



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE
MÉXICO**

**ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS SUPERIORES
UNIDAD LEÓN**

**TEMA: LA INTERVENCIÓN DEL FISIOTERAPEUTA EN LA
REINSERCIÓN LABORAL DE PACIENTES AMPUTADOS DE
MIEMBROS INFERIORES**

FORMA DE TITULACIÓN: TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN FISIOTERAPIA

P R E S E N T A:

JOSE FÉLIX SAAVEDRA FRANCO

TUTOR: DR. MAURICIO ALBERTO RAVELO IZQUIERDO

ASESORA: LFT. IRMA ILEANA AGUILAR CABELLO

LEÓN, GUANAJUATO 2018





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Agradecimientos

A la Universidad Nacional Autónoma de México y al Dr. Enrique Luis Graue
Wiechers.

A la Escuela Nacional de Estudios Superiores Unidad León y a la Dra. Laura
Susana Acosta Torres.

A los apoyos recibidos por parte de la beca PRONABES

Dedicatoria

A mi familia, en especial mis padres Juan José Saavedra e Imelda Franco, por todo su apoyo incondicional a lo largo de mi vida, el siempre haberme alentado en todos mis proyectos por necesidades que parecieran y enseñado a disfrutar tanto de las victorias como de las nuevas oportunidades que traen consigo las adversidades.

A todos mis profesores, mil gracias por su apoyo y tiempo que dedicaron para guiarme por el camino correcto para el logro de mis metas.

A mis pacientes, quienes me ayudaron a crecer como persona, ver la vida y las situaciones particulares desde diferentes enfoques y en especial por su confianza puesta en mí a lo largo de mi formación profesional.

A mi asesora, la Lft. Irma Ileana Aguilar Cabello, por su paciencia y apoyo a lo largo de toda mi etapa universitaria, en especial por su compromiso y atenciones hacia mi persona para la realización de este trabajo de investigación.

A mi tutor, el Dr. Mauricio Alberto Ravelo Izquierdo, por todas las facilidades otorgadas y por haber sido parte esencial para la realización de este trabajo de investigación, guía principal para mi formación como profesional y reformación personal. Gracias infinitas por todas sus enseñanzas durante esta etapa de mi vida universitaria, en especial por haber potencializado mis capacidades y habilidades que me serán de gran utilidad para toda mi vida.

Índice

Resumen.....	IV
• Capítulo 1. Objetivos.....	1
1. Situación problema.....	2
2. Justificación del estudio.....	3
3. Objetivos del estudio.....	4
a) Objetivo general.....	4
b) Objetivos específicos.....	4
• Capítulo 2. Antecedentes.....	5
Marco teórico.....	6
1. Responsabilidad social del fisioterapeuta.....	6
2. El trabajo como mecanismo de integración social.....	7
3. Enfoques teóricos sobre los procesos de integración laboral.....	9
a) Modelo clásico.....	11
b) Modelo neoclásico.....	11
c) Teoría del capital humano.....	12
d) Teorías credencialistas.....	12
e) Teorías de base Marxista.....	13
f) Perspectiva estructural del mercado de trabajo.....	13
g) Teorías cognitivas.....	14
4. Discapacidad.....	14
a) Marco normativo de la discapacidad.....	15
5. Situación actual de los pacientes amputados de miembros inferiores.....	18
a) Causas más frecuentes de amputaciones en México.....	19
6. Aproximación al estado actual del conocimiento.....	21
a) Inclusión laboral.....	21

b) Situación laboral incluyente.....	23
c) México incluyente.....	24
d) Mecanismos de inclusión laboral.....	25
e) Acciones prácticas de inclusión laboral.....	29
7. Argumentos jurídicos de inclusión y no discriminación laboral.....	30
a) Marco jurídico para la inclusión laboral.....	30
• Capítulo 3. Metodología de la investigación.....	42
1. Caso práctico.....	43
2. Muestra.....	44
3. Procedimientos.....	44
a) Recolección de datos.....	44
b) Criterios de inclusión.....	45
c) Criterios de exclusión.....	45
d) Criterios de comparación.....	46
4. Cuadro comparativo.....	47
• Capítulo 4. Resultados: Propuesta de “Gestoría de reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores”	51
1. Misión.....	52
2. Visión.....	53
3. Valores.....	53
4. Financiamiento.....	54
5. Reinserción.....	56

a) Objetivos.....	55
b) Organigrama.....	56
c) Diagrama de flujo.....	58
d) Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI).....	60
• Capítulo 5. Conclusiones.....	61
1. Conclusiones.....	61
Bibliografía.....	64
Anexos	
• Cronograma de actividades.....	78

Resumen

Introducción: La constante evolución en que se encuentra la fisioterapia permite ampliar el área de oportunidades para la práctica de esta disciplina, donde el emprendimiento abre nuevos caminos tal como la reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores, en el que el fisioterapeuta sea quién gestione las acciones necesarias para llevar a cabo tal cometido pasando por la rehabilitación física para concluir con comunicación con posibles empleadores motivados por los beneficios fiscales que les representa contratar a este sector de la población.

Objetivo: Establecer la intervención del fisioterapeuta en la reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores mediante la creación de vínculos con empresas laboralmente incluyentes. **Metodología:** La investigación plasmada en este trabajo es de enfoque cualitativo, así mismo el tipo de estudio utilizado es el de caso práctico, por lo que se analizaron ocho instituciones que fungieron como punto de partida para realizar una comparación entre ellas y llevar a cabo la propuesta con bases más sólidas, derivadas de una crítica basada en la argumentación científica del caso práctico. **Resultados:** Con la información obtenida de las ocho instituciones analizadas se logró la propuesta de “Gestoría de reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores”. **Conclusiones:** No se ofrece una solución concisa descrita a la reinserción laboral para los pacientes amputados de miembros inferiores en la bibliografía actual. El material obtenido en este trabajo de investigación le brinda al fisioterapeuta el panorama para emprender, brindando una

solución concisa a la problemática de la reinserción laboral para los pacientes amputados de miembros inferiores.

Palabras clave

Reinserción laboral, fisioterapia, amputaciones de miembros inferiores, gestoría.

Capítulo 1

Objetivos

“Alguien hizo un círculo para dejarme fuera,
Yo hice uno más grande para incluirnos a todos”

-Nativo americano

1. Situación problema

En la actualidad, dentro de los servicios de salud es común encontrar a personas con discapacidad, como es el caso de los amputados de miembros inferiores por diversa etiología, las cuales debido a sus elevadas cifras de incidencia hace necesaria la intervención del fisioterapeuta en su proceso de rehabilitación (1)(2).

Normalmente el tratamiento que se emplea para estos pacientes se enfoca al cuidado del muñón, evitar contracturas musculares, ganar fuerza y amplitud de movimiento para poder adaptar al paciente al uso de prótesis, pero se suele ignorar el hecho de que el individuo es un todo, con propósitos para salir adelante de su discapacidad y volverse independiente (1)(2).

Es por ello que el proceso de rehabilitación para una persona amputada de miembros inferiores debe tener un manejo integral, donde se considere de igual importancia la parte física y la parte económica como metas a cumplir, ya que, para conseguir el objetivo final de una vida independiente, el primer paso es alcanzar la independencia económica por medio de la inserción o reinserción al mundo laboral (1)(2).

Sin embargo, la situación laboral de los pacientes no es abordada dentro del tratamiento rehabilitatorio, lo cual representa un nuevo escenario para el fisioterapeuta, y es a partir de estas reflexiones de donde se desprende la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo interviene el Fisioterapeuta en la reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores?

2. Justificación del estudio

La inserción laboral debe entenderse como un objetivo primordial en la rehabilitación de las personas amputadas de miembros inferiores, ya que por el hecho que representa su discapacidad, las vuelve más propensas a encontrarse desempleadas y percibir menos ingresos al realizar una actividad laboral (2)(3).

El hecho de padecer una amputación genera problemas para encontrar un trabajo adecuado y disminuye la posibilidad de mantenerlo, de ahí parte la necesidad de adaptarse nuevamente a un rol laboral como un miembro productivo y activo económicamente. Debido a esto, el proceso rehabilitatorio debe abarcar la reinserción laboral, para poder considerarse como un proceso integral (3).

Sin embargo, el contexto de la integración al rol laboral suele ser ignorado o evitado por los sistemas de salud, donde se considera terminado el proceso de rehabilitación cuando el paciente logra la adaptación y recuperación funcional con el uso de prótesis. (3)

Por lo tanto, esta situación puede ser tomada por el fisioterapeuta como

oportunidad de expansión de su campo de trabajo, haciendo que el proceso de rehabilitación sea extendido hasta la reinserción laboral del paciente al incorporarlo en un ambiente laboral adecuado.

Para lograr lo anterior, el fisioterapeuta puede intervenir como un medio de contacto con empresas, instituciones y otros posibles empleadores, con el fin de generar lazos para captar y dar trabajo a personas amputadas de miembros inferiores debido a sus condiciones de discapacidad y desigualdad económica, con base en diversos argumentos jurídicos a favor de la inserción laboral incluyente.

3. Objetivos del estudio

a) Objetivo general

Establecer la intervención del fisioterapeuta en la reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores mediante la creación de vínculos con empresas laboralmente incluyentes.

b) Objetivos específicos

- Establecer funciones del fisioterapeuta para reinsertar laboralmente a pacientes amputados de miembros inferiores.
- Crear vínculos laborales con empresas.

Capítulo 2

Antecedentes

“La amputación es la operación más vil y sin embargo una de las más admirables de la cirugía....vil; cuando se recurre a la misma pudiendo haber hecho algo mejor, y admirable cuando constituye el único medio”.

- Alfonso de Sir William Ferguson

Marco teórico

A continuación, se presenta la información obtenida de diversos artículos y publicaciones oficiales de carácter nacional para este trabajo de investigación, la cual para una mejor comprensión del estudio se dividirá en cuatro temas principales:

- Responsabilidad social del fisioterapeuta
- El trabajo como mecanismo de integración social
- Discapacidad
- Situación actual de los pacientes amputados de miembros inferiores

1. Responsabilidad social del fisioterapeuta

En la práctica fisioterapéutica ha prevalecido el modelo biomédico de concebir al cuerpo humano como un objeto, es decir, interpretar a las diversas patologías en base a la función y la estructura alterada, lo que resulta en la visión estructuralista de la enfermedad (4).

Sin embargo, bajo este concepto, sólo la etiología y los manifiestos de la enfermedad son analizados, y en buena medida el contexto personal del paciente se deja de lado al ignorar o pasar por alto aspectos relacionados a su condición, su propia historia, situación social y cultural (4).

Al aceptar una relación fisioterapeuta-paciente dentro de la visión estructuralista, es desconocer que las personas se encuentran en un contexto social específico, posición que restringe las oportunidades de desarrollo del paciente dentro de sus propios intereses y necesidades (4).

No obstante, la perspectiva del fisioterapeuta probablemente es más cercana al modelo funcional de la discapacidad, el cual insinúa que las limitaciones de una persona se convierten en discapacidad sólo cuando su interacción con el ambiente no le permite reducir sus limitaciones funcionales, además de tener en cuenta que existe una relación entre los factores psicosociales y la intervención fisioterapéutica que son de gran utilidad para el tratamiento (5).

Por lo tanto, para el fisioterapeuta el éxito depende en gran medida del compromiso del paciente con el tratamiento y que las dificultades para cumplir correctamente el tratamiento no sean pasadas por alto, por lo que diversos factores tales como detalles de la enfermedad, aspectos socioeconómicos y aquellos relacionados directamente con el paciente deben ser analizados (5) (6).

2. El trabajo como mecanismo de integración social

El trabajo realizado con un propósito económico no siempre fue la actividad humana dominante. Aquello que conocemos hoy día como trabajo, fue inventado y

luego generalizado con el capitalismo industrial a partir del siglo XIII (7).

En la actualidad, existen dos vertientes de trabajo, el trabajo remunerado y el no remunerado (7).

El trabajo no remunerado consiste en aquellas tareas realizadas día a día, que son indispensables para el mantenimiento de la vida individual, con la labor llevada a cabo por una persona con el fin de beneficiarse a ella misma o los suyos (7).

Por otra parte, el trabajo remunerado es una actividad de carácter público, definida y demandada por otros, reconocida como útil y recompensada económicamente (8).

El trabajo remunerado es el principal factor de integración a la sociedad, y dentro de las sociedades industrializadas, la integración social se encuentra ligada al ocupar una plaza laboral, como aspecto clave de la vida del individuo (8).

Por lo tanto, el trabajo remunerado se encuentra ligado al sentido de utilidad, y este sentimiento de utilidad pasa por un proceso de compensación económica, siendo el empleo el centro del análisis socioeconómico (9).

Para las sociedades, el trabajo representa funciones específicas de las cuales se pueden definir tres ámbitos (10):

- El trabajo es un instrumento esencial para la incorporación a la sociedad.
- El trabajo es un mecanismo de reparto de la riqueza. Es la manera socialmente establecida, estructurada y legítima de obtener ingresos

económicos.

- El trabajo es una forma de estatus, reconocimiento e identidad social, visto desde el punto de vista psicosocial.

En base a lo anterior, se concluye que el trabajo para las sociedades modernas es más que una relación social y mecanismo de distribución de la riqueza, sino también significa contribuir a un progreso de la sociedad siempre y cuando permita obtener un ingreso económico que facilite la subsistencia y apoye a la mejoría de las condiciones materiales de vida de las personas, resultando en un reconocimiento social y personal que desemboca en la integración de las personas a ambientes de interacción sociolaboral (10).

3. Enfoques teóricos sobre los procesos de integración laboral

En toda sociedad, el trabajo es uno de los factores de producción y es realizado con la finalidad de obtener una remuneración de manera que, gracias a ésta, las personas por medio del empleo logran el bienestar social propio y familiar. A su vez, el trabajo como objeto de estudio, ha permitido desarrollar teorías que exhiban su concepción y la de los procesos de integración laboral (11).

Las diferentes perspectivas teóricas para el acceso al empleo y a los sistemas

laborales están rodeadas de una enorme cantidad de hechos y situaciones que prácticamente son imposibles de abarcar desde un solo punto de vista, por lo que los procesos de inclusión laboral son diversos y variados (12).

Así entonces, el estudio de la integración laboral consiste en dar explicación a las diferencias existentes entre las distintas posiciones (hechos) y trayectorias (situaciones) implicadas en el acceso al empleo (13).

Con el fin de conocer y organizar los diferentes enfoques que explican los procesos de inclusión laboral, se procede con los principales enfoques teóricos, los cuales van desde:

Los Planteamientos Neoclásicos, en donde las leyes del mercado son las que rigen el acceso al empleo, pasando por la Teoría del Capital Humano y las Teorías Credencialistas, en donde los logros laborales son dados por el grado de estudios; las Teorías de la Correspondencia, que consideran el origen de la persona como un factor clave de las trayectorias académicas y profesionales; la Perspectiva Estructural del Trabajo, en donde se relacionan las estructuras existentes en el mercado laboral y los logros laborales; las Teorías de base Individual, en donde la persona es la responsable de su propia integración laboral; hasta finalizar con en los Modelos Integrales, en donde se toman en cuenta distintos campos y engloban aspectos sociales e individuales a la hora de explicar los logros laborales.

A continuación, se mencionan estas teorías de la integración laboral que buscan dar una explicación satisfactoria a los procesos de inclusión laboral (13).

a) Modelo Clásico

En este enfoque el trabajo se determina por la igualdad entre demanda y oferta de trabajo, por lo que de esta manera en la economía no existe el desempleo de manera voluntaria por los individuos. Para Adam Smith (1723-1790), uno de los exponentes principales de la teoría clásica; sostenía que las variaciones en los salarios son el factor determinante del empleo: cuando los salarios se elevan, se pierden empleos y cuando existen fluctuaciones en los salarios (salarios bajos), se alcanza un estado de pleno empleo debido a una mayor población ocupada (14) (15).

b) Modelo Neoclásico

Para la teoría del empleo, los neoclásicos tomaron como base al esquema del mercado, que era encargado de regular las relaciones laborales en la sociedad. Busca explicar las regularidades observadas en la relación entre empleo, salario y producto. En resumen, la demanda laboral la determina la oferta laboral (11) (15).

En el modelo neoclásico, la oferta de trabajo surge de la maximización de utilidades, con la diferencia que ésta se encuentra delimitada en varios periodos de espacio-tiempo, de los cuales surge la utilidad, dada por el consumo presente, consumo futuro, trabajo presente y trabajo futuro. La demanda siempre es la clave para la formulación del empleo, y representa una solución rápida para la creación de empleo en el corto plazo (15).

c) La teoría del capital humano

Analiza el papel de la educación, la adquisición de habilidades y el conocimiento en los procesos de desarrollo económico. Esta teoría considera que la inversión en educación y constante formación representa mayores beneficios y oportunidades para desarrollarse y por ello los individuos la realizan de manera consciente, porque esperan obtener recompensas y mejores oportunidades en el futuro. Aquí, la educación es el factor determinante de los salarios y productividad (11) (16).

Dentro de esta teoría se plantea que la diversidad de los trabajadores no es de carácter estrictamente genético o de capacidades innatas, sino que es el resultado de los distintos tipos de inversión que éstos realizan en su formación y adquisición de habilidades. La diversidad de los trabajadores es, por lo tanto, consecuencia de inversión en capital humano (16).

d) Teorías credencialistas

El término credencialismo niega que la educación contribuya a elevar la productividad en el trabajo, dado que la formación profesional se adquiere de la experiencia profesional en mayor medida que de la escuela (12).

En esta teoría se considera que los individuos buscan credenciales como medida de competencia para un puesto de trabajo y éstas son proporcionadas por el sistema educativo (títulos y la experiencia profesional en empresas), entre otros. Este modelo funciona como un proceso de selección de los más aptos, donde los titulados universitarios serían la mejor opción, quienes son los individuos

contratados y con mejor remuneración debido a la legitimidad que le confiere el título (12).

Sin embargo, las situaciones de desigualdad y desintegración social y laboral no son solamente atribuibles a la responsabilidad individual, sino también a las diferentes oportunidades que presenta la persona en su entorno, tal como lo es su clase social (11) (12).

e) Teorías de base Marxista

Las teorías de base marxista parten de que el sistema educativo contribuye a la producción de las condiciones sociales del modelo productivo. Existe una relación entre lo que se aprende en la escuela y las relaciones de producción, que se encuentran basadas en la obediencia, sumisión, entre otros. El poseer estudios superiores es un factor importante a la hora de determinar la inserción laboral, pero la procedencia de la clase social es el medio que posibilita y define las posibles trayectorias académicas y laborales de los individuos, al sentar estrategias, actitudes, valores y expectativas propias del proceso de socialización (12).

f) Perspectiva estructural del mercado de trabajo

Para este enfoque, la relación entre las estructuras existentes en el mercado de trabajo y los logros laborales conseguidos por los individuos son de gran importancia (12).

Aquí se considera que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos: primario y secundario. El segmento primario está integrado por aquellos puestos de

trabajo bien remunerados, estables y con posibilidad de promoción y equidad, mientras que el segmento secundario ofrece los trabajos con peores sueldos, inestables y con pocas posibilidades de promoción (12).

g) Teorías cognitivas

Los modelos cognitivos pueden utilizarse para explicar el papel del individuo en su inserción laboral. Estos modelos destacan el papel de la conciencia a la hora de analizar la conducta de las personas y señalan que la conducta humana es el resultado de los estímulos que recibe y, sobre todo, de los recursos internos que va elaborando con el paso del tiempo (12).

Este enfoque evolutivo señala que los individuos pasan por una serie de etapas (búsqueda, formación, rotaciones) donde adquieren habilidades que los llevarán a la inserción laboral plena (12).

4. Discapacidad

La discapacidad es un término usado para hablar sobre las deficiencias, las limitaciones de la actividad y los impedimentos de la participación. Las deficiencias son inconvenientes que afectan a una estructura o función corporal, las limitaciones de la actividad son dificultades para llevar a cabo acciones o tareas, y los impedimentos de la participación son problemas para realizar ciertas acciones (17).

La discapacidad es entonces un suceso personal y hecho social resultante de la

interacción de un ambiente inadecuado planeado para la generalización del individuo “normal” con las diferencias presentes en otras personas (17).

Todas las personas son diferentes entre sí debido a factores tales como: género, edad, raza, cognición, dificultades motrices, necesidad de auxiliares de la marcha, problemas de equilibrio o tener algún miembro amputado. Sin embargo, estos hechos no deben de representar inconvenientes para evitar su inclusión laboral de las personas discapacitadas (17).

La discapacidad es un capítulo de la vida humana, la mayoría de las personas padecerán algún tipo de discapacidad; transitoria o permanente, en algún momento de sus vidas, y con el paso del tiempo algunas llegarán a la senilidad y con ello dificultades propias del envejecimiento (17).

a) Marco normativo de la discapacidad

Dentro del marco internacional, Las Naciones Unidas (2006), aprobaron *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD)*, que pretende “promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto a su dignidad inherente” (18).

Por otra parte, se encuentra el *Informe Mundial sobre la Discapacidad*, que engloba los mejores recursos en materia de discapacidad para mejorar la vida de las personas discapacitadas y facilitar la ejecución de la CDPD (18). Su objetivo es:

- Presentar a los gobiernos y sociedad civil en general, un análisis a fondo

sobre la importancia de la discapacidad y respuestas dadas, basado en las pruebas disponibles y recomendar el uso de medidas de alcance nacional e internacional.

Mientras tanto en nuestro país, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (2011) reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y reglamenta a las políticas públicas necesarias para su ejercicio (19). A saber:

- El artículo 1°.

Reglamenta y establece las condiciones en las que el Estado se encuentra obligado a promover, proteger y asegurar los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, con el fin de asegurar su plena inclusión a la sociedad dentro de un ambiente de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades.

- El artículo 2°.

En su apartado de Accesibilidad, toma en cuenta las medidas necesarias para garantizar el acceso de las personas con discapacidad a diferentes ámbitos, en mismas condiciones con las demás, para formar un ambiente equitativo de oportunidades.

En su apartado de Ajustes Razonables, dictamina las adaptaciones y modificaciones necesarias para garantizar a las personas con discapacidad una igualdad de condiciones, derechos humanos y libertades fundamentales, con respecto a las demás.

En su apartado de Discriminación por motivos de Discapacidad, se entiende a la misma como “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o efecto de obstaculizar el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo”.

En su apartado, Persona con Discapacidad, se entiende a aquella persona que, dada por motivos congénitos o adquiridos, presente alguna o varias deficiencias de índole física, mental, intelectual o sensorial, permanente o no y que, al interactuar con el entorno social, pueda presentar barreras que le impidan su inclusión plena y efectiva, en comparación con las demás personas.

En su apartado sobre Rehabilitación, se entiende al mismo como un proceso delimitado en tiempo y con un objetivo definido, de carácter médico, social, entre otros, enfocado a facilitarle a una persona con discapacidad el alcance de un nivel físico, mental y sensorial adecuado para compensar la pérdida de una función, al mismo tiempo de ayudarle a una mejor integración social-laboral.

- El artículo 4

Reglamenta que las personas con discapacidad gocen de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin hacer distinción alguna por origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de la salud, o cualquier otra característica innata humana, o que atente contra su dignidad. Las medidas tomadas contra la discapacidad tienen el objetivo de prevenir o corregir un

trato desfavorable hacia una persona discapacitada en comparación con otra persona que no lo sea, en una situación equiparable.

5. Situación actual de los pacientes amputados de miembros inferiores.

El hombre es concebido como un ser en constante cambio y evolución, quien ante un hecho inesperado tal como lo es una amputación, ve alterado su estado de equilibrio y supervivencia, por ello las eventualidades son percibidas como una amenaza a su entorno personal y social, que afectan a su desempeño y a las actividades que realiza en diversos escenarios de su vida, tal como su actividad laboral. En consecuencia, las personas amputadas de uno o ambos miembros inferiores, se encuentran en condiciones de discapacidad, quienes, a pesar de presentar alteraciones estructurales, hacen un esfuerzo por adaptarse a sus nuevas condiciones y seguir adelante con sus vidas. (20).

Recientemente, la atención a las personas discapacitadas se ha incrementado considerablemente gracias al impulso de los derechos humanos de los grupos más vulnerables (21).

En nuestro país, de acuerdo con los resultados del *Censo de Población y Vivienda 2010*, había 5 millones 739 mil personas que declararon tener alguna dificultad para caminar, moverse, subir y bajar (21), de los cuales 785 mil personas correspondían a amputaciones de una o varias extremidades. Por otra parte, la

Academia Nacional de Cirugía reporta que en México 75 personas son amputadas cada día, y sus datos al 2014 muestran una cifra cercana a los 900 mil amputados en el país, de los cuales la mayoría reporta alguna discapacidad e incluye a personas de todas las edades (22).

Aunado a esto, existe una importante cuestión económica que implica aislar a los amputados de actividades laborales. Un considerable número de personas amputadas se alejan debido al miedo o a la incapacidad física, de las actividades económicas que realizaban posteriores a la amputación y con frecuencia tienden a ser dependientes y evitar actividades de la vida diaria. Este hecho provoca que el paciente amputado deje de ser productivo y perciba ingresos para su manutención (22).

a) Causas más frecuentes de amputaciones en México

Según cifras del *Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)*, el 70% de las amputaciones de miembros inferiores son consecuencia de una atención médica tardía de lesiones en los pies, especialmente en las personas con diabetes, así mismo, se estima que sólo una de cada diez personas se rehabilita por lo que en el país hay una gran cantidad de pacientes amputados que no se rehabilitan ni reintegran a una a actividad laboral, sino que pasan a ser parte del universo de discapacitados (22).

Los datos disponibles sobre la incidencia de las amputaciones en el *Sistema automatizado de egresos hospitalarios y procedimientos médicos de la Secretaría*

de Salud en el año 2013, se encuentran clasificados en tres grandes grupos: causas vasculares, eventos traumáticos y problemas degenerativos (22). A continuación, se mencionan:

- **Causas vasculares.** Corresponden a un proceso crónico y son la primera causa de amputaciones en el país con el 81% del total. Aquí predomina el grupo de edad comprendido entre los 50 y 64 años de edad, a una tasa de 2:1 entre hombres y mujeres, respectivamente.
- **Eventos traumáticos.** Corresponden a un proceso agudo, normalmente producidas por accidentes y representan el 16% del total. El grupo de edad predominante en esta clasificación abarca de los 15 a los 24 años de edad, siendo la población en edad productiva más afectada, a una razón 5:1 entre hombres y mujeres, respectivamente.
- **Problemas degenerativos.** Corresponden a procesos de cáncer o malformaciones. Es la causa menos común de amputaciones, con el 3% del total. Dentro de este grupo, el predominio se presenta de manera diferente según la edad y el sexo, sin embargo, es más notable entre los 40 y 64 años de edad, mayormente en los hombres y en el caso de las amputaciones debidas a malformaciones, su mayoría se presentan en niños menores a los 5 años, con poca variación según el sexo.

6. Aproximación del estado actual del conocimiento

Después de haber desarrollado una búsqueda de publicaciones relacionadas con el tema en formato físico y electrónico durante el período de Marzo a Junio de 2017, los resultados evidenciaron poca investigación en donde se hable de transformar la situación laboral de las personas amputadas de miembros inferiores plasmándola a una reinserción a dicho ámbito de las personas.

A continuación, se redactan los antecedentes que, de acuerdo a los datos obtenidos por los documentos de investigación recabados, se han clasificado en tres grupos para tener una mejor comprensión del tema:

- a) Inclusión laboral**
- b) Situación laboral incluyente**
- c) Argumentos jurídicos de inclusión y no discriminación**

a) Inclusión laboral

Para hablar de inclusión, es útil definir la acción de “incluir”, la cual en el lenguaje coloquial significa incorporar, insertar, introducir, integrar o englobar algo o alguien en cierto espacio o situación (11).

La inserción, integración o inclusión laboral, hace referencia al proceso de

incorporación de los individuos hacia una actividad económica. En la actualidad, la demanda laboral es baja para todos los grupos etarios, en especial para aquellos catalogados como vulnerables socialmente, específicamente en vulnerabilidad laboral (11).

La inclusión laboral bien podría ser un subconjunto de la inclusión social, ya que consta de un estado dinámico que puede ser tomado como un agente transformador de la exclusión social (11).

Para las personas con discapacidad, su integración en el mercado laboral se encuentra con numerosas barreras, tales como, diferencias con los demás trabajadores, dentro de los ámbitos físico, mental y social que pueden dificultar; si es que no impiden, su acceso a un puesto de trabajo (23).

Dentro de la integración laboral de las personas discapacitadas existen dos tipos: la integración laboral ordinaria y la especial. La primera modalidad se refiere a todas aquellas medidas que facilitan la contratación en puestos de trabajo habituales, es decir, que no están diseñados específicamente para la discapacidad del trabajador, con la intención de lograr la igualdad en el acceso al empleo. A esto, también se le suman medidas de “discriminación positiva” por parte de los poderes públicos, tales como incentivos económicos para las empresas que contratan discapacitados, entre otros.

Mientras que la integración laboral especial, comprende todas las medidas necesarias para adaptar puestos de trabajo a las características específicas de las personas con discapacidad, con el fin de favorecer a casos graves o particulares (24).

Hablando de las personas con discapacidad en nuestro país, se enfrentan a una situación desfavorable debido a su integración en los diferentes campos de la vida social, y en específico, en su situación laboral (11), contexto que les representa un claro obstáculo para lograr realizarse plenamente como miembros activos laboralmente, y una oportunidad para el fisioterapeuta de detectar las deficiencias específicas del paciente y cubrir esas necesidades a través de acciones encaminadas a su inserción o reinserción y laboral.

b) Situación laboral incluyente

La integración laboral de las personas con discapacidad aún es un tema pendiente. A pesar de que se cuente con reconocimiento internacional en materia de igualdad de los derechos de las personas con discapacidad, y de las medidas para su atención, estas personas experimentan grandes dificultades para conseguir, encontrar y mantener un trabajo (25).

Tanto para las empresas como para las organizaciones, el capital humano es imprescindible para su óptimo funcionamiento, cuya importancia radica en que las utilidades del negocio son responsabilidad de las personas. Por ello, contar con una fuerza laboral que cubra las expectativas de los puestos de trabajo, ha hecho que los departamentos de recursos humanos evolucionen en sus funciones y que se refuerce la idea de que las personas son la clave de los buenos resultados (26).

En México, existen varias condiciones que han sido consideradas una

desventaja en el ámbito laboral, tal como tener una discapacidad. Sin embargo, desde la experiencia en el reclutamiento de personas bajo esta condición, se ha demostrado que no existen impedimentos para que estas personas no puedan atender responsabilidades con los mismos, y hasta mejores resultados que los obtenidos con personas “normales”. Debido a esta situación, es pertinente reorientar el enfoque de reclutamiento y selección de personal, tomando en cuenta el talento o competencia de las personas, independiente de su condición física, así dejando de lado prejuicios existentes sobre su posible desempeño laboral (26).

Por lo tanto, para las organizaciones y empresas les es conveniente ampliar sus alternativas de reclutamiento, con el fin de obtener una mayor respuesta a las ofertas de empleo, cubrir las vacantes en tiempos más cortos y de manera eficiente con el personal adecuado a la posición, además de contribuir a incorporar laboralmente a personas con menos oportunidades (26).

c) México incluyente

Las políticas económicas y social constituyen los ejes articuladores de la estrategia que el actual Gobierno de la República ha diseñado para maximizar el potencial de México. En este marco, la política laboral es crucial, porque está relacionada con la generación de empleo, productividad y crecimiento económico; con la disminución de la pobreza y desigualdad; y en el ámbito de la inclusión, con la atención de grupos vulnerables laboralmente (11).

La política de inclusión laboral se encuentra vinculada con dos de las cinco metas nacionales del Plan Nacional de Desarrollo, las cuales son (11):

La primera de ellas, un México Incluyente, que se refiere a garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales de todos los mexicanos, donde conecte el capital humano con las oportunidades que genera la economía en el marco de una nueva productividad social que disminuya la desigualdad.

Y la segunda meta, un México Próspero, para promover el crecimiento sostenido de la productividad en un clima de estabilidad económica y en igualdad de oportunidades.

De esta manera, la política de inclusión en México ha tenido como punto de partida el reconocimiento a los derechos sociales y a la concepción del individuo como sujeto de derechos, como también la necesidad urgente de generar opciones que permitan a los grupos más vulnerables, elevar sus ingresos e integrarse al desarrollo nacional (11).

d) Mecanismos de inclusión laboral

Con el propósito de salvaguardar el derecho al trabajo digno y promover la generación de empleos de calidad, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, cuenta con diversos mecanismos para fortalecer la política de inclusión laboral, encaminada a mejorar las condiciones de los grupos vulnerables, mediante la coordinación de acciones entre los sectores público, social y privado. Entre los

mecanismos de inclusión laboral en nuestro país, destacan los siguientes (11):

El Compromiso de Gobierno CG-088: una política de incentivos fiscales

Dicho mecanismo consiste en fortalecer y difundir los beneficios e incentivos con los que cuentan las empresas al contratar a personas con discapacidad.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social es la encargada del cumplimiento del CG-088, hasta el año 2018, con la intervención de tres áreas: la Subsecretaría de Previsión Social (antes de Inclusión Laboral), la Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral y la Dirección General de Comunicación Social (11).

Son diez las tareas que conforman este compromiso de gobierno, cuyas más destacadas son:

1. Asesorías a empresas, cámaras empresariales, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, sobre los beneficios de contratar a personas con discapacidad.
2. Difusión, mediante materiales impresos, de beneficios a los que pueden acceder las empresas por contratar a personas con discapacidad.
3. Reuniones Nacionales de Vinculación Laboral para la sensibilización de consejeros de empleo.
4. Colocación en un empleo u ocupación productiva de personas con discapacidad y lanzamiento del Portal del Empleo.
5. Campaña de comunicación social en medios comerciales y tiempos oficiales, a fin de difundir los beneficios e incentivos con los que cuentan

las empresas al contratar a personas con discapacidad.

6. Notas periodísticas en las que se dan a conocer los beneficios e incentivos con los que cuentan las empresas al contratar a personas con discapacidad.
7. Convenio de colaboración con el INFONAVIT, para difundir beneficios e incentivos con los que cuentan las empresas al contratar a personas con discapacidad.

Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad

Este programa es el primero dedicado especialmente a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se encuentra diseñado desde un punto de vista integral y multisectorial, lo que permite a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social coordinar esfuerzos (11).

Originado por las condiciones sociales en la materia, dicho programa establece cinco objetivos principales:

1. Realizar lazos entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.
2. Fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.
3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con

discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.

4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia, sin discriminación hacia las personas con discapacidad.
5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso, conocimientos y técnicas de la discapacidad.

Con el fin de cumplir estos objetivos, el Programa incluye estrategias tales como: difusión y promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad, con pleno respeto a su dignidad, con igualdad y sin discriminación; capacitación, rehabilitación y colocación, con base en competencias y habilidades; impulso de una Red Nacional de Vinculación Laboral, que englobe las acciones de las dependencias y entidades de la administración pública federal que atienden la inclusión laboral de las personas con discapacidad; y reconocimiento de buenas prácticas laborales, en beneficio de las personas con discapacidad (11).

Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL)

Se trata de un mecanismo de coordinación interinstitucional para impulsar la política de inclusión laboral en condiciones de trabajo decente e igualdad de oportunidades y de trato. Ofrece servicios orientados hacia diferentes áreas de la inclusión laboral: consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales,

análisis de puestos, rehabilitación laboral y capacitación en y para el trabajo (11).

Los principales objetivos de la Red Nacional de Vinculación Laboral son:

1. Facilitar la inclusión laboral de acuerdo con las necesidades de cada grupo de población en situación de vulnerabilidad laboral.
2. Intercambiar información entre ofertantes y demandantes de empleo.
3. Promover un cambio cultural que asegure la plena inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad laboral, y crear ambientes de trabajo libres de violencia y discriminación.
4. Fomentar en el sector empresarial la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y el desarrollo de políticas específicas para este fin.
5. Reproducir el modelo de trabajo en red a nivel nacional, estatal y municipal.

e) Acciones prácticas de inclusión laboral

Una buena práctica se puede referir a todo aquello que contribuye al diseño e instrumentación de acciones que pueda repercutir en el desempeño en otros ámbitos. Para esto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha trabajado en la realización de prácticas en materia de inclusión laboral y trabajo decente en nuestro país. Las buenas prácticas están formadas por experiencias, acciones o proyectos positivos con el fin de ser bases para las empresas o entidades para adaptar sus

actuaciones según sea el caso (11).

Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”

Una empresa incluyente es el centro de trabajo que acredita ser promotor de acciones y políticas de inclusión laboral para personas en situación de vulnerabilidad. Resulta de vital importancia incorporar al mercado laboral a estas personas, para quienes la no inclusión y la discriminación en el trabajo son impedimentos para su desarrollo laboral (11).

Las empresas que adquieren esta distinción, adquieren beneficios para acceder a los estímulos fiscales que contempla la legislación mexicana; en el mismo caso que se encuentra dirigida para las personas físicas o morales que realicen adaptaciones, adiciones o mejoras con el fin de facilitar a las personas con discapacidad el acceso o el uso de las instalaciones del contribuyente, y contraten a personas con discapacidad motriz, entre otras, y a personas mayores de 65 años (11).

7. Argumentos jurídicos de inclusión y no discriminación

a) Marco jurídico para la inclusión laboral

Las leyes y normas encargadas al tema de la inclusión laboral son variadas, tanto en el margen nacional como en el internacional.

Normativa nacional

Nuestro país cuenta con una extensa legislación en materia de inclusión laboral, siendo su principal representante la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y apoyada por leyes e instrumentos normativos-administrativos. Por otra parte, la Ley Federal de Trabajo es el instrumento jurídico encargado de la normatividad del derecho al trabajo; hablando de derecho humano y social reconocido por la Constitución. Rige las relaciones de trabajo y sus normas son orientadas a construir la justicia social, así como a propiciar el trabajo digno en toda relación laboral (11).

A esta normativa se le suman otros instrumentos jurídicos, con el principal objetivo de promover la inclusión y la permanencia laboral sin discriminación de cualquier tipo y con igualdad de condiciones, así mismo con la obligación de impulsar el desarrollo social y humano de la sociedad en general y en específico, de aquellos grupos vulnerables socialmente. A continuación, se presentan:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Dentro de su cometido en materia de alcance e inclusión laboral, se encuentran los artículos 1º, 5º, 25 y 123. Dichos artículos tienen la labor de proteger y garantizar los derechos humanos, el ejercicio y la práctica de una profesión o empleo, así como el derecho a tener un trabajo digno y decente. Hasta la última

reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 27 de Mayo de 2015 (11).

A continuación, se mencionan:

- a) **Artículo 1°.** Dicta que toda persona que se encuentre dentro del territorio nacional gozará de los derechos humanos reconocidos por la constitución, tratados internacionales de los cuales el Estado Mexicano sea parte, y de las garantías para su protección.
- b) **Artículo 5°.** Menciona que a ninguna persona se le podrá impedírsele que ejerza la profesión, trabajo, comercio o industria que más se le acomode, siempre y cuando ésta sea lícita.
- c) **Artículo 25.** El desarrollo nacional deberá permitir el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de las personas, grupos y clases sociales.
- d) **Artículo 123.** Se refiere al derecho al trabajo digno y socialmente útil y a la promoción y creación de empleos, así como la organización social del trabajo.

Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación

Dentro de su cometido en materia y alcance de inclusión social, están las necesidades de avanzar hacia una sociedad incluyente y prohibir todo acto de discriminación que impida el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades (11). Dichos alcances se encuentran en los artículos 1°, 2°, 9 y 15; hasta su última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de

marzo de 2014. A continuación, se mencionan:

- a) **Artículo 1°.** Define el concepto de discriminación como toda distinción, exclusión o preferencia, que, por acción u omisión, intencionada o no, no sea racional u objetiva, y que tenga como objeto obstaculizar, restringir o impedir el conocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.
- b) **Artículo 2°.** Dicta al estado como promotor de condiciones para que la libertad e igualdad de las personas sean reales y efectivas.
- c) **Artículo 9.** Este artículo considera como discriminación, entre otras cosas, prohibir la libre elección de empleo, restringir las oportunidades de acceso al mismo, su permanencia o ascenso. Igualmente, que se presenten diferencias de remuneración, prestaciones o condiciones laborales para trabajos iguales.
- d) **Artículo 15.** Dicta medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y el derecho a la no discriminación en materia de inclusión laboral: adaptación a los puestos de trabajo para personas con discapacidad, derogación de las disposiciones que representen requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia en escuelas o trabajos, y acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas en situación de discriminación, en espacios laborales.

Ley general de desarrollo social

Dentro del cometido y alcance en materia de inclusión laboral de dicha ley, se busca garantizar el ejercicio de los derechos sociales y el acceso de la población al desarrollo social (11). Lo anterior queda estipulado en los artículos 6, 11, 14, 19, 21, 31 y 33, hasta su última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de noviembre de 2013. A continuación, se mencionan:

- a) Artículo 6.** Entiende como derechos para el desarrollo social a la educación, la salud, la alimentación, la vivienda, la seguridad social, el trabajo y a los relativos a la no discriminación.
- b) Artículo 11.** Como un objetivo de la Política Nacional de Desarrollo Nacional, busca promover un desarrollo económico con sentido social que propicie y conserve el empleo.
- c) Artículo 14.** Busca combatir con la pobreza con la generación de empleo e ingreso, autoempleo y capacitación.
- d) Artículo 19.** Establece como prioritario y de interés público a los programas y fondos que son destinados a la generación y conservación del empleo y a las empresas del sector social de la economía.
- e) Artículo 21.** Menciona que la distribución de los fondos para los programas sociales debe hacerse de manera equitativa y transparente.
- f) Artículo 31.** Hace saber que, la declaratoria de Zonas de Atención Prioritaria, puede ofrecer estímulos fiscales para promover actividades

generadoras de empleo.

- g) Artículo 33.** Establece como deber de los gobiernos municipal, estatal y federal, fomentar las actividades productivas para promover la generación de empleos y e ingresos.

Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad

Su fin de ser en materia de inclusión laboral es promover la inclusión social y económica de las personas con discapacidad, garantizando, entre otras cosas, su derecho al empleo, dicha ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011 (11). Lo anterior queda estipulado en los artículos 1° y 11. A continuación, se mencionan:

- a) Artículo 1°.** Tiene como objetivo promover, proteger y asegurar el ejercicio de los derechos humanos y libertades de las personas con discapacidad, asegurando su inclusión a la sociedad con respeto e igualdad de oportunidades.
- b) Artículo 11.** La Secretaría de Trabajo y Previsión Social es la encargada de promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad.
- c)** En la fracción I, se prohíbe cualquier tipo de discriminación debida a discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, así como

garantizar condiciones de trabajo accesible, seguro y saludable.

- d) En la fracción II, dentro del rubro de la inclusión laboral para personas con discapacidad, se vuelve necesario diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas como medio de acción.
- e) En la fracción III, se habla al respecto de elaborar e instrumentar el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad.
- f) En la fracción V, se encarga de revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral.
- g) En la fracción VII, se promueven medidas para que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.

Reglamento de la ley general para la inclusión de las personas con discapacidad

Dentro de su cometido y alcance en materia de inclusión laboral, se encarga de reglamentar en el ámbito de la Administración Pública Federal (11). Lo anterior queda estipulado en los artículos 1º, 20, 22 y 24, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012. A continuación, se mencionan:

- a) **Artículo 1.** Se refiere a orientar sobre el reconocimiento de los derechos

de las personas con discapacidad, incluyendo su capacidad jurídica, bajo el principio de igualdad y no discriminación, e igualdad de oportunidades.

- b) Artículo 20.** Nombra a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social como dirigente y coordinadora del diseño, operación, seguimiento y evaluación de políticas en materia de trabajo y capacitación para el empleo a favor de las personas con discapacidad.
- c) Artículo 22.** La Secretaría de Trabajo y Previsión Social se encargará de desarrollar investigaciones sobre las necesidades de empleo en el mercado laboral para las personas con discapacidad.
- d) Artículo 23.** La Secretaría de Trabajo y Previsión Social llevará a cabo la elaboración e instrumentación del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, destacando los objetivos de difundir los derechos laborales, facilitar los servicios de información, vinculación y apoyos de tipo económico, capacitación y movilidad laboral.
- e) Artículo 24.** Se encomienda a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social la labor de brindar asistencia técnica y legal en materia de capacitación e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Ley del impuesto sobre la renta

Esta ley otorga estímulos fiscales a los patrones que contraten a personas con discapacidad, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de

diciembre de 2013, quedando estipulado en los artículos 40 y 222. A continuación, se mencionan (27):

- a) **Artículo 40.** Los por cientos máximos autorizados, tratándose de activos fijos por tipo de bien están citados en la fracción XIII, siendo 100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre y cuando dichas adaptaciones tengan la finalidad de facilitar a las personas con capacidad diferentes; tal como se refiere el art. 222 de esta ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente (27).

- b) **Artículo 222.** El patrón que contrate a personas con discapacidad motriz, entre otras, podrá deducir el ochenta por ciento de sus ingresos del impuesto sobre la renta de estos trabajadores (27).

Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios de Sector Público

Dicha ley tiene como propósito incentivar la contratación de personas con discapacidad por parte de empresas y promover políticas y prácticas de igualdad de género, hasta la última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 2014 (27). Lo anterior se encuentra expuesto en el siguiente decreto y el artículo 14°:

a) Artículo 14°. En el caso de concurso para bienes o servicios, se dará preferencia a personas con discapacidad o a empresas que cuenten con personal con discapacidad en una proporción mínima del cinco por ciento del total de empleados, cuya antigüedad sea no sea menor a los seis meses (27).

Decreto por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta, a los contribuyentes que se indican (8 de marzo de 2007)

b) Artículo 1°. Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

- I. Tengan 65 años o más de edad.
- II. Padezcan discapacidad motriz, que para superarla tengan que usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o del lenguaje en un ochenta por ciento.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado de las personas señaladas en las fracciones anteriores. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador que se trate, en los términos del artículo 133 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (27).

Lo dispuesto en el presente artículo será aplicable siempre que el

contribuyente cumpla, respecto de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social y las de retención, a que se refiere el capítulo 1 del título IV de la Ley del impuesto sobre la renta y obtenga, el certificado de discapacidad del trabajador expedido por Instituto Mexicano del Seguro Social (27).

Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018

Esta ley dentro de su marco normativo atiende las disposiciones internacionales y nacionales en materia de derechos humanos de las personas con discapacidad.

El objetivo del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad es velar por la correcta aplicación de los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral, apoyando su inclusión al mercado laboral, además de promover, con ayuda de los medios de comunicación y sociedad civil, estrategias que busquen cambiar la actual cultura excluyente y discriminatoria hacia una cultura que promueva la tolerancia y diversidad (28).

Para promover estrategias relevantes para la inclusión laboral, se requiere una buena planificación, recursos humanos e inversión financiera suficientes, así como programas y servicios con vista a satisfacer adecuadamente diversas necesidades de las personas con discapacidad.

Dentro de dicho programa; en su apartado sobre la condición económica, se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás personas, con el respectivo derecho a elegir libremente un trabajo con el cual ganarse la vida o un lugar en un mercado y entorno laboral adecuado, inclusivo y accesible para las personas con alguna discapacidad (28).

Los objetivos específicos del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018 son los siguientes:

- a) Impulsar la realización de políticas públicas que garanticen el pleno ejercicio de los derechos de la población con discapacidad
- b) Generar una cultura de la discapacidad en todos los órdenes de la vida nacional
- c) Transformar el entorno público, social y privado
- d) Promover el cambio cultural y de actitud en el gobierno y la sociedad respecto de las personas con discapacidad.

Capítulo 3

Metodología de la investigación

“Los obstáculos son esas cosas espantosas
que ves cuando apartas los ojos de tu meta”

-Henry Ford

Metodología de la investigación.

1. Caso práctico

El propósito de este trabajo de investigación, es llevar a cabo acciones encaminadas para ejecutar una empresa de gestoría; manejada por el fisioterapeuta, con una misión, visión, cadena de valores y objetivos; orientados hacia la reinserción laboral de los pacientes amputados de miembros inferiores en empresas, con la intención de conocer la viabilidad del proyecto.

Para la presente investigación, se llevará a cabo una propuesta de caso práctico, el cual es un método de investigación basado en argumentos científicos en torno a un texto o una serie de textos, de cualquier tipo, donde se describen experiencias, situaciones o alguna problemática profesional real, el cual consiste en analizar dicha problemática para posteriormente realizar un diagnóstico y presentar una alternativa de solución con base en argumentos teóricos y prácticos (30) (31).

En esta investigación se analizaron ocho instituciones que sirven de punto de referencia para poder realizar una comparación entre ellas y llevar a cabo la propuesta con bases más sólidas, derivadas de una crítica basada en la argumentación científica del caso práctico.

2. Muestra

Una muestra, en el proceso cualitativo, es un “grupo de personas, eventos, sucesos, comunidades, etc., sobre lo cual se habrán de recolectar datos, sin que necesariamente sea estadísticamente representativo el universo o población que se estudia” (29).

Para la elaboración del presente documento se utilizó el procedimiento metodológico llamado recolección por muestra de expertos, el cual representa la opinión de expertos en un tema y es frecuentemente usada en estudios cualitativos para generar hipótesis más precisas sobre un tema (29).

3. Procedimientos

a) Recolección de datos:

Se realizó una búsqueda física, electrónica y presencial del autor principal de este trabajo de investigación a nivel municipal, estatal y federal de instituciones, fundaciones y asociaciones civiles en nuestro país, que apoyen la inclusión laboral de personas discapacitadas, con el propósito de exponer la situación actual de oportunidades económicas con que cuentan las personas amputadas de miembros inferiores, y en base a ello buscar nuevas alternativas donde el fisioterapeuta pueda intervenir expandiendo el proceso de rehabilitación hasta alcanzar la reinserción laboral para dichos pacientes.

La recolección de datos arrojó un total de dieciséis de estas instituciones, fundaciones y asociaciones civiles encontradas y analizadas, sin embargo, sólo se tomaron en cuenta ocho de éstas, en base a los siguientes criterios:

b) Criterios de inclusión:

1. Tratarde de alguna institución, fundación o asociación civil.
2. Contar con apoyo o promoción de inclusión laboral para personas con discapacidad motora, preferentemente personas amputadas de miembros inferiores.
3. Tratarde de carácter mexicano.

c) Criterios de exclusión:

1. Tratarde de alguna institución, fundación o asociación civil con apoyo o promoción de inclusión laboral para personas con discapacidad cognitiva e intelectual.
2. Que se busque solamente la rehabilitación física, sin tomar en cuenta la reinserción o inclusión laboral del paciente.
3. Presentar información limitada sobre sus actividades.

d) Criterios de comparación:

Los criterios de comparación para las ocho instituciones analizadas fueron tomados en base a su misión, visión y valores, como parte de su planeación estratégica, así como a las opciones que presentan para apoyar la reinserción laboral incluyente con el fin de tomarlos como punto de partida para la elaboración del caso práctico: “Gestoría de reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores”

Se procede, mencionando los conceptos de misión, visión y valores.

- **Misión:** La misión es la razón de ser de una empresa u organización, la cual enuncia a qué cliente sirve, qué necesidades satisface y qué tipo de servicios o productos ofrece, estableciendo en general los límites o alcances de sus actividades (32).
- **Visión:** La visión es “la principal responsabilidad de los líderes de un grupo (de cualquier tamaño), es definir el rumbo que va seguir su organización para identificar las metas que se desean alcanzar” (33).
- **Valores:** Los valores “son los principios esenciales que mantienen a una organización. Estos valores que consideramos guías o principios a prueba del tiempo, no requieren de una justificación externa; ellos tienen un valor intrínseco y de gran importancia para aquellos que están adentro de la organización” (34).

4. Cuadro comparativo

En el cuadro comparativo se exponen los nombres y procedencia de los lugares comparados, una breve descripción propia, su misión, visión y valores de cada uno de ellos y dos preguntas enriquecedoras en torno a la investigación.

Las dos últimas preguntas fueron anexadas al cuadro comparativo por acuerdo entre el autor principal, el tutor y la asesora de este trabajo de investigación, luego de realizar una entrevista informal a un directivo de un Centro de Atención Múltiple (CAM), de donde surgió el interés por saber si estos lugares promovían y/o empleaban a personas amputadas de miembros inferiores.

A continuación, se muestran a manera de cuadro, las ocho instituciones analizadas:

Nombre y ubicación	Descripción	Misión	Visión	Valores	¿Presenta apoyos para reinserción laboral incluyente?	¿Emplea amputados de miembros inferiores?
Ampuvalia Establecida en CDMX	<p>Es una organización sin fines de lucro cuyo objetivo es informar, educar y apoyar a las personas que no tienen una extremidad.</p>	<p>Informar, educar y apoyar a las personas que no tienen una extremidad, así como a sus familias en el proceso de adaptación a su nueva vida.</p>	<p>Ser una organización referente en México que trabaja por mejorar la calidad de vida de las personas amputadas en el ámbito de la salud, el deporte y el empleo, impulsándolas en la búsqueda de su empoderamiento.</p>	<p>Compromiso, Transparencia, Integralidad y Sostenibilidad</p>	<p>No presenta.</p>	<p>Sí.</p>
Centros de Atención Múltiple (CAM) Ubicado en el Estado de Guanajuato	<p>Son un servicio que brinda la escolarización a alumnos con discapacidad múltiple y trastornos generalizados del desarrollo.</p>	<p>No presenta.</p>	<p>No presenta</p>	<p>No presenta</p>	<p>Sí, ofrece formación para el trabajo a personas que viven con discapacidad.</p>	<p>No especifica.</p>
INGUDIS Ubicado en el estado de Guanajuato	<p>Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad.</p>	<p>Ser un organismo innovador, que asume como ejes fundamentales la rehabilitación, habilitación e inclusión, de las personas con discapacidad.</p>	<p>Consolidar al Instituto como modelo de rehabilitación, habilitación e inclusión para las personas con discapacidad.</p>	<p>Respeto, ética, equidad, justicia, generosidad, solidaridad y responsabilidad.</p>	<p>Sí, cuenta con un programa de inclusión laboral que atiende y asesora a las personas con discapacidad.</p>	<p>No especifica.</p>
Autonomía, Libertad en	<p>Es una asociación civil con la finalidad de elaborar proyectos y</p>	<p>Fomentar una cultura sobre</p>	<p>Que las personas con alguna discapacidad se reconozcan y se</p>			

Movimiento (ALEM) Ubicado en el estado de Morelos	programas que permitan capacitar y generar fuentes de empleos por y para personas con discapacidad.	la diversidad, inclusión social y laboral.	valoren por sus dones y habilidades, en lugar de sus debilidades y discapacidades.	No presenta.	Sí, ofrece empleos a personas con discapacidad.	No específica.
APAC Cuenta con 52 centros distribuidos en todo México	Somos una institución sin fines de lucro, en busca de brindar atención especializada a las personas con parálisis cerebral y otras discapacidades.	No presenta.	No presenta.	No presenta.	Sí, ofrece capacitación para el trabajo y apoyo para su inclusión social.	No específica.
Centro Panamericano COLABORE Cuenta con presencia en los estados de aguascalientes, guadalajara y Cdmx	Es un programa de participación en el desarrollo social económico, que promueve una cultura de integración de las personas con discapacidad en nuestra sociedad.	Lograr un México con condiciones de igualdad laboral y conciencia en la sociedad y en empresas hacia las personas con discapacidad.	Ser reconocidos como un medio confiable para ofrecer un servicio a las personas con discapacidad y a las empresas, siendo una de las principales instituciones promotoras de una nueva cultura laboral.	Dignidad, honestidad, compromiso y respeto.	Sí, promueve a personas discapacitadas con empresas y sociedad.	No presenta.
Fundación Bertha O. de Osete. I.A.P. Ubicado en el estado de Queretaro	Surge de la necesidad que existe en las personas de escasos recursos con discapacidad motora de contar con aparatos auxiliares para su desplazamiento.	Brindar asistencia a personas de escasos recursos con discapacidad mediante la provisión de aparatos médicos y capacitación para el trabajo para lograr su inclusión social.	Ser un medio para lograr una genuina inclusión social de las personas con discapacidad.	Honestidad, humildad, sinceridad, empatía, generosidad y gratitud.	Sí, capacitan a personas discapacitadas para laborar en la fundación, actualmente estas personas representan el 50% de su plantilla laboral.	No específica
Fundación paraLife	Somos una fundación encargada del reclutamiento y colocación laboral de	Generar un cambio de conciencia respecto al talento de las personas con discapacidad	Ser la fundación líder en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas	Compromiso, transparencia,	Sí, apoya a las empresas para la realización de	

Ubicado en la Cdmx	personas con discapacidad.	para mejorar su calidad de vida contribuyendo a su estabilidad económica.	con discapacidad en México.	unidad, respeto y empatía.	políticas de diversidad e inclusión.	No específica.
---------------------------	----------------------------	---	-----------------------------	----------------------------	--------------------------------------	----------------

El presente cuadro comparativo fue realizado por el autor principal de la presente investigación, el cual fue tomado de (35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42).

Capítulo 4

Resultados:

Propuesta de

**“Gestoría de reinserción laboral de pacientes
amputados de miembros inferiores”**

“Un objetivo sin un plan es sólo un deseo”

-Antoine de Saint-Exupéry

Tal como se describió anteriormente y para la obtención de datos, se analizaron y compararon ocho instituciones, fundaciones y asociaciones civiles, con el fin de establecer la intervención del fisioterapeuta en la reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores,

Basado en el análisis del cuadro anterior, se logró la siguiente propuesta de caso práctico, con el nombre de:

“Gestoría de reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores”

A saber, una gestoría es la empresa encargada de realizar servicios administrativos la cual permite hacer que los trámites u operaciones se lleven a cabo de acuerdo a los procedimientos correspondientes, es por ello que su participación es importante para la manera de actuar ante cada caso y de mucha utilidad en trámites, los cuales se buscan ser facilitados en la presente propuesta hacia los pacientes amputados de miembros inferiores (43).

1. Misión

Apoyar a los pacientes amputados de miembros inferiores con una rehabilitación orientada a la capacitación física para las actividades necesarias para el trabajo, así como fomentar y sensibilizar a las empresas sobre la importancia y el

talento de las personas con discapacidad, a fin de crear una cultura inclusiva de diversidad laboral.

2. Visión

Ser referente en materia de rehabilitación física y reinserción laboral para pacientes amputados de miembros inferiores, así como un medio de contacto y promoción con empresas para las personas con discapacidad.

3. Cadena de Valores

- a) Respeto
- b) Compromiso
- c) Responsabilidad
- d) Igualdad
- e) Relación social
- f) Trabajo en equipo
- g) Liderazgo

4. Financiamiento

Para este proyecto se podrán tener recursos económicos por medio de una estructura público-privada, con el fin de lograr un desarrollo sostenible gracias a tres principales sectores:

- a) **Sociedad Civil:** Quienes aporten capital a la operación por medio de pago de honorarios por el servicio recibido.
- b) **Sector empresarial:** Sector ampliamente beneficiado con los incentivos fiscales por la contratación del servicio, además de la deducción de impuestos de la misma, por lo que se postula como un potencial factor generador de ingresos.
- c) **Gobierno:** Por medio de su participación como patrocinador de posibles proyectos de impacto socio-laboral para las personas amputadas de miembros inferiores, representa terreno fértil para la generación de ingresos.

Después de señalar lo anterior, para el inicio de la gestoría se utilizará capital propio del autor principal de este trabajo de investigación, para posteriormente buscar un desarrollo sostenible al corto plazo por medio de la prestación de servicios a la sociedad civil, así como al mediano plazo integrar al sector empresarial y gobierno para la generación de ingresos.

5. Reinserción laboral

Al representar el principal argumento para la creación de la gestoría y debido al amplio alcance del tema en diferentes contextos, se ha dividido en cuatro argumentos, a saber:

- **Objetivos**
- **Organigrama**
- **Diagrama de flujo**
- **Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI)**

Los objetivos para la gestoría corresponden con las acciones necesarias que se deben tomar para lograr la reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores, los cuales a continuación se presentan:

a) Objetivos

1. Crear vínculos con empresas e instituciones para facilitar la inclusión laboral a pacientes amputados de miembros inferiores.
2. Sensibilizar a empresas y empleadores de los beneficios fiscales que traen consigo el emplear a personas con discapacidad en base a las leyes y normas vigentes para la inclusión laboral.
3. Ser un medio de comunicación entre pacientes amputados de miembros

inferiores y empresas u otros posibles empleadores que resulten beneficiados con las leyes y normas vigentes para la inclusión laboral.

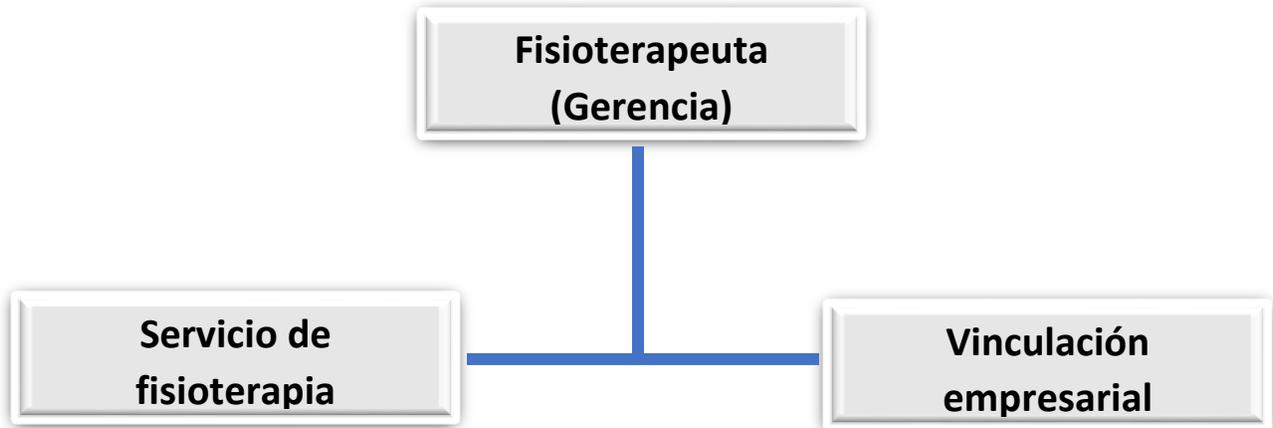
Realizar una correcta planificación de la gestoría conlleva la necesidad de contar con un organigrama que represente cómo está conformada la estructura interna y su interacción con los agentes externos, quienes pueden ser los pacientes o las empresas.

b) Organigrama

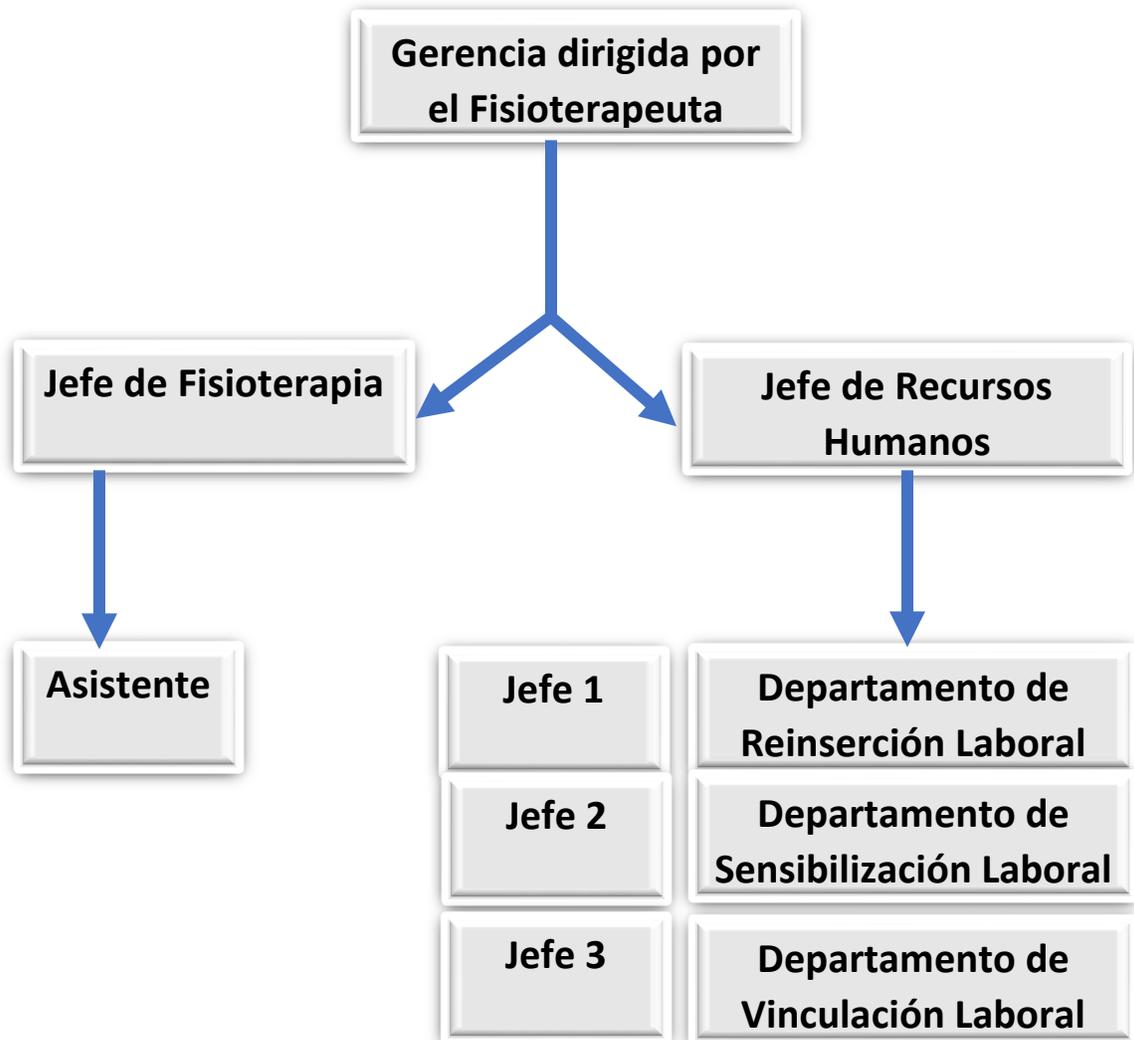
Un organigrama para una empresa representa la base estructural de forma gráfica donde se engloban las distintas relaciones jerárquicas dentro de la misma. Es por ello que su uso resulta benéfico para el correcto funcionamiento de la organización (44).

A continuación, se presentan los organigramas planeados para la “Gestoría de reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores” para el corto y mediano plazo, los cuales se pretenden alcanzar en tres y seis meses, respectivamente.

1. Organigrama a corto plazo



2. Organigrama a mediano plazo.



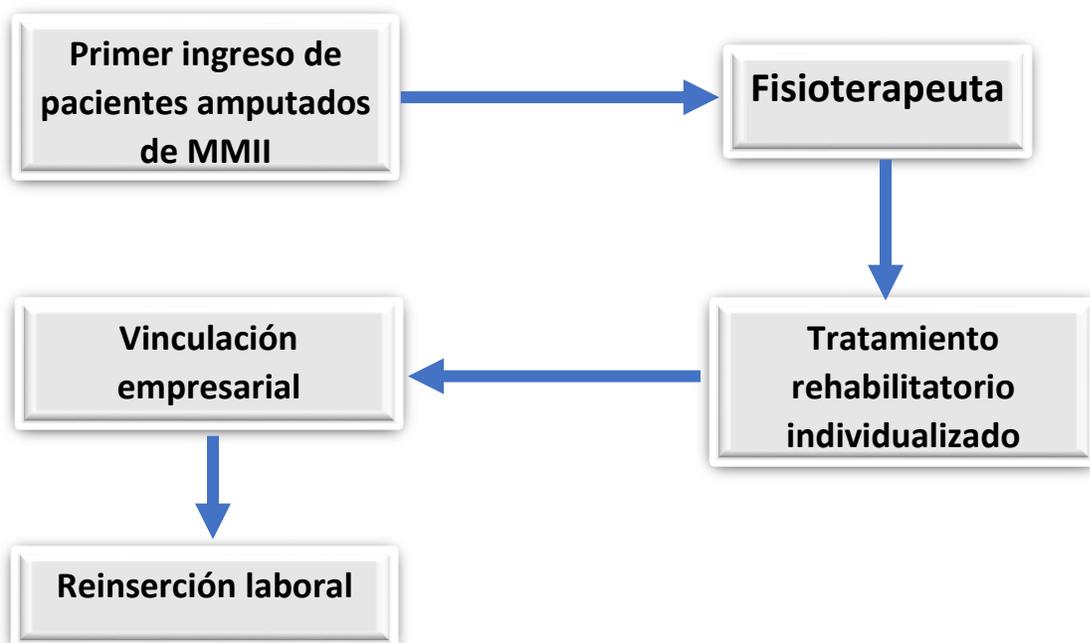
Para el óptimo funcionamiento de la gestoría, se establecen los diagramas de flujo, donde se representan los distintos pasos a seguir del proceso de rehabilitación física y reinserción laboral para los pacientes amputados de miembros inferiores.

c) Diagrama de flujo

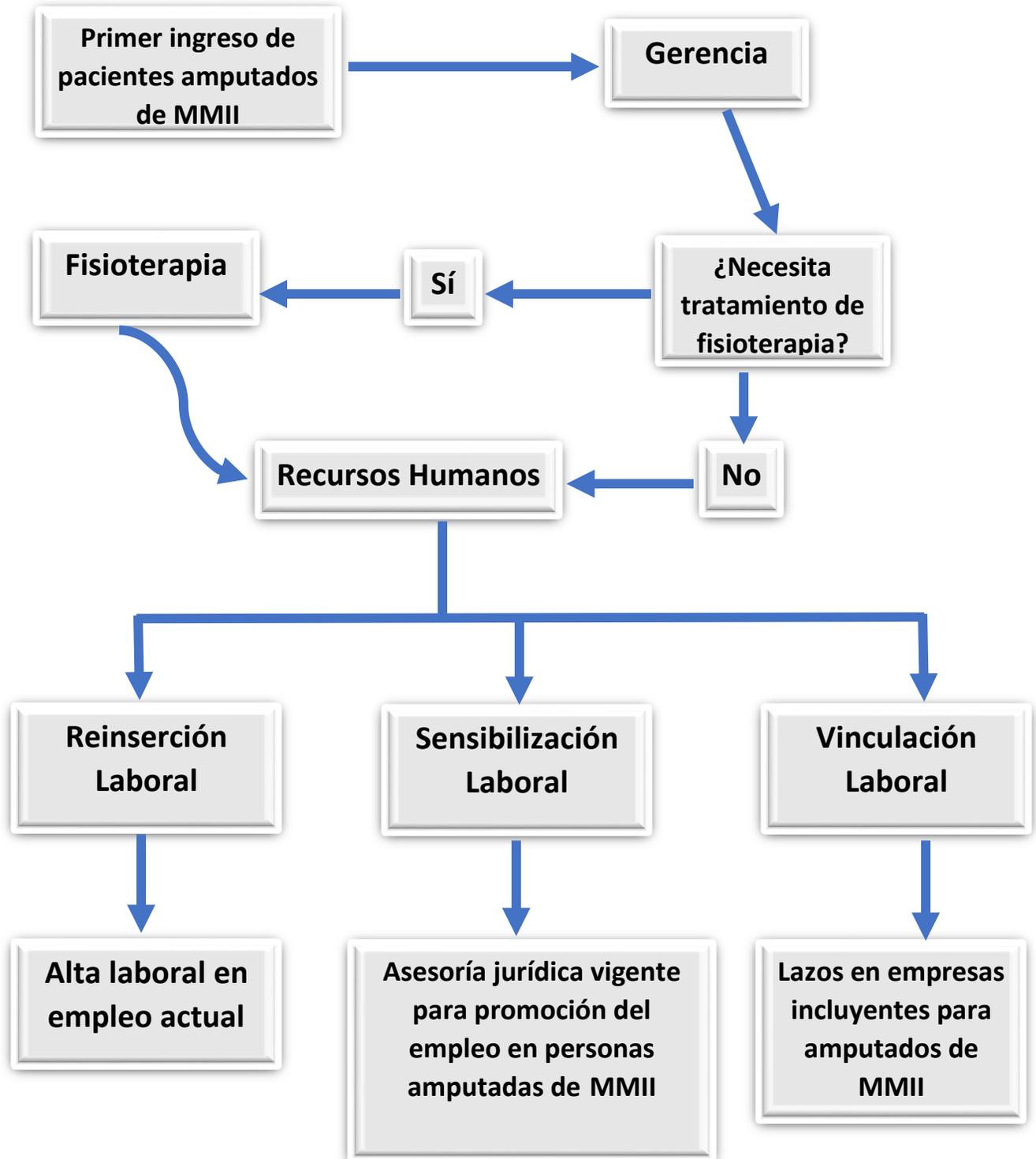
Un diagrama de flujo es la representación gráfica de un proceso administrativo. En él se estructuran los procesos, las unidades involucradas y los responsables de llevarlas a cabo (45).

Su uso cobra gran importancia ya que permite entender correctamente las diferentes fases de cualquier proceso y su funcionamiento. A continuación, se presentan los diagramas de flujo de la gestoría, planeados al corto y mediano plazo, es decir a tres y seis meses, respectivamente:

1. Diagrama de flujo a corto plazo.



2. Diagrama de flujo a mediano plazo.



d) Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI).

El uso de una marca representa un distintivo para identificar un cierto producto o servicio de manera exclusiva sobre otros de su misma clase y en caso de un abuso por parte de un competidor, el contar con un registro de marca brinda bases sólidas para una defensa legal, por lo que se busca obtener este último por medio del Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial.

El Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial (IMPI) es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica, patrimonio propio y autoridad legal para administrar el sistema de propiedad industrial en nuestro país (46).

Los servicios que ofrece el IMPI son en materia de marcas, patentes, litigios e información tecnológica y en base a los dos primeros, se busca registrar la marca y el concepto de “Gestoría de reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores”, con el fin de evitar plagios en un futuro.

El contar con un registro de la marca ante el IMPI, evitaría por la vía legal la reproducción de programas y/o prestación de servicios iguales o similares a la “gestoría de reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores” por parte de algún competidor, lo cual representa la exclusividad para manejar estos servicios durante un período de tiempo definido y frena todo evento posible de plagio hacia la misma.

*El trámite al momento de la impresión del presente documento se encuentra en proceso de ser aceptado.

Capítulo 5

Conclusiones

“El verdadero líder
es quien potencializa las capacidades de su equipo,
y hace brillar a su gente”
-Anónimo

A continuación, se exponen las conclusiones obtenidas como resultado del presente trabajo de investigación:

- El tema de la reinserción laboral para los pacientes amputados de miembros inferiores es mencionado en la bibliografía existente como un objetivo de su rehabilitación, sin embargo, no se ofrece alguna solución descrita concisa a este problema, por lo que generar acciones encaminadas a emplear a este sector de la población favorece su rehabilitación integral.
- La elevada cifra de pacientes amputados de miembros inferiores y su tasa de crecimiento en el país, remarca la importancia de la reinserción laboral para este sector como parte de un mismo tratamiento rehabilitatorio integral.
- En México, existe una gran diversidad de argumentos jurídicos para la promoción y protección laboral de las personas con discapacidad, los cuales pueden ser usados por el fisioterapeuta con el fin de ampliar el campo de acción dentro de la rama de atención a pacientes amputados de miembros inferiores como facilitadores de la reinserción laboral de este sector.
- Actualmente, ya existen instituciones, fundaciones y asociaciones civiles en el país que brindan atención a las personas amputadas de miembros inferiores, sin embargo no existe ninguna de las mencionadas anteriormente que brinde apoyos y promoción para la reinserción laboral en este sector de la población específicamente, ni donde un fisioterapeuta sea el encargado de dirigir la organización, hecho que abre camino para que el fisioterapeuta pueda posicionarse como un gestor para la reinserción laboral de pacientes amputados de miembros inferiores.

- La creación de una gestoría de reinserción laboral, cuya estructura brinde opciones tanto para el tratamiento rehabilitatorio a seguir, como comunicación con empresas u otros posibles empleadores, le permite a los pacientes; los cuales una vez que hayan alcanzado una recuperación física exitosa, sean capaces de reintegrarse al mundo laboral, culminando así su proceso de rehabilitación.

Bibliografía:

- 1- Ospina, J., & Serrano, F. (2010). El paciente amputado: complicaciones en su proceso de rehabilitación. *Revista Ciencias de la Salud*, 7(2).
- 2.- Alvial, P. I. L. A. R., Espinoza, V., MOYANO, A., Solís, F. R. E. S. I. A., & San Martín, P. (2014). Prevalencia de inserción laboral en la adultez de pacientes amputados antes de los 18 años de edad y factores clínico-demográficos asociados: Instituto Teletón Santiago 2012-2013. *Rehabil. integral (Impr.)*, 9(1), 35-43.
- 3.- Zavala, M. J. H. R., Mayorga, A. R., Casas, M. M. J. M., & Wence, D. J. H. (2012). Situación laboral, educativa y social de pacientes amputados de 7 a 70 años de edad atendidos en el Instituto Nacional de Rehabilitación del 2000 al 2008. *Revista Mexicana de Medicina Física y Rehabilitación. Rev Mex Med Fis Rehab*, 24(2), 40-44.
- 4.- García Sánchez, L. V. (2006). La relación terapeuta-paciente en la práctica fisioterapéutica. *Revista Ciencias de la Salud*, 4(1).
- 5.- Matamoros, D. C., Pérez, P. R., & Padial, E. R. (2006). Aspectos psicosociales de la fisioterapia en la discapacidad. *Fisioterapia*, 28(1), 23-28.
- 6.- Tapias, L. M. (2014). Factores individuales que influyen en la adherencia al tratamiento fisioterapéutico. Una revisión del tema. *CES Movimiento y Salud*, 2(1), 23-30.
- 7.- Pérez Cuerno, J. M. (2008). Educación, empleo e inserción laboral de los

jóvenes. Revista universitaria de ciencias del trabajo, España, Universidad de Valladolid, núm. 9 pp. 337-384.

8.- Sierra Fonseca, R. (2001). Integración social y equidad en la perspectiva del desarrollo humano sostenible. PNUD.

9.- Redondo Toronjo, D. (2001). Inserción social vs. inserción económica.

10.- D. Jover Torregrosa y F. Márquez Ruiz, Formación, inserción y empleo juvenil: Apuntes desde una experiencia, Madrid, Popular, 1992.

11.- Alfonso Navarrete Prida, (2015). La inclusión laboral en México: Avances y retos. Biblioteca mexicana del conocimiento. Pag. 17-18, 34-37, 39-40, 70-74, 104-110, 118-

12.- Martín R M. (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Pag 65 – 78.

13.- José María García Blanco y Rodolfo Gutiérrez, “Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: Cuestiones teóricas”, en: Revista Española de Investigaciones Sociológicas, núm. 75, Universidad de Oviedo, julio-septiembre 1996.

14.- De la Garza Toledo, E. (1997) “El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX” Acta sociológica, (20), 9-32.

15.- Solimano, A. (1988). Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: Una evaluación teórica. Revista de Análisis económico, 3(2), 159-186.

- 16.- Torres López, J., & Montero Soler, A. (2005). Trabajo, empleo y desempleo en la teoría económica: la nueva ortodoxia. Principios: estudios de economía política, (3), 5-34.
- 17.- Para, Y, & Americano, N. Ocio y discapacidad: El reto de la inclusión.
- 18.- World Health Organization. (2011). Resumen: informe mundial de la discapacidad.
- 19.- De la Federación, D. O. (2011). Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Págs. 1, 2,3,4.
- 20.- Henao, M. L., Ocampo, L. M., & Vásquez, L. (2010). Amputación de Miembro Inferior: Cambios Funcionales, Inmovilización y Actividad Física. Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano. Editorial: Universidad del Rosario. Bogotá.
- 21.- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México) (INEGI, 2013). Las personas con discapacidad en México: una visión al 2010 / Instituto Nacional de Estadística y Geografía. —México. Págs. 113-128.
- 22.- Sánchez, E. V. V. (2015). Rehabilitación integral de los amputados. Los amputados y su rehabilitación. Págs. 26-34.
- 23.- Díaz, M. P., & Bonjoch, M. R. (2007). ¿Y después del trabajo, qué? Más allá de la integración laboral de las personas con discapacidad. Revista de Educación, 342, 329-348.
- 24.- Lahera, J. (2005). Acceso al mercado laboral y contratación de los discapacitados. In F. Valdés (Dir.) y J. Lahera (Coord.), Relaciones laborales de las personas con discapacidad (pp. 89-140). Madrid: Biblioteca Nueva, Fundación Largo Caballero, Fundación ONCE y Fundación Ortega y Gasset.

25.- Alcover, C., Martínez, D., & Zambrano, Z. (2007). Efectos de las oportunidades de incorporación al mercado laboral sobre el desarrollo del contrato psicológico y de las actitudes hacia el trabajo: el caso de trabajadores con discapacidad en el sector de call/contact centers. *Psicologia, Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*, 21(1), 151-176.

26.- León, C. O. *La Integración Laboral Incluyente*.

27.- *Distintivo Empresa Incluyente*. Secretaria de Trabajo y Previsión Social, México, 2012.

28.-Urbano, J.C.R.M., & En, C. R. M. S. R. (2014-2018) Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Págs. 2,3,4,7,23,31,40.

29.- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., & Pérez, M. D. L. L. C. (2014). *Metodología de la investigación* (6 Ed.). México: Mcgraw-hill.

30- Clotilde Hernández Garnica, (s.f.) “Características generales de un caso práctico como opción de titulación en la maestría en administración”, recuperado el día 16 de octubre de 2017, de: <http://tauniversity.org/sites/default/files/documentos/guia-para-caso-practico.pdf>

31.- (s.a.), (s.f.), “¿Cómo hacer un caso práctico?”, recuperado el día 20 de octubre de 2017, de: http://ocw.uc3m.es/derecho-social-e-internacional-privado/teoria-de-las-relaciones-laborales/practicas-1/COMO_HACER_UN_CASO_PRACTICO.pdf

32.- Gallardo, J. R. (2012). *Administración estratégica*. México: Alfa omega.

- 33.- Gandolfo, J. (2005). Los 6 pasos del planeamiento estratégico.
- 34.- Speare, J. O. R., & Hurtado, C. (2011). Estudio de Planeación Estratégica tipo FODA en el Cuerpo Médico del American British Cowdray Medical Center. In Anales Médicos (Vol. 56, No. 4, pp. 173-183).
- 35.- Ampuvalia. (s.f.). Ampuvalia A.C. Recuperado el día 25 de Octubre de 2017, de: <http://ampuvalia.org/>
- 36.- Secretaria de Educación de Guanajuato. (s.f.). Secretaria de Educación de Guanajuato. Recuperado el día 25 de Octubre de 2017, de: <http://www.seg.guanajuato.gob.mx/InclusionEducativa/Paginas/cam.html>
- 37.- Ingudis (s.f.). Ingudis. Recuperado el día 25 de Octubre de 2017, de: <http://ingudis.guanajuato.gob.mx/conocenos/>
- 38.- Alem. (s.f.). Alem. Recuperado el día 25 de octubre de 2017, de: http://alem.org.mx/?page_id=23
- 39.- Apac. (s.f.). Apac. Recuperado el día 25 de octubre de 2017, de: <https://apac.mx/2015/07/29/capacitacion-e-integracion-socio-laboral-ceis/>
- 40.- Universidad Panamericana. (s.f.). Universidad Panamericana. Recuperado el día 25 de octubre de 2017, de: <http://www.up.edu.mx/es/vida/mex/centro-panamericano-colabore>
- 41.- Movi. (s.f.). Movi. Recuperado el día 25 de octubre de 2017, de: http://www.movi.org.mx/quienes_somos.php

42.- Fundacionparalife. (s.f.). Fundacionparalife. Recuperado el día 25 de octubre de 2017, de: <http://www.fundacionparalife.org.mx/>

43.- (s.a.), (s.f.), “definición de gestor”, recuperado el día 24 de noviembre de 2017, de: <https://www.definicionabc.com/general/gestor.php>

44.- (s.a.), (s.f.), “Organigrama de una empresa”, recuperado el día 11 de diciembre de 2017, de: <https://www.gestion.org/recursos-humanos/5936/organigrama-de-una-empresa/>

45.- (s.a.), (s.f.), “Definición diagrama de flujo”, recuperado el día 11 de diciembre de 2017, de: <https://www.definicionabc.com/comunicacion/diagrama-de-flujo.php>

46.- (s.a.), (s.f.), “Instituto Mexicano de la Propiedad Industrial”, recuperado el día 11 de enero de 2018, de: <https://www.gob.mx/imp/que-hacemos>

Cronograma de actividades

<i>Fecha</i>	<i>Búsqueda bibliográfica</i>	<i>Análisis de la literatura</i>	<i>Elaboración del marco teórico</i>	<i>Elaboración de la metodología de la investigación</i>	<i>Análisis de datos</i>	<i>Elaboración de caso práctico, resultados y conclusiones</i>
<i>Mar 2017</i>	•					
<i>Abr 2017</i>	•					
<i>Mayo 2017</i>	•					
<i>Jun 2017</i>	•					
<i>Jul 2017</i>		•				
<i>Ago 2017</i>		•				
<i>Sept 2017</i>			•			
<i>Oct 2017</i>			•			
<i>Nov 2017</i>				•		
<i>Dic 2017</i>					•	
<i>Enero 2018</i>					•	
<i>Feb 2018</i>						•
<i>Mar 2018</i>						•