclusión tanto social como laboral exige.

Por otro lado, existe el utilitarismo como principal objetivo en las empresas; si bien es cierto, la política pública ofrece beneficios económicos y distintivos para tratar de motivar a los empresarios para que incluyan a toda la población, y aunque esto tiende a mostrar actitudes de caridad o altruismo, no está logrando cumplir con el objetivo. Porque a pesar de que existen dependencias que fomentan la responsabilidad social, no todas las empresas se enteran, se interesan o lo aplican.

Como podemos observar, existen algunas barreras aún que no nos permiten lograr la inclusión de PcD, porque a pesar de que existen distintas empresas que tienen la política inclusiva y leyes que la sustentan, los empleados con discapacidad que tienen contratados son muy pocos, y en general, sigue existiendo mucha desinformación. Quizá como proponen los participantes, una mayor difusión especializada de toda la política inclusiva ayude a que cada vez más empresas se unan a esta campaña incluyente.

Esta problemática debe encontrarse en la agenda de dependencias de gobierno, sin embargo, muchas de ellas aquí citadas no tienen lugar especial para estudios dirigidos a la discapacidad, o incluso engloban todos los tipos con características, como sucede en el caso de la institución encargada del censo en México. Es verdad que no debe etiquetarse a la persona con la palabra “discapacidad”, censar a la población según sus características puede caer en el mismo problema de marcar distinciones, y el hecho de no existir datos exactos sobre la discapacidad y sus distintos tipos, genera que sea más complicado conocer la situación real de nuestro país. Es por esta razón que hablar sobre discapacidad es un tema importante, antes de comenzar con la inclusión, debe existir un consenso sobre cómo manejar el discurso sin caer en expresiones excluyentes o de segregación.

Por lo tanto y con base a los resultados obtenidos, podemos ofrecer como posible propuesta, además de campañas fuertes de concientización e información especializada sobre esta población en desventaja, se podría optar por que los centros ocupacionales o escuelas que reciban personas con discapacidad y que tengan como objetivo el entrenamiento en la adquisición de habilidades para la vida cotidiana y laboral, deban tener un departamento el cual se dedique a promover la inclusión laboral y social, el cual se comprometa a visitar empresas con el fin de difundir la información que se requiera para

que las empresas se interesen en la contratación inclusiva, basándose en sus capacidades y no en su discapacidad.

Quizá, el hecho de que tengamos una visión más clara sobre lo que las empresas esperan, los profesionistas de las escuelas especiales puedan optar por conocer esas necesidades que existen en el ámbito laboral, para que las personas con discapacidad se preparen y tengan un perfil capaz de competir con el resto de la población.

Referencias bibliográficas

- Alfaro, L. (2013). Psicología y discapacidad: un encuentro desde el paradigma social. *Revista Costarricense de Psicología*. Vol. 32. Núm.1.
- Asociación Americana de Psiquiatría. (2014). *Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales 5ta edición (DSM-5)*. Asociación Americana de Psiquiatría.
- Asociación de Padres y Amigos de Deficientes Auditivos de Asturias. (2006). Guía de recursos de la deficiencia auditiva. España:
<http://www.apada.es/documentos/guia.pdf>
- Barcelata, B., Álvarez, I. (2005). Patrones de interacción familiar de madres y padres generadores de violencia y maltrato infantil. *Acta Colombiana de Psicología*. Vol. 8. Núm. 1. Recuperado de
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552005000100003
- Broomhead, C. (1998). Planned transition from education to employment for young people with severe learning difficulties. *Promoting inclusive practice*, 235.
- Burge, P., Ouellette-Kuntz, H., Lysaght, R. (2006). Public views on employment of people with intelectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*.
- Cajiga, J. (s.f.). El concepto de responsabilidad social. Centro Mexicano para la Filantropía. Recuperado de https://www.cemefi.org/esr/images/stories/pdf/esr/concepto_esr.pdf
- Carrera, C., Marín, R. (2011). Modelo pedagógico para el desarrollo de competencias en educación superior. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*. Vol. 11. Núm. 1. P. 11.
- Cecchini, S., Filguera, F., Martínez, R., Rossel, C. (2015). Instrumentos de protección

social: caminos latinoamericanos hacia la universalización. Santiago de Chile:
Libros de la CEPAL, N°136

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

(2017). Convenios de coordinación con Entidades Federativas. México: gob.mx.

<https://www.gob.mx/conadis/documentos/convenios-de-colaboracion-con-entidades-federativas?idiom=es>

Cordera, R., Ramírez, P., Ziccardi, A. (2008). Pobreza, desigualdad y exclusión social en la ciudad del siglo XXI. *Siglo Veintiuno Editores*. Pag. 254. Recuperado de

https://books.google.com.mx/books?id=ovjpo5QMwKcC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q=inserci%C3%B3n%20laboral&f=false

De Jesús, A.; Girón, I.; García, G. (2009). “Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve”,

[online] *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*. Recuperado de <http://revistas.ucm.es/index.php/NOMA/article/view/NOMA0909240333A/26190>

Ellenkamp, J., Brouwers, E., Embregts, P., Joosen, M., Van Weeghel, J. (2015). Work environmental-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*. Vol. 26.

Escarbajal-Frutos, A., Izquierdo-Rus, T. (2013). Percepciones psicosociales de la exclusión que determinan la inclusión sociolaboral. *Revista de Ciencias Sociales*.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28026467007.pdf>

Federación de Enseñanza de CC.OO: de Andalucía. (2012). Deficiencia auditiva. España:

<https://www.feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd8984.pdf>

- Flores, L. (2010). Las personas discapacitadas como grupo vulnerable a la luz de la Constitución mexicana IUS. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.* Vol. IV. Núm. 26. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293222980007>
- Flores, N., Jenaro, C., González, F., García, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Revista de servicios sociales.*
- Gallardo, P. (2008). *La atención educativa a las personas con discapacidad mental.* España: Wanceulen Editorial Deportiva
- Gandini, L. (2004). La exclusión laboral juvenil en Argentina. Propuesta de una tipología para su análisis. *Papeles de Población.* Núm. 42.
- García, J., Pérez, J., Berruezo, P. (2002). Discapacidad intelectual: desarrollo, comunicación e intervención. *Editorial CEPE.*
- Gento, S., Sánchez M., Lakhdar, S. M. (2009). Diseño y ejecución de planes, proyectos y adaptaciones curriculares para el tratamiento educativo de la diversidad. Madrid: Editorial UNED
- Gewurtz, RE., Langan, S., Shand, D. (2016). Hiring people with disabilities: a scoping review. *Work.*
- Goffman, E. (1959). La presentación de la persona en la vida cotidiana. Amorroutou editores.
- Goffman, E. (1963). Estigma. La identidad deteriorada. Amorroutou editores.
- Guillén, M., Valenzuela, B., Gutiérrez, D. (2010). Procesos de exclusión e inclusión social, indicadores, conceptos, contextos y significados. *Universidad de Sonora.*
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. *McGraw Hill.*

- Hernández, J., Millán, J. M. (2015). Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica”. *Revista Española de Discapacidad*.
- Institute for Research and Development on Inclusion and Society. (2011). The employment of people with intelectual disabilities in Canada: a statistical profile
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2010). Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). “Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre)” Datos Nacionales. Recuperado de <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/discapacidad0.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014. (271/15). Recuperado de http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2015/especiales/especiales2015_07_1.pdf
- International Labour Organization. (2014). Inclusion of youth with disabilities: The business case. Recuperado de http://www.businessanddisability.org/images/pdf/pubs/ILO_YouthDisabilities.pdf
- Irigoyen, J., Jiménez, M., Acuña, K. (2011). Competencias y educación superior. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Vol. 16. Núm. 48.
- Jiménez, D. (2010). Concepto social de la discapacidad. *Corporación Síndrome de Down*.
- Katz, G.; Allen-Leigh, B.; Magaña Valladares, L.; Rangel-Eudave, G.; Minoletti, A.; Wahlberg, E.; Vásquez, A.; Salvador-Carulla, L. (2013). “Trastornos del desarrollo intelectual en América Latina: un marco para establecer prioridades políticas de investigación y atención”, [online] *Rev Panam Salud Pública*. Recuperado de

<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/129153/Trastornos%20del%20desarrollo%20intelectual.pdf?sequence=1>

Katz, G.; Lazcano-Ponce, E. (2008). "Intellectual disability: definition, etiological factors, classification, diagnosis, treatment and prognosis", [online] *Salud Pública de México*. Vol. 50. Recuperado de http://www.scielosp.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342008000800005&lang=pt

León, G. (2015) *Transformaciones en el campo de estudios de la Comunicación en América Latina. Perspectivas epistemológicas y éticas en torno a la generación, la apropiación y la divulgación del conocimiento científico – académico*.
Convergencias comunicativas, mutaciones de la cultura y el poder. Conferencia llevada a cabo en el Encuentro Latinoamericano de Facultades de Comunicación Social. FELAFACS. Medellín, Colombia.

León, G., Contreras, C., y Moreno, D. (2016). Probando modelos interdisciplinarios inclusivos en la dependencia de Internet en Jóvenes. Nuevas variables asociadas. *Revista Latina de Comunicación Social*, 71, pp. 616-631

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. Diario Oficial de la Federación. 28 de mayo del 2009.

Ley de Integración Social para las Personas con Discapacidad. Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora. Sonora, México. 15 de junio del 2015.

Ley del Impuesto sobre la Renta. Diario Oficial de la Federación. México. 30 de noviembre de 2016.

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México. 12 de junio de 2015.

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Diario Oficial de la Federación.

- México. 01 de diciembre de 2016.
- Ley General de Desarrollo Social. Diario Oficial de la Federación. México. 20 de enero de 2004.
- Ley General de las Personas con Discapacidad. Diario Oficial de la Federación. México. 10 de junio de 2005.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Diario Oficial de la Federación. México. 17 de diciembre de 2015.
- Lysaght, R., Cobigo, V., Hamilton, K. (2012). Inclusion as a focus of employment-related research in intellectual disability from 2000 to 2010: a scoping review. *Disability and Rehabilitation* Vol. 34.
- Madrigal-Lizano, A. M. (2015). “El papel de la familia de la persona adulta con discapacidad en los procesos de inclusión laboral: un reto para la educación especial en Costa Rica”, [online] Revista Electrónica Educare. Recuperado de <http://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v19n2/a12v19n2.pdf>
- Márquez-Caraveo, M. E.; Zanabria-Salcedo, M.; Pérez-Barrón, V.; Aguirre-García, E.; Arciniega-Buenrostro, L.; Galván-García, C. S. (2011). “Epidemiología y manejo integral de la discapacidad intelectual”, [online] Salud Mental, vol. 34, núm. 5. México. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01853325201100050008&lang=pt
- Martino, R. (2003). Discapacidad motora central. En R. H. Martino, L. E. Barrera (Coord.), *El niño discapacitado* (pp. 61-65). Argentina: Nobuko
- Maurizio, R. (2011). Formación de capacidades y convergencia productiva. En R. Infante

- (Ed.), *El desarrollo inclusivo en América Latina y el Caribe: ensayos sobre políticas de convergencia productiva* (299-302). Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.
- Mcintyre J., Blacher, J. (2004). Quality of life for Young adults with severe intelectual disability: mother's thoughts and reflections. *Journal of Intellectual and Development Disability*.
- Mefford, H. C.; Batshaw M. L.; Horrman, E. P. (2014). "Genomic, intelectual disability, aun autism", [online] Journal List HHS Author Manuscripts. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4107681/>
- Melé, D. (2007). Responsabilidad Social de la empresa: una revisión crítica a las principales teorías. *Ekonomiaz*. No. 65. Recuperado de <file:///C:/Users/Isabel/Downloads/Dialnet-ResponsabilidadSocialDeLaEmpresaUnaRevisionCritica-2533611.pdf>
- Mercado, E., García, L. (2010). La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales. *Portularia*. Vol. X. Núm. 1.
- México. *Decreto por el que se regula el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social*. México: Secretaría de Desarrollo Social, 2005.
- México. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social. (2016). *Presentación y análisis del Inventario Federal de Programas y Acciones de Desarrollo Social 2016-2017*.
- México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2008). *Índice de vulnerabilidad laboral*.
- Millán, C. (2002). Inclusión sociolaboral y envejecimiento en las personas con discapacidad intelectual. *Instituto Gallego de Iniciativas Sociales y Sanitaria*. Pp. 339-340.
- Mitra, S., Posarac, A., Vick, B. (2011). Disability and poverty in developing countries: a

snapshot from the World Health Survey. Social Protection and Labor. The World Bank. Recuperado de

<http://siteresources.worldbank.org/SOCIALPROTECTION/Resources/SP-Discussion-papers/Disability-DP/1109.pdf>

Montero, I., León, O. (2002). Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en Psicología. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*. Vol. 2. Núm. 3. Recuperado de http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf

Mora, A., Córdoba, L., Bedoya, A., Verdugo, M. (2007). Características de la calidad de vida en familias con adultos con discapacidad intelectual (DI)/RM en la ciudad de Cali, Colombia. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*. Vol. 3. Núm. 1. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v3n1/v3n1a04.pdf>

Moreno, N. (2013). Trastornos del lenguaje. Diagnóstico y tratamiento. *Revista Neurología*. Recuperado de <https://www.psyciencia.com/wp-content/uploads/2013/11/Trastornos-del-lenguaje-diagnostico-y-tratamiento.pdf>

Naciones Unidas. (2015). Objetivos de Desarrollo del Milenio: Informe de 2015. Recuperado de http://www.un.org/es/millenniumgoals/pdf/2015/mdg-report-2015_spanish.pdf

Newell, W. (2001). A Theory of Interdisciplinary Studies. *Issues In Integrative Studies*, (19). Pp. 1-25.

Noguera, K., Pérez, E., Carrillo, M. (s.f.). Propuesta de conceptualización de las personas sordas e hipoacúsicas en el contexto pedagógico. *Revista Iberoamericana de Educación*.

Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006 Accesibilidad de las personas a espacios construidos de servicio al público. Diario Oficial de la Federación. 19 de diciembre de 2006. Recuperado de <http://www.dof.gob.mx/normasOficiales/1597/seeco/seeco.htm>

Novell Alsina, R.; Rueda Quillet, P.; Salvador Carulla, L. (2004). *“Salud mental y alteraciones de la conducta en las personas con discapacidad intelectual. Guía práctica para técnicos y cuidadores”*, Madrid; FEAPS.

Organización de las Naciones Unidas. (2008). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperado de <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2007). Datos sobre discapacidad en el mundo del trabajo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2015). Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017. Recuperado de http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_370773/lang-es/index.htm

- Organización Nacional de Ciegos Españoles. (2011). Discapacidad visual y autonomía personal. Enfoque práctico de la rehabilitación. Recuperado de http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26230/discap_visual.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Recuperado de http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- Organización Mundial de la Salud. (2017). Ceguera y discapacidad visual. Recuperado de <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>
- Otzen, T., Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Colección Cermi*. Núm. 36.
- Pallisera, M. (2011). La inclusión laboral y social de los jóvenes con discapacidad intelectual. El papel de la escuela. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. Vol. 25. Núm. 1.
- Pallisera, M., Fullana, N., Martín, R., Vilà, M. (2013). Transición a la vida adulta de jóvenes con discapacidad intelectual. La opinión de los profesionales de servicios escolares y postescolares. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Vol. 24. Núm. 2.
- Pallisera, M., Rius, M. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. *Revista de Educación*.

Pereda, C., de Prada, M., Actis, W. (2012). Discapacidades e inclusión social. *Obra Social "la Caixa"*.

Pérez, F. (2004). El medio social como estructura psicológica. Reflexiones a partir del modelo ecológico de Bronfenbrenner. *eduPsykhé*. Vol. 3. Núm. 2.

Pérez, J., Mora, M. (2006). Exclusión social, desigualdades y excedente laboral. Reflexiones analíticas sobre América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*. Vol.68. Núm.3.

Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad 2014-2018. (2014). Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/40777/Programa_Nacional_de_Trabajo_y_Empleo_para_las_Personas_con_Discapacidad_2014-2018.pdf

Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (2014). Recuperado de http://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/23604/Programa_Nacional_Developmento_y_Inclusion_PD_2014-2018.pdf

Ray, D. (2002). Economía del desarrollo. *Antoni Bosch editor*. Pp. 163, 165.

Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española (22.a ed.). Consultado en <http://www.rae.es/rae.html>

Salvia, A. (2008). Jóvenes promesas. Trabajo, educación y exclusión social de jóvenes pobres en Argentina. *Miño y Dávila*. P. 37.

Schalock, R., Verdugo, A. (2007). El concepto de calidad de vida en los servicios y apoyos para personas con discapacidad intelectual. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*. Vol. 38 (4). Núm. 224.

Scheid, T. (2005). Stigma as a barrier to employment: mental disability and the Americans with Disabilities Act. *International Journal of Law and Psychiatry*. Vol. 28.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2007). Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2007-2012. Recuperado de <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/8652/presentacion3.pdf>

Seltzer, M., Krauss, M. (2001). Quality of life of adults with mental retardation/developmental disabilities who live with family. *Mental Retardation and Developmental Disabilities Research Reviews*. Recuperado de <http://www.waisman.wisc.edu/family/pubs/AgingDD/2001-QualityLifeAdultsMRDDWholLiveWithFamily.pdf>

Serrano, C., Ramírez, C., Abril, J., Ramón, L., Guerra, L., Clavijo, N. (2013). Barreras contextuales para la participación de las personas con discapacidad física. *Salud UIS*. 45 (1): 41-45.

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia en Sonora (DIF Sonora). (s.f.).

Dirección de Atención a Personas con Discapacidad. Sonora: Programas DIF Sonora. <http://web.difson.gob.mx/programas/programas-dif-sonora.html>

Szostak, R. (2016). The Interdisciplinary Research Process. In: A. Repko, W. Newell and R. Szostak, *Case Studies in Interdisciplinary Research*, 1st ed. Thousand Oaks, pp.3-19.

- Subirats, J., Alfama, E., Obradors, A. (2009). Ciudadanía e inclusión social frente a las inseguridades contemporáneas. La significación el empleo. *Documentos de Trabajo (Fundación Carolina)*. Núm. 32. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3049450>
- Transparencia Sonora. (2010). Padrón de DIF Sonora. [En línea]. Disponible en <http://transparencia.esonora.gob.mx/Sonora/Transparencia/Poder+Ejecutivo/Entidades/DIF+Sonora/Otra+Informacion/Programas+de+Atenci%C3%B3n+a+Personas+con+Discapacidad.htm>
- Tuffrey-Wijne, I.; Wicki, M.; Heslop, P.; McCarron, M.; Todd, S.; Oliver, D.; de Veer, A.; Ahlström, G.; Schäper, S.; Hynes, G.; O’Farrell, J.; Adler, J.; Riese, F.; Curfs, L. (2016). “Developing research priorities for palliative care of people with intellectual disabilities in Europe: a consultation process using nominal group technique”, [online] *BMC Palliat Care*. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4806426/>
- Urquijo, M. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. *Edetania: estudios y propuestas socio-educativas*. Núm. 46. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5010857>
- Van Dijk, T. (2016). Discurso y conocimiento: una aproximación sociocognitiva. *Editorial GEDISA*. Recuperado de https://books.google.com.mx/books?id=05ZKDQAAQBAJ&hl=es&source=gbs_navlinks_s
- Verdugo, M. (2000). Familias y discapacidad intelectual. Madrid: FEAPS.
- Victoria, J. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos.

Boletín Mexicano de Derecho Comparado. Núm. 138.

Vidal, R.; Cornejo, C. (2012). Empleo con apoyo: una estrategia de inserción laboral para jóvenes con discapacidad intelectual. *Convergencia Educativa*.

Vilà, M.; Pallisera, M.; Fullana, J. (2012). La inclusión laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual: un reto para la orientación psicopedagógica. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*. Vol. 23. Núm. 1.

Villa, N. (2003). Situación laboral de las personas con discapacidad en España. *Revista Complutense de Educación*. Vol. 14. Núm. 2.

Vite, M. (2012). La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*. Vol. 8. Núm. 2

Wehmeyer, M., Buntix, W., Lachapelle, Y., Luckasson, R., Schalock, R. (2008). El constructo de discapacidad intelectual y su relación con el funcionamiento humano. *Revista Española sobre Discapacidad Intelectual*. Vol. 39. Núm. 27.

Weller, J. (2001). Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. *CEPAL Serie Macroeconomía del Desarrollo*. N.6.

Weller, J. (2010). Panorama de las condiciones de trabajo en América latina. *Revista Nueva Sociedad*. N. 232.

Wilson, N., Jaques, H., Johnson, A., Brotherton, M. (2016). From social exclusion to supported inclusion: adults with intellectual disability discuss their lived experiences of a structured social group. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*.

Anexos**Anexo 1: Cuestionario para Empresas Inclusivas**

El

El presente cuestionario es dirigido hacia empleados de Recursos Humanos de empresas que tienen o han tenido contratadas personas con discapacidad. La finalidad es conocer su opinión personal acerca de la inclusión laboral de personas con distintas discapacidades y la visión general que puede tener la empresa.

Este cuestionario es de carácter confidencial, y los datos que se piden son para formar parte de una investigación, por lo que su opinión es de mucho interés.

Empresa/Institución: _____ Giro: _____

Dirección: _____

Puesto: _____ Antigüedad: _____ Sexo: ___ Escolaridad: _____ Edad: ___

Número de empleados contratados: _____

1. Leer con atención y seleccionar la respuesta que más se parezca a la situación de la empresa donde labora.

1. En el tiempo que lleva funcionando la empresa, ¿han contratado o tenido en su nómina personas con discapacidad?

a) Si, ¿cuántas actualmente? _____ b) No

2. ¿Con qué tipo de discapacidad?

a) Auditiva b) Lenguaje c) Visual d) Mental e) Intelectual f) Motriz

3. ¿En qué departamento de la empresa labora/laboraba?

4. ¿Existe alguna diferencia en el proceso de capacitación entre personas con discapacidad y el personal en general?

a) Si b) No ¿Cuál?:

5. ¿Cuáles son las competencias deseables en personas que presentan alguna discapacidad?

___ Manejo de dinero

___ Atención al cliente

___ Cocina

___ Jardinería

___ Conocimientos básicos de computación

___ Auxiliar de oficina

Otra: _____

6. ¿Usted exige escolaridad en los puestos disponibles para personas con discapacidad?

a) Si b) No ¿Por qué?:

7. Mencione usted, ¿qué otros aspectos se toman en cuenta para contratar personas con alguna discapacidad?

8. ¿Cómo ha sido su experiencia en relación a la contratación de personas con discapacidad?

a) Muy buena b) Buena c) Mala d) Muy mala

Justifique su respuesta:

9. ¿Cómo cree que es la relación entre los empleados con discapacidad y el resto del personal?

a) Muy buena b) Buena c) Regular d) Mala

Justifique su respuesta:

10. ¿Existe apoyo hacia ellos por parte de sus compañeros?

a) Si b) No ¿Por qué?:

11. ¿Cómo reacciona el personal en general a la llegada de estas personas a la empresa?

a) Muy bien b) Bien c) Regular d) Mal

¿Por qué?:

12. ¿Alguna vez la empresa ha tenido conflictos con los empleados con discapacidad?

a) Si b) No ¿Qué ocurrió?:

13. ¿Considera necesario desarrollar cursos sobre discapacidad en la empresa, de manera que el personal se sensibilice con el tema? a) Si b) No

Justifique su respuesta:

14. ¿Cómo cree que se posicionaría la empresa en un futuro al incluir personas con discapacidad?

15. ¿Qué beneficios ha recibido por contratar personas con discapacidad?

___ Contar con la distinción de ser empresa incluyente (logotipo)

___ Reducción de impuestos / apoyos extraordinarios derivados de alguna política pública

___ Contratos temporales

Otra: _____

16. ¿Qué otro beneficio esperaría obtener a largo plazo a través de la inclusión de personas con discapacidad en su empresa?

17. ¿Cómo valora la empresa la oportunidad de empleo para personas con discapacidad? (ejemplo valor social o alguna filosofía que soporte la misión o visión de la organización)

18. Objetivo, misión, visión de la organización

19. ¿Sería deseable que existieran políticas públicas o programas del gobierno federal, estatal o municipal para apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad?

a) Si b) No

¿Por qué?:

20. ¿Conoce usted algún programa o política pública para la inclusión laboral de personas con discapacidad? a) Si b) No

¿Cuáles?:

21. ¿Qué comentario podría hacer para mejorar los programas que existen?

Anexo 2. Cuestionario para Empresas No Inclusivas

El presente cuestionario es dirigido hacia empleados de Recursos Humanos, con el fin de conocer su opinión personal acerca de la inclusión laboral de personas con distintas discapacidades y la visión general que puede tener la empresa.

Este cuestionario es de carácter confidencial, y los datos que se piden son para formar parte de una investigación, por lo que su opinión es de mucho interés.

Empresa/Institución: _____ Giro: _____

Dirección: _____

Puesto: _____ Antigüedad: _____ Sexo: ____ Escolaridad: _____ Edad: ____

Número de empleados contratados: _____

I *I. Leer con atención y seleccionar la respuesta que más se parezca a la situación de la empresa donde labora.*

1. En el tiempo que lleva funcionando la empresa, ¿han contratado o tenido en su nómina personas con discapacidad?

a) Si, ¿cuántas actualmente? _____ b) No, (pase al punto 8)

2. ¿Con qué tipo de discapacidad?

a) Auditiva b) Lenguaje c) Visual d) Mental e) Intelectual f) Motriz

3. ¿En qué departamento de la empresa labora/laboraba?

4. ¿Cómo cree que se posicionaría la empresa en un futuro al incluir personas con discapacidad?

5. ¿Qué beneficios ha recibido por contratar personas con discapacidad?

___ Contar con la distinción de ser empresa incluyente (logotipo)

___ Reducción de impuestos

___ Contratos temporales

Otra: _____

6. ¿Qué otro beneficio esperaría obtener a largo plazo a través de la inclusión de personas con discapacidad en su empresa?

7. ¿Cómo ha sido su experiencia en relación a la contratación de personas con discapacidad?

a) Muy buena b) Buena c) Mala d) Muy mala

Justifique su respuesta:

8. ¿Estaría interesado en contratar a personas con discapacidad? a) Si b) No

¿Por qué?:

9. ¿Cree usted que habría diferencia en el proceso de capacitación entre personas con discapacidad y el personal en general? a) Si b) No

¿Cuál?:

10. ¿Cuáles son las competencias deseables en personas que presentan alguna discapacidad?

Manejo de dinero

Atención al cliente

Cocina

Jardinería

Conocimientos básicos de computación

Auxiliar de oficina

Otra: _____

11. ¿Usted exigiría escolaridad en los puestos disponibles para personas con discapacidad?

a) Si b) No

¿Por qué?:

12. ¿Qué otros aspectos tomarían en cuenta para decidir contratar personas con discapacidad?

13. Enumere las razones por las que considere que la empresa *no* lo ha hecho, siendo el número 1 la *más importante* y el 4 la *menos importante*

Rendimiento laboral de la persona

Producción lenta

Tasa de absentismo mayor

Mayor riesgo laboral

Otra: _____

14. ¿Cómo cree que sería la relación entre los empleados con discapacidad y el resto del personal?

a) Muy buena b) Buena c) Regular d) Mala

Justifique su respuesta:

15. ¿Cree que el resto del personal mostraría apoyo hacia las personas con discapacidad?
a) Si b) No

¿Porqué?:

16. ¿Cuál sería la reacción en general del personal en cuanto a la llegada de personas con discapacidad a la empresa?
a) Muy buena b) Buena c) Regular d) Mala

¿Porqué?:

17. ¿Cree que la inclusión de personas con discapacidad podría generar conflicto alguna vez dentro de la empresa? a) Si b) No
¿Cuál sería?:

18. ¿Consideraría necesario desarrollar cursos sobre discapacidad en la empresa, de manera que el personal se sensibilice con el tema? a) Si b) No
Justifique su respuesta:

19. ¿Cómo valora la empresa la oportunidad de empleo para personas con discapacidad? (ejemplo valor social o alguna filosofía que soporte la misión o visión de la organización)

20. Objetivo, misión, visión de la organización

21. ¿Sería deseable que existieran políticas públicas o programas del gobierno federal, estatal o municipal para apoyar la inclusión laboral de personas con discapacidad?
a) Si b) No

¿Por qué?:

22. ¿Conoce usted algún programa o política pública para la inclusión laboral de personas con discapacidad? a) Si b) No
¿Cuáles?:

23. ¿Qué comentario podría hacer para mejorar los programas que existen?

Anexo 3. Guía de entrevista para cuidadores de jóvenes con discapacidad

Guía de entrevista para cuidadores de jóvenes con discapacidad

Edad: _____ Sexo: _____ Escolaridad: _____ Ocupación: _____

Estado civil: _____ Parentesco: _____

Tiempo que lleva como cuidador: _____ Tiempo que le asigna: _____

- ¿Alguna vez ha recibido cursos/capacitación para conocer e intervenir con personas con discapacidad?

- ¿El joven ha tenido algún empleo?
¿Sí? ¿Cómo se dio?

¿No? ¿A qué cree que se deba?

- ¿Qué requisitos le piden para obtener un empleo?

¿Usted motiva de alguna forma al sujeto a desarrollar competencias o habilidades que le puedan servir para conseguir un empleo? ¿Cuáles? ¿De qué manera?

- ¿Usted ve algún gusto o aptitud del joven por realizar alguna actividad que le sirva en el ámbito laboral? (Ejemplo ensamblar, armar, habilidades sociales, ordenar, etc.)

- ¿Usted conoce políticas públicas o programas del gobierno federal, estatal, municipal para apoyar la inclusión laboral? ¿Cuáles?

- ¿Considera que la sociedad tiene cultura sobre la inclusión laboral? ¿Por qué?

- ¿Alguna vez ha tenido problemas en público por sentir algún tipo de exclusión?

- ¿Por qué cree que sea más complicado para una persona con discapacidad encontrar un empleo?

-
-
- ¿Qué considera que necesite la sociedad para lograr la inclusión laboral?

-
-
- ¿Desea agregar un comentario más acerca del tema?
-
-