



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MÉXICO

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ZARAGOZA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

EL SIGNIFICADO DE LA INCLUSIÓN LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA
DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADOS EN PSICOLOGÍA
P R E S E N T A N
HUGO FERRUSCA CELIO
STEFANNY JOCELYN FERNÁNDEZ ACOSTA

JURADO DE EXAMEN

DIRECTORA: DRA. ANA KAREN TALAVERA PEÑA.

COMITÉ: LIC. PATRICIA BAÑUELOS LAGUNES

MTRA. DOLORES CÁRDENAS MONROY.

DR. RAFAEL PEÑALOZA GÓMEZ.

MTRA. MARÍA DE LOS ANGELES MARTÍNEZ SUÁREZ.



CIUDAD DE MEXICO

JUNIO 2019



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 lo largo de mi vida eh tenido momentos de todo tipo: momentos agradables, momentos de ira, de miedo, de frustración, desagradables, entre otros. Todos estos momentos me han ayudado a crecer poco a poco y aprender de todos los errores que eh cometido, puedo decir que no soy una persona perfecta, pero, ¿realmente existe?, no eh conocido en mi vida alguien que lo sea, y eso me hace sentir alguien único alguien que puede luchar y puede sobresalir con las cualidades que tiene.

Siempre tuve la idea de que este camino lo recorría solo, que solo yo podía salir adelante, sin embargo, estuve equivocado porque todo este tiempo tuve el poyo que necesitaba empezando con mi familia directa, mis padres han sido una parte fundamental en mi crianza y enseñanza, son las personas con las cuales estoy demasiado agradecido sin ellos, no estaría el día de hoy presentando este tesis que aunque fue tardado nunca tire la toalla en dejarlo de lado y que hoy en día se esta cumpliendo esta meta y sueño que tenía, a mis hermanos, que aunque tenemos diferencias muy grandes en nuestras formas de ser, sé que siempre estarán ahí para lo que necesite y que se que nunca me defraudaran, y también un gran agradecimiento a mi abuela, pues ella realmente ha sido una segunda madre para mí, y la persona que desde niños nos cuidó y nos vio crecer queriendo siempre lo mejor para nosotros. A todos ellos de verdad les agradezco y los amo como no se imaginan pues sin su apoyo realmente no creo que esta tesis se hubiese concretado en su totalidad.

Agradezco a mis amigos incondicionales que han estado a lo largo de mi vida y que aun permanecen, han sido participe de mi vida y eh conocido lo que es una amistad verdadera, sin lugar a duda muchos de ellos los considero más que mis amigos son como hermanos para mí, de verdad muchas gracias por todo este tiempo y espero que esta amistad siga creciendo.

A mis profesores les agradezco que me han enseñado y transmitido todo su conocimiento para ser mejor profesionista, y mejor persona, pero sobre todo a aquellos que a pesar de las adversidades nunca se rindieron y me trataron de enseñar lo más que pudieron, así como aquellos que te dejan marca por su forma de ser y que te dan consejos que te ayudarán a lo largo de tu vida.

Y sobre todo gracias a mí, esto de lo digo a mi yo del pasado, porque has ido cambiando has ido creciendo ya no eres él mismo de antes ahora eres más fuerte y lo seguirás siendo, lo logramos y este solo es el comienzo de un camino que acaba de empezar

Ferrusca Celio Hugo

“Lo que hacemos en la vida tiene su eco en la eternidad” -Russell Crowe

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo se lo quiero dedicar principalmente a mis padres, ya que sin ellos no podría estar en donde estoy ahora, este es el resultado del gran trabajo que han realizado como padres y del cual deberían estar orgullosos pues no han fallado en mi formación como persona y como profesional. A mi hermano pues siempre ha estado a mi lado y sé que siempre será mi compañero en la vida, espero algún día verte de este lado pues es una experiencia maravillosa que no quisiera que te perdieras.

Así mismo a Soyner pues fue uno de los pilares importantes para que yo pudiera llegar a esta maravillosa casa de estudios llamada (UNAM), en verdad gracias por ese tiempo que me obsequiaste pues me diste el pase de entrada a un mundo al que no todos tienen la fortuna de llegar.

Esteban no puedes faltar aquí, eres un niño que me da cada día una lección de vida, espero que tu sonrisa nunca se apague y que aunque crezcas sigas siendo ese niño fuerte e inteligente que hace que los días grises no sean tan malos como parecen.

A mis profesores, pues sin ellos no sería la profesionista en la que me estoy convirtiendo, gracias por su tiempo y apoyo durante mi formación y durante la elaboración de esta tesis, son un ejemplo a seguir.

A mi abuelita, tíos, primos y sobrinos, gracias por acompañarme en este gran logro, por sus palabras de aliento cuando creía que esto sería imposible, gracias por enseñarme día a día que no estoy sola en este camino.

Mis amigos también tomaron un papel importante en esto, Hugo, gracias por compartir este gran proyecto, hicimos un gran equipo y los resultados fueron sensacionales, Reyes gracias por el apoyo que me brindaste y por ayudarme a entender más el tema de la discapacidad, me enseñaste que no hay imposibles y como tú dices “ nunca digas no se puede”.

Creo que esto no es el final si no el comienzo de algo maravilloso, espero seguir contando con cada uno de ustedes en este camino que me queda por recorrer.

¡GOYA, GOYA, CACHUN, CACHUN, RA, RA, CACHUN, CACHUN, RA, RA, GOYA,
UNIVERSIDAD.

INDICE

| | |
|--|----|
| Resumen..... | 6 |
| Introducción..... | 7 |
| Capítulo I. Discapacidad..... | 11 |
| 1.1 Definición y antecedentes..... | 11 |
| 1.2 Antecedentes históricos en México..... | 18 |
| 1.3 Modelos explicativos..... | 22 |
| Capítulo II. Tipos de discapacidad..... | 29 |
| 2.1 Discapacidad motriz..... | 31 |
| 2.2 Discapacidad auditiva..... | 41 |
| 2.3 Discapacidad Visual..... | 43 |
| 2.4 Discapacidad intelectual..... | 47 |
| 2.5 Ayuda técnica..... | 49 |
| Capítulo III Discriminación..... | 54 |
| 3.1 Accesibilidad y movilidad..... | 61 |
| Capítulo IV. Inclusión laboral..... | 73 |
| 4.1 Derechos laborales..... | 79 |
| 4.2 Normatividad en México..... | 83 |
| 4.3 Perspectiva de las empresas..... | 85 |

| | |
|--------------------------------------|-----|
| Planteamiento del problema..... | 89 |
| Justificación..... | 90 |
| Pregunta de investigación..... | 91 |
| Objetivo general..... | 91 |
| Objetivos específicos..... | 92 |
| Definición de palabras estímulo..... | 91 |
| Método. | |
| Tipo de investigación..... | 95 |
| Participantes..... | 95 |
| Instrumento..... | 95 |
| Procedimiento..... | 95 |
| Análisis de resultados..... | 97 |
| Consideraciones éticas..... | 98 |
| Resultados..... | 99 |
| Discusión..... | 116 |
| Conclusiones..... | 126 |
| Referencias..... | 129 |
| Anexos..... | 142 |

RESUMEN

El 51.6% del total de personas con discapacidad en México tiene discapacidad motriz, siendo esta la discapacidad que tiene mayor número de personas, en la actualidad existen diversos problemas a los que se enfrentan las personas con discapacidad en la vida diaria, tales como la accesibilidad a edificaciones, rampas, baños y uno de gran magnitud la inclusión laboral la cual les permitirá de alguna manera tener una condición de vida digna e independiente, la inclusión laboral de personas con discapacidad es una verdadera oportunidad de crecimiento para todos, esta trae beneficios para la empresa, la comunidad y obviamente para las personas con algún tipo de discapacidad, pues sin barreras esta condición ya no es una limitante para el desarrollo personal. La presente tesis tuvo por objetivo conocer el significado de la inclusión laboral a partir de la perspectiva de las personas con discapacidad motriz de vida independiente para promover y mejorar la inserción laboral de las mismas, fue de tipo exploratoria, la muestra estuvo conformada por 70 personas que tuvieran una edad mayor a 18 y menor de 65 años y que tuvieran discapacidad motriz, la técnica utilizada fue redes semánticas de Reyes Lagunés, los resultados obtenidos arrojaron que la inclusión laboral para este grupo de personas significa la oportunidad de acceder al mercado laboral formal, en igualdad de condiciones, con accesos adecuados y un ambiente de respeto sin discriminación.

Palabras clave* Inclusión laboral, discapacidad motriz, empleo, discriminación, desigualdad

INTRODUCCIÓN

En México hasta el año 2009 se tenía registro de que alrededor del 6 % de la población vive con algún tipo de discapacidad, este porcentaje se puede traducir a que más de 5 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad (Secretaría de Salud, 2009).

El 51.6% del total de personas con discapacidad en México tiene discapacidad motriz, siendo la discapacidad que tiene mayor número de personas.

La accesibilidad para las personas con discapacidad aún se queda corta, el centrar nuestra atención en las personas que tienen una discapacidad motriz se piensa que con el hecho de construir rampas es suficiente, sin embargo, la mayoría son construidas con medidas inadecuadas convirtiéndolas en inaccesibles o que presentan cierta dificultad para las personas que las utilizan (López y Hernández, 2016).

Cada discapacidad tiene accesibilidad diferente y requiere diferentes especificaciones en torno a transporte, acceso a edificios, calles, baños (ENPDis, 2010) citado en SEDESOL (2016), menciona que los obstáculos y barreras que impiden una movilización eficaz a las personas con discapacidad motriz son rampas, desniveles, banquetas estrechas, y dentro de los edificios el que no sea amplio o que no existan rampas les complica la movilidad influyendo en la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

La palabra incluir significa, incorporar, insertar, introducir, integrar o englobar algo o a alguien dentro de un espacio o determinada condición, por lo tanto la inclusión laboral es aquella que va a permitir que las personas en condición de vulnerabilidad (sin importar su origen étnico, su género, si tiene alguna enfermedad, orientación sexual o alguna otra

circunstancia) tengan acceso a un empleo digno y decente, (Aguilar, D. y Contreras, J., 2015).

Actualmente las posibilidades de tener un trabajo dignamente remunerado, conservarlo y estar en condiciones de progresar en este se encuentra muy lejano para el grupo de personas con discapacidad, ya que la mayoría trabaja en condiciones inadecuadas respecto a las normas vigentes.

La secretaria de trabajo y prevención social cuenta con una red de Vinculación Laboral, que a través de la coordinación de esfuerzos y acciones de instituciones públicas, privadas y sociales promueve la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, (entre ellas personas con discapacidad), mediante el otorgamiento de servicios tales como: consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales, análisis de puestos, rehabilitación laboral, capacitación en y para la vinculación laboral, promoción de derechos laborales, etc. (Secretaría de Trabajo y Prevención Social, 2017).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) además creó una estrategia llamada, abriendo espacios, en la cual se busca incluir laboralmente a personas con discapacidad, así como adultos mayores (Gob.mx, 2016).

A partir del año 2011, se comenzó a tomar en cuenta con mayor profundidad los derechos de las personas con discapacidad y en concreto la inclusión laboral, desde ese entonces se han ido formulando programas que promuevan la inclusión de las mismas, sin embargo aún son pocas las empresas que comienzan a creer en las capacidades que tienen dichas personas, (Aguilar, D y Contreras, J, 2015).

Algunas de las estrategias que han sido utilizadas para promover dicho programa son los estímulos fiscales para las empresas, el reconocimiento como empresa incluyente a través del distintivo Gilberto Rincón Gallardo, entre otros, (Zedillo, C., 2016).

A pesar de todo los programas que se han realizado para promover la inclusión laboral, aun se quedan cortos pues no se ha profundizado específicamente en las problemáticas que tiene la persona al momento de buscar incluirse en el ambiente laboral y las necesidades que tiene cuando ya se encuentra dentro que pueden ser las obstaculizadoras para que la persona tenga permanencia una vez que logra adentrarse en una organización.

Por lo tanto con la investigación que se realizó se buscará profundizar en el tema de la inserción laboral a partir de la perspectiva que tienen las personas con discapacidad motriz acerca de la inclusión laboral, con la información obtenida se podrá conocer el significado de la inclusión laboral para las personas con discapacidad y por ende lo que ellos esperarían de esta.

Así mismo se busca que el psicólogo conozca el rol que tiene dentro de la inclusión laboral, ya que su papel es de suma importancia a nivel individual, familiar y en la misma empresa que se considera incluyente.

Una vez que se conozca el significado que se le da a la inclusión laboral desde su perspectiva, se podrán realizar las adecuaciones necesarias a los programas de intervención, acompañamiento y apoyo para lograr un mejor resultado para las personas con discapacidad motriz.

Por otra parte se busca que aporte ideas para el psicólogo laboral en cuestiones de cómo manejar el clima organizacional y ambiente laboral antes y durante la inclusión laboral de personas con discapacidad, que se tenga un consenso de temas que se podrían abordar con el personal de la empresa antes de incluir laboralmente a personas con

discapacidad con la finalidad de que no se encuentren renuentes al cambio o lleguen a adoptar una conducta de sobreprotección hacia las personas con discapacidad.

CAPITULO I

Discapacidad

El presente capítulo tiene como objetivo relatar cómo ha ido cambiando el concepto de discapacidad a lo largo de la historia en función de lograr igualdad y reconocimiento de derechos para las personas que tienen algún tipo de la misma.

La discapacidad no solo supone deficiencias de las funciones y estructuras corporales, sino que estas en interacción con los factores contextuales pueden dar lugar a limitaciones en la actividad y restricción en la participación, es importante explicar y entender la discapacidad, ofreciendo una visión coherente de las dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social (Aparicio, 2009).

Es una situación heterogénea que envuelve la interacción de una persona en sus dimensiones física o psíquica y los componentes de la sociedad en la que se desarrolla y vive, incluirá desde problemas en la función o estructura del cuerpo hasta la restricción de un individuo con algún tipo de limitación en la participación de situaciones de la vida cotidiana (Padilla, 2010).

Por lo tanto, se puede decir que un medio social negativo puede convertir la discapacidad en invalidez, o por lo contrario un ambiente social positivo e integrador puede contribuir de manera decisiva a facilitar la vida de las personas con discapacidad (Hernández, 2015).

1.1 Definición y antecedentes históricos.

Conocer el pasado, entender el presente y proyectar el futuro son tres momentos conectados en la mayoría de los aspectos de la existencia humana, sobre todo en lo relacionado a las conceptualizaciones y representaciones que la persona de manera

individual e influida por el grupo social construye acerca de los hechos y las situaciones propias y ajenas que se le presentan.

Al hablar de discapacidad, se encuentra una gran diversidad de términos y conceptos acerca de las personas con discapacidad, o mejor dicho de las personas percibidas y consideradas diferentes por algún motivo a lo largo de la historia de acuerdo a lo que se considera normal en los estándares establecidos por la sociedad, así mismo se debe tomar en cuenta que los diferentes términos y significados son propios de cada contexto sociocultural y enfoque desde el que se justifica, los conceptos reflejan el pensamiento de una sociedad en un momento histórico (Aparicio, 2009).

Por lo tanto, si se retoma el significado que le daban en culturas antiguas a la discapacidad se puede decir que esta se concebía como un castigo de los dioses y se acudía al sacrificio humano como herramienta para darle una solución a dicha condición.

Sin embargo, existen evidencias de que se ponían en práctica medidas curativas tales como trepanaciones (heridas en el cráneo para que huyera el mal), un ejemplo de esto es el esqueleto de un anciano Neandertal encontrado en Shanidar Cave, este presentaba un estado avanzado de artritis, tenía un brazo amputado y una herida en la cabeza (Valdez, 2014).

La sociedad hebrea tenía la idea de que la discapacidad era una marca del pecado, por ende las personas con discapacidad presentaban limitaciones en el ejercicio de las funciones religiosas, en este caso no se les permitía acercarse al altar a ofrecer las ofrendas además de que no se podían acercar más allá de las cortinas, pues se decía que el altar quedaría impuro, en este caso no se prohibía el infanticidio sin embargo el judaísmo si lo hacía e institucionalizaba la caridad, ideología que adoptó más tarde el cristianismo, sin

embargo no se dejó de ver a las personas con discapacidad como marca del pecado (Valencia, 2014).

En la antigua Grecia (siglo IV A.C.), las personas que tenían discapacidad, malformaciones o alguna debilidad notoria eran sacrificadas a los dioses, en esta época los romanos se encargaban de regular los efectos civiles de las personas con discapacidad mental o cognitiva, ellos crearon la curatela, esta era una institución que se encargaba de administrar los bienes de un “sui iuris púber” nombre que le daban a las personas que no podían ejercer por sí solos sus derechos. En este tiempo los discapacitados mentales eran conocidos con el nombre de “furiosis”, y aquellos que tenían alguna limitación o problemas en el desarrollo de sus facultades mentales eran llamados “mente captus”, cabe mencionar que la curatela sólo se hacía en el caso de negocios que podrían acarrear detrimento patrimonial, (Padilla, 2010).

En la etapa del imperio romano ya no se condenaba a muerte, ahora los infantes que tenían discapacidad, se les abandonaba en la calle o en una canasta en el Tiber para que pasara a manos de la persona que quisiera utilizarlo como esclavo o como mendigo profesional. Los niños que tenían discapacidad recibían mayores limosnas lo que provocó el comercio de niños mutilados, algunos de ellos sometidos a intervenciones quirúrgicas realizadas por personas que las explotaban en su beneficio.

Así mismo se comenzó a crear por primera vez un sistema de retribución para personas con discapacidad por causa bélica, a través de tierras para su cultivo, desarrollaron técnicas de hidroterapia y de mantenimiento físico para aquellas personas que habían adquirido algún tipo de discapacidad, sin embargo, sólo podían acceder las clases dominantes ya que eran de muy alto costo (Di Nasso, 2010).

Durante la edad media, etapa concebida desde la caída del imperio Romano hasta la toma de Constantinopla por los Otomanos, es un periodo caracterizado por la influencia del cristianismo en todos los aspectos de la vida política, económica y cultural, hubo un reemplazo del médico por el monje, en esta época las personas que tenían discapacidad mental en su mayoría eran sacrificadas, aquí la inquisición apoyo la exterminación de las personas con discapacidad (Padilla, 2010).

En el siglo XIV los nacidos con discapacidad física, sensorial o mental, eran confinados en encierros y exhibidos los fines de semana en zoológicos o espectáculos circenses para diversión o para manipular la conciencia social ya que a través de dichos espectáculos se le confirmaba a la sociedad que estas personas eran un castigo enviado por dios.

Durante esta época la discapacidad aumentó debido a las cruzadas y guerras que se presentaban en la época por ende se crearon instituciones que en la mayoría de los casos eran reguladas por la iglesia, aunque existían dichas instituciones estas personas seguían siendo marginadas socialmente y estigmatizadas (Padilla, 2010).

Más adelante, durante este mismo periodo las personas con discapacidad fueron consideradas como pretexto enviado por dios para que las personas normales pudieran exterminar la culpa de sus pecados a través de realizar obras benéficas, en este caso pasaron de ser fenómenos que tenían que ser ocultados a personas minusválidas, es decir de menor valor, a los que se les debía atender debido a la incapacidad que les atribuían para cuidar de sí mismas (Valencia, 2014).

Los comienzos de la modernidad se caracterizan por dos procesos históricos que llevaron a la consideración del mundo contemporáneo, la invasión y la conquista del

continente americano y la reforma protestante que puso fin a la unidad religiosa europea (Valencia, 2014).

Durante los siglos XVIII y XIX, se dieron diversos cambios tales como los escritos de Denis Dideron acerca de las competencias de las personas ciegas y las primeras escuelas para sordomudos y para ciegos, donde se formó Louis Braille, quien desarrollo su conocido método y que en el año de 1978 se reconoció como un sistema universal para enseñar a personas ciegas (Padilla, 2010).

El concepto de vida independiente fue utilizado en 1959 por una legislación del Estado de California, la cual permitía que las personas que habían contraído poliomielitis pudieran salir de los centros de interacción y reintegrarse a la sociedad mediante beneficios económicos. Durante esta época se comienza a utilizar el concepto de persona con discapacidad en lugar de discapacitado o insuficiente, esto con la finalidad de hacer referencia a la persona como sujeto de derechos, antes que a la discapacidad, el lema que adquieren estos movimientos en sus manifestaciones es, nada sobre nosotros, sin nosotros (Valencia, 2014).

Así desde esa época se fueron creando organizaciones de personas con discapacidad en todo el mundo, reclamando el nuevo papel en el diseño y organización de políticas sociales, con mayor protagonismo y autonomía (Di Nasso, 2010).

En la década de 1970 surgieron los movimientos sociales de personas con discapacidad, estos fueron la continuidad de los movimientos por los derechos civiles que protagonizaron grandes luchas en los años anteriores, el objetivo de estos movimientos era mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, asegurar la accesibilidad al medio físico y social, y el derecho a una vida independiente,

Sin embargo entre las décadas 1970 y 1980, con las políticas neoliberales se produce la privatización de sectores clave, tales como la educación, la seguridad social y los planes de vivienda, de igual manera las políticas de flexibilización y precarización laboral sufren un retroceso, llevando a la explotación del capitalismo como el que se había dado en el siglo XIX, con estos cambios las personas con discapacidad se vieron severamente afectadas debido a los recortes presupuestarios, las escuelas y hospitales quedaron casi imposibilitadas de atender y brindar herramientas de accesibilidad necesarias y las obras sociales ya no alcanzan a cubrir la totalidad del tratamiento o el costo de los insumos, (prótesis, sillas de ruedas, audífonos, implantes, etc.), en cuanto al ámbito laboral el porcentaje de desocupación de las personas con discapacidad supera ampliamente la media de la población (Valencia, 2014).

En 1980, la Organización Mundial de la Salud, delimito el significado y los tipos de deficiencia, discapacidad y minusvalía, dado la necesidad de considerar no solo la enfermedad sino las consecuencias de esta en todos los aspectos de la vida de la persona.

Así la deficiencia quedó como toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica, temporal o permanente y que en principio solo afecta al órgano, la discapacidad como toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano, esta puede ser temporal o permanente, reversible o irreversible, progresivos o regresivos, y la minusvalía como toda situación desventajosa para una persona concreta, producto de una deficiencia o de una discapacidad, esta supone una limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales (Cáceres, 2004).

Siguiendo esta clasificación se podría decir que una deficiencia podría no causar discapacidad, pero si minusvalía, tal era el caso de una desfiguración facial, si bien no genera dificultad en el funcionamiento de una persona, pero si inconvenientes en la relación con las demás personas lo que causa una situación de desventaja, es decir provoca minusvalía (Parra, 2010).

Ya en el siglo XXI, se reconocen a las personas con discapacidad y se busca disminuir la desventaja social, además de promover su participación en igualdad de oportunidades, en los ámbitos, civil, política, económica, social y cultural (Parra, 2010).

En ese mismo siglo aparece por primera vez el concepto de discapacidad, Lerner (2000 en Bustos y Sieglin, 2006), menciona que este concepto compone un invento de las sociedades tecnológicas, el prefijo dis, indica semánticamente, perdida o falta de algo normal, por lo tanto, resalta su carácter improductivo, y se constituye a las personas con discapacidad como personas limitadas, con deficiencias, impedidas e incapacitadas para realizar un trabajo.

Uno de los máximos logros que obtuvieron los movimientos realizados por las personas con discapacidad fueron la aprobación por parte de las naciones unidas de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y un protocolo facultativo, el 13 de diciembre de 2006, supone un cambio de paradigma en las actitudes y enfoques respecto a las personas con discapacidad, se adhiere el modelo social en el marco de los derechos humanos, en esta se adopta una amplia clasificación de las personas con discapacidad y se reafirma que todas las personas con algún tipo de discapacidad puede gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, con esto se pensaba que las personas con discapacidad ya habían triunfado en el marco de derechos y reconocimiento.

1.2 Antecedentes históricos en México

En México fue hasta la época colonial que se atendieron y reconocieron algunos problemas de discapacidad. En el año de 1566, Fray Bernardino Álvarez Herrera, fundó en la ciudad de México, uno de los primeros hospitales en su tipo y en el continente para atender a personas con discapacidades mentales (INEGI, 2004).

En el siglo XIX, el entonces presidente Juárez, crea escuelas para sordomudos (dividendo la educación en dos partes: la primera para adquirir conocimientos y la otra para aprender un oficio) y ciegos, al igual que escuelas normalistas para los maestros especializados en este tipo de enseñanza, estas dos escuelas son consideradas precursoras de la educación especial del país. A finales del siglo XIX y principios del XX se fundaron hospitales para personas con deficiencia mental en Veracruz, Yucatán, Jalisco y Puebla (INEGI, 2004; Sales, 2014)

En el año 1910 Porfirio Díaz inauguró La Castañeda, un manicomio, que durante 58 años estuvo brindando cuidado y tratamiento de los enfermos mentales en México, reemplazando los hospitales fundados en la época de la colonia. La Castañeda fue un segmento del programa de modernización urbana impulsada en ese gobierno referente a la salud. Esa reforma sanitaria dio pie a la construcción de hospitales, campañas de prevención y a la vacunación (Ríos, Sacristán, Ordorika y López, 2016).

García (2002 en INEGI, 2013) menciona que en el año de 1917 se aportó un nuevo concepto sobre los derechos del individuo, este mismo dio origen a una idea diferente de los derechos humanos y estableció la legitimación del individuo que no existía. La incorporación de los derechos sociales en la constitución de 1917 marco las bases de una nueva teoría constitucional, se incluye el derecho social, así como, derecho a la educación,

trabajo, cultura, asistencia social, a la salud y seguridad social, estos desarrollaron principios a favor de personas socialmente débiles, su objetivo era lograr una convivencia de orden justo con otras clases sociales.

En 1934 en el reglamento de la ley federal del trabajo, se establecieron medidas preventivas ante incidentes de trabajo, pero no fue hasta 1944 que, en la ley de seguro social, se originó la obligación de proteger medios de subsistencia de los trabajadores que tuvieran problemas por riesgos de trabajo que les provocara alguna discapacidad (INEGI, 2004).

Durante 1950, la dirección de rehabilitación de la Secretaria de Salud (SSA), puso en funcionamiento el centro de rehabilitación “Francisco de P. Miranda”, el cual estuvo dedicado principalmente en la atención de pacientes con poliomielitis que tuvieran afectaciones crónicas. Esta pandemia de polio, dio pie a un esfuerzo de investigación, y desarrollo de terapias y terapeutas en el hospital infantil de México, durante los cincuenta se crearon en todo el país centros de rehabilitación (INEGI, 2004; INEGI, 2013; Sales, 2014).

Se creó en el año de 1977 el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), este organismo es creado a partir de la fusión del Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia (IMPI) con la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN), su objetivo es poder brindar asistencia social, en beneficio de la población marginada, discapacitados o personas que tienen una desventaja social (Sales, 2014; Sistema Nacional DIF, 2018).

Para 1980, se crearon programas nacionales con la finalidad de atender las necesidades de las personas con discapacidad, ya en el año de 1986 se creó la ley sobre el sistema nacional de asistencia social, la cual fue sustituida en 1994 por la ley de asistencia

social, donde se considera al Estado como el responsable de prestar asistencia a las personas que por alguna razón no pueda o se encuentre limitado para realizar algo por sí mismo (Sales, 2014; Sistema Nacional DIF, 2018).

Un avance que fue significativo para el desarrollo de personas con discapacidad en México, fue el Plan Nacional de Desarrollo del presidente Zedillo, el cual va del año 1994-2000, su motivo fue el de adoptar lineamientos de las normas de las Naciones Unidas para poder llevar a cabo la igualdad de oportunidades de las personas que tenían alguna discapacidad en el año de 1993 (Sales, 2014).

Gómez (2006 en Sales, 2014), menciona que estos programas fueron orientados hacia el fortalecimiento de un modelo de desarrollo social, para promover la reproducción de acciones similares a escala estatal, y complementándose o ajustándose a la legislación estatal de ese periodo.

En el año de 1995 se estableció la Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONVIVE), el cual tenía como objetivo: Comenzar a integrar a personas con discapacidad e incorporarlos al desarrollo, con el fin de poder garantizar respeto, el poder ejercer los derechos humanos, sus derechos políticos y sociales, buscaba igual de oportunidades, equidad para tener paso a servicios de salud, a la educación, empleo, a ser capacitados, a la cultura, deporte, recreación, movilidad, transporte, y de todo bienestar y mejoramiento de su calidad de vida (INEGI, 2004).

En ese mismo periodo se crea la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad (ORPIS), y el Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS), los cuales serían

los responsables de políticas referidas a personas con discapacidad (Díaz, 2014; INEGI, 2013).

Mientras tanto, el **INEGI**, definió el concepto de discapacidad como aquella limitación o ausencia de la capacidad para poder realizar alguna actividad dentro de los parámetros normales, como consecuencia de una deficiencia, ya sea física o mental (Bustos y Sieglin, 2006).

Para el año 2005 fue publicada la Ley General de las Personas con Discapacidad el cual atribuye al Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS) el establecimiento de una política de Estado en la materia donde se promueva, apoye, fomente, vigile y evalúe las acciones, estrategias y programas derivados de la Ley (Díaz, 2014).

La **CONADIS** en el periodo de 2006 – 2012 elaboró y coordino el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Plan Nacional de Desarrollo, también se elaboró el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (2009-2012), este mismo redirige las estrategias para trasladarse a un modelo social, el cual estaba centrado en el ejercicio de los derechos de personas con discapacidad. Iniciando el año 2011, se anunció la ley general para la inclusión de personas con discapacidad (Díaz, 2014).

Los nuevos paradigmas y formas de pensar que surgen en el siglo XX, dan apertura a la creación de diseños o modelos a partir de los cuales se crean las nuevas definiciones acerca de la discapacidad y la forma de ver a las personas que tienen algún tipo de discapacidad, así mismo surgen nuevos procesos y herramientas de evaluación y planificación más válidas y de utilidad para todas las personas (Aparicio, 2009).

1.3 Modelos explicativos

La clasificación internacional del funcionamiento, (CIF), hace mención acerca de la propuesta de diversos modelos conceptuales que se han dado con el fin de explicar y entender la discapacidad y el funcionamiento, la variedad de dichos modelos puede ser explicada en una dialéctica de modelo médico versus modelo social (OMS, 2001).

Los modelos más abalados son, el modelo médico - biológico, el modelo social, modelo de las minorías colonizadas, modelo universal de discapacidad y el modelo biopsicosocial (Padilla, 2010).

Muñoz (2010 en Hernández, 2015), menciona que uno de los primeros modelos que surge es el modelo médico - biológico, este se consagró en la clasificación internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías, Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad CIDDM 1980, de la Organización Mundial de la Salud y aquí describe a la discapacidad como:

...Un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere cuidados médicos prestados en forma individual por profesionales. El tratamiento de la discapacidad está destinado a obtener la cura o una mejor adaptación de la persona o un cambio de su conducta” (OMS, 2001: 22).

Este modelo menciona que las causas que justifican la discapacidad ya no son religiosas, sino de carácter médico - científicas, en este se alude la discapacidad como enfermedad y se considera a la persona como un ser que puede aportar a la sociedad siempre y cuando sean rehabilitadas y logren parecerse a los demás en la mayor medida posible, con el fin de tener valor como personas, desde este modelo la persona con discapacidad se convierte en objeto médico y por ende sus expectativas son explicadas

desde una visión medicalizada, aquí se busca la normalización de la persona hacia lo estándar y normativo siempre que se pueda (Toboso y Armau, 2008).

Así mismo se centra en la idea de que algunas enfermedades tienen como producto final o efecto una discapacidad que inhabilita a la persona para desempeñarse en el mundo, estas se toman como desviaciones de la normalidad de la estructura o la función de la salud corporal o mental (Padilla, 2010).

Por lo tanto la atención toma un papel importante volviéndose una política primordial, provocando la modificación a la reforma de los sistemas de salud, para lograrlo (Cáceres, 2004).

Este modelo sirvió para tener una taxonomía de las discapacidades y garantizar una intervención, sin embargo, produjo una estigmatización, marginación y desviación de la persona en condición de discapacidad, asociando elementos como la permanencia, dependencia y pasividad (Padilla, 2010).

Siguiendo la explicación de los modelos, está el social, en este se hace mención de que:

La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complicado conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidades en todas las áreas de la vida social. Por lo tanto el problema es más ideológico o de actitud, y requiere la introducción de cambios sociales, lo que en el ámbito de la política constituye una cuestión de derechos humanos (OMS, 2001: 22).

En este modelo, la discapacidad es el resultado de las relaciones sociales, las condiciones y estructuras sociales con las que tiene contacto el individuo, dicho modelo busca corregir las lagunas del modelo médico - biológico, tiene como consecuencia la

influencia en la creación de políticas sociales y legislativas en contra de la discriminación de las personas con discapacidad (Seoane, 2011).

Siguiendo la misma línea Toboso y Armau (2008), menciona que la causa de la discapacidad ya no es de carácter religioso, más bien de carácter social y las limitaciones individuales de las personas no son problema, sino que son impuestas por la sociedad para garantizar las necesidades. En este modelo se adopta la idea de que las personas con discapacidad pueden aportar algo a la sociedad y se empieza a trabajar en la inclusión y aceptación social.

Por lo tanto el enfoque social busca que se permita a mayor nivel el ejercicio de la autonomía de la persona con discapacidad, que se asegure su participación en todas las decisiones que los afecten, que se garantice la adaptación del entorno a las necesidades que tiene la persona con discapacidad, y que se aprovechen al máximo las capacidades de la persona, así se desplazó el concepto de discapacidad a diversidad funcional (Corte Constitucional, Sentencia T 427 de 2012 en Hernández, 2015).

En conclusión este modelo se asemeja a la interacción individuo – ambiente, crea la necesidad de responder a los requerimientos de la persona con discapacidad por parte de la comunidad, la sociedad y el estado, con esto se da inicio al tema de inclusión social, en materia de acceso a la educación, trabajo, vivienda, transporte y salud por mencionar algunos, así mismo se da un acercamiento a instrumentos internacionales, tales como la Declaración de los Derechos Humanos, y a la valoración de la persona, con el fin de identificar barreras y necesidades para crear alternativas que promuevan alcanzar la igualdad de oportunidades (Padilla, 2010).

Padilla (2010), explica el modelo universal de la discapacidad y el de las minorías colonizadas o político – activista de la discapacidad, este es muy semejante al modelo

social, incorpora las luchas por los derechos de las personas con discapacidad, se considera a la persona como sistemáticamente discriminada, marginada y explotada por la sociedad, es decir son miembros de un grupo minoritario, su posición en la sociedad dependerá de la población y el abandono social y político en el que se encuentran, así el problema de la discapacidad estaría en la incapacidad de la sociedad para responder a las necesidades de la persona. Este modelo asume el modelo médico como predominante, ya que considera a la persona como incapaz de definirse, regularse y determinarse a sí misma. Este planteamiento ha sido retomado especialmente por movimientos que favorecen los derechos civiles y luchan por su derecho de formar un colectivo integrado con una identidad definida por las mismas personas con discapacidad.

En cuanto al modelo universal de la discapacidad, menciona que fue planteado por Irving Kenneth Zola y establece que se debe partir desde una lucha para superar la marginación y la discriminación de unas minorías colonizadas en búsqueda de sus derechos hacia un planteamiento en el que la discapacidad sea un fenómeno universal y para el cual todos se encuentran en posición de riesgo, así mismo dice que todos los seres humanos tienen capacidades y falencias, por lo tanto la incapacidad es relativa y necesita ser contextualizada en un ambiente determinado y en un individuo dado, de esta manera el paso de una capacidad a la discapacidad estará determinado por el contexto sociopolítico y cultural, en el cual se mueve un individuo con ciertas características psicológicas, físicas y sociales.

El último modelo que menciona la **CIF** es el biopsicosocial, este integra los modelos médico y social, la discapacidad pasa de ser una deficiencia y responsabilidad individual a una conceptualización de diferencia y reconocimiento social, apoyándose en

los modelos antes dichos, desde el modelo médico se tendrán en cuenta aspectos científicos y desde el modelo social se buscará el reconocimiento de la igualdad de oportunidades.

Vanegas y Gil (2007), mencionan que este modelo se basa en la interacción de una persona con discapacidad y su medio ambiente, ubica la discapacidad como un problema dentro de la sociedad y no como una característica de la persona, es decir la discapacidad es un rango de aplicación universal de todos los seres humanos y no un identificador único de un rango social, al ser un modelo holístico menciona la importancia de integrar los modelos biológico, psicológico y social, pues cada uno influye en los otros y a su vez está influido por los demás.

Así en, 2001 la Organización Mundial de la Salud da un nuevo significado a la discapacidad la cual se basa en el modelo biopsicosocial antes descrito con el fin de unificar el concepto de dicha condición siendo el siguiente, “término genérico que incluye déficit, limitación en la actividad y restricciones en la participación, indica los aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una condición de salud) y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)” (OMS, 2001: 227).

Esta definición aporta un cambio radical al concepto de discapacidad, ya que se pasa de una concepción estática, en la que solo se tenía en cuenta la condición de la persona, a una concepción totalmente dinámica, pues ya se incluyen los factores ambientales jugando un rol esencial.

Para fines del presente estudio se seguirá el modelo del enfoque de derechos, en este se reconoce a la persona con discapacidad en razón de su dignidad humana, en este modelo el concepto de discapacidad se concreta en la Convención de Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, este enfoque describe la discapacidad como un problema dentro de la sociedad y no como una característica de la persona (Valencia, 2014).

El concepto global de la discapacidad es la clave del modelo de derechos, esto implica dejar de considerar a las personas con discapacidad como objeto de medidas asistenciales, de beneficencia o caridad y reconoce la condición del sujeto de derechos, es decir las normas de integración social, específicamente las que están relacionadas con la inclusión y la protección laboral y en general las normas para la igualdad de oportunidades adquieren una relevancia mayor (Seoane, 2011).

Por lo tanto el concepto que maneja este enfoque es el siguiente:

El término discapacidad, significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social (Muñoz, 2010: 400-401).

La convención de los Derechos Humanos para las personas con discapacidad y la Ley Estatutaria 1618 de 2013, constituyen el principal referente teórico y normativo internacional en la definición del concepto de discapacidad a partir del enfoque de derechos, con dicha norma se busca obligar a examinar la condición de cada persona con discapacidad o en situación de debilidad no de forma genérica si no en el contexto, personal, social y cultural de cada individuo, obteniendo los rasgos singulares de la persona y el entorno.

El concepto de discapacidad adquiere estatus jurídico en la Convención de Derechos Humanos de Personas con discapacidad y es así como por primera vez a nivel mundial la comunidad con discapacidad cuenta con un instrumento que les reconoce autonomía, capacidad y exigibilidad de sus derechos y garantía de manera inmediata, por lo tanto los Estados que ratifiquen dicha convención deberán implementar los ajustes necesarios para que esta población acceda a todos los servicios en igualdad de oportunidades (Hernández, 2015).

Retomando lo anterior a lo largo de la historia el tema de la discapacidad se ha ido tornando en pro de la inclusión y derechos de las personas que tienen alguna condición que los hace socialmente encontrarse en desventaja en comparación con las demás personas, sin embargo es de suma importancia analizar cada tipo de discapacidad que existe y las necesidades y adecuaciones que necesita la persona para poder desempeñarse de manera independiente dentro del entorno en el que se desenvuelve.

CAPITULO II

Tipos de discapacidad

Los objetivos del siguiente capítulo son: conocer los diferentes tipos de discapacidad, el porcentaje de personas que tiene alguna discapacidad, las características de las diferentes discapacidades, así como sus subtipos y los diferentes tipos de ayuda técnica, así como su función, esto con fin de poder identificar que discapacidades existen y las necesidades que tienen cada de tipo de discapacidad.

En México hasta el año 2009 se tenía registro de que alrededor del 6 % de la población vive con algún tipo de discapacidad, este porcentaje se puede traducir a que más de 5 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad (Secretaria de Salud, 2009).

La Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (**ENADID**) en el año 2014 realizó una encuesta con diversas actividades que las personas no pueden realizar, estos fueron los resultados obtenidos de esa encuesta:

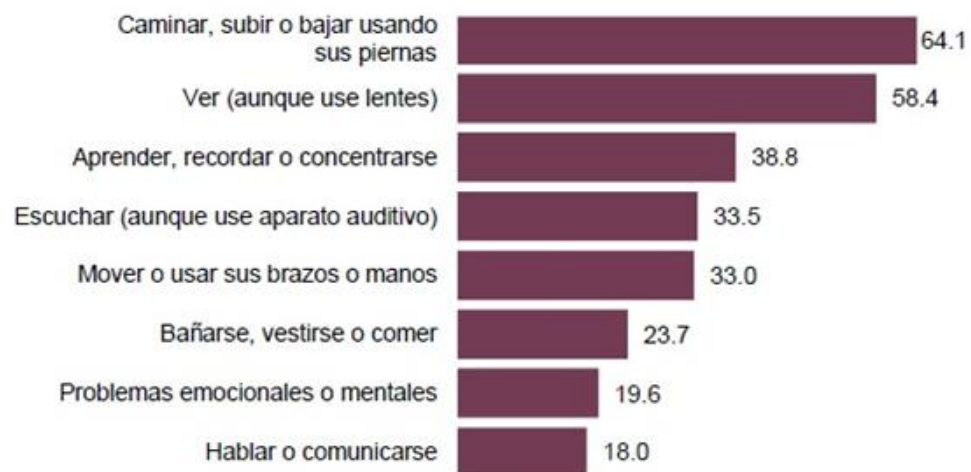


Figura 1: Porcentaje de población con discapacidad, por tipo 2014

Nota: El total es mayor a 100 ya que una persona puede tener más de un tipo de discapacidad

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2016). La discapacidad en México datos al 2014. Recuperado de:

http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf

Las personas que presentan una problemática que se buscaba resolver mediante la intervención de un programa público es llamada población potencial, la población potencial de personas con discapacidad, se conforma de 7.7 millones de personas, de las cuales presentan algún tipo de discapacidad, las tres principales discapacidades son: Motriz (56.1%) que equivale a 2.6 millones de personas en México, visual (32.7%) y auditiva (18.3%), reportado del MCS-ENIGH 2014. (SEDESOL, 2016).

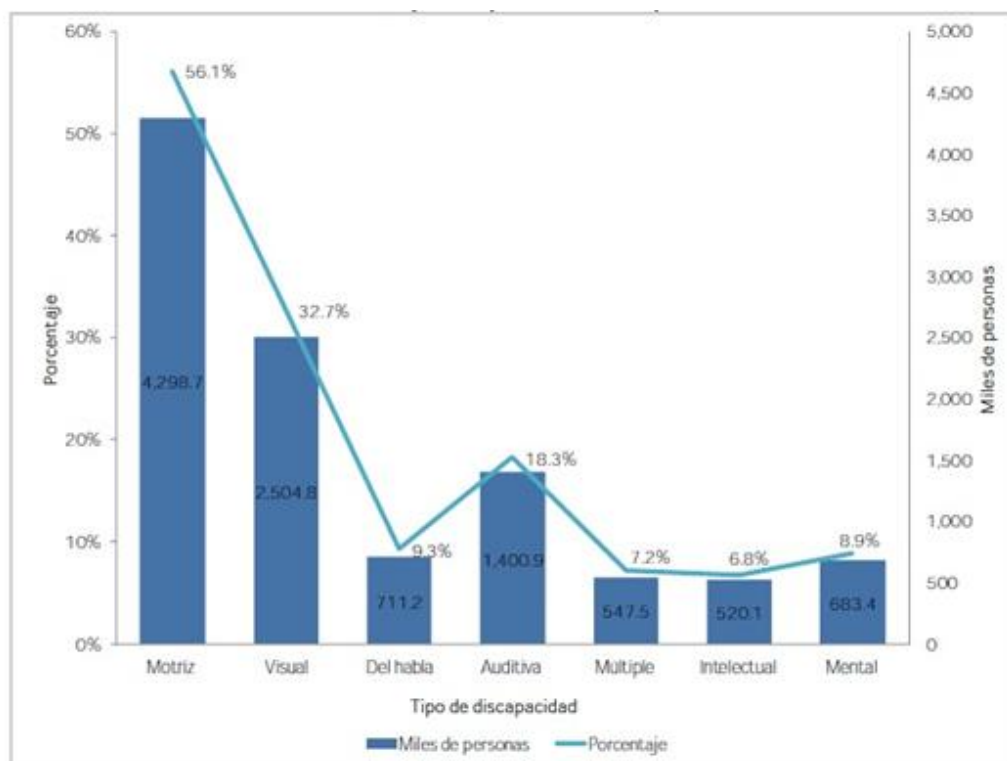


Figura 2: Porcentaje de población que tiene discapacidad por tipo, 2014

Nota: El total puede ser mayor a 100% debido a que algunas personas pueden presentar más de una discapacidad

Fuente: DGAP con datos del MCS-ENIGH 2014 citado en SEDESOL (2016). Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad_Mayo_2016.pdf

Las discapacidades se pueden clasificar en tres grupos que se diferencian entre sí, el primero de estos es el denominado discapacidades físicas, el cual está relacionado con el cuerpo, miembros y órganos en general, el daño está originado en el sistema musculoesquelético, nervioso, aparato respiratorio, sistema cardiovascular, sistema hematopoyético, piel y neoplasias, el segundo grupo son las discapacidades sensoriales, esta son las que están originadas en el aparato visual, oído, garganta y estructuras relacionadas con el lenguaje, el tercer y último grupo son las discapacidades psíquicas, es decir las originadas por retraso o enfermedad mental (Comunidad de Madrid, s.f).

2.1 Discapacidad motriz

De acuerdo con la división de rehabilitación pediátrica del instituto nacional, se menciona que la discapacidad motriz se presenta con mayor frecuencia en poblaciones productivas y económicamente activa (Secretaria de Salud, 2009).

Para entender el tema de la discapacidad motriz es importante el conocer la función del sistema nervioso, ya que es el encargado de enviar información al cuerpo a través de los nervios sobre cómo moverse, además de que es necesaria la interpretación adecuada de las sensaciones que llegan a él, por lo tanto, cabe destacar que el cerebro cumple con tres funciones principales:

- Función sensitiva: aquí el cerebro es capaz de sentir determinados cambios del interior del organismo o del exterior.
- Función integradora: una vez que se recibe la información sensitiva, se analiza y se almacenan algunos aspectos a partir de estos se toman las decisiones y conducta a seguir.

- Función motora: esta es la respuesta que el cerebro organiza a partir de los estímulos.

La piel y las articulaciones funcionan como receptores de los sentidos que se envían a través de los nervios, así la información de las sensaciones pueden llegar al cerebro, generando posturas, movimientos, emociones, pensamientos y aprendizaje, por ende, a través de las sensaciones y los impulsos motores se mantiene la postura, el balance y el movimiento (Conafe, 2010).

De acuerdo con Cantón (2014) la discapacidad motriz se presenta de manera transitoria o de forma permanente, provocando una alteración en el aparato locomotor, consecuencia de un trastorno del funcionamiento del sistema osteoarticular, muscular o nervioso, que limita algunas de las actividades que puede realizar el resto de las personas, dicha disfunción puede ser parcial o completa, transitoria o permanente, así como de las estructuras y del funcionamiento de los componentes neuromuscular y motor del organismo.

La disfunción afecta la cantidad y calidad del movimiento de uno o varios segmentos corporales, determinando una limitación física de gravedad variable, por lo tanto, se dice que una persona con discapacidad motriz es la que presenta problemas en la producción, regulación y ejecución de movimientos.

Esta discapacidad se compone de una alteración de la capacidad del movimiento, la cual va afectar las funciones de desplazamiento, manipulación o respiración, limitando el desarrollo social y personal.

La discapacidad motriz ocurre cuando los músculos, articulaciones o huesos sufren alguna alteración, también puede darse por algún daño en el cerebro el cual va a traer

repercusiones en el área motriz, y esto impide a la persona moverse de una forma óptima (Lujambio, 2010).

Así mismo Olivas (2014) define a la discapacidad física como una deficiencia motórica presente en el ser humano, limitando o impidiendo su desarrollo normal, su origen se encuentra en la pérdida o irregularidad de la estructura anatómica conformada por los huesos y las articulaciones, sistema muscular y sistema nervioso. Así mismo menciona que la discapacidad motriz se puede dividir en tres grupos:

1. **Discapacidades físicas motrices:** Estas a su vez se dividen en dos, los que tienen daño cerebral y los que no tienen daño cerebral, los primeros son los que presentan ciertas restricciones en sus movimientos además de limitaciones en los procesos comunicativos, dificultades en la lectoescritura, y tareas de cuidado personal, dentro de estas se encuentran las parálisis y el accidente cerebro vascular, los segundos son los que se caracterizan por alteraciones en la estructura corporal de la persona, limitando el desarrollo motor en tareas de la vida cotidiana, tales como moverse, desplazarse, levantarse, etc., dentro de esta categoría se encuentran los causados por poliomielitis, lesión medular, espina bífida, miopatías, escoliosis y malformaciones congénitas.
2. **Discapacidades motrices por enfermedad:** Estas pueden aparecer desde el nacimiento o por el desarrollo de ciertas problemáticas a lo largo de su desarrollo provocando afecciones en su estado motórico, ya sea por problemas medioambientales o de origen hereditario, dentro de esta categoría se encuentra el asma infantil, epilepsia, dolor crónico, enfermedades renales y discapacidad por enfermedad crónica.

3. **Discapacidades motrices mixtas:** Se caracterizan por una múltiple limitación en diversas áreas del desarrollo humano y por lesiones o síntomas después de haber estado durante un periodo largo en el hospital, entre estos casos se encuentran las plurideficiencias y las secuelas de hospitalización.

De igual manera la SEP (2012), hace la clasificación de la discapacidad motriz de la siguiente forma:

- Trastornos motores
- Trastornos neuromotores

Los trastornos motores son las alteraciones que provoca en el individuo problemas para realizar, ya sea total o parcialmente, movimientos tales como: Caminar, correr, jugar o escribir, pueden tener un mal funcionamiento en el sistema óseo, articular o muscular.

Mientras que los trastornos neuromotores son alteraciones causadas por daño en el sistema nervioso central, se caracteriza por no tener control completo de las funciones del sistema motor. Además de que puede haber alteraciones como deformidad física, retraso motor, problemas de tipo perceptual, auditivos, así como en el desarrollo social y emocional.

Estos trastornos pueden ser causados por diversos factores, tales como, alteración durante la gestación, factores hereditarios o factores adquiridos en la etapa post-natal (SEP, 2012).

La Cruz roja española (S.F.) menciona que se puede dividir la discapacidad motriz dependiendo de la zona afectada esta puede ser de las extremidades inferiores o las superiores que engloban cara, cuello y tronco. Siguiendo esta línea se puede encontrar que existen seis categorías dependiendo de la parte física que se encuentre afectada, dichas categorías se explican a continuación:

- Hemiplejia o Hemiparesia: esta hace referencia a la afectación de alguno de los dos lados del cuerpo.
- Diplejía o diparesia: en este caso la parte inferior del cuerpo está más afectada que la parte superior.
- Cuadriplejía o Cuadriparesia: en este caso los cuatro miembros del cuerpo están paralizados.
- Paraplejia o Paraparesia: se refiere a la afectación de los miembros inferiores.
- Monoplejia o Monoparesia: solo hay afección en un solo miembro.
- Triplejia o Triparesia: se encuentran afectados tres miembros.

A partir de esta clasificación se puede determinar el nivel de discapacidad dependiendo del grado de afectación, siguiendo esto, existen tres niveles: grave, moderado y leve, el primero hace referencia a que no hay autonomía, en el segundo la persona tiene autonomía o necesita ayuda asistente y en el tercero la persona tiene total autonomía.

Como se mostró en la figura 2, la discapacidad motriz ocupaba en el año 2014 la principal causa de discapacidad de México con 2.6 millones de personas (SEDESOL, 2016).

Henao y Pérez (2010) mencionan que los tipos de discapacidad física que se consideran dentro de una discapacidad motriz y que se presentan con mayor frecuencia son los siguientes:

➤ **Lesión Medular**

Se puede definir como todo aquel proceso patológico, como son: la conmoción, la contusión, la laceración, la compresión o la sección, de cualquier etiología, ya sea traumática o no traumática, el cual va a dañar la medula espinal, la cual logra producir alteraciones de la función neurológica, por debajo de la lesión (motora, sensitiva y

autonómica). La complejidad que tiene el déficit neurológico y del cuadro clínico resultante, es el nivel, la extensión del tejido lesionado, la completitud de la lesión y que tanto afecte la materia gris o blanca (Henao y Pérez, 2010).

Las causas de la lesión medular pueden ser congénita o adquirida, los casos de lesión medular congénita, son conocidos como disrafismos espinales, esto a pesar de que la alteración funcional varía según su grado de malformación y la clínica puede ser equivalente, a la lesión medular adquirida (ASPAYM-Madrid, 2004).

El grado en que afecta la lesión medular es la siguiente:

Grado de Afectación de la LM Según la Escala de ASIA

| | |
|----------|--|
| A | Completa: no hay preservación de la función sensitiva o motora en los segmentos sacros S4-S5. |
| B | Incompleta: preservación de la función sensitiva por debajo del nivel neurológico que se extiende hasta los segmentos sacros S4-S5 con ausencia de función motora. |
| C | Incompleta: preservación de la función motora por debajo del nivel neurológico y más de la mitad de los músculos clave por debajo del nivel neurológico tienen un grado menor a 3 (grado 0-2). |
| D | Incompleta: preservación de la función motora por debajo del nivel neurológico y al menos la mitad de los músculos clave por debajo del nivel neurológico tienen un grado igual o mayor a 3. |
| E | Normal: función sensitiva y motora normal. |

Figura 3: Grado en que afecta la lesión medular a partir de la escala ASIA.

Fuente: Asociación de Paraplégicos y Personas con Gran Discapacidad Física de la Comunidad de Madrid [ASPAYM-Madrid]. (2004). Lesión Medular: Guía para el manejo integral del paciente con LM crónica. Recuperado de: http://www.isfie.org/documentos/guia_practica_lm.pdf

➤ **Espina Bífida**

En latín la expresión “espina bífida”, se refiere a un defecto de nacimiento el cual afecta el sistema nervioso, este ocurre en el transcurso del primer mes de embarazo, ya que el sistema nervioso central y la espina dorsal se encuentran en su transcurso de formación, y este es el causante de discapacidad severa, se conocen muy poco sus causas, aparentemente

es el resultado de una combinación de factores genéticos y de los factores ambientales los que crean esta discapacidad (Delgado, s/f).

Verdugo y Schalock (2013) consideraron la espina bífida como una mal formación congénita del tubo neuronal, que se caracteriza por un trastorno del desarrollo de la columna, la mal formación da pie a que no cierre completamente el canal de la vértebra ya que uno o algunos arcos posteriores no logran enlazarse de manera adecuada durante la gestación, quedando la medula sin protección ósea. Estos mismos autores mencionaron que la clasificación más común de la discapacidad bífida es la siguiente:

➤ **Espina bífida oculta.**

En este caso la espina bífida no es visible externamente, ya que está recubierta de piel sana, sin que haya una deformación profunda, (no hay daño en la medula espinal, por lo cual no es considerada patológica). Se trata de una forma muy frecuente (alrededor de 10 y 20% de la población podría padecerla sin saberlo) no tiene consecuencias.

➤ **Espina bífida meningocele**

Condición muy severa de la espina bífida donde las meninges las cuales están llenas de líquido cefalorraquídeo, forman una hernia a partir de la abertura ósea, van a escapar al exterior por una apertura en la columna, la bolsa de piel la cual contendrá la parte expuesta hacia el exterior, es denominada meningocele y puede variar en tamaño. Puede ser operado sin dañar significativamente los nervios del cordón espinal

➤ **Espina bífida mielomeningocele**

Es la más severa, Es una protuberancia de los nervios internos del cordón espinal por el que puede fluir el líquido cefalorraquídeo, puede tener riesgo de infectarse, La lesión en la espina llega afectar el tejido nervioso, a las meninges y al hueso. El saco meníngeo contiene medula espinal malformada (Verdugo & Schalock, 2013).

- **Parálisis Cerebral**

Malagón (2007) considera la Parálisis Cerebral (PC) como un grupo de síndromes y no una enfermedad como tal, se manifiestan como problemas motores no evolutivos, aunque frecuentemente cambiantes. Son secundarios a lesiones o malformaciones cerebrales originados en las primeras etapas del desarrollo que incluye los 3 a 5 primeros años de la vida, cuando el cerebro está inmaduro. Se define como un trastorno aberrante en el control del movimiento y la postura, aparece tempranamente en la vida debido a una lesión, disfunción o malformación del Sistema Nervioso Central (SNC) y no es resultado de una enfermedad progresiva o degenerativa. Esta anomalía puede ocurrir en etapas pre, peri o postnatales.

El diagnóstico siempre involucra un déficit motor y usualmente el paciente se presenta al médico por retraso en el desarrollo psicomotor, o presentar otros síntomas de disfunción cerebral como retardo mental, retardo en el lenguaje, epilepsia y trastornos sensoriales. En una gran mayoría de los casos una historia clínica y un examen neurológico adecuados, nos permiten detectar que no es una enfermedad evolutiva y que no hay una pérdida de la función, sino que aún no se adquiere y que posiblemente la causa sea una lesión cerebral que nos lleve al diagnóstico de PC (Malagón, 2007).

- **Esclerosis Múltiple**

Domínguez, Morales, Rossiere, Olan y Gutiérrez (2012) definieron la esclerosis Múltiple como aquella enfermedad desmielinizante, crónica, autoinmune e inflamatoria, la cual afecta en su totalidad al sistema nervioso central, esta enfermedad se establece como la principal causa de discapacidad neurológica no traumática en adultos jóvenes. Se clasifica en diversos subtipos, la EM se clasifica en varios subtipos apoyándose en el curso clínico:

- **Remitente-recurrente:** alrededor del 85% de pacientes comienza con esta forma, es caracterizada por los cuadros agudos de síntomas neurológicos con recuperaciones.
- **Secundariamente progresiva:** surge entre los 10 y los 20 años, posterior al subtipo remitente-recurrente, las remisiones son infrecuentes, por lo general se remplazan por un empeoramiento progresivo de los síntomas neurológicos entre los siguientes meses o años, regularmente quedan secuelas neurológicas y es considerada una progresión de las lesiones tempranas.
- **Primariamente progresiva:** El 15% de personas tienen síntomas neurológicos progresivos y sucesivos sin remisiones en el inicio, los síntomas son mielopáticos.
- **Progresiva-recurrente:** Subtipo de forma primaria progresiva, puede tener recaídas anormales sobreimpuestas a una cantidad lenta. No hay lesiones cerebrales o espinales en la resonancia magnética (Domínguez, Morales, Rossiere, Olan & Gutiérrez, 2012).

La esclerosis Múltiple es una enfermedad crónica y no se cura, los pacientes tienden a tener brotes o recaídas de episodios donde tienden a progresar en horas o días. En etapas tempranas de esta enfermedad, ocurre una recuperación casi o completa de los brotes también llamado remisión. La forma brote-remisión o remitente recurrente, al inicio de la enfermedad se presenta en un 85% de pacientes, la segunda fase, después de 10 años o más se da con menor normalidad, pero progresivamente se puede desarrollar la discapacidad o ausencia de funciones neurológicas, a causa de procesos neurodegenerativos. En la fase secundaria progresiva, el síntoma más importante es el problema que tienden las personas con esta enfermedad para poder caminar, por lo que utiliza ayuda técnica (bastón, muletas, andadera, silla de ruedas, etc.). También existe

otra forma llamada primaria progresiva, en esta forma no hay brotes, la discapacidad se presenta desde un principio (García & Dávila, 2016).

- **Poliomielitis o parálisis infantil**

Es un virus RNA esférico y no encapsulado forma parte de la familia de los enterovirus, existen 3 cepas importantes de poliovirus, las cuales se representan en la vacuna Salk (virus inactivo mediante fijación de formol), que es por vía oral, en el 1% de personas con esta enfermedad, este virus invade el sistema nervioso central y se replican en las neuronas motoras de la medula espinal, o del tronco del encéfalo.

El virus va afectar a las motoneuronas inferiores, puede causar parálisis flácida con atrofia muscular, Se puede producir muerte por la parálisis en los músculos respiratorios y miocarditis. La reacción inflamatoria suele limitarse a la asta anterior, pero se puede extender a la asta posterior (Stanley, Cotran, Kumar & Collins, 2002).

- **Síndrome post – poliomielitis**

Trastorno neurológico el cual aparece años después de la enfermedad aguda de la polio (de 15 años en adelante), sus características son: debilidad muscular, fatiga, dolor muscular y articular. También hay síntomas, tales como, dificultad respiratoria y de la deglución, atrofia muscular, intolerancia al frío, estos se dan en menor frecuencia y no es común que ponga en riesgo a las personas (Verdugo y Schalock, 2013).

- **Amputación**

Farro, Tapia, Bautista, Montalvo y Iriarte, (2012) definen la amputación como la ausencia de una parte o toda la extremidad, ya sea de causa traumática o no, esta deficiencia es acompañada de la baja capacidad funcional de la persona, la cual altera su papel en la sociedad, y tiene un fuerte impacto psicológico, personal y familiar. Se tiene que abordar el

problema por un equipo multidisciplinario de rehabilitación, que tiene por objetivo lograr que la persona tenga una funcionabilidad global inmensa, el poder utilizar una prótesis o ayuda técnica de manera adecuada para que el individuo pueda ser independiente en sus actividades día a día, así como su reintegración en la sociedad, en la familia y en el ámbito laboral.

La cirugía de la amputación se debe considerar como una fase del tratamiento siendo apenas la mutilación del miembro y no del alma. Las amputaciones de los miembros superiores e inferiores se pueden realizar en diferentes niveles, por causa de: Enfermedades vasculares periféricas, deformidades congénitas, tumores, traumatismo e infecciones (Oliveira & Roseira, 2007).

2.2 Discapacidad auditiva.

La deficiencia o defecto auditivo es utilizado para poder designar el cambio o la desviación del rango de normalidad que se pueden presentar en la estructura o en la función auditiva. Esta discapacidad se relaciona con restricciones que esta deficiencia aplica a la capacidad para realizar alguna actividad dentro de los estándares “normales”. El impedimento o minusvalía se va a referir aquella desventaja que está dada por ese cambio auditivo y esta afecta las habilidades de comunicación en la vida diaria (Santos, Zenker y Fernández, 2006).

Las causas de pérdida, deficiencia o defecto de audición, y de la sordera pueden ser congénitas o adquiridas:

- **Causas congénitas:** Logran determinar la pérdida de escuchar en el nacimiento o poco después, también puede determinarse por factores hereditarios y no hereditarios, a complicaciones de embarazo y el parto.
- **Adquiridas:** Pueden provocar la pérdida de audición en cualquier etapa de la vida (OMS, 15 de marzo de 2018).

Lujambro (2010) menciona que además de que algunas de estas deficiencias o defectos se dan a partir del lugar que se tenga la lesión en el oído, la pérdida auditiva se clasifica de esta forma:

- **Conductiva.** Se caracteriza por un problema en la oreja, en el conducto auditivo o en el oído medio (martillo, yunque, estribo y membrana timpánica), esto ocasiona que no sea posible escuchar sonidos de baja intensidad. Puede derivar de infecciones frecuentes del oído que no se atienden correctamente.
- **Neurosensorial.** Sucede cuando en el oído interno (sensorial) o en el nervio auditivo hay una lesión que va del oído hacia el cerebro (neural), va a impedir el realizar su función adecuadamente, tales como, traducir la información mecánica en información eléctrica. No va a poder discriminar diferentes frecuencias, de modo que no se puede diferenciar un sonido de otro y es posible confundir palabras como sopa-copa o no escuchar sonidos como una conversación suave o el canto de los pájaros. Algunos niños nacen con este tipo de pérdida y otros la adquieren por la exposición continua a ruidos fuertes o bien a un sonido muy fuerte.
- **Mixta.** Se presenta cuando están afectadas la parte conductiva y la neurosensorial; o bien, según otra clasificación, si se presenta antes o después de la adquisición del lenguaje.

- ***Prelingüística.*** Es la que sobreviene desde el nacimiento o antes de que el niño desarrolle la comunicación oral o el lenguaje, por lo regular antes de los dos años. En este caso, al niño se le dificulta mucho desarrollar el lenguaje oral, dado que no escucha las palabras y no sabe cómo articularlas, por lo que requerirá servicios especiales.
- ***Poslingüística.*** Se presenta después de que el niño o adulto ha desarrollado la comunicación oral o el lenguaje.

Se estima que en el mundo más del 5% de la población (466 millones de personas) tiene pérdida de audición discapacitante, que se refiere a la pérdida de audición superior a 40 Decibeles en adultos y superior a 30 decibeles en niños, (432 millones de adultos y 34 millones de niños). Se prevé que en el año 2050 más de 900 millones de personas (una de cada diez personas) sufrirá pérdida de audición. Una gran cantidad de las personas que tienen pérdida de audición discapacitante son las que viven en países de medianos y bajos ingresos. Alrededor de una tercera parte de las personas que son mayores a los 65 años padece pérdida de audición discapacitante (OMS, 15 de marzo de 2018).

2.3 Discapacidad Visual.

Desde el nacimiento, la vista es un canal sensorial de suma importancia en la vida del ser humano, ya que a través de este la mayoría de nociones y estímulos son captados a través de las vías visuales, mucho más que en los demás sentidos como el oído, olfato o tacto (Arias, 2010).

Las personas tienen la necesidad de contar con órganos visuales maduros y en buen funcionamiento, (ojo, nervios y músculos), para tener una visión buena y por ende recibir

de forma adecuada las imágenes. De igual manera requieren experiencias visuales y una buena concentración y atención para interpretar lo que están viendo.

Retomando lo que se mencionó anteriormente cabe destacar que el desarrollo de la percepción no se realiza de forma natural en una persona que tiene trastornos visuales o con una visión limitada, es decir la persona que tenga algún problema con su visión realizara los mismos pasos que una persona con visión normal, pero la percepción visual se detendrá a no ser que reciba algún apoyo o estimulación visual que ayude a la persona con el fin de que está aprender a ver.

La discapacidad visual se define con base en la agudeza visual y el campo visual, se habla de discapacidad visual cuando existe una disminución significativa de la agudeza visual aún con el uso de lentes, o bien una disminución significativa del campo visual, así la agudeza visual hace referencia a la capacidad que tiene un individuo para percibir con claridad y nitidez la forma y la figura de objetos que se encuentran a cierta distancia y el campo visual por lo tanto se refiere a la porción del espacio que un individuo puede ver sin necesidad de mover cabeza y ojos (Consejo Nacional de Fomento Educativo, 2010).

La discapacidad visual moderada y la grave se reagrupan bajo el término baja visión. Cuando se hace una evaluación de discapacidad visual, existen diversos factores que se deben tomar en cuenta, tales como la movilidad ocular, la visión cromática, sensibilidad al contraste, visión nocturna, por mencionar algunos, sin embargo, los que toman mayor importancia a realizar la evaluación son la agudeza y el campo visual. Las personas que sufren discapacidad visual tienen afectado el campo o la agudeza visual por lo tanto les es imposible tener una percepción de su mundo y por ende se dice que sufre de ceguera o baja visión (Arias, 2010).

La discapacidad puede ser originada por un desarrollo inadecuado en los órganos visuales o por padecimientos o accidentes que afecten los ojos, las vías visuales o el cerebro (Consejo Nacional de Fomento Educativo, 2010).

Suárez, (2011) menciona que las primeras cinco causas que provocan ceguera se encuentran las cataratas, las ametropías, la degeneración macular y las opacidades corneales, siendo las cataratas la principal causa de discapacidad visual, esta es una opacidad del ojo que se encuentra detrás del iris y la pupila, existen diversos tipos, entre estos se encuentran la catarata subcapsular, nuclear y cortical, las principales causas de aparición de cataratas es el envejecimiento, traumas físicos, quemaduras eléctricas, galactosemia, rubéola congénita, errores innatos del metabolismo entre otros.

Así mismo Arias (2010) menciona que las cataratas son la opacidad del cristalino, ya sea de manera total o parcial, ella divide las cataratas en dos tipos, el primero de estos es la catarata congénita, la cual es causada por una lesión hereditaria o en la etapa prenatal por enfermedades como la rubéola y el segundo tipo es la catarata adquirida, esta es el tipo más común y es causada por la acumulación de células muertas en el cristalino en la edad adulta.

Siguiendo las principales causas que provocan discapacidad visual de acuerdo con Suárez (2011), se encuentran las ametropías, son un defecto que propicia un mal enfoque en la imagen en la retina provocando una agudeza visual, esta es caracterizada por el tipo de miopía simple, miopía nocturna, pseudomiopía, degenerativa o inducida y secundaria. En cuanto a la degeneración macular menciona que se da con mayor frecuencia en países desarrollados, está caracterizada por ser un daño a la mácula, tejido sensible a la luz que se encuentra en el centro de la retina, provoca la destrucción lenta de la visión central y aguda, este trastorno ocular se da mayormente en los adultos.

Finalmente, las opacidades corneales son cicatrices que se forman en la córnea después de algunas inflamaciones, infecciones o traumatismos, como se sabe la córnea en una situación normal se encuentra transparente, las cicatrices que se le llegan a hacer después de lo antes mencionado provoca la opacidad de dicha parte del ojo y por lo tanto la visión se dificulta.

En cuanto a la clasificación de la discapacidad visual Arias (2010), menciona que existen tres clases de esta, la primera es la baja visión leve, caracterizada por la capacidad de percibir objetos pequeños con detalles y color correcto, esto a través de ayudas ópticas, el segundo es la baja visión dividida en moderada y severa, la primera se caracteriza por la capacidad de distinguir objetos a distancias cortas siempre y cuando estos sean grandes y la luz les favorezca y en la baja visión severa las personas pueden percibir la luz y sombras pero ya no perciben la figura y los detalles como tal y el último tipo es la ceguera total, en esta no se perciben figuras, ni sombras ni luz.

La discapacidad visual y la ceguera, hasta el año 2010 se tiene registro de que existían aproximadamente 314 millones de personas, esto equivale a un 48% global de la discapacidad, por lo tanto, el 4% de la población mundial tiene discapacidad visual o ceguera, representando un 85% de los casos la discapacidad visual, de igual manera la Organización Panamericana de la Salud (OPS), hace mención que en América Latina y el Caribe por cada millón de habitantes hay 5 mil personas invidentes y 20 mil con discapacidad visual (Suárez, 2010).

Aproximadamente un 90% de la carga mundial de personas con discapacidad visual se encuentra inmersa en los países de ingresos bajos, un 65% de las personas con dicha discapacidad son mayores de cincuenta años.

En 2013 la asamblea mundial de la salud aprobó el plan de acción para la prevención de la ceguera y la discapacidad visual, 2014 – 2019, con el objetivo de lograr una reducción significativa de la discapacidad visual evitable en un 25% para el año 2019 (Ceguera y discapacidad, 2019).

2.4 Discapacidad intelectual.

La discapacidad intelectual se encuentra dentro de las discapacidades psíquicas, originadas por retraso o enfermedad mental, al igual que las diferentes discapacidades que se han abordado, está igual a sufrido cambios en cuanto a las características que determina el que una persona tenga una discapacidad intelectual y su grado de padecimiento.

La organización Mundial de la Salud (OMS), define a la deficiencia mental como:

Un trastorno definido por la presencia de desarrollo mental incompleto o detenido, caracterizado principalmente por deterioro de las funciones concretas de cada época del desarrollo y que contribuyen al nivel global de inteligencia, como las funciones cognitivas, del lenguaje, motrices y de socialización en donde la adaptación al ambiente siempre está afectada (Allen, 2009, p.17).

Como se había mencionado anteriormente para determinar la discapacidad intelectual se debe tomar en cuenta el grado de desarrollo de nivel intelectual tomando en cuenta las manifestaciones clínicas, el comportamiento adaptativo que tiene el individuo a su medio cultural y los hallazgos psicométricos.

Este tipo de discapacidad se puede presentar antes del nacimiento, durante el parto o en el transcurso de los primeros cinco años de vida, puede ser causado por las altas temperaturas que pueden producir meningitis y convulsiones, en otras palabras, contracciones fuertes y que no son voluntarias y por ende afectan el funcionamiento del

cerebro. De igual manera se puede derivar de algún traumatismo procedente de un golpe en la cabeza (Lujambro, 2010).

Así mismo Allen (2009) menciona que los factores que causan dicha discapacidad pueden clasificarse en genéticos, adquiridos, ambientales y socioculturales. Los adquiridos se dividen en congénitos o de desarrollo y así los congénitos también se dividen en tres grupos, metabólicos, tóxicos y síndrome alcohólico fetal, los que se relacionan con el desarrollo tienen lugar en el periodo prenatal o en el periodo perinatal causado por infecciones.

Este mismo autor hace mención de cuatro niveles de gravedad dentro de dicha discapacidad, siendo leve, moderado, intenso y profundo, en el primero la persona es capaz de desarrollar destrezas de comunicación y habilidades sociales, en el grado moderado puede hablar o aprender a comunicarse sin embargo tendrá dificultades en el desarrollo motor, cuando se habla de un nivel intenso las limitaciones motora ya son muy marcadas y su capacidad de lenguaje es mínima, finalmente en el grado profundo el individuo ya necesita atención básica.

En cuanto a la discapacidad mental, el INEGI (2013) hace referencia a una división de tres subgrupos, los cuales están comprendidos por discapacidades intelectuales este grupo está comprendido por el retraso mental, el segundo subgrupo son los conductuales, este incluye problemas conductuales o de comportamiento y otros problemas de salud mental y el ultimo subgrupo es el mental que hace énfasis en la perturbación mental o problemas mentales. Dentro de las discapacidades intelectuales más comunes se encuentran:

- **Síndrome de Down:** Es la alteración cromosómica más recuente, así como la principal discapacidad intelectual en todo el mundo. La mayor causa de esta discapacidad es una copia extra del cromosoma 21, involucra todos los órganos, así

como los sistemas. Las alteraciones que son más propias y prevalentes son: Dificultad para el aprendizaje, dismorfias craneofaciales, hiporoidismo, cardiopatías congénitas, alteraciones gastrointestinales y leucemias (Díaz, Yokoyama, & Del Castillo, 2016).

- **Hidrocefalia:** Es aquella enfermedad caracterizada por el incremento en el contenido de líquido cefalorraquídeo cefálico, el cual es causado por la dificultad para la circulación, incremento de la producción y absorción (IMSS, 2011).

Algunos de los deterioros que pueden presentarse son: Afectación en la memoria, dificultad para recordar hechos recientes, cambio en la concentración o atención. Conforme avanza, hay empeoramiento en la memoria, enlentecimiento de la velocidad de proceso de la información, alteración en funciones ejecutivas, incapacidad de manejar los conocimientos que tenía la persona, desorientación temporal-espacial (Benejam, Poca, Junqué, Solana, & Sahuquillo, 2008).

Cabe mencionar que las personas que tienen algún tipo de discapacidad intelectual si reciben un entrenamiento adecuado desde la infancia pueden lograr ser independientes, así mismo es importante hacer un diagnóstico completo que especifique el grado de discapacidad para que la intervención sea adecuada con el objetivo de lograr un desarrollo lo más normal para la persona que cuente con algún tipo de esta.

2.5 Ayuda técnica.

La ayuda técnica puede ser definida como aquellos instrumentos, dispositivos o herramientas los cuales van a permitir a las personas con alguna discapacidad a poder realizar alguna actividad, la cual no podría realizar o tendrían que hacer un esfuerzo mayor

sin la ayuda técnica, esta ayuda debe permitir salvar o aminorar la deficiencia que presenta una persona o la discapacidad generada por esta, de forma que pueda contribuir a disminuir su ventaja en la sociedad. Para que este objetivo pueda cumplirse se necesita que las ayudas técnicas sean sencillas tanto su idea como su utilidad, que sea eficaz en su meta para las que fueron diseñadas (Cayo, 2005).

La Jefatura de la Ciudad de México (2016) señala algunos tipos de ayuda técnica en la discapacidad motriz (neuromotora) los cuales son los siguientes:

- Andadera: Facilita la ambulación en personas con movilidad reducida
- Bastón trípode y cuádruple: Esta ayuda técnica tiene tres y cuatro apoyos, aumenta la estabilidad de la persona, aunque es más pesado que un bastón de mano
- Bastón de mano: Permite descargar el peso al apoyar la mano sobre el mango del bastón, ayuda para poder caminar.
- Bastón canadiense o inglés: Permite la descarga parcial del peso al apoyar el antebrazo y la mano sobre este mismo.
- Muletas: Ayuda a la marcha, descarga el peso en axilas y manos
- Silla de ruedas: Facilita la movilidad sobre ruedas y soporte del cuerpo a personas que tienen limitada la capacidad para caminar y los cuales van a depender de un acompañante para proporcionar energía para que funcione
- Silla de ruedas activa o de propulsión manual: Las ruedas posteriores son grandes, cuenta con dos aros adosados en cada rueda que van a servir para impulsar el movimiento de la silla.
- Silla de ruedas eléctrica: Esta silla tiene mando guía, motor eléctrico y cuenta con una batería.

Para discapacidad visual:

- Bastón blanco: Vara alargada y plegable, ayuda a la movilidad
- Perro guía o animal de servicio: Aquellos perros certificados para acompañar, para conducción y auxilio de las personas con discapacidad.
- Auditiva audífonos: Ayuda a percibir los sonidos amplificados selectivamente cada una de las frecuencias.

A partir de la información de ENPDis del 2010, las ayudas técnicas a las que recurrieron con mayor frecuencia las personas con discapacidad motriz en México fueron: Batón (27.1%), silla de ruedas (18%), andadera (10.8%) y muletas (6.5%), 37% de las personas con esta discapacidad no recurrieron a ninguna ayuda técnica para mejorar su desempeño, ver figura 4.

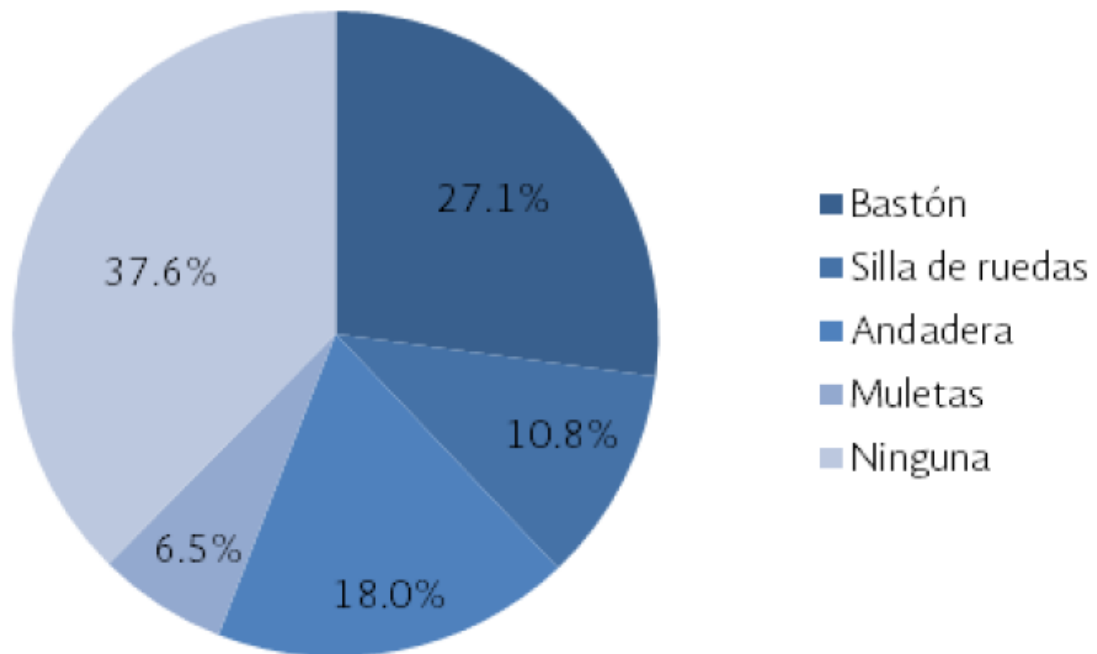


Figura 4: Uso de ayuda técnica en México.

Fuente: Secretaria de Desarrollo Social [SEDESOL]. (2016). Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México. Recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad_Mayo_2016.pdf

Las ayudas técnicas también son las prótesis que ayudan a incrementar el desempeño de las personas con discapacidad, en México las prótesis más utilizadas son: Prótesis de pie, pierna o rodilla (18%) prótesis de cadera (12%), de mano, dedos o brazos (4%), ocular (1%), otro tipo (3%). Los equipos de prótesis más usados son el bastón (9%), aparatos de audición (9%), aparatos ortopédicos (7%) y otros tipos (8%), ver figura 5 (SEDESOL 2016).

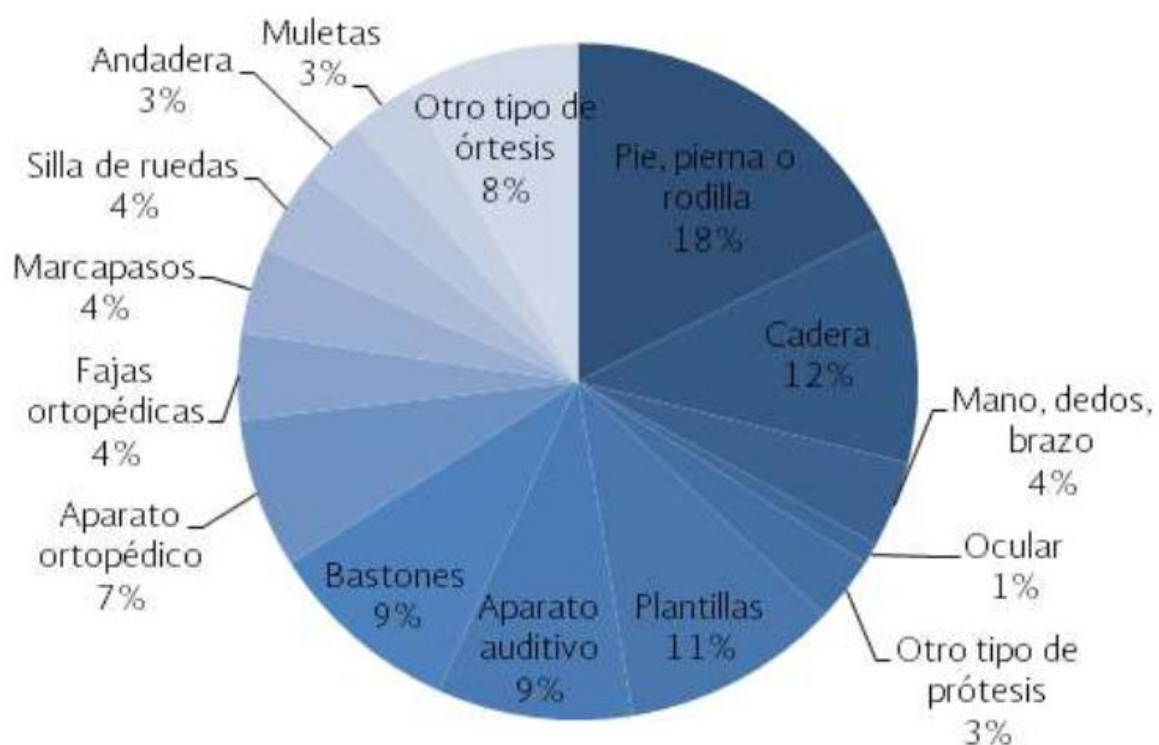


Figura 5: Uso de prótesis y ortesis en México.

Nota:

Fuente: Secretaria de Desarrollo Social [SEDESOL]. (2016). Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México. Recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad_Mayo_2016.pdf

El acceso a las ayudas técnicas en ocasiones es limitado, debido a diferentes variables que afectan la adquisición de estas mismas, las principales variables que afectan son:

- Etapa de la vida en la que se genera la deficiencia que la discapacidad causa.

- Situación social y entorno familiar que tiene la persona afectada en el momento de producirse la discapacidad.

Etapa de la vida: Personas que tienen discapacidad, pueden presentarla en el nacimiento, en este caso existirá mayor conocimiento y sabrá cómo utilizar las ayudas técnicas, o de una forma sobrevenida. Aunque también se limitara el acceso a sistemas de financiación de la ayuda técnica, a diferencia de los casos donde existan pólizas de seguro que cubra estos costos para descendientes posteriores, el tener una discapacidad surgida tiene un mayor costo psicológico para las personas, aumenta la posibilidad de que pueda tener la cobertura con financiación del seguro privado.

Situación social: La actitud y forma en que debe afrontar el hecho del surgimiento de su discapacidad, es el mecanismo principal para poder obtener la equiparación social de las personas con discapacidad. En las ayudas técnicas la situación social es de suma importancia a la hora de fijar el acceso a estas debido a:

Economía, posibilidad económica, culturales, nivel de cultura y grado de formación (Cayo, 2005).

Existen diversos tipos de discapacidad y subtipos de estas mismas, las cuales tienen diferentes necesidades dependiendo del tipo de discapacidad que presentan, con ello se busca que la persona pueda ser independiente sin embargo un problema que se ha generado a nivel mundial es la discriminación que existe hacia ellos y que se ha convertido en uno de los más importantes y que se busca erradicar.

CAPITULO III

Discriminación

El objetivo de este capítulo es presentar como la discriminación ha frenado el desarrollo a nivel social de las personas con discapacidad en cuanto a la restricción de ciertos derechos que deberían ser iguales para todas las personas.

Rincón (s/f en Rodríguez, 2006) hace mención de que en algún momento perdido en el tiempo, los miembros de la especie humana, comenzaron a considerar que las diferencias individuales o grupales respecto a sus semejantes los hacían, des – semejantes, tenían la creencia que los distintos eran inferiores, temibles y atacables, años después, esta idea irracional sigue teniendo efectos en el desarrollo social de las personas que se consideran diferentes.

Ante este fenómeno tan extenso, prolongado y que causa daño, ¿Cómo entender que se siga mirando como natural una realidad degradante, en vez de comprenderla y atacarla?, solo en el contexto de un sistema político que ha hecho de la igualdad de los seres humanos un derecho inalienable y un valor regulativo, cobran sentido algunas cuestiones como si es justo o desfavorable favorecer a ciertos grupos a los cuales sus derechos y oportunidades han sido históricamente vulnerados por el prejuicio, el estigma y la exclusión. Que responsabilidad tiene el estado respecto al trato que en la vida diaria padecen mujeres, minorías religiosas, personas con discapacidad o con preferencias sexuales distintas a la mayoría a causa de tales prácticas discriminatorias

El tema de la discriminación y la conceptualización como tal no solo tiene nudos en la teoría sino también en el ámbito político, en México se puede observar como un fenómeno social que ha estado desde la conformación de la nación, sin embargo no fue

hasta el año 2001 que por primera vez se instauro en la constitución una cláusula que prohíbe todo tipo de discriminación en el país, para el 2003 se aprobó la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación y se creó el Consejo Nacional para prevenir la discriminación (Rodríguez, 2006).

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónoma o sometida a cualquier otra limitación de soberanía (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

El concepto anterior se toma como el fundamento básico a la no desigualdad, es decir todos debemos ser tratados por igual independientemente de las diferencias que se puedan tener, así mismo el trato desigual que se le puede dar a las personas se traduce como discriminación, aunque no todo trato desigual puede ser incorrecto o rechazado por algunos de los defensores de los derechos humanos.

De acuerdo con la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), (2014) se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades.

Tomando en cuenta el concepto anterior se toma a la discriminación como un fenómeno que no solo afecta a grupos sociales específicos, sino que vulnera los derechos

fundamentales de las personas en el país por distintos motivos, demeritando la convivencia social y obstaculizando el desarrollo nacional.

La idea anterior se fundamenta en el derecho democrático a la no discriminación sin embargo no puede afirmarse en la base de la limitación o violación de la libre expresión de ideas, si se analizan las definiciones que se han dado acerca de la discriminación se podría decir que se sustentan en una actitud de desprecio en razón de un prejuicio o estigma social además de una insistencia de limitar, coartar o suspender derechos y libertades.

Por lo tanto para hacer una diferenciación entre la pequeña línea que se encuentra entre la libre expresión y la discriminación Rodríguez, (2006) propone una definición de discriminación:

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez, 2006: 27).

Este autor menciona que la discriminación se trata de una conducta cultural, la lógica de funcionamiento se halla en la expresión sistemática de desprecio hacia ciertos grupos a los que prejuicios o estigmas han individualizado, separado y señalado, por lo tanto que la conducta discriminativa pone al sujeto en una situación de desventaja inmerecida, puesto que sus miembros no han hecho nada que justifique el maltrato y desprecio en términos de justicia retributiva.

Un ejemplo de discriminación es la que sufre una persona con discapacidad cuando una parte de la sociedad, la juzga sobre la base de prejuicios y estigmas, haciendo ver que la discapacidad implica un valor humano menor para quien la padece, se le niega intencionadamente derechos como la educación, trabajo o salud, o bien, no se hace nada

para permitir que dicha persona encuentre opciones reales para acceder al ejercicio de esos derechos, esto permite entender que aunque el desprecio siempre este en los actos de discriminación, no todo acto despectivo es propiamente discriminatorio, pues para que se diga que dicho acto es discriminatorio debe ocurrir en la capacidad de dañar derechos y libertades de la persona.

En Junio del año 2013 se realizó la primer encuesta sobre discriminación de la Ciudad de México (EDIS-CDMX 2013) citada en COPRED (S/F) tuvo por objetivo conocer la percepción de la discriminación en la capital del país en cuestión a las personas que viven y transitan en ella, de acuerdo con las personas que fueron encuestadas se pudo obtener que la discapacidad es la sexta causa de discriminación más común en la ciudad, las principales formas de ejercerla es a través de burlas representando un 17.4%, rechazo con un 5.6%, menosprecio con 17.7%, vulnerabilidad al derecho al trabajo y derechos laborales con 16.7% y derecho a la accesibilidad con 21.5%, así mismo se encuentran las agresiones con un 8.5%, siendo las categorías anteriores las expresiones más reportadas como discriminación a las personas con discapacidad.

El 2.1% de las personas que fueron encuestadas mencionan que el motivo por el cual alguna vez sufrieron de discriminación fue debido a su condición de discapacitados. Por otra parte el 2.4% de las personas encuestadas hicieron una asociación de discapacidad con discriminación, 1.9% de la población encuestada menciona haber visto alguna vez que se le tratara de manera discriminatoria a las personas con discapacidad expresando que a estas no se les respeta.

A nivel nacional debido al problema social que representa el tema de discriminación en el país el Instituto Nacional de Estadística y geografía levanta por primera vez la Encuesta Nacional sobre Discriminación (2017), tuvo por objetivo reconocer la magnitud

de la discriminación, y las diversas manifestaciones en la vida cotidiana, da a conocer a quien o a quienes se discrimina, así como los ámbitos en los que se presenta con mayor frecuencia la discriminación aunado a los factores socioculturales con los que se relaciona, identifica la percepción que tienen los ciudadanos respecto a la discriminación que viven ciertos grupos de la población que por sus características son discriminados.

De acuerdo a los resultados que arrojó dicha encuesta se pudo obtener que el 25.1 % de la población con discapacidad encuestada, durante los últimos 12 meses ha sufrido discriminación en ámbitos sociales como trabajo o escuela, familia, servicios médicos, oficinas de gobierno, centro comercial o algún banco, en la calle o transporte público y finalmente en las redes sociales, los principales lugares que reportaron las personas con discapacidad haber sufrido algún tipo de discriminación fue en los servicios médicos, las calles o transporte público y la familia.

Las situaciones de discriminación en las cuales 28.9% de la población de personas con discapacidad ha sufrido alguna de ellas se encuentran el rechazo o la exclusión de actividades sociales, seguido de que las hicieron sentir mal o de manera incómoda, sufrieron algún tipo de insulto, burla o les dijeron cosas que les molestaran así como amenazas, empujones o jalones y por último los obligaron a salir de alguna comunidad.

En cuanto a los derechos como trabajador el 48.1% de las personas con discapacidad encuestadas reportó que estos no se respetan, así mismo de la población total encuestada el 24.5% reportó que las personas con discapacidad son de poca ayuda en el ambiente de trabajo, así mismo el 71.5% de personas con discapacidad están de acuerdo con que las personas con discapacidad son rechazadas por la mayoría de la gente.

En torno a las problemáticas principales a las que se enfrenta una persona con discapacidad en la vida cotidiana y que podrían tomar como problemáticas resultantes de la

discriminación se encuentra en primer lugar con un porcentaje de 31.1% las calles, instalaciones y transportes inadecuados, seguida de esta con un porcentaje de 30.0% está la falta de oportunidades para encontrar empleo y por ultimo con 21.5% el costo en cuidados, terapias y tratamientos.

Así mismo se encontró que existen barreras en cuanto al acceso a la información, reportando que el 23.9% de la población con discapacidad encuestada se le ha negado cuando ha intentado buscar información de algún trámite, servicio o programa de gobierno y el 21.3% declaró que el asistir a las oficinas se les dificulta ya que les queda lejos o necesitan compañía y un 15.9% desconoce dónde buscar la información.

En cuanto a la discriminación que viven las personas con discapacidad referente a las oportunidades laborales se dice que es una realidad poco visible, más del 80% de la población mundial que sufre algún tipo de discapacidad se encuentra desempleada, en cuanto a la situación en México se reporta que las personas que se encuentran activas laboralmente perciben un salario de 66.5% en comparación con una persona que no sufre discapacidad, así mismo cabe destacar que los puestos que se les dan son de bajo prestigio y como se menciona anteriormente mal remunerados (Notimex,2018).

La ley federal para prevenir y eliminar la discriminación (LFPED) citada en CONAPRED (2014) hizo oficial la aceptación de que existe la discriminación y por lo tanto planteo la necesidad de crear medidas para combatirla, la reforma a la ley y la existencia del programa nacional para la igualdad y no discriminación 2014-2018 (Pronaid), ha sentado las bases guías de acción eficaz, mismas que se complementan con las políticas públicas del estado, dicho programa se basa en una visión integral del derecho a la igualdad y no discriminación ya que incorpora líneas de acción para cada uno de los

grupos vulnerables que se tienen ubicados (mujeres, personas jóvenes, personas indígenas o personas con alguna discapacidad por mencionar algunos de dichos grupos.

CONAPRED (2014) Hace mención que en cuanto al grupo de personas con discapacidad es importante señalar que el programa de acción hace énfasis en tres puntos clave que se describirán a continuación:

- Avanzar en la incorporación de trabajadores con algún tipo de discapacidad en la seguridad social.
- Reducir la brecha de acceso, permanencia y conclusión de estudios de población con alguna discapacidad.
- Promover condiciones que sean necesarias para que las personas con algún tipo de discapacidad ejerzan su derecho al voto.

Al retomar la información antes mencionada se puede concluir que el tema de la discriminación tiene varias brechas en cuanto a la definición y la concepción de que si es considerado una conducta de discriminación y que no, si se contrapone con la libertad de expresión. El programa antes mencionado busca que para el año 2018 los niveles de discriminación hayan disminuido en torno a los grupos vulnerables a nivel mundial y las oportunidades de inserción social aumenten para dichos grupos.

Finalmente es importante conocer el término correcto para referirnos a las personas con discapacidad con el objetivo de no seguir desvalorizando a la persona por el hecho de tener algún tipo de discapacidad y que en consecuencia sea un factor para que se les discrimine.

De acuerdo con Valencia (2014), es incorrecto referirnos a una persona con discapacidad usando los adjetivos minusválido, ya que ese término es el que se le da a una cosa para disminuir su valor y una personas que tiene discapacidad tiene el mismo valor humano en comparación con una persona que no tiene discapacidad, tampoco es válido usar

la palabra persona con capacidades diferentes o personas con necesidades especiales. La primera no porque la discapacidad daña algunos órganos o funciones corporales por lo que hay una capacidad reducida sin embargo no hay una capacidad diferente y la segunda tampoco es correcta porque el concepto diferente antepone un promedio para medirse con lo que es la norma y por lo tanto se hace énfasis en la carencia o diferencia antes que en la persona.

Si se ve desde esta comparación de adjetivos que se les atribuye se puede decir que las personas con discapacidad no presentan una capacidad diferente como sería volar o atravesar paredes, otra expresión que tampoco se considera correcta es personas con necesidades especiales ya que este haría referencia a que una persona con discapacidad tienen necesidades que deben ser satisfechas en espacios segregados, sin embargo presentan las mismas necesidades que la demás población aunque pueden llegar a presentar ciertas dificultades para satisfacerlas.

El termino correcto es persona con discapacidad ya que en primer lugar se pone como estatuto el valor de la persona, es decir un sujeto de derechos además de que alude primero al sujeto que a la discapacidad, y por lo tanto la discapacidad puede ser diferente en cada persona dependiendo la forma en que se desenvuelve en el entorno familiar, social, económico o cultural pero a pesar de todas esas diferencias que pueda haber la persona sigue conservando su valor como persona y sus derechos.

3.1 Accesibilidad y movilidad

López y Hernández (2016) señalan que el hablar de accesibilidad de personas con discapacidad a departamentos gubernamentales y privados, es de suma importancia ya que a través de esto se está garantizando el pleno cumplimiento de los derechos de las personas

con discapacidad, sin embargo en nuestro país dicha accesibilidad aún se queda corta, centrandó nuestra atención en las personas que tienen una discapacidad motriz se piensa que con el hecho de construir rampas es suficiente y a pesar de tener ese pensamiento se dan el lujo de construirlas con medidas inadecuadas convirtiéndolas en inaccesibles o que presentan cierta dificultad para las personas que las utilizan.

Otro ejemplo de falta de accesibilidad son los servicios de transporte, calles y baños por mencionar algunos siendo estos un problema al que se enfrentan día a día por el hecho de no ser accesibles en su totalidad y por ende su autonomía se ve frenada regresándolos a un estado de dependencia y vulnerabilidad.

Fidel Pérez, director del Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI) citado en López y Hernández (2016) menciona “nos encontramos con una ciudad que no es accesible no solamente en el transporte, sino en medios físicos; no es accesible en la comunicación ni tampoco en información”.

Cuando la accesibilidad forma parte o está integrada en el diseño arquitectónico, se percibe como algo natural en el contexto, pero cuando esto es todo lo contrario las personas se vuelven conscientes de los obstáculos que ello significa para el desplazamiento y que esta falta de accesibilidad implicara marginación y pérdida en la calidad de vida, sobre todo en el caso de las personas con discapacidad (Huerta, 2006).

Cada discapacidad tiene accesibilidad diferente y requiere diferentes especificaciones en torno a transporte, acceso a edificios, calles, baños, entre otras, para el objetivo de esta tesis nos enfocaremos únicamente en la discapacidad motriz.

En México el 12 de enero del 2017 se publicó en la gaceta oficial, la ley de la accesibilidad para la CDMX, en esta ley se define a la accesibilidad como aquellas medidas que van a ser pertinentes con el fin de asegurar el acceso de personas con discapacidad y a

las personas con movilidad limitada, en igualdad con las demás del entorno físico, transporte, información y comunicaciones así como los sistemas, tecnologías y servicios que brinda la CDMX, buscando garantizar un uso seguro, autónomo y cómodo, así mismo busca asegurar el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, erradicar cualquier tipo de discriminación y promover la igualdad, en caso de no ser cumplida dicha ley las personas que la incumplan serán puestos a disposición de los ordenamientos legales, los edificios construidos a partir de la entrada de esta ley deberán ajustarse a los criterios de diseño universal (Diario Oficial de la Federación, 30 de mayo de 2011).

Así mismo Huerta (2006), menciona que la accesibilidad proviene de acceso, esto se define como la acción de llegar y acercarse, entrada o paso, por lo tanto la accesibilidad es una característica básica del entorno construido, como concepto se refiere a la acción que posibilita llegar, entrar, salir y utilizar para el objetivo con el que fueron construidos, las casas, tiendas, teatros, parques y espacios públicos como oficinas y lugares de trabajo y en caso de ser necesario que se pueda evacuar en condiciones de seguridad.

Retomando el diseño universal que se mencionó anteriormente y bajo el los criterios en los que se deben construir los edificios a partir de la ley de accesos de la CDMX, nos referimos a la importancia de diseñar productos y entornos para que puedan ser utilizadas por todas las personas, sin necesidad de tener un diseño especializado o de adaptaciones, abarca entornos, productos y servicios que se utilizan en la vida cotidiana, deben ser disponibles para todos, el entorno debe de ser: equitativo, flexible, simple e intuitivo, información perceptible, tolerancia al error, mínimo esfuerzo físico y con un adecuado tamaño de aproximación (Gaceta Oficial del Distrito Federal, 8 de febrero de 2011).

El diseño universal o diseño para todos fue creado en Washintong Estados Unidos en 1963, al inicio se le llamo diseño libre de barreras por su enfoque dirigido a la

eliminación de obstáculos, en la actualidad busca asumir que la dimensión humana no está definida por unas capacidades, medidas o prestaciones, sino que debe contemplarse de manera global en la cual la diversidad es norma y no la excepción (Huerta, 2006)

López y Hernández (2016), indican que dentro del principio universal existen siete principios básicos y son los siguientes:

1. Diseño universal para todos

El diseño debes ser útil y aprovechable para cualquier tipo de usuario, es decir.

- Proporcionará todos los medios, siendo idéntico cuando sea posible y equivalente cuando no.
- Otorga iguales medios de seguridad y autonomía
- Genera un diseño que contempla todos los usuarios.

2. Flexibilidad de uso.

El diseño se adapta a la infinidad de preferencias y destrezas individuales, facilitando la elección de métodos de uso.

- Acomoda alternativas para diestros y zurdos.
- Se adapta a las capacidades de los usuarios.

3. Usos simple e intuitivo

El diseño permite un uso fácil de entender, con independencia de la experiencia del usuario, su conocimiento, habilidad de lenguaje o capacidad de concentración.

- Elimina toda complejidad innecesaria.
- Es consecuente con expectativas e intuiciones del usuario.
- El diseño es simple en instrucciones.

4. Información perceptible.

El diseño aporta la información necesaria para el usuario de forma efectiva, con independencia de las condiciones ambientales o habilidades sensoriales del individuo.

- Utiliza diversas formas de información, gráfica, verbal, táctil, etc.
- Utiliza un contraste adecuado entre la información y sus alrededores, maximiza la legibilidad de la información esencial.
- Proporciona dispositivos o ayudas técnicas para personas con dificultades sensoriales.

5. Tolerancia para el error o el mal uso

El diseño minimiza daños y consecuencias adversas de las acciones realizadas involuntariamente o por error.

- Dispone de elementos de manera tan que se reduzcan las posibilidades de riesgo y errores protegiendo, aislando o eliminando todo que constituya un posible riesgo.
- Minimiza la posibilidad de realizar actos inconscientes que impliquen riesgos.
- Poco esfuerzo físico requerido.
- El diseño puede ser utilizado de manera eficiente y confortablemente con la mínima fatiga.
- Permite al usuario mantener una posición neutral del cuerpo mientras utiliza el elemento.
- Usa la fuerza operativa en forma razonable.
- Minimiza el esfuerzo físico sostenido.

6. Tamaño y espacio para acercamiento, manipulación y uso.

Tamaño y espacio adecuados para aproximación, alcance, manipulación y uso con independencia del tamaño corporal de usuario, postura y movilidad.

- Dan una línea clara de visión hacia los elementos, tanto para la persona que está de pie como la que está sentada.
- Así mismo el alcance de los elementos debe ser cómodo tanto para las personas que están de pie como para las que están sentadas.
- Algunos espacios consideran elementos extras para las personas que requieran asistencia.

Por otro lado los edificios de atención al público deben certificar que personas con discapacidad motriz accedan por una ruta viable, manejando los servicios que las demás personas utilizan en el inmueble.

En México fue hasta el año de 1990 que se empezaron a instalar por primera vez rampas y elevadores en las calles, así como designar espacios reservados y otros elementos, en la actualidad el problema al que se enfrentan constantemente las personas con discapacidad motriz es el transporte, el que se podría considerar más abordable es el metrobus, sin embargo el 42% de sus rampas de acceso están alineadas con las marcas de cruce peatonal, en cuanto al metro solo se han instalado hasta el 2016 129 elevadores, esto no equivale ni siquiera a uno por estación ya que el sistema de transporte colectivo cuenta con 195 estaciones, en cuanto a los taxis solo 200 cuentan con mayor espacio y se tienen registrados 140 mil unidades, en el tema de vagonetas, autobuses y microbuses la accesibilidad es nula, pues las concesionarias no quieren invertir en rampas automáticas que elevan entre el 20% y 30 % el costo del vehículo (López y Hernández, 2016).

El Diario Oficial de la Federación (30 de mayo de 2011), así como la Gaceta Oficial del Distrito Federal (8 de febrero de 2011) señalan que para poder tener rutas accesibles es necesario conocer las medidas que tiene la persona con discapacidad y su espacio, con el fin de que puedan tener una mejor movilidad dentro de los edificios.

Siguiendo esta línea a continuación se mostraran algunas imágenes en las cuales se representan las medidas aproximadas que requiere el acceso de una persona con discapacidad motriz para desplazarse de manera autónoma en cualquier lugar.

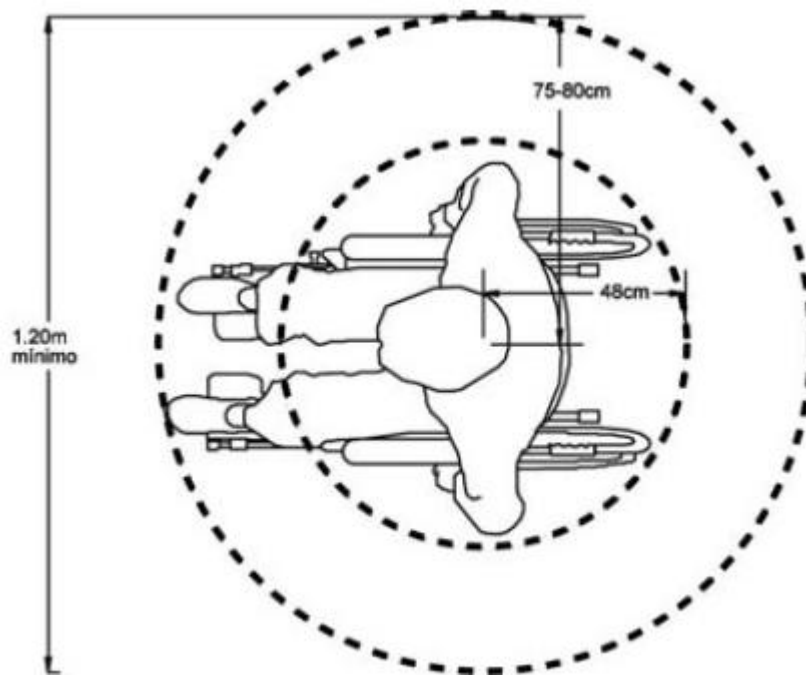


Figura 6: Dibujo de la silla de ruedas, planta.

Nota: El espacio que tiene la silla de ruedas a partir de la circunferencia y el ancho de esta misma

Fuente: Gaceta Oficial del Distrito Federal (8 de febrero de 2011). Norma técnica complementaria para el proyecto arquitectónico. Recuperado de: <http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/r406001.pdf>

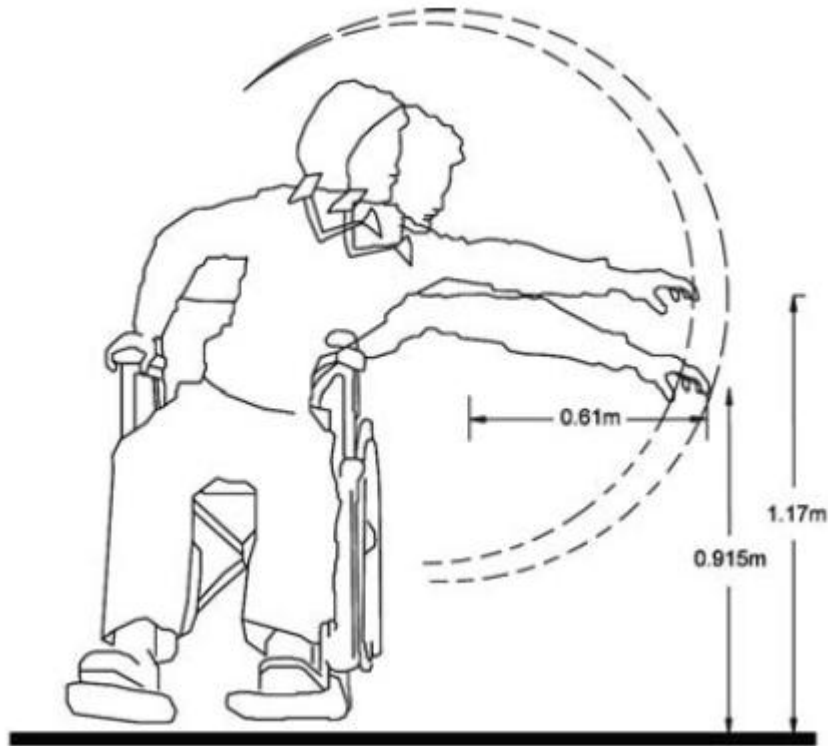


Figura 7: Dibujo de la silla de ruedas, frontal.

Nota: Alcance lateral que tiene la persona al estirarse desde su silla de ruedas.

Fuente: Gaceta Oficial del Distrito Federal (8 de febrero de 2011). Norma técnica complementaria para el proyecto arquitectónico. Recuperado de: <http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/r406001.pdf>

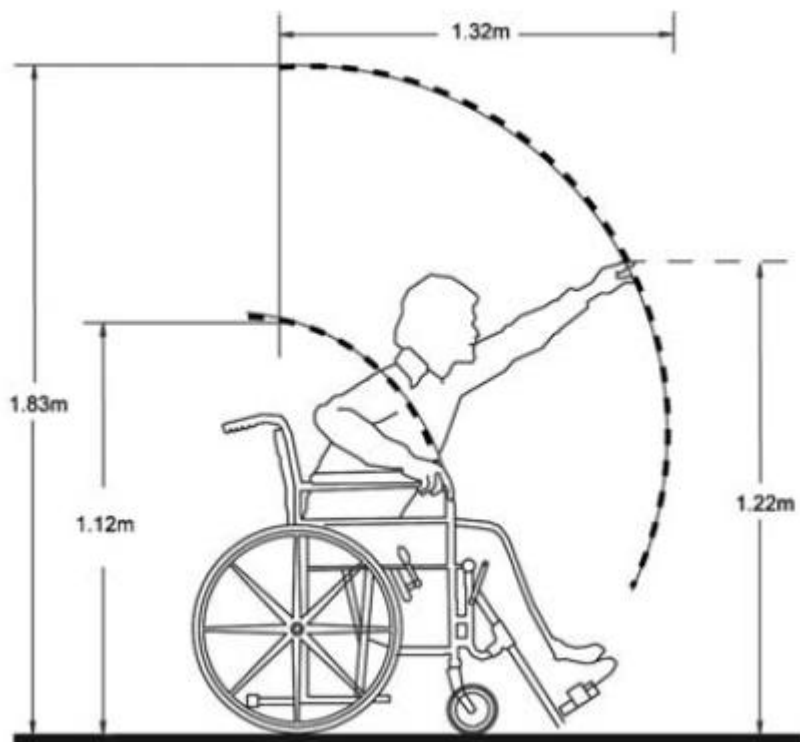


Figura 8: Dibujo de la silla de ruedas, frontal.

Nota: Altura de la silla de ruedas, así como el alcance frontal que tiene la persona al estirarse desde su silla de ruedas.

Fuente: Gaceta Oficial del Distrito Federal (8 de febrero de 2011). Norma técnica complementaria para el proyecto arquitectónico. Recuperado de: <http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/r406001.pdf>

A partir de las imágenes anteriores el Diario Oficial de la Federación (30 de mayo de 2011) y la Gaceta Oficial del Distrito Federal (8 de febrero de 2011) indican que se deben considerar los siguientes requisitos:

- Acceso: Para poder conseguir una entrada accesible al o a los edificios, desde el alineamiento del inmueble y el estacionamiento.
- Rutas accesibles en el interior del predio, a las diversas edificaciones en un conjunto, a los diferentes pisos y a las áreas que se requiera ingresar.
- Sanitarios accesibles
- Espacios accesibles: Las personas en silla de ruedas estén en lugares donde consten posiciones para espectadores y áreas de estar

- Señalizaciones visuales, auditivas y táctiles para poderse mover en el interior
- Pavimento táctil de advertencia y de dirección según numeral: Para poder indicar que ruta es accesible para personas con discapacidad visual, pavimento táctil como requisito mínimo desde el primer punto del edificio (entrada o centro de atención) o que tenga información que interactúe, de pavimento táctil.
- Si no es necesario tener dispositivos mecánicos para poder circular en vertical, debe ser cuando no es requisito contar con dispositivos mecánicos de circulación vertical, deberá ser viable la planta que comunique el edificio con la calle

En México no hay datos precisos sobre la accesibilidad en diferentes espacios físicos, a través de diferentes fuentes puede hacerse una aproximación de esta información, la ENADIS en el 2010 observó que las facilidades más usuales son las rampas con 56.6% y el estacionamiento con 47.8%, y las que son menos usuales son elevadores y baños más específico baños para sillas de ruedas, de igual manera las guías y señalamientos para personas con discapacidad visual (SEDESOL, 2016). Ver figura 9, 10 y 11.

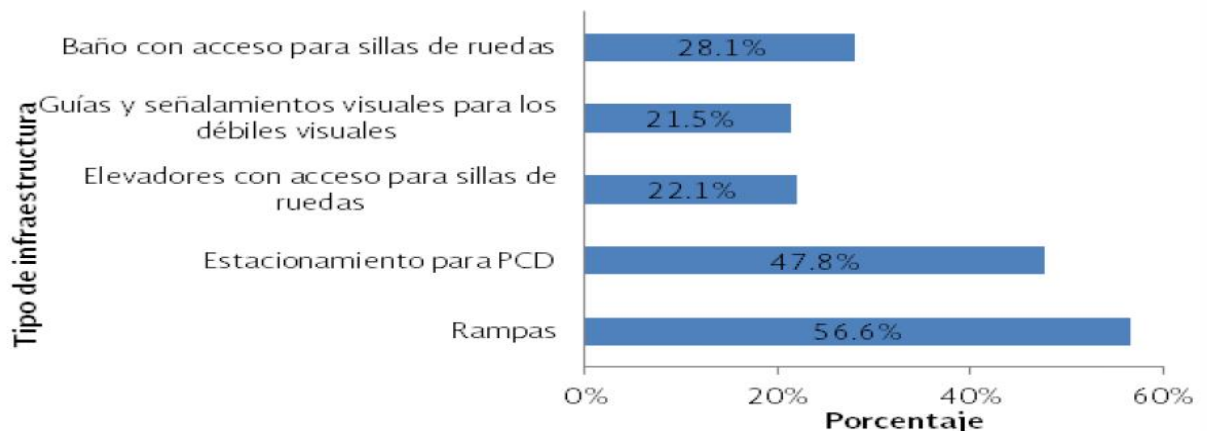


Figura 9: Porcentaje de personas que reportan si cerca de su casa hay alguno de estos tipos de infraestructura.

Nota: Se agregaron las personas que mencionaban que si hay cerca o si pero lejos.

Fuente: Secretaria de Desarrollo Social [SEDESOL]. (2016). Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México. Recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad_Mayo_2016.pdf

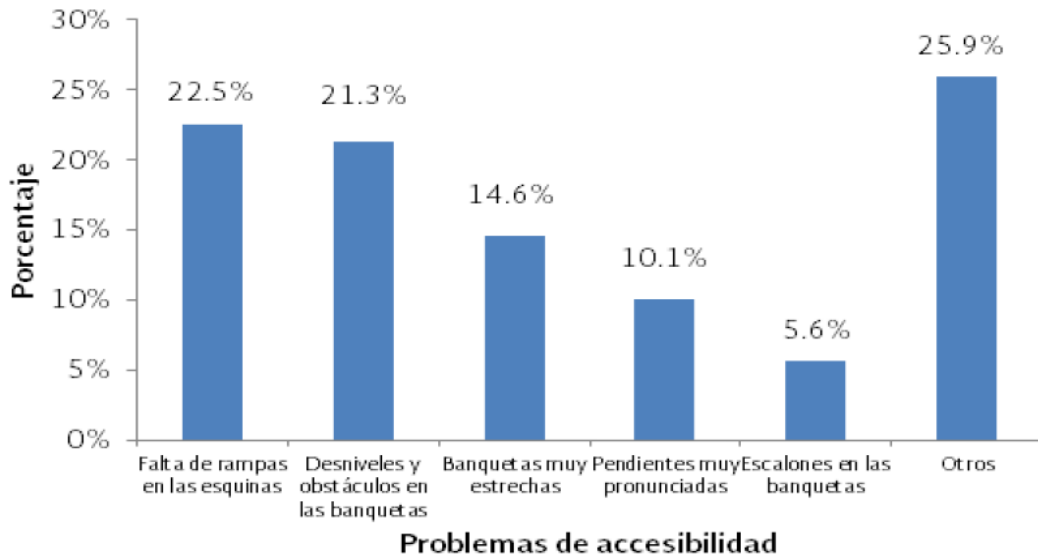


Figura 10: Problemas de accesibilidad principales en zona urbana

Nota: Principales problemas de personas con discapacidad en zona urbana.

Fuente: Secretaria de Desarrollo Social [SEDESOL]. (2016). Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México. Recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad_Mayo_2016.pdf

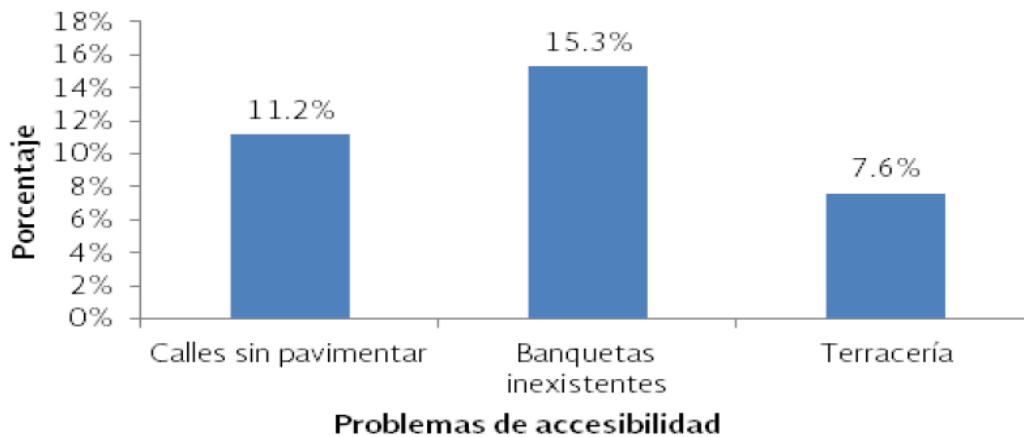


Figura 11: Problemas de accesibilidad en zona rural

Nota: Principales problemas de accesibilidad de personas con discapacidad en zona rural

Fuente: Secretaria de Desarrollo Social [SEDESOL]. (2016). Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México. Recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad_Mayo_2016.pdf

Desde la perspectiva de las personas en ENPDis (2010) citado en SEDESOL (2016), en zonas urbanas es difícil desplazarse debido a los obstáculos y barreras que impiden una movilización eficaz, de las principales son rampas, desniveles, banquetas estrechas, sin embargo, en la población rural, aun es más difícil que una persona con discapacidad pudiese moverse y esto debido a las condiciones de las calles.

Una arquitectura concebida en términos de universalidad, que brinde a todos la misma o equivalente oportunidad de moverse, tener acceso, permanecer y utilizar la infraestructura sin obstáculos, ya sea dentro del hogar o fuera de, ayuda a la integración social de las comunidades y sienta las bases para la construcción de una sociedad para todos (Huerta, 2006).

Es sumamente importante destacar que si se habla de promover accesibilidad para personas con discapacidad motriz no solo es hablar de rampas, sino de espacios con medidas adecuadas para que ellos ejerzan su autonomía en cuanto a la movilidad, en el país ya se tuvo la iniciativa de abordar y tomar medidas sobre el tema, sin embargo también es necesario crear conciencia entre las personas que no tienen alguna discapacidad con el fin de respetar los accesos ya que no es un privilegio el que se les está brindando sino una adecuación para que su movilidad sea lo más parecida a la de las personas que no tienen alguna discapacidad.

Así una vez que se ha logrado sensibilizar y concientizar a la sociedad en general acerca de las necesidades que tiene una persona con discapacidad y se han hecho los ajustes pertinentes en cuanto a la estructura de algunos lugares básicos que permiten el libre desplazamiento de las personas con discapacidad se podría abordar el tema en cuanto a la inclusión laboral.

CAPITULO IV

Inclusión laboral

Este capítulo tiene como objetivos el conocer los derechos laborales que tienen las personas con discapacidad, identificar las normativas que se han creado para integrar a estas mismas personas, así como la perspectiva que tienen las empresas de personas con discapacidad, estos objetivos tienen el fin de poder tener un panorama sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México.

Para hablar de inclusión es necesario definir la palabra incluir la cual significa, incorporar, insertar, introducir, integrar o englobar algo o a alguien dentro de un espacio o determinada condición, inclusión se utiliza como sinónimo de inserción, dichos términos registran un uso frecuente dentro del ámbito social ya que a través de ellos se da cuenta de la acción de incorporar e integrar a una persona en una actividad, grupo social, comunidad y en la misma sociedad (Aguilar y Contreras, 2015).

Sin embargo, es de suma importancia recalcar que incluir no es lo mismo que integrar, pues dicha palabra se refiere a abrir las puertas a las personas con discapacidad y tratarlas tomando en cuenta sus necesidades y aptitudes, en cambio incluir es incorporarlos de forma plena en la actividad laboral en igualdad de condiciones respecto a las demás personas (López, 2012).

Por lo tanto, la inclusión laboral es aquella que va a permitir que las personas en condición de vulnerabilidad (sin importar su origen étnico, su género, si tiene alguna enfermedad, orientación sexual o alguna otra circunstancia) tengan acceso a un empleo digno y decente.

De acuerdo con Redondo (2001 en Aguilar, y Contreras, 2015), la inserción en los últimos años ha adquirido importancia en cuanto a la lucha del desempleo, principalmente en los países ricos, puesto que el empleo se considera como medio de integración social, cuando este, falla o se desarrolla en situaciones precarias, la persona queda en situación de vulnerabilidad y por ende a ser partícipe de la exclusión.

El término inclusión laboral apareció en el seno de la política social Europea en el marco de la estrategia de Lisboa del año 2000, vinculada a los objetivos de desarrollo de la Unión Europea que buscaba crear más y mejores trabajos, en el periodo comprendido de 2005 a 2010 se ponen a prueba nuevos objetivos y metodologías los cuales van orientados al acceso al empleo como eje de inclusión, mientras tanto en América latina durante el siglo XXI empezó a tomar mayor apogeo el tema de la inclusión social, el cual se entiende como el proceso a través del cual se busca asegurar que aquellos en riesgo de pobreza y exclusión social tengan las oportunidades y los recursos necesarios para participar completamente en la vida económica, social y cultural, disfrutando un nivel de vida y bienestar que se considere normal en la sociedad en que ellos se desarrollan (Aguilar y Contreras, 2015).

La inclusión laboral es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos, las personas con discapacidad, en México enfrentan una situación problemática con respecto a su integración en las diversas áreas de su vida social y en particular en la participación dentro del mercado laboral.

Actualmente las posibilidades de tener un trabajo dignamente remunerado, conservarlo y estar en condiciones de progresar en este se encuentra muy lejano para el grupo de personas con discapacidad, ya que la mayoría trabaja en condiciones inadecuadas respecto a las normas vigentes.

De acuerdo con López (2012), existen siete principios básicos para hablar de inclusión laboral de personas con discapacidad los cuales se explicarán a continuación:

1. Garantizar la igualdad de oportunidades laborales, así como la igualdad en las condiciones de trabajo y seguridad social.
2. Hacer valer el derecho a la no discriminación y la responsabilidad del cumplimiento de obligaciones que tiene la empresa.
3. Incluir a la persona con discapacidad, ya que es la persona idónea para el puesto, y no que se haga solo por cubrir un requisito o conmiseración.
4. Ubicar a la persona con discapacidad en el puesto adecuado tomando en cuenta sus conocimientos, habilidades e intereses personales.
5. Considerar en la elección del candidato o candidata únicamente los conocimientos, competencias y habilidades requeridas para el puesto, ya que para algunos puestos no es necesario utilizar todas las funciones físicas y sensoriales de la persona.
6. Recordar que cada persona es un ser humano con gustos y aspiraciones diferentes y particulares, por lo que se debería evitar la segregación en el trabajo, descartando la creación de áreas o puestos específicamente para ellos.
7. Evitar favoritismos o condiciones especiales que puedan generar conflictos laborales futuros, promoviendo la realización de adecuaciones en los espacios laborales para lograr la equipación de las oportunidades.

La secretaria de trabajo y prevención social cuenta con una red de Vinculación Laboral, que a través de la coordinación de esfuerzos y acciones de instituciones públicas, privadas y sociales promueve la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad, (entre ellas personas con discapacidad), mediante el otorgamiento de servicios tales como: consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales, análisis de puestos,

rehabilitación laboral, capacitación en y para la vinculación laboral, promoción de derechos laborales, etc.

Desde su creación se ha brindado información acerca de los resultados que se han tenido del programa pero no fue hasta el año 2013 que de acuerdo con la atención que se ha otorgado a personas con alguna discapacidad dentro del programa se lograron obtener datos precisos acerca de la efectividad que ha tenido el proceso de inclusión laboral, según la información recaba que en el año 2013, se atendieron a 1098 personas con discapacidad en todo el país, (369 mujeres y 729 hombres), se considera que en México hasta ese año existían 5,739,270 personas con discapacidad, es decir el impacto de atención de dicho programa es del 0.01%, de las 1098 personas atendidas por la Red Nacional de Vinculación Laboral (**RNVL**), únicamente 138 fueron colocadas en un empleo (27 mujeres y 111 hombres), es decir el proceso de inclusión laboral culminó de manera satisfactoria solo para un 12.5% de los casos, lo que representa el 0.002% del total de la población con discapacidad en México (Secretaría de Trabajo y Prevención Social, 2017).

Los datos anteriores implican que el proceso seguido por el otorgamiento y atención de las personas con discapacidad que solicitan ser incluidas laboralmente, es insuficiente e ineficiente (Diario Oficial de la Federación, 2015).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016), creó una estrategia llamada, “abriendo espacios”, en la cual se busca incluir laboralmente a personas con discapacidad, así como adultos mayores.

De acuerdo con López (2012), dentro del proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad se pueden encontrar cinco fases:

1. **Sensibilización:** se refiere al proceso de toma de conciencia sobre la necesidad de un programa coherente de inclusión laboral de personas con discapacidad, y un

compromiso para lograr llegar a ser una empresa incluyente, en esta etapa directores y gerentes se abren a escuchar sobre el tema de inclusión, reconocen el derecho al trabajo de personas con discapacidad y promueven internamente cubrir vacantes con personas que tengan alguna discapacidad

2. **Reclutamiento y selección:** en esta se abren todos los puestos de trabajo de la empresa y con esto se inaugura la inclusión, se realiza un análisis de las habilidades requeridas para cada uno y se inicia el proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad el cual debe ser visto de la misma forma que para el resto de los empleados
3. **Contratación:** esta se hace exactamente igual que una contratación de persona que no tiene discapacidad ya que desde el mismo punto legal todos se rigen por la ley federal del trabajo y ley del seguro social, por lo tanto las personas con discapacidad tienen derecho a contar con las mismas prestaciones de ley y sueldo que cualquier otro empleado aquí se debe de informar a todas las personas dentro de la empresa acerca del lenguaje incluyente que se va a usar de ahora en adelante, además de que una vez que un puesto ha sido ocupado por una persona con discapacidad se buscara que en caso de que la persona deje dicho puesto este sea reemplazado por otra persona que igual tenga discapacidad
4. **Autonomía:** en esta la empresa ya cuenta con las herramientas para ser incluyente y la asociación civil poco a poco va retirando su apoyo sin embargo siempre estarán presentes ofreciendo continuamente candidatos para nuevas vacantes,
5. **Retención y mejoramiento:** en esta el programa empresarial de retención y mejoramiento de los recursos humanos de la empresa deberá aplicarse de igual manera para las personas que tienen discapacidad, es decir debe ser incluyente, esto

se refiere a que la evaluación y revisión periódica debe de ser igual para todos los empleados y dependiendo de los resultados se podrá subir de nivel o cambiar de área a las personas si así lo desean

Sin embargo, antes de entrar a estas fases existe una preparación previa de la persona con discapacidad que será incluida laboralmente.

La preparación previa consiste en prepararlos para la vida independiente con esto estarán listos para incluirse a la vida laboral, una vez preparados gracias al apoyo de organizaciones de sociedad civil e instituciones educativas gubernamentales o privadas las personas con discapacidad podrán realizar una búsqueda de trabajo personalizado.

En cuanto a la personas con discapacidad motriz existen diversas instituciones y fundaciones que se encargan de dicha preparación previa tal es el caso de la Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados (**FHADI**) I.A.P. y el Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad del Distrito Federal (**INDEPEDI**), instituciones que están relacionadas entre sí y buscan la preparación para la vida independiente y la inclusión laboral de personas con discapacidad.

FHADI es una institución de asistencia privada que promueve, provee y transmite a la persona en condición de discapacidad motriz, herramientas, conocimientos, experiencias y motivación para que logre incluirse a la sociedad y a la vida productiva de manera responsable, independiente y digna de sí misma, tiene como objetivo general impulsar la rehabilitación psicológica, capacitación en el manejo adecuado de silla de ruedas y la capacitación, vinculación, inclusión y seguimiento laboral de las personas con discapacidad motora para que logren un nivel de adaptación y aceptación de su condición que les permita

ser responsables , independientes, productivos y dignos de sí misma para incluirse en la vida social y laboral (FHADI, s/f).

Por otra parte, **INDEPEDI** es un organismo público descentralizado de la administración pública del Distrito Federal ahora Ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonios propios que nace el 10 de septiembre del 2010, tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad a través del libre ejercicio de sus derechos en un ambiente de igualdad de oportunidades (INDEPEDI, s/f).

Ambas instituciones trabajan en conjunto con el fin de promover la inclusión laboral de personas con discapacidad, velando por que los derechos de dichas personas se respeten, así como las normativas y la verificación de que los espacios en los que se les incluya sean adecuados para su estancia en esta, así mismo luchan por el reconocimiento de las personas con alguna condición de discapacidad.

4.1 Derechos laborales

Para comenzar a hablar de derechos laborales de las personas con discapacidad se tendría que retomar el artículo 47 de la constitución, en el cual se determina que los poderes públicos, realizaran una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los cuales se les prestara la atención especializada que requieran y se les amparara especialmente para el disfrute de los derechos que la constitución otorga a todos los ciudadanos (Discapnet, s/f).

Así mismo el articulo 123 contiene los derechos mínimos fundamentales de todos los trabajadores, incluyendo a las personas con discapacidad, el cual establece la duración de la jornada de trabajo, días de descanso, horas extra, salario, participación en las utilidades de las empresa, seguridad e higiene en el trabajo, fondo de vivienda, seguridad

social, capacitación y adiestramiento, libertad sindical, e indemnización en caso de despido así como igualdad laboral y contrato de trabajo (Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, s/f).

El 13 de diciembre del 2006 se llevó a cabo la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta convención es única, asegura la inclusión plena y efectiva de personas con discapacidad a través de adoptar medidas específicas, los estados involucrados deberán promover la protección y garantizar el disfrute pleno de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y ambientales, se busca lograrlo a partir del uso de los recursos disponibles, en caso de que no sean suficientes podrán acceder a ellos por el marco de la cooperación internacional.

En el artículo 3 de dicho acuerdo citado en Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo, (s/f), quedaron plasmados los siguientes principios generales:

- El respeto a la dignidad inherente, autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas.
- La no discriminación.
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
- La igualdad de oportunidades,
- La accesibilidad.
- La igualdad entre el hombre y la mujer
- Y el respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y su derecho a preservar la identidad.

El 30 de marzo del 2007 México firmo dicho convenio y el 17 de diciembre de 2007 lo ratifico, a partir de ello adquirió el compromiso para respetar, reconocer y garantizar los principios de esta misma. En 2011 la convención adquiere observancia obligatoria, los estados no pueden vulnerar derechos de la convención. El artículo 27 de la convención destaca el derecho a trabajar en igualdad de condiciones, el ganarse la vida en un trabajo elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible a personas con discapacidad (CNDHM, 2018).

Así mismo en la Ley general de personas con discapacidad, (2011), en el artículo 9 del capítulo II, menciona que las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad, para que este se lleve a cabo de manera efectiva se establecen las siguientes medidas:

- Promover el establecimiento en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad, por lo tanto en ningún momento la discapacidad debe ser motivo de discriminación para otorgar un empleo.
- Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad.
- Formular y ejecutar programas específicos de incorporación de personas con discapacidad como servidores públicos.
- Instrumentar el programa nacional de trabajo y capacitación para personas con discapacidad a través de convenios con sectores empresariales, instituciones de gobierno, organismos sociales, sindicatos y empleadores, que propicien el acceso al trabajo incluyendo la creación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica y becas económicas temporales.

- Asistir en materia técnica a los sectores social y privado, en materia de discapacidad cuando estos lo soliciten.

De igual manera en el 2011 se publica en el diario Oficial de la Federación la ley general para la inclusión de las personas con discapacidad, en el cual se busca la integración de personas con discapacidad en los diferentes ámbitos como es: Salud, educación, trabajo, accesibilidad, entre otras. En el capítulo segundo menciona el derecho laboral que tendrá la persona con discapacidad, el cual menciona lo siguiente:

Artículo 11: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) citado en (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018), menciona que se tendrá que promover el derecho al trabajo y empleo de personas con discapacidad en igualdad de oportunidades, equidad, que les pueda permitir confianza en su pleno desarrollo personal, social y laboral, para ello se realizara lo siguiente:

- Impedir cualquier tipo de discriminación por tener alguna discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones accesibles seguras y saludables.
- Diseñar, ejecutar evaluar y promover las políticas públicas para la inclusión laboral.
- Instrumentar y elabora el programa nacional de trabajo y empleo de las personas con discapacidad, donde se realicen capacitaciones, la creación de agencias para integrar laboralmente a las personas, el acceso a las bolsas de trabajo tanto públicas como privadas, lugares de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional, o profesional, becas, inserción laboral.
- Dar asistencia técnica legal a sectores productivos, social y privado.

- Analizar las Normas Oficiales Mexicanas para permitir acceso y uso de los derechos laborales.
- Crear medidas para que las obligaciones laborales no irrumpan en la rehabilitación.

4.2 Normatividad en México.

Gracias a que México forma parte de la convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, poco a poco el país ha ido tomando conciencia y por ende ha promulgado instrumentos normativos nacionales que han dado pauta a la inclusión social y especialmente laboral de las personas con discapacidad (Galicía, 2016).

A continuación, se hará un breve resumen de algunas normas que estén en vigor y que están relacionadas estrictamente con las personas con discapacidad, en caso de que se quiera abordar más sobre cada una de estas se recomienda consultarla directamente, de igual manera solo se tomara en cuenta las que tengan relación con inclusión laboral específicamente.

El primer marco normativo que se abordara será el manual de normas técnicas de accesibilidad, este se estableció en el 2016, tiene como objetivo contribuir a la accesibilidad de las personas con discapacidad , dando especificaciones de diseño que permitan incluir un entorno incluyente, además de ser un instrumento complementario al reglamento de construcciones para el distrito federal y otras disposiciones en materia para la aplicación de los criterios de accesibilidad durante el diseño, planeación, construcción y modificación de edificaciones, espacios, entornos y servicios de la Ciudad ya sean de uso público o privado, así mismo, garantizar la continuidad de rutas accesibles en las edificaciones y espacios públicos bajo la idea de que todas las personas tienen derecho a circular por la Ciudad de México con seguridad y de manera independiente y por ultimo promover que las nuevas

edificaciones se hagan bajo un compromiso social que busca la accesibilidad de todas las personas, en dicha normativa podemos encontrar las medidas exactas que se necesitan para que una persona que tenga discapacidad pueda acceder y desplazarse sin ninguna limitante y de manera independiente (Manual de Normas Técnicas de Accesibilidad, 2016).

Otra de las normativas que se pueden encontrar es la NOM-008-SEGOB-2015, Personas con discapacidad. Acciones de prevención y condiciones de seguridad en materia de protección civil en situación de emergencia o desastre, citada en (Diario Oficial de la Federación, 2016).

La aplicación de esta Norma Oficial Mexicana, contribuye a mejorar las condiciones de seguridad de las personas con discapacidad para salvaguardar su integridad física y su vida en los inmuebles e instalaciones donde laboran, estudian o concurren, al establecer requisitos mínimos que deben implementarse para garantizar su atención y auxilio en situaciones de emergencia o desastre, mismos que complementan los lineamientos del Programa Interno de Protección Civil (Diario Oficial de la Federación, 2016. p.2).

En dicha norma se plasma la manera en que se debe de actuar de acuerdo al tipo de discapacidad que presente la persona, así mismo se divide en lo que se debe hacer, antes, durante y después de la evacuación de la situación de emergencia que se presente.

Otra de las normativas que existen es la NORMA Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, citada en (Diario Oficial de la Federación, 2016), dicha norma tiene por objetivo establecer las condiciones de seguridad para proteger la integridad física y salud de los trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, así como para el acceso y desarrollo de sus actividades, los temas que aborda dicha norma están relacionados con las obligaciones que tiene tanto el trabajador como el

patrón, el análisis que se debe hacer para determinar la compatibilidad de los trabajadores con discapacidad y el puesto de trabajo que se les asigna, así mismo hace hincapié a los requerimientos físicos de las áreas de los centros de trabajo, menciona la importancia de un plan de acción a emergencias que va relacionado con la norma mencionada anteriormente, así mismo menciona la capacitación y el procedimiento para evaluar la evaluación de conformidad.

Como se dijo anteriormente solo se tomaron en cuenta las normas que hacen referencia a la inclusión laboral, sin embargo hay algunas otras que tienen que ver con el acceso a los centros de salud y el marco jurídico normativo bajo el que se rigen en caso de tener algún problema de carácter jurídico, así mismo un marco normativo de derechos a la no discriminación y de acceso al ámbito educativo.

Cabe mencionar que aún hay pocas normativas en México, puesto que las propuestas se sometieron a consideración al Congreso en el año 2008 y no fue hasta el año 2017 que se aceptaron y por ende se comenzaron a promover.

4.3 Perspectivas de las empresas.

Las empresas buscan que sus trabajadores sean eficaces, quiere decir, que hagan lo necesario para llegar al objetivo establecido por la empresa, y para ello se requiere que los empleados tengan las capacidades pertinentes y la motivación, así como, los instrumentos necesarios para la realización de dicho trabajo. Una persona con discapacidad puede ser eficaz en el trabajo, siempre y cuando tenga las capacidades que necesita en el puesto, las personas con discapacidad desarrollan capacidades especiales por consecuencia de su discapacidad, su forma de pensar es diferente y esto es de gran ayuda a la empresa tanto económica como en humanidad, un factor influyente es que humanizan el trabajo con ello

aporta una calidad mejor al clima laboral, debido que regularmente pueden concentrarse en problemas reales dejando a un lado los triviales (Forcada, 2015).

En España se realizó la encuesta: La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el entorno laboral, donde facilita información de la percepción que tienen las empresas de como la discapacidad física afecta en el entorno laboral, y a su vez el servir como una guía informativa. En los resultados de esta encuesta se encontró que la motivación principal para contratar personas con discapacidad es el compromiso social, seguido del cumplimiento de la ley, seguida de considerarlos buenos trabajadores. Las menos votadas fue por motivos de requerimiento de licitación pública y porque ya eran trabajadores (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2013).

En la Unión Europea se han analizado aquellas barreras que hace que las empresas no se hayan planteado la posibilidad de contratar a personas con discapacidad, estas tres barreras son:

1. Ausencia de necesidad
2. Desconocimiento y desinformación
3. Percepción del colectivo

Una de las principales barreras que frena la inclusión laboral de acuerdo con el Fondo Social Europeo (2008) es que las empresas no se movilizan para buscar candidatos con alguna discapacidad, a su vez es considerado que personas con discapacidad no participan de manera adecuada en el mercado laboral (la percepción es que pertenecen a un grupo aparte con canales y empresas propias que están ajenas a su realidad), las empresas señalan que no reciben curriculums de personas con discapacidad o de alguna identidad que se encargue de ser intermediaria para laborar.

El desconocimiento y la desinformación, esta es considerada la segunda barrera, se menciona que hay demasiada desinformación acerca de la discapacidad y de los tipos que se pueden adaptar a las actividades de la empresa, ya que no hay o es reducido el contacto laboral que tienen. Las empresas mencionaron que hay desinformación a donde se debe acudir, las bolsas de empleo o las asociaciones para poder iniciar o ya sea contratar a personas con discapacidad, la adaptación sobre requerimientos para adaptarse, la accesibilidad o software es desinformación que la empresa en ocasiones tiene. Existen leyes para integrar personas con discapacidad sin embargo no se cumplen porque desconocen la ley o porque consideran que es difícil que les llegue una sanción.

Percepción del colectivo, es la tercer barrera, donde las personas con discapacidad son relacionadas con la imagen que existe del colectivo como trabajador, esta imagen parte del desconocimiento y desinformación, y del prejuicio que existe, como la imagen reduccionista, la escasez de perfiles cualificados, existe la percepción de demanda de grado de formación medio/alto, estos son seleccionados por asociaciones por lo cual no participan en selección de personal por lo que quedan trabajadores de perfil bajo, los cuales en ocasiones no llegan a los estándares que buscan las empresas (Fondo Social Europeo, 2008).

En México la fundación ParaLife, cuenta con el programa de sensibilización e inclusión laboral, tiene por objetivo generar un cambio de conciencia relacionado con el talento de personas con discapacidad con el fin de modificar conductas, pensamientos y actitudes orientados a la inclusión laboral, incrementando la disposición respecto a la accesibilidad y la diversidad. Esta fundación se creó en el año 2006, hasta el año 2012, dicha fundación ha apoyado a más de 40 empresas a desarrollar su Programa de Inclusión Laboral, dicho apoyo

se basa en pláticas y talleres de sensibilización con directivos y gerentes, apoya a la evaluación de las instalaciones, da pláticas dirigidas a los supervisores inmediatos de empleados con discapacidad, a su vez da pláticas de sensibilización para el resto de los empleados y por último hace una evaluación periódica de las personas empleadas y se da retroalimentación para tomar medidas que satisfagan ambas partes (López, 2012).

Es importante mencionar que en la actualidad aún se encuentra muy marcada la desigualdad y la ideología que se tiene acerca de las personas con discapacidad, sin embargo esto ha dado pie a que se vayan tomando ciertas normas y leyes que van cambiando la infraestructura y la ideología que se tiene acerca de ellos, por ende cada día se acepta de manera positiva que las personas con discapacidad son capaces de realizar las mismas tareas que el resto de la población si se les brinda la oportunidad.

De la idea anterior se puede recalcar que la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un imperativo social que debe ampliarse, puesto que beneficia a las personas involucradas y a la empresa que las incorpora, pues la inclusión contribuye al incremento de productividad, reduce la rotación de personal, así como la formación de un equipo de personas más íntegras y felices, sin embargo cabe mencionar que para alcanzar el éxito de la inclusión laboral no se debe improvisar, pues es un proceso que requiere preparación y políticas específicas en las instituciones que la implementan (López, 2012).

Para conocer la inclusión laboral de las personas con discapacidad en nuestro país, se llevo a cabo el siguiente estudio con personas de la misma condición con el fin de conocer la perspectiva que tienen sobre este tema en su vida cotidiana.

Planteamiento del problema

En México hasta el año de 2013 existían 5,739,270 personas con alguna discapacidad, el proceso para poderlas incluir laboralmente se realizó a través de la red de vinculación laboral la cual colocó 138 personas en trabajos formales, lo cual representa el 0.002% del total de la población con discapacidad en México (Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 2017).

Pero, ¿qué ocurre con las demás personas que no lograron incluirse laboralmente?, Aguilar y Contreras (2015) definen a la inclusión laboral como aquella que va a permitir que las personas en condición de vulnerabilidad (sin importar su origen étnico, su género, si tiene alguna enfermedad, orientación sexual o alguna otra circunstancia) tengan acceso a un empleo digno y decente. Esta definición brinda un panorama general de lo que significa la inclusión laboral, sin embargo, ¿qué definición tendrán las personas con discapacidad?, ¿qué es lo que ellos piensan sobre un empleo digno y decente?, la teoría no marca una definición de inclusión laboral por personas con discapacidad, la cual es importante para poder crear y a la vez adaptar los trabajos para que puedan realizarlos.

Se han creado leyes para poder incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral sin embargo no han logrado trascender, y es que existen barreras que no permiten que las personas con discapacidad se puedan incluir de una manera adecuada. Entre algunas de estas se encuentran: Rampas, baños, accesos, espacio, sueldo, y la no discriminación, que son barreras que se podría modificar para que estas personas puedan comenzar a incluirse (Diario Oficial de la Federación, 2011, Gaceta Oficial del Distrito Federal, 2011 y SEDESOL, 2016).

Sin embargo, no es un tema estudiado a profundidad, como se hace mención, no hay como tal una definición sobre inclusión laboral dicha por personas con discapacidad la cual sería el pilar más importante para comenzar a desarrollar su integración en el ámbito laboral.

Justificación.

Jenaro (2018) afirma que la inclusión laboral de personas con discapacidad es una verdadera oportunidad de crecimiento para todos, esta trae beneficios para la empresa, la comunidad y obviamente para las personas con algún tipo de discapacidad, pues sin barreras esta condición ya no es una limitante para el desarrollo personal.

De acuerdo con Redondo citado en Aguilar y Contreras (2015), la inserción en los últimos años ha adquirido importancia en cuanto a la lucha del desempleo, principalmente en los países ricos, puesto que el “empleo” se considera como medio de integración social, cuando este falla o se desarrolla en situaciones precarias, la persona queda en situación de vulnerabilidad y por ende a ser partícipe de la exclusión.

Retomando los dos puntos anteriores se pueden sentar las bases de la importancia que tiene el indagar el significado de la inclusión laboral desde la perspectiva de personas con discapacidad motriz, pues se estaría delimitando a lo que para ellos significa dicho concepto, a lo largo de la teoría podemos encontrar la definición conceptual y podría decirse universal que se ha adoptado acerca de la inclusión laboral pero no se han encontrado estudios que retomen con precisión el significado que toma desde la condición que ellos tienen, es decir, la discapacidad relacionada con el tema de inclusión laboral.

Ya se empezaron a crear empleos para las personas con discapacidad sin embargo no existen los medios pertinentes para que ellos puedan laborar de una manera eficaz y con

la mayor seguridad posible, para ello es importante conocer la definición que tienen las personas con discapacidad para poder adaptar realmente los trabajos a las necesidades reales que ellos tienen.

Por lo tanto con los resultados que se obtengan de esta investigación podría generar un nuevo panorama acerca de lo que significa la inclusión laboral para este grupo de personas y por ende, el poder profundizar en las demandas que tienen para incluirse laboralmente, de manera que su introducción al ambiente laboral sea lo más parecido al de una persona que no tiene discapacidad, tomando en cuenta sus necesidades.

Con esto se podría dar respuesta a las diferentes ideas que se tienen acerca de la inclusión laboral y por ende se atenderán con mayor precisión las necesidades que tienen las personas con discapacidad motriz para incluirse al mercado laboral, ya que se tendrían respuestas directas de personas que se encuentran en esta condición, es decir, se tendría el significado directo de la inclusión laboral desde la perspectiva de las personas con discapacidad motriz.

Pregunta de investigación.

De lo anterior se desprende la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es el significado de inclusión laboral para las personas con discapacidad motriz pertenecientes al grupo de FHADI. Vida Independiente de la CDMX?

Objetivo general.

- Conocer el significado de la inclusión laboral a partir de la perspectiva de las personas con discapacidad motriz de vida independiente para promover y mejorar la inserción laboral de las mismas.

Objetivos específicos

- Identificar las limitaciones que tienen las personas con discapacidad motriz para incluirse laboralmente
- Identificar las áreas de oportunidad que tienen las personas con discapacidad
- Describir las instalaciones adecuadas que necesitan las personas con discapacidad para incluirse laboralmente
- Señalar los riesgos de trabajo que tienen las personas con discapacidad.

A continuación se describirán las palabras estímulo que fueron utilizadas en la técnica de Redes Semánticas.

- **Discapacidad Motriz:** se presenta de manera transitoria o de forma permanente, es provocada a partir de una alteración en el aparato locomotor, consecuencia de un trastorno del funcionamiento del sistema osteoarticular, muscular o nervioso, que limita algunas de las actividades que puede realizar el resto de las personas, dicha disfunción puede ser parcial o completa, transitoria o permanente, así como de las estructuras y del funcionamiento de los componentes neuromuscular y motor del organismo (Cantón, 2014).
- **Empleo:** Son las tareas y obligaciones específicas que corresponden a un determinado cargo (Heron, 2008).
- **Inclusión laboral:** es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos a través de empleos productivos con condiciones laborales favorables y adecuadas, (Aguilar y Contreras, 2015).

- Apoyo de búsqueda de empleo: es un proceso donde se ayuda a la persona a responder a ofertas de empleo que sean publicadas, ya sea en: prensa, internet, agencias de colocación, televisión, además de que se puede apoyar a la persona a autocandidatura que es el que se anticipa y se ofrece a las empresas, aunque no existan vacantes en ese momento (Junta de Andalucía, S/A).
- Trabajo en igualdad de condiciones: La legislación mexicana garantiza condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017).
- Buen empleo: se entiende como una infraestructura para la calidad del trabajo, el bienestar y la vida (Stephen, 2013).
- Derechos laborales: Es el conjunto de normas jurídicas que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle a quien trabaja un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes (Raffino, 2019).
- Desigualdad laboral se presenta en diversas facetas y con diferentes componentes. Esta desigualdad se puede identificar al analizar las importantes características del campo laboral, como son, niveles salariales, tipo de trabajo que llevan a cabo, días y el número de horas trabajadas, seguridad social (Ruíz, 2018).

- **Cultura laboral:** Se orienta hacia la generación de hábitos de trabajo, prácticas productivas y valores en el mundo laboral, para que todos sean conscientes de sus derechos, pero también de sus deberes, para alcanzar, juntos, una colaboración armónica que logre mayores niveles en las habilidades de todos, que permitan, a su vez, el incremento de la productividad y la competitividad en las empresas, permitiendo así elevar los niveles de vida de los trabajadores y sus familias, promoviendo su desarrollo integral (Gestiopolis, 2014).
- **Riesgo de trabajo:** Accidentes o enfermedades a los que están expuestos los trabajadores con motivo de sus labores o en el desarrollo de ellas (Secretaría de Salud, 2012).

MÉTODO

Tipo de investigación

Exploratoria.

Participantes

La muestra se conformó por 70 personas que presentan discapacidad motriz, pertenecientes al grupo de FHADI, Vida independiente de la CDMX y que tuvieran una edad mínima de 18 años y máxima de 65 años en el momento del estudio.

Instrumento

Se diseñó a partir de la técnica de redes semánticas naturales de Reyes, citada en, Hinojosa, (2008), consiste en seleccionar diez palabras estímulo, de las cuales se buscó saber el significado que los sujetos o miembros de un grupo en particular le dan a dichas palabras. Se pide que definan la palabra estímulo a través de un mínimo de 5 palabras sueltas, los cuales pueden ser: verbos, adjetivos, sustantivos, nombres, pronombres, sin usar artículos o proposiciones.

Una vez hecha su lista de palabras definidoras, se pide que las jerarquicen por cercanía o importancia que tiene cada palabra con la palabra estímulo. El número 1 se le asigna a la palabra más cercana al estímulo, el dos al que sigue y así sucesivamente hasta que no quede ninguna palabra que jerarquizar.

Procedimiento

La aplicación constó de dos partes, primero se acudió a las instalaciones de INDEPEDI y para que la muestra fuera más representativa se acudió a la réplica del curso que se da en la Universidad La Salle Netzahualcóyotl.

Primero se acudió a las instalaciones de INDEPEDI, en la recepción se pidieron informes para saber si se encontraba la persona encargada del instituto y si había la posibilidad de hablar con dicho responsable para poder exponer el proyecto que se tenía y así recibir autorización para aplicar el instrumento, las personas de recepción se pusieron en contacto con dicha persona y así se agendó una cita para dicha exposición de la cual se recibió una respuesta favorable y por lo tanto se acordó una fecha para comenzar la aplicación.

Se asistió a las instalaciones los días martes, miércoles y jueves en un horario de 10:00 am a 12:00 pm, no existió un límite de tiempo en cuanto a las semanas que duraría la aplicación y que en promedio fueron 8 semanas.

Antes de comenzar la aplicación la encargada de INDEPEDI, presento al instructor de dicho curso al cual se le explico el proyecto y la forma de trabajo para así dar inicio con la técnica, por lo tanto se acordó que él iría diciendo a quien se le podía aplicar el instrumento con la finalidad de no irrumpir en las prácticas y agilizar dicha aplicación.

Se les aplico el instrumento de manera personal, al participante se le entregaba un protocolo de confidencialidad, en el cual se le explicaba el objetivo del proyecto y se le hacía mención que la participación era de manera voluntaria y que en el momento que ellos quisieran se podían retirar de dicho estudio, de igual manera se les explico que la información que proporcionarían sería utilizada con fines de estudio y que dicho proyecto no tenía ningún fin político, una vez que se le daba a leer dicho protocolo, se les entregaba la hoja de instrucciones que ya se menciono anteriormente y se les preguntaba si tenían alguna duda, en caso de tenerla se les resolvía y si no tenían se procedía con la primer palabra estimulo, no se les daba un tiempo límite y se buscaba que dieran las 5 respuestas y jerarquizaran cada una de ellas, y así hasta terminar con las 10 palabras estimulo que conformaban el instrumento.

Cabe destacar que las personas solo respondían y los aplicadores escribían sus respuestas, para la jerarquización se les mostraban las respuestas que habían dado y ellos decidían que valor le daban a cada una, en ningún momento se indujo a la persona al significado que tenía la palabra.

Para la segunda parte de la aplicación el instructor del curso de INDEPEDI se puso en contacto con la psicóloga y el instructor de la réplica del curso de la Universidad la Salle Netzahualcóyotl para que nos recibieran y se pudiera seguir con la aplicación.

Aquí la aplicación fue de manera grupal, de igual manera se leyó el protocolo de confidencialidad que se mencionó anteriormente y se comenzó la aplicación con las personas que decidieron participar, ya que no todas accedieron a participar, se entregó el instrumento, se procedió a leer las instrucciones y se les preguntó de manera grupal si tenían alguna duda la cual se les resolvió y por lo tanto se dio pauta a que comenzaran a resolver el instrumento, en este caso se les dio un tiempo de 15 minutos para resolverlo ya que tenían que tomar terapia psicológica y se consideró que era un tiempo razonable para poder contestarlo pues era el tiempo aproximado que tardaban las personas de INDEPEDI en culminar dicho instrumento.

Finalmente se les dio las gracias por su participación abandonando el lugar.

Análisis de resultados.

Para proceder con el análisis de la información y siguiendo con la propuesta de Reyes Lagunés para el análisis de las redes semánticas la información fue capturada en una hoja de EXCEL a través de una tabla la cual tiene una columna para escribir las palabras y diez más en las cuales se registran las frecuencias y la jerarquización otorgada a cada una

por el grupo, una vez que se tiene concentrada la información se procede a la calificación de ellos para lograr los puntajes que serán relevantes para la investigación.

El primero de los puntajes es el valor J, este es considerado como la riqueza de la red por lo tanto solo refleja el tamaño de la red.

El siguiente valor que se obtiene es el valor de M, este representa el peso semántico de cada una de las definidoras y se obtiene a través de la suma de la ponderación de la frecuencia por la jerarquización que le asigna la persona, donde los unos serán multiplicados en este caso por cinco, los dos por cuatro, los tres por tres, los cuatro por dos y los cinco por uno.

Una vez que se tiene dicho valor se obtiene el conjunto SAM, el cual es conformado por las 5 palabras que tienen mayor peso semántico.

Por último se obtiene la Distancia Semántica Cuántica entre los elementos del Núcleo de la Red asignándole a la definidora con Peso Semántico más alto el 100% y produciendo los siguientes valores a través de una regla de tres simple a partir de ese valor.

Consideraciones éticas

La investigación no puso en riesgo la salud o vida de los participantes, su participación fue de manera voluntaria, la privacidad de los participantes se mantendrá en todo momento protegida, así mismo se les dio la opción de abandonar la investigación en el momento en que ellos decidieran con esto se respetaba su voluntariedad para participar en dicha investigación, así mismo los datos recolectados fueron anónimos puesto que no se les pedía nombre para identificarlos.

RESULTADOS

En primer lugar se presentaran algunos datos sociodemográficos de los integrantes de la muestra, seguido de los resultados obtenidos para cada una de las palabras definidoras y la descripción de los mismos, es importante mencionar que los datos sociodemográfico solo serán utilizados de manera gráfica para tener una idea de cómo estuvo compuesta la muestra, esto es debido a que no se busca hacer comparaciones entre los integrantes de la investigación en relación con su sexo, edad, estado civil o grado de estudios.

La muestra estuvo conformada por 70 integrantes de los cuales el 43% eran mujeres y 57% hombres, es decir en su mayoría las personas que acuden a dicho curso son de sexo masculino.

En cuanto a las edades se obtuvo una media de 42.07 de edad con una desviación estándar de 12.75.

Las personas que participaron en el estudio en su mayoría se encontraban solteras representando un 59%, seguidas de las casadas que eran un 26 %, los que estaban divorciados representaban un 10%, en unión libre 4% y solo el 1% reporto encontrarse en otro tipo de estado civil.

En cuanto al grado escolar que presentan dichas personas predomina el nivel de secundaria en el cual el 43% cuenta con ella, el 24% tiene universidad, el 16% cuenta con nivel preparatoria, 13% solo curso la primaria y el 4% reporto tener otro grado escolar.

El 80% de los participantes reporto que su discapacidad fue adquirida, es decir causada por un accidente o derivada de alguna enfermedad (secuelas de polio, diabetes, etc.) y solo un 20% reporto que su discapacidad fue desde el nacimiento.

Tabla 1.
 Datos sociodemográficos de la muestra.

| Sexo | Edad | Estado civil | Escolaridad | Tipo de discapacidad |
|--------------------|------------------|---------------------|------------------------|-----------------------|
| Hombre: 57% | M: 42.07 | Soltero: 59% | Primaria: 4% | Nacimiento: 20% |
| Mujer: 43% | DT: 12.75 | Casado: 26% | Secundaria: 43% | Adquirida: 80% |
| | | Unión libre: 4% | Preparatoria: 16% | |
| | | Divorciado: 10% | Universidad: 24% | |
| | | Otro: | | |
| | | 1% | | |

A continuación, se presentarán los resultados que se obtuvieron en la aplicación de la técnica de Redes semánticas, estos serán presentados en el orden en que se presentaron las palabras estímulo a los participantes (Discapacidad, Empleo, Inclusión laboral, Apoyo de búsqueda de empleo, Trabajo en igualdad de condiciones, Buen empleo, Derechos laborales, Desigualdad laboral, Cultura laboral y Riesgo de trabajo).

La palabra estímulo Discapacidad, obtuvo un total de 187 palabras definidoras, de las cuales las que tuvieron mayor Peso Semántico fueron las siguientes: Silla de ruedas (28), Discriminación (22), Reto (18), Difícil (17) y Diferencia (16).

En la tabla 2, se puede encontrar el peso semántico, la frecuencia y el valor FMG que se obtuvo para la palabra estímulo que se mencionó anteriormente.

Tabla 2.
Discapacidad.

| Conjunto SAM Discapacidad | | | | |
|--------------------------------------|-----------------------|------------------------------|------------|-----------|
| | Palabra Definidora | Peso semántico (Valor M*) | Frecuencia | Valor FMG |
| 1 | Silla de ruedas | 28 | 7 | 100% |
| 2 | Discriminación | 22 | 8 | 79% |
| 3 | Reto | 18 | 4 | 64% |
| 4 | Difícil | 17 | 5 | 61% |
| 5 | Diferencia | 16 | 4 | 57% |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 187 | ... | ... | ... | ... |
| Valor J | ... | ... | ... | ... |

Nota: Palabras definidoras que conforman el conjunto SAM de la pabla estímulo Discapacidad.

A continuación se mostraran de manera grafica la distancia semantica cuantica que hay entre cada una de las palabras que conformaron el conjunto SAM, ver figura 12.

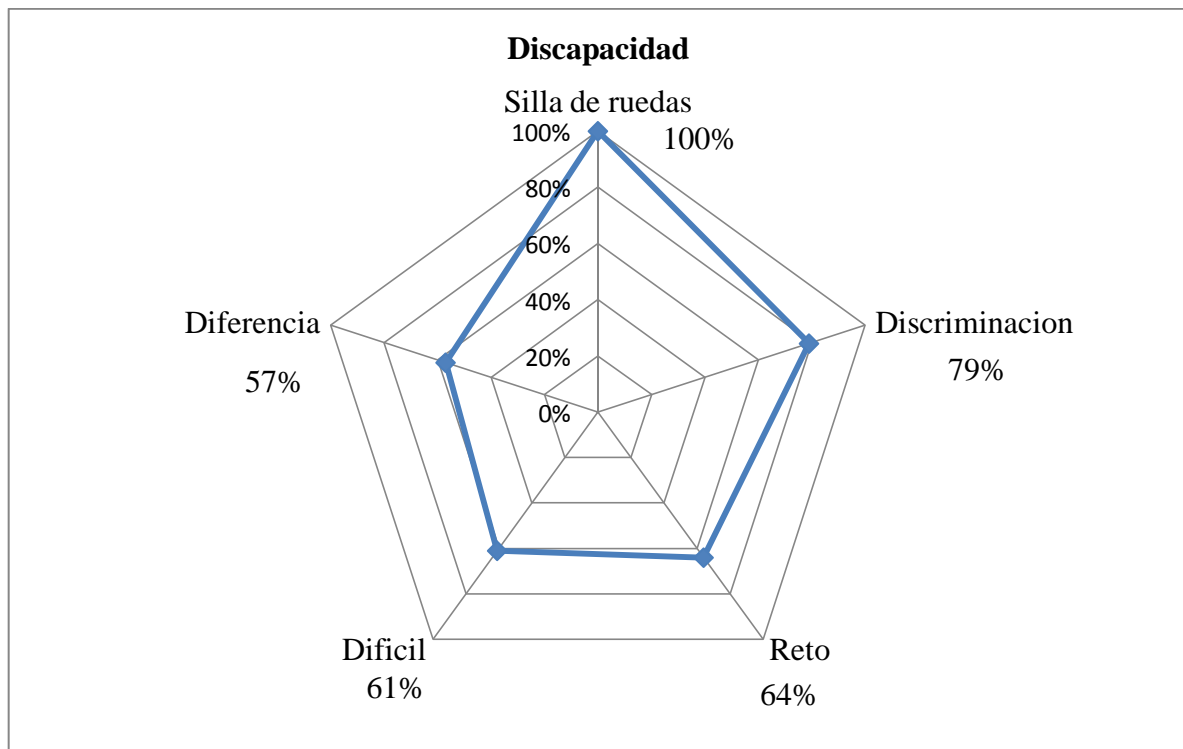


Figura 12. Grafica semántica: Discapacidad.

La palabra Empleo obtuvo un total de 201 palabras definidoras, en la siguiente tabla (Tabla 3) se muestra el peso semántico, la frecuencia y el valor FMG.

En empleo la palabra con mayor peso semántico fue Trabajo (40), seguido por Oportunidad (30), Responsabilidad (29), Puntualidad (27), Disciplina (22) y Dinero (21).

Tabla 3.
Empleo.

| Conjunto SAM EMPLEO | | | | |
|--------------------------------|-----------------------|------------------------------|------------|-----------|
| | Palabra Definidora | Peso semántico (Valor M*) | Frecuencia | Valor FMG |
| 1 | Trabajo | 40 | 9 | 100% |
| 2 | Oportunidad | 30 | 9 | 75% |
| 3 | Responsabilidad | 29 | 7 | 73% |
| 4 | Puntualidad | 27 | 8 | 68% |
| 5 | Disciplina | 22 | 6 | 55% |
| 6 | Dinero | 21 | 6 | 53% |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 201 | ... | ... | ... | ... |
| Valor | | | | |
| J | ... | ... | ... | ... |

Nota: Palabras definidoras que conforman el conjunto SAM de la palabra estímulo Empleo.

En la Figura 13 se representa la distancia semántica cuántica que existe entre las palabras definidoras de empleo que conforman el conjunto SAM.

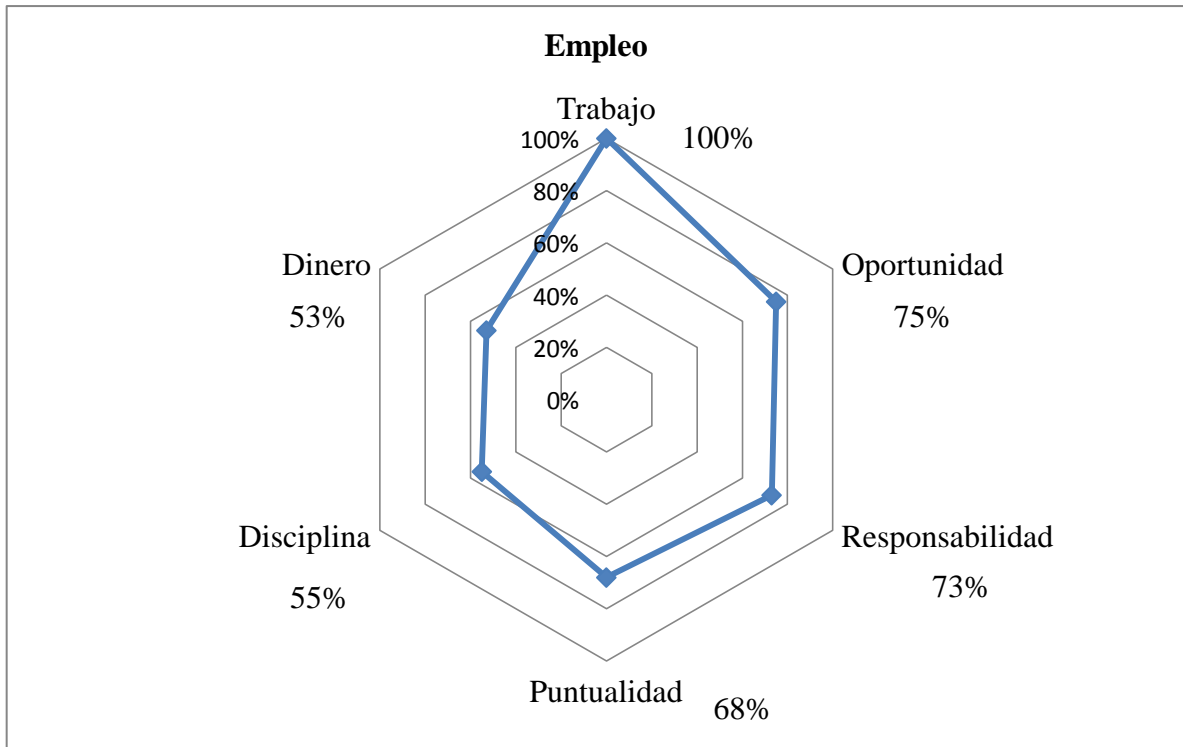


Figura 13. Grafica semántica: Empleo

Para la palabra estímulo Inclusión laboral se obtuvo un total de 216 palabras definidoras, de las cuales las que obtuvieron mayor peso son las siguientes, Oportunidad (34), Discriminación (27), Igualdad (23), Difícil (22), Apoyo (17) y Respeto (17).

En la tabla 4, se pueden encontrar las palabras que conformaron el conjunto SAM para la palabra estímulo inclusión laboral, así mismo el peso semántico, la frecuencia y el valor FMG de las mismas.

Tabla 4.
Inclusión laboral.

| Conjunto SAM INCLUSIÓN LABORAL | | | | |
|---|-----------------------|------------------------------|------------|-----------|
| | Palabra Definidora | Peso semántico (Valor M*) | Frecuencia | Valor FMG |
| 1 | Oportunidad | 34 | 9 | 100% |
| 2 | Discriminación | 27 | 8 | 79% |
| 3 | Igualdad | 23 | 5 | 68% |
| 4 | Difícil | 22 | 6 | 65% |
| 5 | Apoyo | 17 | 5 | 50% |
| 6 | Respeto | 17 | 5 | 50% |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 216 | ... | ... | ... | ... |
| Valor J | ... | ... | ... | ... |

Nota: Conjunto SAM de la palabra estímulo Inclusión laboral.

A continuación, se muestra gráficamente la distancia semántica cuántica que tuvieron las palabras que conforman el conjunto SAM para la palabra estímulo Inclusión laboral, ver figura 14.

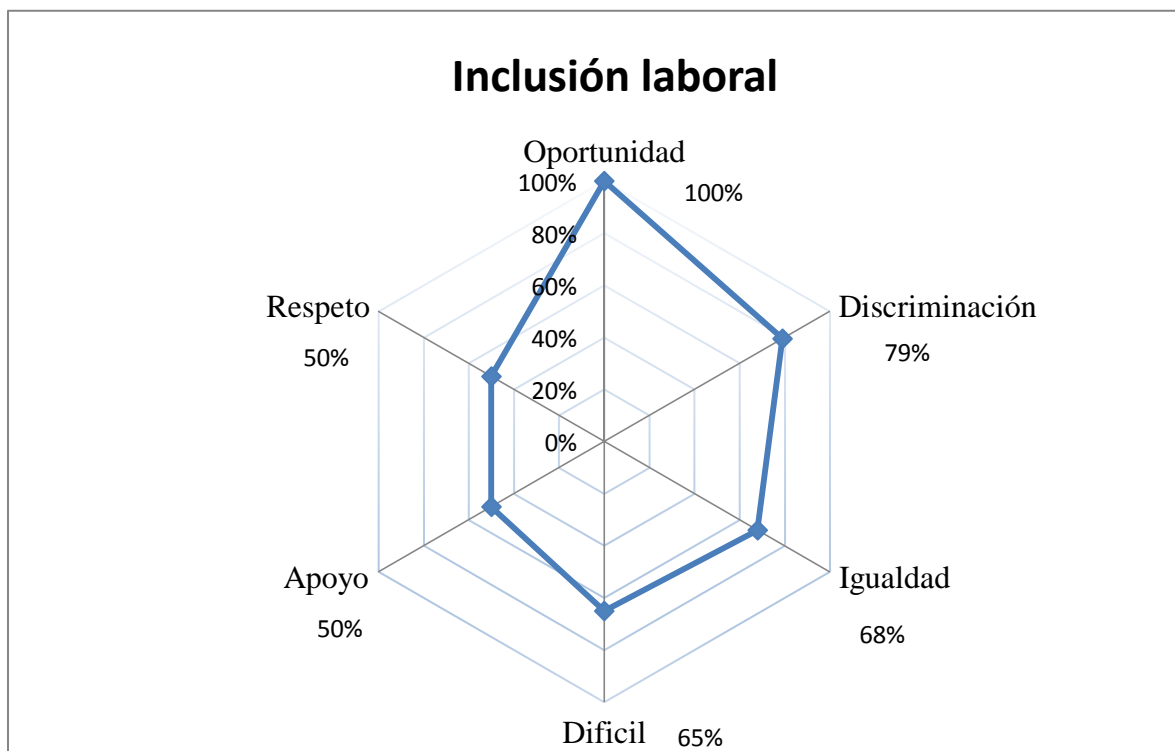


Figura 14. Gráfica semántica: Inclusión laboral.

La palabra Apoyo de búsqueda de empleo obtuvo 214 palabras estímulo, en la Tabla 5 se muestra el peso semántico, así como la frecuencia y el valor FMG.

La palabra definidora con mayor peso semántico fue Internet (37), seguido de Periódico (28), Oportunidad (27), Capacitación (24), Igualdad (21), Difícil (20) y Apoyo (17).

Tabla 5.
Apoyo de búsqueda de empleo.

| CONJUNTO SAM | | | | |
|------------------------------------|--------------------|---------------------------|------------|-----------|
| APOYO DE BUSQUEDA DE EMPLEO | | | | |
| | Palabra definidora | Peso semántico (Valor M*) | Frecuencia | Valor FMG |
| 1 | Internet | 37 | 9 | 100% |
| 2 | Periódico | 28 | 8 | 75% |
| 3 | Oportunidad | 27 | 7 | 73% |
| 4 | Capacitación | 24 | 8 | 65% |
| 5 | Igualdad | 21 | 5 | 57% |
| 6 | Difícil | 20 | 6 | 54% |
| 7 | Apoyo | 17 | 5 | 46% |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 214 | ... | ... | ... | ... |
| Valor | | | | |
| J | ... | ... | ... | ... |

Nota: Conjunto SAM de la palabra estímulo Apoyo de búsqueda de empleo.

En la Figura 15 se representa la distancia semántica cuántica que existe entre las palabras definidoras de apoyo de búsqueda de empleo que conforman el conjunto SAM.

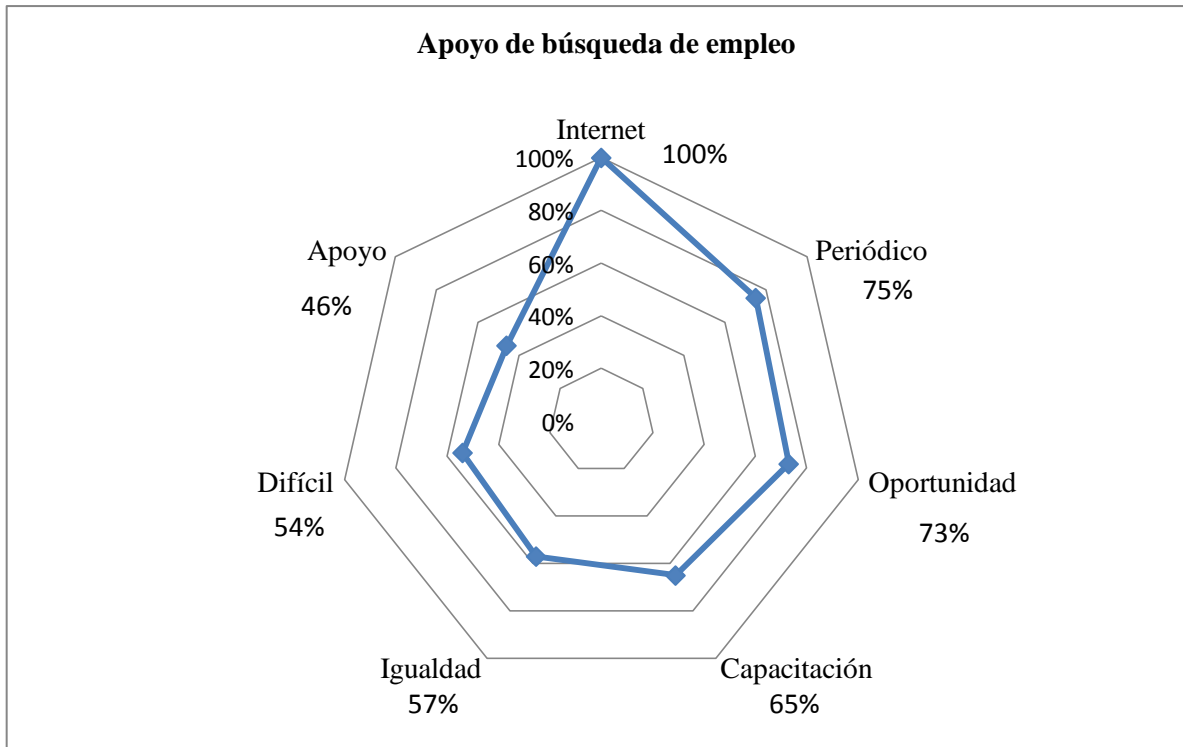


Figura 15. Gráfica semántica: Apoyo de búsqueda de empleo

Para la palabra estímulo trabajo en igualdad de condiciones, se obtuvo un total de 175 palabras definidoras, de las cuales las que tuvieron mayor peso semántico se muestran a continuación, ver tabla 6.

Las palabras que obtuvieron mayor peso semántico en la palabra estímulo trabajo en igualdad de condiciones fueron en primer lugar Igualdad (72), Respeto (50), Discriminación (40), Oportunidad (29) y Accesibilidad (28).

Tabla 6.
Trabajo en igualdad de condiciones.

| Conjunto SAM | | | | |
|---|--------------------|---------------------------|------------|-----------|
| TRABAJO EN IGUALDAD DE CONDICIONES | | | | |
| | Palabra Definidora | Peso semántico (Valor M*) | Frecuencia | Valor FMG |
| 1 | Igualdad | 72 | 20 | 100% |
| 2 | Respeto | 50 | 14 | 69% |
| 3 | Discriminación | 40 | 9 | 56% |
| 4 | Oportunidad | 29 | 9 | 40% |
| 5 | Accesibilidad | 28 | 8 | 39% |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 175 | ... | ... | ... | ... |
| Valor J | ... | ... | ... | ... |

Nota: Conjunto SAM de la palabra estímulo Trabajo en igualdad de condiciones.

A continuación, se muestra gráficamente la distancia semántica cuántica que existe entre las palabras que conforman el conjunto SAM para la palabra estímulo Trabajo en igualdad de condiciones, ver figura 16.

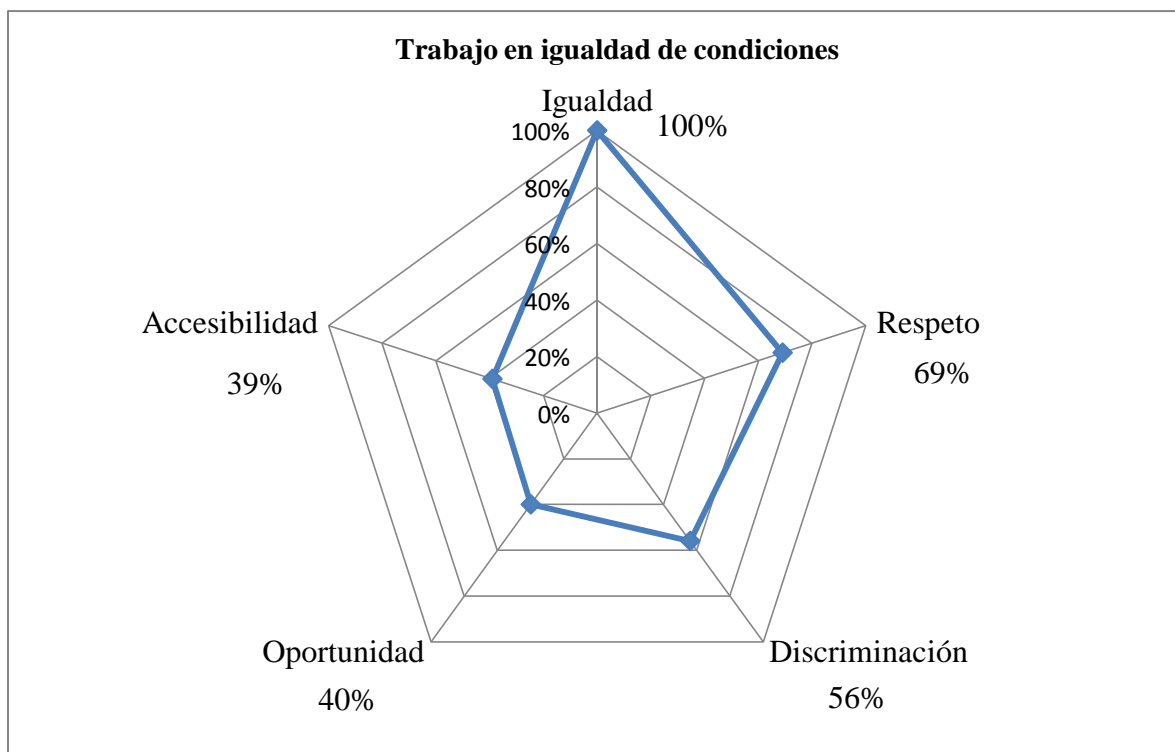


Figura16. Grafica Semántica: Trabajo en igualdad de condiciones.

La palabra Buen empleo tuvo 218 palabras definidoras, en la siguiente tabla (Tabla 7) se muestra el valor M, el FMG y la frecuencia.

La palabra definidora con mayor peso semántico fue Buen salario (31), seguido de Igualdad (26), Horario (17), Bien pagado (15) y Capacitación (15).

Tabla 7.
Buen empleo.

| CONJUNTO SAM BUEN EMPLEO | | | | |
|-------------------------------------|-----------------------|------------------------------|------------|-----------|
| | Palabra Definidora | Peso semántico (Valor M*) | Frecuencia | Valor FMG |
| 1 | Buen salario | 31 | 9 | 100% |
| 2 | Igualdad | 26 | 6 | 84% |
| 3 | Horario | 17 | 5 | 55% |
| 4 | Bien pagado | 15 | 4 | 48% |
| 5 | Capacitación | 15 | 5 | 48% |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 218 | ... | ... | ... | ... |
| Valor J | ... | ... | ... | ... |

Nota: Conjunto SAM de la palabra definidora Buen empleo.

En la Figura 17 se representa la distancia semántica cuántica que existe entre las palabras definidoras de buen empleo que conforman el conjunto SAM.

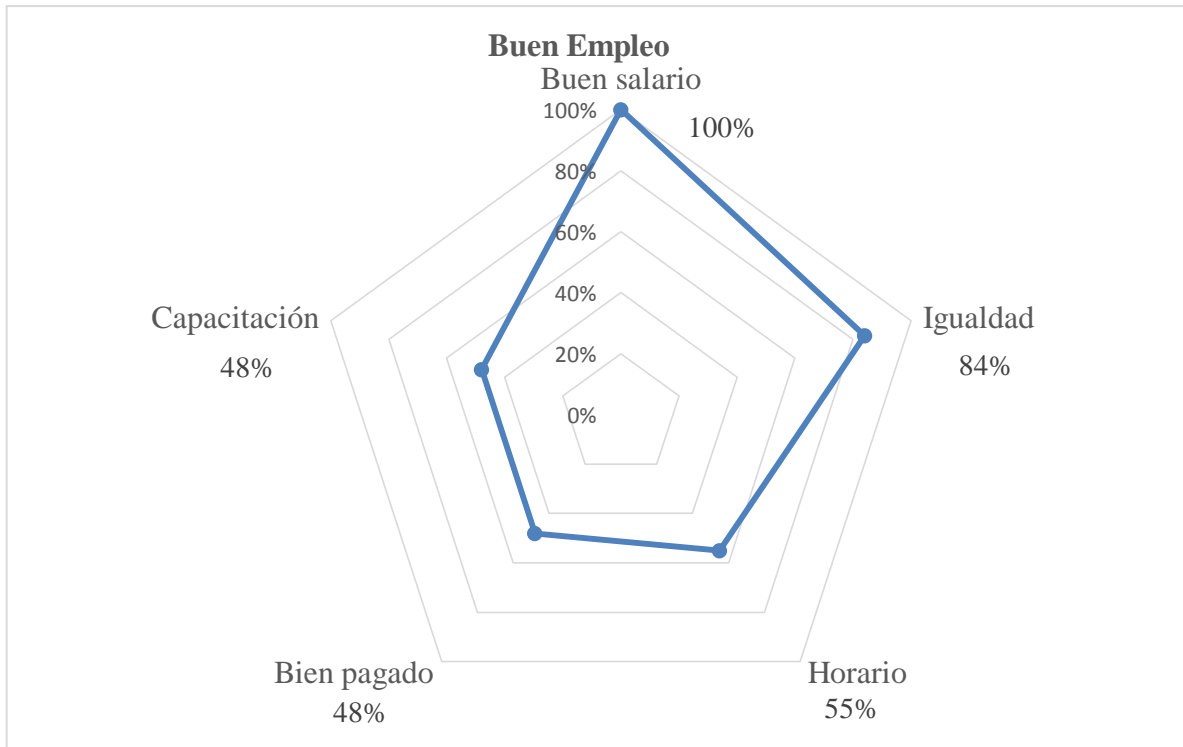


Figura 17. Gráfica semántica: Buen empleo

La palabra Derechos laborales obtuvo 165 palabras definidoras, en la tabla 8 se muestra el conjunto SAM de esta palabra.

Las palabras que tuvieron mayor peso semántico en la palabra estímulo Derechos laborales fueron, Prestaciones (86), Igualdad (68), IMSS/Seguridad social (57), Respeto (47) y Vacaciones (36).

Tabla 8.
Derechos laborales.

| CONJUNTO SAM DERECHOS LABORALES | | | | |
|--|-----------------------|------------------------------|------------|-----------|
| | Palabra Definidora | Peso semántico (Valor M*) | Frecuencia | Valor FMG |
| 1 | Prestaciones | 86 | 22 | 100% |
| 2 | Igualdad | 68 | 16 | 79% |
| 3 | IMSS/Seguro social | 57 | 15 | 66% |
| 4 | Respeto | 47 | 13 | 55% |
| 5 | Vacaciones | 36 | 13 | 42% |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 165 | ... | ... | ... | ... |
| Valor J | ... | ... | ... | ... |

Nota: Conjunto SAM de la palabra estímulo Derechos laborales.

A continuación, se muestra de manera gráfica la distancia semántica cuántica que hubo entre las palabras que conforman en conjunto SAM, ver figura 18.

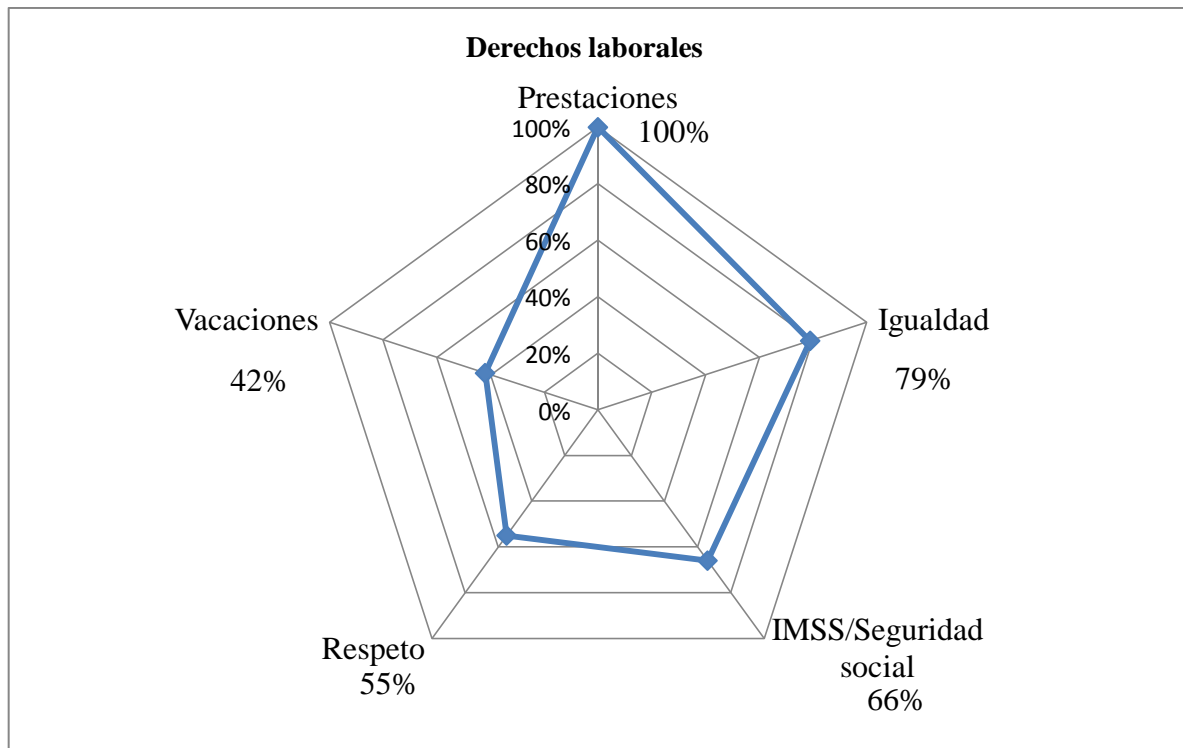


Figura 18. Gráfica semántica: Derechos laborales

La palabra Desigualdad laboral, tuvo 224 palabras definidoras, en la siguiente tabla (Tabla 9) se muestra el valor M, el FMG y la frecuencia.

La palabra con mayor peso semántico de la palabra definidora Desigualdad laboral es, Discriminación (95), Accesibilidad (22), Igualdad (10), Acceso (9) y Desigualdad (9).

Tabla 9.
Desigualdad laboral.

| CONJUNTO SAM DESIGUALDAD LABORAL | | | | |
|---|-----------------------|------------------------------|------------|-----------|
| | Palabra Definidora | Peso semántico (Valor M*) | Frecuencia | Valor FMG |
| 1 | Discriminación | 95 | 23 | 100% |
| 2 | Accesibilidad | 22 | 5 | 23% |
| 3 | Igualdad | 10 | 3 | 11% |
| 4 | Acceso | 9 | 3 | 9% |
| 5 | Desigualdad | 9 | 3 | 9% |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 224 | ... | ... | ... | ... |
| Valor | ... | ... | ... | ... |
| J | ... | ... | ... | ... |

Nota: Conjunto SAM de la palabra estímulo Desigualdad laboral.

En la Figura 19 se representa la distancia semántica cuántica que existe entre las palabras definidoras de desigualdad laboral que conforman el conjunto SAM.

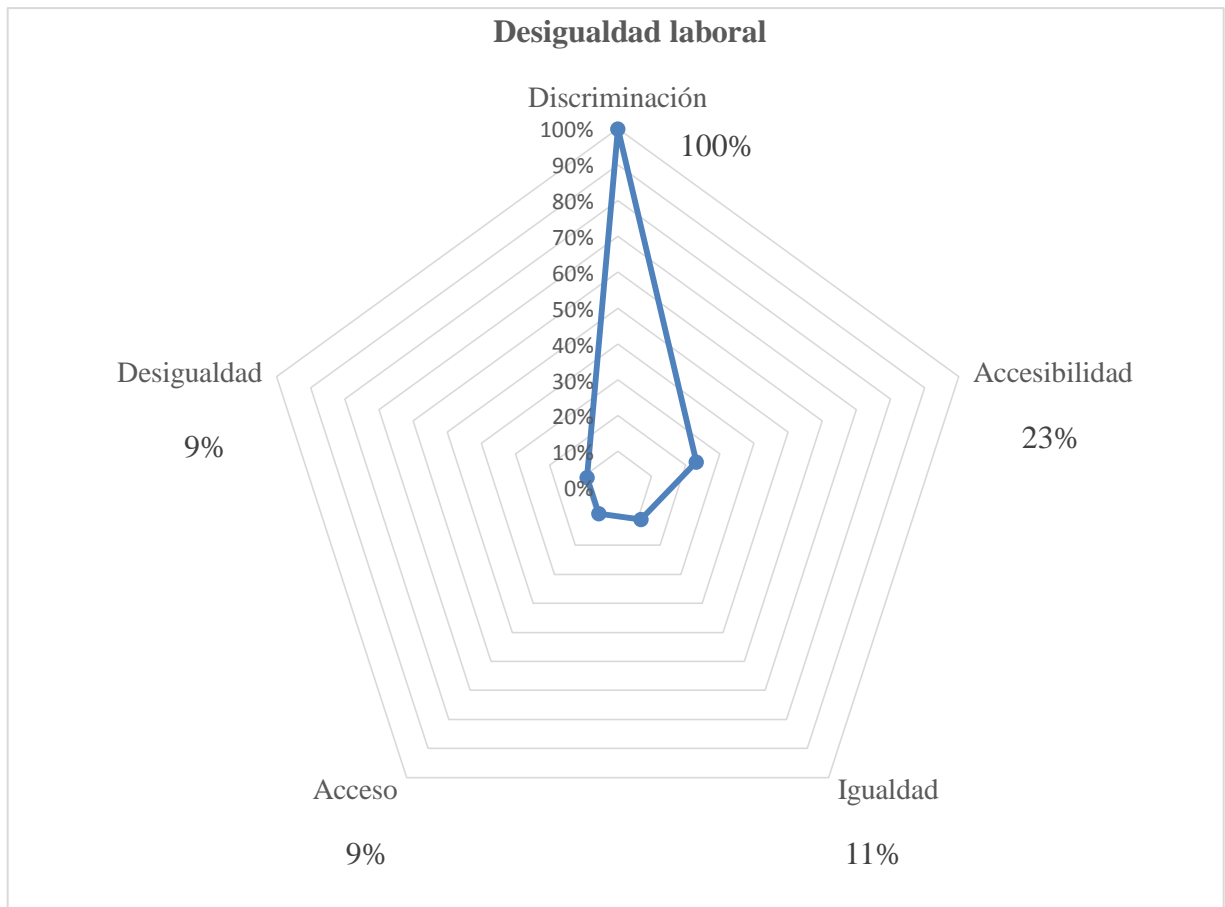


Figura 19: Gráfica semántica Desigualdad laboral

Los resultados que se obtuvieron en la palabra estímulo Cultura laboral se muestran a continuación, ver tabla 10.

Las palabras que tuvieron mayor peso semántico en la palabra estímulo “Cultura laboral”, fueron Respeto (66), Igualdad (40), Conocimiento (25), Puntualidad (25), Responsabilidad (22).

Tabla 10.
Cultura laboral.

| CONJUNTO SAM CULTURA LABORAL | | | | |
|---|-----------------------|------------------------------|------------|-----------|
| | Palabra Definidora | Peso semántico (Valor M*) | Frecuencia | Valor FMG |
| 1 | Respeto | 66 | 16 | 100% |
| 2 | Igualdad | 40 | 11 | 60% |
| 3 | Conocimiento | 25 | 7 | 38% |
| 4 | Puntualidad | 25 | 7 | 38% |
| 5 | Responsabilidad | 22 | 6 | 33% |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 190 | ... | ... | ... | ... |
| Valor | ... | ... | ... | ... |
| J | ... | ... | ... | ... |

Conjunto SAM de la palabra estímulo Cultura laboral.

A continuación, se presentará de manera gráfica la diferencia semántica cuántica, que tuvieron las palabras que conforman el conjunto SAM dentro de la palabra estímulo Cultura organizacional, ver figura 20.

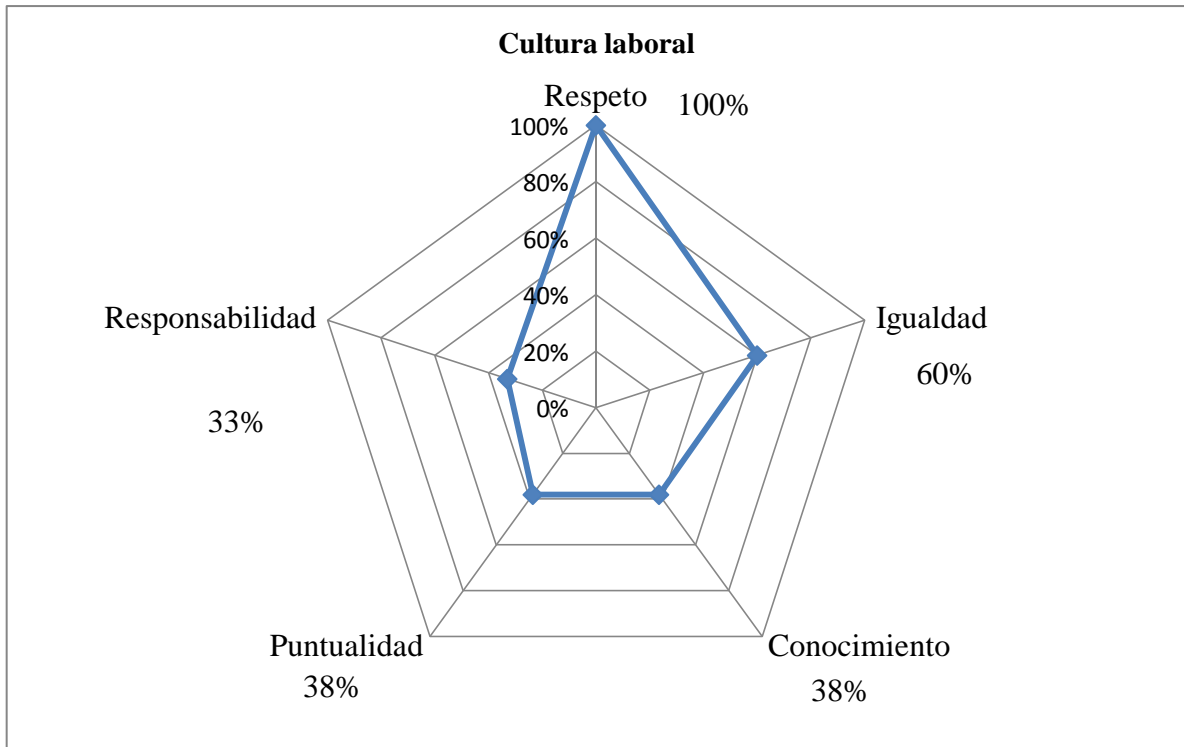


Figura 20. Grafica semántica: Cultura laboral.

la tabla 11 se

muestra el conjunto SAM de esta palabra.

Las palabras definidoras con mayor peso semántico de la palabra riesgo de trabajo son: Caer (34), Accesos (28), Accidente (22), Enfermedad (19) y Accesibilidad (18).

Tabla 11.
Riesgo de Trabajo.

| CONJUNTO SAM RIESGO DE TRABAJO | | | | |
|---|--------------------|---------------------------|------------|-----------|
| | Palabra Definidora | Peso semántico (Valor M*) | Frecuencia | Valor FMG |
| 1 | Caer | 34 | 9 | 100% |
| 2 | Accesos | 28 | 7 | 82% |
| 3 | Accidente | 22 | 7 | 64% |
| 4 | Enfermedad | 19 | 6 | 55% |
| 5 | Accesibilidad | 18 | 6 | 52% |
| ... | ... | ... | ... | ... |
| 254 | ... | ... | ... | ... |
| Valor J | ... | ... | ... | ... |

Nota: Conjunto SAM de la palabra estímulo Riesgo de Trabajo.

En la Figura 21 se representa la distancia semántica cuántica que existe entre las palabras definidoras de riesgo de trabajo que conforman el conjunto SAM.

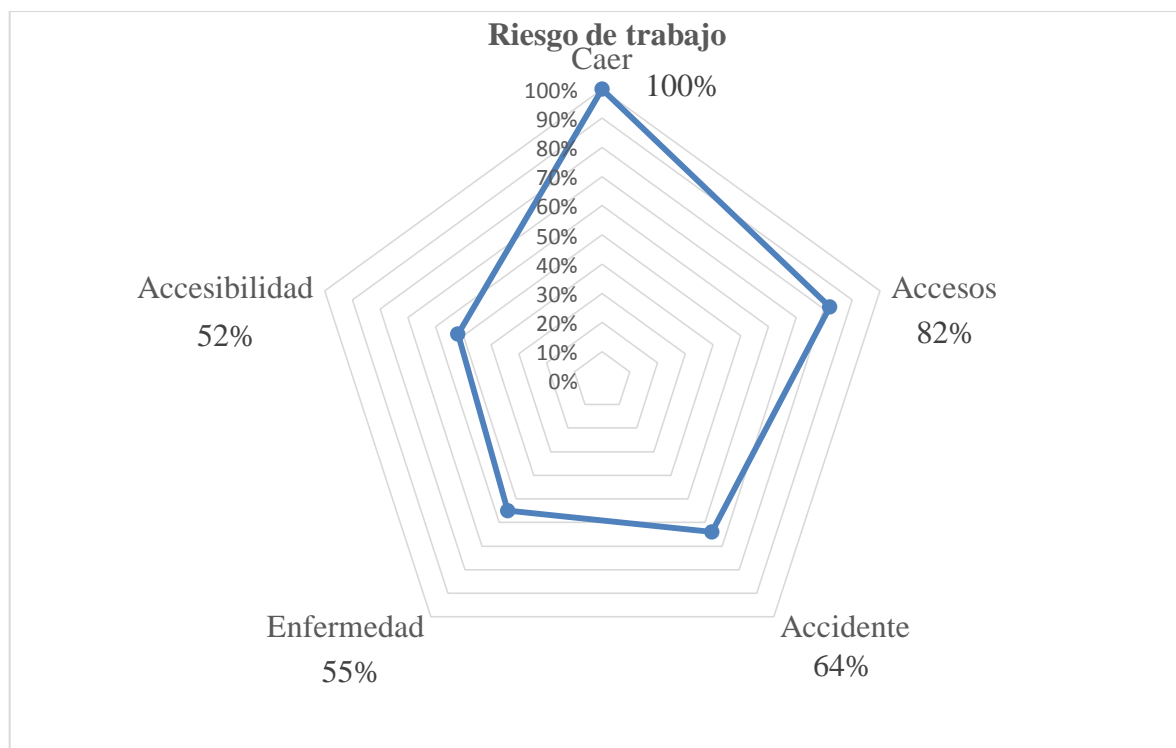


Figura 21: Gráfica semántica Riesgo de trabajo

DISCUSION

Esta investigación tuvo por objetivo general describir el significado de la inclusión laboral a partir de la perspectiva de las personas con discapacidad motriz, de vida independiente para promover y mejorar la inserción laboral de las mismas.

A lo largo de la teoría se han abordado un sin fin de conceptos en torno a la discapacidad y la inclusión laboral, mismos que en la historia se han ido modificando, sin embargo no hay como tal uno que aborde la perspectiva que tienen las personas con discapacidad en torno a la inclusión laboral desde su condición.

Se encontró que las personas con discapacidad que más acuden a (FHADI), con el fin de buscar independencia y ser incluidos laboralmente son hombres representando un 57% de los participantes de la muestra del estudio, dicho resultado podría estar relacionado con un aspecto cultural en el cual las mujeres son más dependientes en comparación con los hombres, las personas que conformaron la muestra tuvieron una media de edad de 42.07 años es decir se encuentran en una edad promedio en que las personas se encuentran activas laboralmente sin embargo estas personas apenas está buscando que se les pueda incluir laboralmente, el 59% reporto encontrarse soltero, el nivel educativo que predomina entre ellos es básico es decir el 43% reporto que su máximo nivel de estudios es secundaria.

Los resultados anteriores coinciden con la Encuesta Nacional de Ocupación y empleo, (2018), la cual reporta que el 93.2% de la población con discapacidad se encuentra dentro de los márgenes de edad para trabajar y solo el 29.9% de ellas se encuentran empleadas, así mismo coincide con el dato reportado por la ENADID (2014), en el que se encuentra que de las personas que tiene discapacidad y se encuentran activas laboralmente en su mayoría son hombres (73%).

Así mismo el nivel educativo coincide con lo reportado por la UNESCO (2018), aquí se reporta que las personas con discapacidad solo logran concluir una educación básica, pues no existen las herramientas necesarias para lograr su inclusión y su permanencia educativa, pues los accesos a las escuelas son inadecuados aunado a la atención especial que podrían llegar a requerir las personas con algún tipo de discapacidad.

Por otra parte el 80% de las personas que conformaron la muestra reportan que su discapacidad fue adquirida, dato que coincide con la ENADID (2014), en la que se reporta que la discapacidad va en aumento de acuerdo al rango de edad debido a consecuencias de enfermedades crónicas o por accidentes, dato que justifica el por qué en su mayoría la discapacidad sea adquirida y no de nacimiento.

En cuanto a la definición que le dan a la discapacidad se encuentra que las personas la asocian con una silla de ruedas, es decir, dicha silla los simboliza y los hace identificarse entre sí, la muestra a la que se le aplicó el estudio estuvo conformada por personas que tienen discapacidad motriz hecho que justifica la asociación que tienen con la silla de ruedas y la discapacidad, como lo menciona la Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México (2016), misma que indica que este símbolo indica las entradas y rutas que son accesibles, así como, estacionamientos, baños y lugares adaptados para personas con discapacidad.

También se encontró en el estudio que la discapacidad lo hace sentir en una situación de discriminación, tal como lo menciona COPRED (S/F) y es que la discriminación por discapacidad es la sexta forma de discriminación en la ciudad de México.

Se encontró que la discapacidad para ellos es un reto que se les torna difícil y marca una diferencia en algún aspecto de su vida, de ello hacen mención Pallisera, Fullana,

Puyaltó, Vilà, Valls, Díaz y Castro (2018) donde mencionan que es necesario incorporar la vida independiente, el reto que les conlleva la discapacidad ya sea para ellos mismos o las personas que los rodean ya que cambia al tener una discapacidad.

Las personas con discapacidad motriz que participaron en el estudio definen la palabra empleo principalmente como trabajo, este puede ser a nivel intelectual o físico, así mismo lo perciben como una oportunidad que se les da adoptando ciertos valores tales como la responsabilidad, puntualidad y disciplina, dentro de su concepto de empleo aparece la palabra dinero entre las principales definidoras pues se esperaría que cuando ellos encuentren un empleo sean remunerados económicamente y por ende lograrían cierta independencia.

Lo anterior coincide con lo reportado en el blog incluyeme.com en el cual se menciona que las personas con discapacidad en cuanto al empleo tienen una alta motivación para trabajar, aunado a una superación personal, son constantes y disciplinados en su trabajo, se caracterizan por ser más puntuales que las demás personas, son altamente responsables, además de reportar que son más productivas que los demás, debido a las escasas posibilidades de conseguir un puesto de trabajo, tienen un bajo índice de rotación y una preocupación por cuidar o mantener el trabajo que tanto les costó conseguir.

Para la palabra estímulo inclusión laboral se encontró que la consideran como tal una oportunidad que se les da para poder tener una mejoría en cualquier aspecto de su vida, ya sea a nivel económico, de independencia o hacer valer sus derechos, el demostrar que aun teniendo la discapacidad pueden valerse por sí mismos, tal como lo mencionan Aguilar y Contreras (2015) en donde mencionan que se busca igualdad de oportunidades para incluirse laboralmente con el fin de mejorar su economía y su independencia por ellos mismos.

Sin embargo, no dejan de lado que dentro de dicha inclusión aún se ve muy marcada la discriminación y es que como lo menciona COPRED (S/F) una de las principales formas de discriminación en la ciudad de México es la vulnerabilidad al derecho al trabajo y derechos laborales, así como el derecho a la accesibilidad

De igual manera buscan que en algún momento esta discriminación se torne en un estado de igualdad, Rodríguez (2006) hace mención que 2003 se aprobó la ley federal para prevenir y eliminar la discriminación y se creó el Consejo Nacional para prevenir la discriminación con el fin de erradicar esta misma.

Demandan que sean tratados con respeto y que se les brinde el apoyo necesario para lograr la inclusión laboral, en el estudio reflejan que ellos consideran difícil que esta se lleve a cabo de manera adecuada debido a su condición, como se hace mención en Aguilar y Contreras (2015) las Naciones Unidas se van a encargar de buscar que se promueva la inclusión para acceder a un empleo pleno, productivo en condiciones de igualdad y de respeto con el fin de poder alcanzar y mantener su máximo nivel de independencia.

Para las personas que conformaron la muestra se encuentra que las fuentes a las que recurren con mayor frecuencia para hacer búsqueda de empleo es en primer lugar el internet, seguido del periódico, sin embargo dicho apoyo lo ven como una oportunidad que se les da para que se les facilite el entrar a trabajar de manera formal a algún lugar, esta idea puede estar respaldada por el hecho de que al entrar a la fundación en la que se les imparte el curso de uso adecuado de silla de ruedas (FHADI), se les apoya para incluirlos laboralmente, es decir el apoyo es más directo puesto que ya se les hizo una evaluación y en cuanto se encuentra un puesto que se adecue al perfil de alguno de ellos se les promueve para ocuparlo, por otra parte consideran que la capacitación sería otra fuente de apoyo de búsqueda de empleo pues logran ampliar el panorama para ser mejor candidato y ocupar

algún puesto, resaltan la importancia de que haya igualdad en cuanto al apoyo sin embargo aun tienen la idea de que encontrar el apoyo adecuado y el empleo es difícil.

El apoyo de búsqueda de empleo está relacionado con las diversas fuentes que existen para encontrar ofertas laborales, en relación con las personas con discapacidad existen diversas fuentes para acceder a la bolsa de trabajo, sin embargo estas en su mayoría son a través de instituciones encargadas de promover la inclusión laboral de las mismas y el contacto en ocasiones no es directo si no que este se da a través de páginas de internet y plataformas que se consultan en la red, dentro de estas se encuentran (Éntrale, Abriendo espacios, Juntos, etc.), por hacer mención de algunos.

En cuanto al trabajo en igualdad de condiciones se encontró que la palabra que mayor peso semántico tuvo es igualdad por lo que se podría inferir que esperan que esta se dé en el lugar de trabajo, lo cual engloba que cuenten con la protección de los derechos civiles de los trabajadores, que se les trate con respeto, tal como lo expresa O'Reilly (2007) donde hace mención que las Naciones Unidas reconocen que debe existir la igualdad en condiciones en un entorno abierto, inclusivo y accesible, además de que pueden desempeñarse en la trabajo elegido, basado en principios de igualdad, respeto y no discriminación.

También se encontró que se busca que exista la oportunidad de tener compensaciones y ascensos, así como responsabilidades laborales y que la accesibilidad sea adecuada para poder desempeñarse dentro de la empresa, sin embargo, perciben que dentro del trabajo en igualdad de condiciones existe la discriminación, lo cual se podría justificar con el hecho de que no todas las empresas son incluyentes, además de que en algunos de los casos las prestaciones que se les ofrecen no son iguales a las de los trabajadores que no tienen discapacidad, aunado que las oportunidades de crecimiento dentro de la empresa son

limitadas, para justificar este apartado se encontró que en López (2012), él hace mención que se deben realizar tareas para dar seguimiento al mantenimiento del lugar de trabajo, mejorar sus condiciones laborales, así como la promoción y ascenso de empleados con discapacidad, se busca mejorar su entorno a fin de adaptarse a su nuevo puesto, además de que cuentan con las mismas prestaciones que cualquier empleado, con el fin de que las personas con discapacidad puedan trabajar en igual de condiciones con personas sin discapacidad.

Para las personas con discapacidad motriz que conformaron la muestra de este estudio, un buen empleo se asocia a un buen salario, al estar en busca de mejorar sus condiciones de vida entre más grande sea la paga mejor será el empleo, así mismo tiene que haber igualdad en todos los sentidos, el horario debe ser flexible, y debe haber constante capacitación.

Para el Foro Europeo de Directores de RH (2012), buen empleo se entiende como una infraestructura para la calidad del trabajador, el bienestar y la vida, dentro del cual se encuentran las condiciones de trabajo y relaciones laborales, además de la infraestructura social que garantiza la salud, el bienestar y la igualdad de género, dentro de este concepto se pueden encontrar algunas dimensiones como la seguridad en el empleo, participación equitativa, organización colaborativa de los trabajadores, desarrollo de habilidades y competencias en los trabajadores, educación continua, horarios flexibles, igualdad e inclusión en el lugar de trabajo y un entorno de trabajo que minimice riesgos.

Por lo tanto, revisando la definición anterior de buen empleo y lo que se obtuvo en los resultados se encuentra gran coincidencia entre ellos, pues los dos buscan un crecimiento constante para la persona, en el que exista igualdad y haya un crecimiento del trabajador.

Los derechos laborales son el conjunto de normas jurídicas que establecen la relación que hay entre los trabajadores y los empleadores, con el objetivo de asegurarle al trabajador un pleno desarrollo como persona y su integridad social.

Los participantes consideran que los derechos laborales están definidos por las prestaciones, sin embargo, demandan igualdad, dentro de estas las que consideran de mayor importancia son el derecho a poder pertenecer al seguro social o algún tipo de seguridad social para atenderse y llevar un seguimiento en cuanto a su salud, así mismo otro de los derechos laborales, consideran importante dentro de estos son las vacaciones, mencionado por López (2012) este menciona que todos los trabajadores tienen derecho a las mismas prestaciones que cualquier otro empleado, entre estas se encuentran las vacaciones (también en Cámara de diputados (2006) se hace mención de estas mismas), el derecho al seguro social, entre otras.

Se puede observar que nuevamente aparece la palabra respeto, lo que podría estar asociado a la obligación de que sus derechos sean considerados en igualdad de condiciones en comparación con los trabajadores que no tienen discapacidad, la ONU (2006) justifica este apartado, mencionando que se reconocen sus derechos en igualdad de condiciones, derecho a ganarse la vida y un entorno laboral abierto, inclusivo, accesible y de respeto.

Para las personas con discapacidad la desigualdad laboral está definida a través de la discriminación, es decir cuando entran a trabajar a algún lugar o inician la búsqueda de empleo lo primero que perciben es la discriminación en cualquiera de sus formas, desde el hecho de que no se les dan las prestaciones necesarias o que se les ofrecen sueldos menores a los que se les da a una persona que no tiene discapacidad aunado a esto se encuentra la accesibilidad, ya que no todos los lugares de trabajo tienen la infraestructura adecuada para

su desempeño dentro de la empresa, sin embargo de alguna manera buscan que esto termine demandando una inclusión igualitaria tanto a nivel social como laboral.

A pesar de que México está suscrito en la Convención de los Derechos de las personas con Discapacidad, aprobada por la Organización de Las Naciones Unidas (ONU), (2006) y en la cual se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, incluyendo el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral, abierto, inclusivo y accesible para las personas con discapacidad estas siguen enfrentando serios problemas para acceder al sector productivo y presentando cierta desigualdad en cuanto a su contratación, ya que en la mayoría de los caso no cuentan con un contrato, los sueldos que perciben son menores a los que se les otorga a una persona que no tiene discapacidad, las jornadas laborales suelen ser más largas y las prestaciones que se les otorgan suelen ser menores colocándolos en una situación de desigualdad laboral.

La cultura laboral está relacionada con el conjunto de creencias, hábitos, actitudes y tradiciones que existen entre los grupos de una organización.

Para las personas de la muestra la cultura laboral se basa principalmente en un ambiente de respeto seguido de igualdad, es decir se ve marcada la importancia que tiene para ellos el que se les vea de manera igualitaria a una persona que no tiene discapacidad y por ende que se les respete en todos los sentidos, dos autores que llegan a una conclusión similar son Ochoa (2002), así como Gómez y Prowesk (2011) ya que ellos mencionan que debe existir el respeto y la igualdad en el empleo para las personas con discapacidad ya que son iguales todos los trabajadores sin importar su condición.

Por otra parte, se podría decir que la cultura laboral la dan por sentada en una base de conocimiento, esto podría relacionarse con el hecho de concientizar a los trabajadores de

la empresa en cuanto al tema de discapacidad, así mismo la puntualidad y la responsabilidad adoptan un significado importante dentro de la definición de cultura laboral, los autores que hablan respecto a estos puntos son Guillen y Guil (2000) y Hitt, Ireland y Hoskinsson (1999) en Gómez y Prowes 2011, estos autores mencionan que debe existir una concientización para que generen conocimiento del cómo poder relacionarse, además de que es indispensable el compromiso, la estabilidad, valores éticos, visión, aprendizaje para que pueda existir una cultura laboral que pueda ser la más agradable para las personas con discapacidad.

De acuerdo con lo que se obtuvo en el estudio para las personas con discapacidad motriz los riesgos de trabajo aumentan si no se tiene una infraestructura adecuada, ellos focalizan como principales riesgos el caer siendo este el riesgo de trabajo que más asocian las personas con discapacidad sobre accidentes de trabajo y que va de la mano con los accesos al lugar de trabajo ya que estos en ocasiones no están adecuados para personas con discapacidad motriz, accidentes referidos aquellos que se pueden dar en un empleo (fuego, algún cable pelado, golpearse con algo, alguna lámpara que caiga, etc.), así como la enfermedad ya que algunos por su condición son más vulnerables a contagiarse y por último la accesibilidad que se tiene dentro de la empresa haciendo hincapié a los baños pues reportan que muchas de las veces estos están demasiado angostos y es ahí cuando pueden sufrir alguna caída, las rampas que no sean colocadas adecuadamente o en puntos necesarios y la poca accesibilidad a la herramienta de trabajo, entre otros.

De acuerdo con Santos (2001), para las personas que usan silla de ruedas los riesgos más importantes y que coinciden con lo que se obtuvo de los resultados de la muestra son las caídas de las sillas, ya sea al mismo nivel o diferente, al ser un vehículo inestable y poder presentar por el propio trabajador problemas de equilibrio, otros riesgos

importantes son los golpes y arañazos contra objetos inmóviles debido a la escasez de espacio y también los sobreesfuerzos al tener que saltar barreras arquitectónicas, entre otros de los riesgos dependiendo el grado de lesión que tenga, la persona puede enfrentarse a contactos con piezas o elementos de temperatura elevada y no detectarlos, así mismo existen riesgos por contactos térmicos, entre otros.

Entre las limitaciones que se encontraron en el estudio se mencionan: la mayoría de las personas actualmente se encontraban laborando de manera informal y estaban buscando un empleo formal, cuestión que pudo haber cambiado la perspectiva que tenían en cuanto a la inclusión laboral.

Otra complicación que se tuvo es que las personas no sabían leer ni escribir por lo cual se les tuvo que brindar el apoyo de escribir sus respuestas.

Así mismo el ayudarle a escribir sus respuestas los ponía en una situación conflictiva al creer que nosotros emitiríamos un juicio de valor acerca de sus respuestas y por ende no respondían lo primero que se les venía a la mente cuando escuchaban la palabra estímulo.

Para futuras investigaciones se podría sugerir:

Aplicar la técnica con personas que ya se encuentran laborando en un empleo formal ya que ayudaría a poder observar la percepción sobre la inclusión laboral que tienen.

Que la aplicación sea de manera grupal y en un lugar en el que haya menos distracciones para que puedan concentrarse en sus respuestas, así como para acortar tiempos, ya que la aplicación individual tarda mucho más.

Darles el tiempo necesario para que puedan escribir las palabras que más puedan, porque en ocasiones se ven presionados al darles un cierto límite de tiempo y no alcanzan a escribir el número de palabras que se les pide.

CONCLUSIONES

Para las personas con discapacidad, el hecho de tener discapacidad, no se considera como tal un aspecto negativo en el cual su valor como persona ha disminuido, más bien lo ven como una oportunidad y un reto en el cual van a demostrar que aun teniendo dicha condición pueden hacerse valer por sí mismos. Ellos buscan una oportunidad para poder demostrar la capacidad que tienen y el desempeño que pueden dar en el trabajo en que se integren, sin embargo, en México aún existe discriminación que no deja que se lleven a cabo los objetivos que tiene la inclusión laboral aun cuando existen leyes que buscan la integración de estos mismos.

Las personas con discapacidad motriz de la institución Vida Independiente (FHADI), definen la inclusión laboral como una oportunidad para acceder al mercado laboral formal en igualdad de condiciones con las personas que no tienen discapacidad, esto quiere decir que no sea difícil para ellos y que existan los accesos que necesiten para poder desarrollar un trabajo pleno, esta inclusión laboral debe ser en un ambiente de respeto y sin discriminación con el fin de crear un ambiente laboral agradable para todos los trabajadores.

Muchas empresas hoy en día buscan incluir laboralmente a las personas con discapacidad, quieren abrir estos espacios para que se integren, sin embargo, aún es precario pues no existen las condiciones necesarias para que ocurra, primordialmente porque no existen los accesos que necesitan (rampas, espacios y baños) para llevar de una manera adecuada el trabajo a realizar, además es importante concientizar a los trabajadores dentro de las empresas para que el trato que se les da a las personas con discapacidad sea adecuado y no se caiga en la misma idea de que las personas que tienen alguna

discapacidad necesitan depender de alguien más y se les quite nuevamente la independencia que lograron tener.

A pesar de que la inclusión laboral es un tema que en los últimos años ha tomado un papel importante dentro de la sociedad, aún se encuentra muy precario, pues la idea que se tiene acerca de las personas con discapacidad ha persistido por décadas y los ha puesto en una perspectiva de vulnerabilidad en que la discapacidad es el punto de atención y no lo que puede lograr la persona en si aun teniendo dicha condición, es importante concientizar a la sociedad en general en que la atención se debe centrar en la persona y no en su discapacidad pues una vez que se logre eso les va permitir integrarse en todos los aspectos de la sociedad de manera igualitaria, además de promover la investigación en cuanto a las personas con discapacidad ya que hay muy pocas.

Finalmente se puede decir que el papel del psicólogo es de suma importancia dentro del tema de la discapacidad y la inclusión laboral de personas con discapacidad, se podría creer que el psicólogo como tal solo cumple un papel de acompañamiento, sin embargo es una pieza clave dentro del proceso que lleva la persona para aceptar su discapacidad e incluirse laboralmente.

A partir de los resultados se podrían crear nuevo programas de concientización dentro de las empresas que tomen en cuenta los riesgos que pueden correr las personas con discapacidad motriz y la manera de actuar de las personas que no tienen discapacidad con el fin de poder ayudarlas en caso de ser necesario, así mismo se pueden crear campañas de concientización acerca del tema de discapacidad dentro del ambiente laboral.

Por otra parte se amplía el panorama de la intervención del psicólogo es cierto que cumple un rol de acompañamiento desde el inicio es decir es una pieza clave para que la persona acepte su discapacidad y aprenda a vivir con ella sin que esta afecte su desarrollo

en su vida personal sin embargo también adopta un responsabilidad dentro de las empresas pues es este el encargado de trabajar con el personal en general para concientizar y prepararlos para la inclusión de personas con discapacidad sin que estos sean vistos como personas de menor valor o que se les tiene que ayudar en todo momento frenando así la independencia con la que ellos llegan a laborar.

Referencias

- Aguilar, D. y Contreras, J. (2015). La inclusión laboral en México: Avances y retos. México: Biblioteca Mexicana del Conocimiento.
- Allen, B. (2009): Estudio sobre discriminación y discapacidad mental e intelectual. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E06-2009.pdf
- Aparicio, M. (2009). Evolución de la conceptualización de la discapacidad y de las condiciones de vida proyectadas para las personas en esta situación. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2962512>
- Arias, M. (2010). Relaciones interpersonales entre niños con discapacidad visual y sus compañeros videntes en el contexto educativo regular. (Tesis de licenciatura, Universidad de Cuenca). Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/2835/1/te4148.pdf>
- Asociación de Paraplégicos y Personas con Gran Discapacidad Física de la Comunidad de Madrid [ASPAYM-Madrid]. (2004). Lesión Medular: Guía para el manejo integral del paciente con LM crónica. Recuperado de: http://www.isfie.org/documentos/guia_practica_lm.pdf
- Benejam, B. Poca, M. Junqué, C. Solana, E. & Sahuquillo, J. (2008). Alteraciones cognitivas en pacientes con hidrocefalia crónica del adulto (“normotensiva”). Propuesta de un protocolo para su evaluación clínica. Neurocirugía. (19). P.p. 309-318. Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/neuro/v19n4/1.pdf>
- Bustos, B. & Sieglin, V. (2006). Los discursos gubernamentales acerca de la discapacidad en México y la situación de los discapacitados – Una mirada desde los censos de población. Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/8716/>

Caceres, C. (2004). Revisión teórica sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. Recuperado de <http://www.auditio.com/docs/File/vol2/3/020304.pdf>

Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2018). Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf

Cámara de diputados (2006). Ley Federal del Trabajo. Secretaria General. México.

Cantón, J. (2014). Características y necesidades de las personas en situación de dependencia. Madrid: Editex

Cayo, L. (2005). Ayudas técnicas y discapacidad. CERMIES. 15. Recuperado de: <https://www.google.com.mx/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://www.mancomunidadsierraeste.org/descargas/publico/DISCAPACIDAD/AYUDAS%2520TECNICAS%2520Y%2520DISCAPACIDAD.pdf&ved=2ahUKEwiW25-chIfeAhUK0KwKHZ3-AnYQFjAAegQIAhAB&usq=AOvVaw2UDIgaVAD8gznr1Tvik8uB>

Ceguera y Discapacidad visual. En CONADIS. Recuperado de https://www.conadisperu.gob.pe/observatorio/images/PDFs/discapacidad_visual_OMS.pdf

Consejo Nacional de Fomento Educativo [CONAFE]. (2010). Discapacidad Visual, Guía didáctica para la inclusión en educación inicial y básica. Recuperado de https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/2016/pdf/discapacidad/Documentos/Atencion_educativa/Visual/1discapacidad_visual.pdf

Consejo Nacional de Fomento Educativo [CONAFE]. Discapacidad motriz. Guía didáctica para la inclusión de educación inicial y básica. Recuperado de https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/2016/pdf/discapacidad/Documentos/Atencion_educativa/Motriz/2discapacidad_motriz.pdf

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México [COPRED]. (S/F).
Monografías para la no discriminación de personas con discapacidad. Recuperado de
<http://data.copred.cdmx.gob.mx/por-la-no-discriminacion/personas-con-discapacidad/>

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. [CONAPRED]. (2014). 19 de Octubre, día
internacional contra la discriminación, documento informativo. Recuperado de
https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/19%20de%20octubre_INACCSS.pdf

Comisión Nacional de los Derechos Humanos México [CNDHM] (2018). Los principales derechos
de las personas con discapacidad. México: CNDH, México.

Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Recuperado de
https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Delgado, W. (S/F). Niños y niñas con espina bífida: discapacidad y calidad de vida. Recuperado
de: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v26n612001/art02.pdf>

Di Nasso, P. (2010). Mirada histórica de la discapacidad. Recuperado de
http://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/

Diario Oficial de la Federación (30 de mayo de 2011). Ley general para la inclusión de las
personas con discapacidad. Recuperado de:
https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_inclusion_personas_discapacidad.pdf

Diario Oficial de la Federación (2015), Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas
con discapacidad 2014 – 2018. Recuperado 20 de abril de 2017 de:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5342489&fecha=28/04/2014

Diario Oficial de la Federación. (2016). Norma Oficial Mexicana NOM-008-SEGOB-2015,
Personas con discapacidad. Acciones de prevención y condiciones de seguridad en materia

de protección civil en situación de emergencia o desastre. Recuperado de:
dof.gob.mx/nota_to_doc.php%3Fcodnota%3D5447778

Diario Oficial de la Federación. (2016). Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo. Recuperado de:
dof.gob.mx/nota_to_doc.php%3Fcodnota%3D5445287

Díaz, M. (2014). Atención institucional a las personas con discapacidad: hacia un modelo integral (parte II). Encrucijada. Centro de Estudios en Administración Pública de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM. (16). P.p. 1-17. Recuperado de:
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjn-nEn-bdAhWC3oMKHRdpB8EQFjABegQICBAC&url=http%3A%2F%2Frevistas.unam.mx%2Findex.php%2Fencrucijada%2Farticle%2Fdownload%2F58388%2F51644&usg=AOvVaw0AKfOklu8nrkJ1yZVIq_n

Díaz, S. Yokoyama, E. & Del Castillo, V. (2016). Genómica del síndrome de Down. Acta pediatri. México. 37(5). P.p. 289-296. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.mx/pdf/apm/v37n5/2395-8235-00289.pdf>

Discapacidades motoras (S/F). En Cruz Roja Española. Recuperado de
http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12391802&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

Domínguez, R. Morales, M. Rossiere, N. Olan, R. & Gutiérrez, J. (2012). Esclerosis múltiple: revisión de la literatura médica. Revista de la Facultad de Medicina, UNAM. 55(5). P.p. (26-35). Recuperado de: <http://www.medigraphic.com/pdfs/facmed/un-2012/un125e.pdf>

El portal de las personas con discapacidad [Discapnet], (s/f). Recuperado de:

<https://www.dicapnet.es/areas-tematicas/nuestros-derechos/preguntas-y-respuestas/la-discapacidad-en-el-ambito-laboral>

Farro, L. Tapia, R. Bautista L. Montalvo, R. & Iriarte H. (2012). Características clínicas y demográficas del paciente amputado. Revista Médica Herediana, 23(4), 240-243.

Recuperado en 14 de octubre de 2018, de:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2012000400005&lng=es&tlng=es

Fondo Social Europeo (2008). Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de personas con discapacidad. España: Fundación ONCE.

Forcada, C. (2015). La inserción de personas con discapacidad en el mercado laboral privado.

Revista de investigación académica. 35. P.p. 85-104.

Foro Europeo de Directores de RH, (2012). Buen empleo, alto rendimiento y productividad.

Recuperado de:

https://factorhuma.org/attachments_secure/article/9944/buen_empleo_alto_rendimiento_y_productividad.pdf

Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados (FHADI) I.A.P. (s/f). Recuperado de :

<http://www.fhadi.org/>

Gaceta Oficial del Distrito Federal (8 de febrero de 2011). Norma técnica complementaria para el proyecto arquitectónico. Recuperado de:

<http://cgservicios.df.gob.mx/prontuario/vigente/r406001.pdf>

Galicia, P. (2016). La discapacidad y el trabajo en México, Cielo. Recuperado de:

http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/galicia_discapacitad.pdf

- García, M. & Dávila, M. (2016). Esclerosis múltiple. Instituto Nacional de Ciencias Médicas y Nutrición Salvador Zubirán [INCMNSZ] Recuperado de: <https://www.epsnutricion.com.mx/dctos/esclerosis.pdf>
- Gob.mx. (2016). México, CDMX. Recuperado de: <https://www.gob.mx/gobmx/articulos/la-inclusion-laboral-es-de-todos>
- Gómez, D. y Prowesk, K. (2011). Características de la cultura organizacional y comunicación interna en una comercializadora de lácteos de Cali. *Pensamiento Psicológico*, 9(17), 57-68. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612011000200006&lng=en&tlng=es.
- Gutiérrez, I. (2017). La inclusión laboral de personas con discapacidad en México. Recuperado de: <https://contexto.udlap.mx/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-mexico/>
- Henaó, C. & Pérez, J. (2010). Lesiones medulares y discapacidad: revisión bibliográfica. *Aquichan*. 10 (2). P.p. (157- 172). Recuperado de: http://scholar.google.com.mx/scholar_url?url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3306005.pdf&hl=es&sa=X&scisig=AAGBfm15VgEP2SdoCjYSpOCDFabUH4pDag&nossl=1&oi=scholar
- Hernández, M. (2015). El concepto de discapacidad: de la enfermedad al enfoque de derechos. *Revista CES Derecho*, 6(2), 46-59. Recuperado de www.scielo.org.co/pdf/cesd/v6n2/v6n2a04.pdf
- Heron, R. (2008). Análisis del empleo y del trabajo: Directrices para identificar empleos para personas con discapacidad. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_111487.pdf

Huerta, J. (2006). Discapacidad y accesibilidad, la dimensión desconocida. Lima: Fondo editorial del congreso de Perú.

Incluyeme.com. (03 de marzo 2017). Razones para contratar personas con discapacidad, Incluyeme.com, 03 de marzo de 2019. [Blog]. Recuperado de: <https://www.incluyeme.com/razones-para-contratar-personas-con-discapacidad/>

Instituto de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI), (s/f). Recuperado de: <http://data.indepedi.cdmx.gob.mx/index.html>

Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS]. (2011). Diagnóstico Y Manejo De La Hidrocefalia Congénita Y Adquirida En Menores De 1 Año De Edad. Guía de Práctica Clínica GPC. Recuperado de: <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/guiasclinicas/248GER.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (S/F) Clasificación de Tipo de discapacidad. Recuperado de http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2016). La discapacidad en México datos al 2014. Recuperado de: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [INEGI]. (2004). Las personas con discapacidad en México: Una visión censal. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/historicos/76/702825497842/702825497842_1.pdf

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática [INEGI]. (2013). Las personas con discapacidad en México: una visión al 2010. Recuperado de

http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/discapacidad/702825051785.pdf

Jefatura de Gobierno de la Ciudad de México. (2016). Manual de normas técnicas de accesibilidad.

Recuperado de:

http://www.data.seduvi.cdmx.gob.mx/portal/images/banners/banner_derecho/documentos/Manual_Normas_Tecnicas_Accesibilidad_2016.pdf

Junta de Andalucía. (S/A). Guía práctica para la búsqueda de empleo. Servicio Andaluz de empleo. Recuperado de:

https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/Guia_Practica_Busqueda_Empleo.pdf

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación [LFPED], (2014). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, reforma del 20 de marzo de 2014. Recuperado de

https://www.conapred.org.mx/leyes/LFPED_web_ACCSS.pdf

Ley General de las personas con discapacidad, (2011). Recuperado de:

<http://www.salud.gob.mx/unidades/cdi/nom/compi/ley100605.html>

López, I. (2012). Guía de Inclusión Laboral de personas con discapacidad. México: Nestlé.

López, J. & Hernández, L. (2016). Personas con discapacidad: trasladarse es todo un desafío.

Recuperado de <https://www.excelsior.com.mx/comunidad/2016/12/03/1131915>

Lujambro, A. (2010). Discapacidad intelectual: Guía didáctica para la inclusión en educación inicial y básica. Consejo Nacional de Fomento Educativo. Recuperado de:

https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/2016/pdf/discapacidad/Documentos/Atencion_educativa/Intelectual/2discapacidad_intelectual.pdf

Lujambro, A. (2010). Discapacidad auditiva, Guía didáctica para la inclusión en la educación inicial y básica. Consejo Nacional de Fomento Educativo. Recuperado de:

https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/2016/pdf/discapacidad/Documentos/Atencion_educativa/Auditiva/3discapacidad_auditiva.pdf

Malagón, J. (2007). Cerebral palsy. Medicina (Buenos Aires), 67(6, Supl. 1), 586-592. Recuperado en 10 de octubre de 2018, de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0025-76802007000700007&lng=es&tlng=en

Manual de Normas Técnicas de Accesibilidad. (2016). Recuperado de: <http://data.indepedi.cdmx.gob.mx/documentos/ManualNormasTecnicasAccesibilidad.pdf>

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2013). La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral. Recuperado de: http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/informepcdentorno_laboral.pdf

Notimex. (2014). discriminación laboral a personas con discapacidad es una realidad. Recuperado de <https://www.uniradioinforma.com/noticias/mexico/515868/discriminacion-laboral-a-personas-con-discapacidad-es-una-realidad.html>

Ochoa, J. (2002). Algunos aspectos de la nueva cultura laboral. Universidad autónoma de Nuevo León. México. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/1162/1/1020148006.PDF>

Olivas, V. (2014). Acompañamiento de personas con discapacidad en actividades programadas. España: ic editorial.

Oliveira, G. & Roseira, M. (2007). La amputación bajo la percepción de quien la vive: un estudio desde la óptica fenomenológica. Rev. Latino-am Enfermagem. 15(2). Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v15n2/es_v15n2a21

Organización Internacional del Trabajo, (2015). Estrategia y plan de acción para la inclusión la discapacidad 2014- 2017. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf

Organización Mundial de la Salud, (2001). Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud. Recuperado de: https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (15 de Marzo de 2018). Organización Mundial de la Salud WEB. Recuperado de:

<http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>

O'Reilly, A. (2007). El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidades. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf

Padilla, A. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. Revista colombiana de derecho internacional, 16, 381-414. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82420041012>

Pallisera, M. et al. (2018): “Retos para la vida independiente de las personas con discapacidad intelectual. Un estudio basado en sus opiniones, las de sus familias y las de los profesionales”. Revista Española de Discapacidad, 6 (I): 7-29.

Parra, C. (2010). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad: antecedentes y sus nuevos enfoques. Revista Colombiana de Derecho Internacional, 347-380. Recuperado de www.scielo.org.co/pdf/ilrdi/n16/n16a11.pdf

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. (s/f). Derechos laborales de las personas con discapacidad. Recuperado de:

www.profedet.gob.mx/profedet/archivos/Manual_version1.docx

Ríos, A. Sacristán, C. Ordorika, T. & López X. (2016). Los pacientes del Manicomio La Castañeda y sus diagnósticos. Una propuesta desde la historia cuantitativa (México, 1910-1968). *Asclepio* 68 (1): p136. Recuperado de: <https://doi.org/10.3989/asclepio.2016.15>

Rodríguez, J. (2006). Un marco teórico para la discriminación. México: Colección de estudios.

Ruffino, M. (2019). Concepto de “Derecholaboral” . Recuperado de: <https://concepto.de/derecho-laboral/#ixzz5nqx2dUoy>

Ruíz, H. (2018). Expresiones de la desigualdad laboral en México. 3er Congreso internacional sobre desigualdad social, educativa y precarización en el siglo XXI. Facultad de Economía. UAEM. México. Recuperado de: <https://www.eumed.net/actas/18/desigualdad/45-expresiones-de-la-desigualdad-laboral-en-mexico.pdf>

Sales, F. (2014), Discapacidad en México. Recuperado de: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=2ahUKEwjunKGhpdrdAhUS0IMKHYwRB2AQFjAAegQICRAC&url=http%3A%2F%2Fwww5.diputados.gob.mx%2Findex.php%2Fesl%2Fcontent%2Fdownload%2F10430%2F53390%2Ffile%2FCarpeta-27-discapacidad-en-mexico.pdf&usg=AOvVaw1bt3Q4x1C7tX-9Vp8F33Fl>

Santos, J. (2001). Evaluación de riesgos para trabajadores discapacitados. *Revista INSHDT*, 16: 18-36

Santos, V. Zenker, F. & Fernández, R (2006). Deficiencia, discapacidad y minusvalía auditiva. *Revista Electrónica de Audiología*. (3). P.p. (19 - 31) Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Franz_Zenker/publication/285490226_Deficiencia_di

[scapacidad y minusvalia auditiva consultado 122010/links/59354d8445851553b6f37569/Deficiencia-discapacidad-y-minusvalia-auditiva-consultado-12-2010.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/122010/links/59354d8445851553b6f37569/Deficiencia-discapacidad-y-minusvalia-auditiva-consultado-12-2010.pdf)

Secretaria de Desarrollo Social [SEDESOL]. (2016). Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/data/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad_Mayo_2016.pdf

Secretaria de Educación Pública [SEP]. (2012). Educación pertinente e inclusiva. La discapacidad en educación indígena. Dirección General de Educación Indígena. Recuperado de: https://www.educacionespecial.sep.gob.mx/2016/pdf/discapacidad/Documentos/Atencion_educativa/Motriz/1Discapacidad_Motriz.pdf

Secretaria de Salud, (2009). Discapacidad motriz, la más frecuente en el país. Recuperado de <https://www.gob.mx/salud/prensa/492-discapacidad-motriz-la-mas-frecuente-en-el-pais>

Secretaria de Salud (2012). De los riesgos de trabajo y medidas para prevenirlos. Recuperado de: <http://www.dgrh.salud.gob.mx/Normatividad/CapituloXV.pdf>

Secretaria de Trabajo y Prevención Social (2017). Ayuda Red Nacional de Vinculación incorporar a grupos vulnerables al mercado de trabajo. CDMX, México. Recuperado de: <https://www.gob.mx/stps/prensa/anexa-red-nacional-de-vinculacion-incorporar-a-grupos-vulnerables-al-mercado-de-trabajo>

Secretaria de Trabajo y Prevención Social (2017). Condiciones de trabajo. Tus derechos laborales. Recuperado de: <https://www.gob.mx/derechoslaborales/articulos/condiciones-de-trabajo>

Seoane, J. (2011). ¿Qué es una persona con discapacidad? Agora. Papeles de Filosofía, 30(1), 143-161. Recuperado de

https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/7386/pg_144163_agora30_1.pdf?sequence=1

Sistema Nacional DIF. (2018). Sistema Nacional DIF, institución rectora de la asistencia social en México. Recuperado de <https://www.gob.mx/difnacional/articulos/sistema-nacional-dif-institucion-rectora-de-la-asistencia-social-en-mexico>

Stanley, L. Cotran, R. Kumar, V. & Collins, T. (2002). Compendio: manual de patología estructural y funcional. Mc Graw Hill. 6ta edición.

Stephen, B. (2013). High performance, good work and productivity. The Work Foundation. Lisboa. Recuperado de: https://factorhuma.org/attachments_secure/article/9944/buen_empleo_alto_rendimiento_y_productividad.pdf

Suárez, C. (2011). Discapacidad visual y ceguera en el adulto: Revisión de tema. Medicina U.P.B 30(2), 170-180. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/Medicina/article/view/924>

Toboso, M. & Armau, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades, 10(20), 64-94. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/282/28212043004.pdf>

Valencia, L. (2014). Breve historia de las personas con discapacidad: de la opresión a la lucha por sus derechos. En rebelión org. Recuperado de <http://www.rebellion.org/docs/192745.pdf>

Vanegas, J. & Gil, L. (2007). La discapacidad, una mirada desde la teoría de sistemas y el modelo biopsicosocial. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/hpsal/v12n1/v12n1a04.pdf>

Verdugo, M. & Schalock, R. (2013). Discapacidad e inclusión manual para la docencia. Amarú ediciones. Salamanca, España.

ANEXOS

Glosario de Siglas

- Asociación de Personas con Lesión Medular y otras discapacidades físicas
(**ASPAYM Madrid**)
- American Spinal Injury Association, clasificación estándar de la lesión medular
(**Escala ASIA**)
- Ciudad de México (**CDMX**)
- Clasificación Internacional del Funcionamiento, (**CIF**)
- Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad
(**CODIS**)
- Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (**CONVIVE**)
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México (**CNDHM**)
- Consejo Nacional de Fomento Educativo (**Conafe**)
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (**CONADIS**)
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México
(**COPRED**)
- Dirección General de Análisis y Prospectiva (**DGAP**)
- Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (**ENADID**)
- Encuesta Nacional sobre Discriminación (**ENADIS**)
- Encuesta Nacional sobre Percepción de Discapacidad (**ENPDis**)
- Encuesta sobre Discriminación de la Ciudad de México (**EDIS-CDMX**)
- Esclerosis Múltiple (**EM**)

- Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados (**FHADI**)
- Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (**IMAN**)
- Instituto Mexicano del Seguro Social (**IMSS**)
- Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia (**IMPI**)
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (**INEGI**)
- Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (**INDEPEDI**)
- ley federal para prevenir y eliminar la discriminación (**LFPED**)
- Módulo de Condiciones Socioeconómicas, anexo a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (**MCS-ENIGH**)
- Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad (**ORPIS**)
- Organización Mundial de la Salud (**OMS**)
- Parálisis Cerebral (**PC**)
- Programa nacional para la igualdad y no discriminación (**Pronaid**)
- Red Nacional de Vinculación Laboral (**RNVL**)
- Secretaría de Educación Pública (**SEP**)
- Secretaría de Salud (**SSA**)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (**STPS**)
- Secretaría de Desarrollo Social (**SEDESOL**)
- Sistema Nervioso Central (**SNC**)
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (**DIF**)



“Proyecto de tesis para obtener el título de licenciado en Psicología”

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: _____

Tipo de discapacidad: _____

Estado civil: Soltero () Casado/a () Unión libre () Divorciado / a ()

Escolaridad: Primaria () Secundaria () Preparatoria () Universidad ()

Otro ()

Discapacidad: Nacimiento () Adquirida: ()

La siguiente investigación tiene el objetivo de Describir el significado de la inclusión laboral a partir de la perspectiva de las personas con discapacidad motriz de vida independiente para promover y mejorar la inserción laboral de las mismas.

INSTRUCCIONES:

- Se te pide que respondas lo primero que se te venga a la mente. No hay respuestas correctas o incorrectas, es importante que seas espontáneo(a).
- Define con la mayor precisión posible la palabra estímulo, mediante la utilización de cinco palabras sueltas, que pueden ser: verbos, adverbios, sustantivos, adjetivos, nombres, pronombres, etc.; sin utilizar artículos, preposiciones ni ningún otro tipo de partícula gramatical, que consideren relacionadas con ésta.
- Una vez que hayas escrito tus cinco palabras que definen el concepto que se encuentra en cada una de las tablas, le asignaras el número 1 a la palabra que más se relaciona con la palabra central, el 2 a la que sigue en importancia, y así sucesivamente hasta terminar de enumerar las cinco palabras que escribiste en cada ejercicio.

Ejemplo:

| MANZANA | |
|---------|---|
| Fruta | 1 |
| Redonda | 3 |
| Sabrosa | 5 |
| Jugosa | 4 |
| Roja | 2 |

| DISCAPACIDAD | |
|--------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| EMPLEO | |
|--------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| INCLUSION LABORAL. | |
|--------------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| APOYO DE BUSQUEDA DE EMPLEO. | |
|------------------------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| TRABAJO EN IGUALDAD DE CONDICIONES. | |
|-------------------------------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| BUEN EMPLEO. | |
|--------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| DERECHOS LABORALES. | |
|---------------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| DESIGUALDAD LABORAL. | |
|----------------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| CUTURA LABORAL. | |
|-----------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

| RIESGO DE TRABAJO. | |
|--------------------|--|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Aviso de confidencialidad

El objetivo de la presente investigación es describir el significado de la inclusión laboral a partir de la perspectiva de las personas con discapacidad motriz de vida independiente para promover y mejorar la inserción laboral de las mismas. Los datos que se obtengan en la aplicación de esta técnica serán utilizados con fines de estudio, la persona puede retirarse en el momento que decida, aun cuando la aplicación de la técnica no haya concluido, cabe mencionar que la aplicación del mismo no pone en riesgo su salud física o mental. Los resultados serán públicos y la persona podrá consultarlos en cualquier momento.

Firma de la persona responsable.