



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**ESTUDIO EXPLORATORIO RESPECTO AL CONOCIMIENTO,
CAPACITACIÓN Y APLICACIÓN DEL PROCESO DE ELECCIÓN DE
PERSONAL CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO**



TESIS GRUPAL

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO (A) EN PSICOLOGÍA**

P R E S E N T A:

MENESES HERNÁNDEZ ALEJANDRA FLOR (314280941)

MENDOZA CALIXTO LUCERO ALINE (314223267)

DIRECTOR: JESÚS FELIPE URIBE PRADO

REVISOR: ISAURA ELENA LÓPEZ SEGURA

SINODALES:

ARMANDO GUTIÉRREZ ESCALANTE

EDMUNDO ANTONIO LÓPEZ BANDA

JUAN VARELA JUÁREZ

CIUDAD UNIVERSITARIA, 2022



Universidad Nacional
Autónoma de México



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 mis padres y hermana, familia, amigos y profesores que estuvieron conmigo y aportaron algo a la persona que soy ahora y escribe esta tesis.

Lucero

A mí mamá que siempre me impulsa a seguir mis esperanzas y lograr mis metas, a mi papá que me da armas para ser mejor y a mis acompañantes de vida, quienes estuvieron alentándome tanto en mis logros como en mis momentos más difíciles horas de estudio. Gracias por apoyarme en mi formación académica y personal.

Alejandra M.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO 1. DISCAPACIDAD	13
1.1 PERSPECTIVAS ACERCA DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD	13
1.2. TIPOS DE DISCAPACIDAD	16
1.3 SITUACIÓN ACTUAL DE LA DISCAPACIDAD	22
1.4 LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA DISCAPACIDAD	23
CAPÍTULO 2. DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO	28
2.1. REFORMAS NACIONALES EN MATERIA NACIONAL	29
2.1.1. NORMATIVIDAD INTERNACIONAL	31
2.1.2. NORMATIVIDAD NACIONAL	33
2.2. LAS PENSIONES EN EL TRABAJO POR DISCAPACIDAD EN MÉXICO	36
CAPÍTULO 3. PROCESO DE SELECCIÓN, RECLUTAMIENTO E INTEGRACIÓN	37
3.1. DISTINTOS CONTEXTOS INTERNACIONALES	39
3.2. PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INTEGRACIÓN ADAPTADO A DISCAPACIDAD	41
3.3. INCLUSIÓN EN EL ENTORNO LABORAL	46
CAPÍTULO 4. CONOCIMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN, RECLUTAMIENTO E INTEGRACIÓN	
(MÉTODO)	48
4.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	48
4.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	48
4.2.1. OBJETIVO GENERAL	48
4.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	49
4.3. HIPÓTESIS	50
4.4. IMPACTO POTENCIAL	50
4.4.1 ANTECEDENTES	51
4.4.2. PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN	52

4.4.3. PROCESO DE INTEGRACIÓN	53
4.5. MÉTODO	54
4.5.1. DISEÑO	54
4.5.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	58
4.5.3. INSTRUMENTO	59
4.5.4. PROCEDIMIENTO	59
CAPÍTULO 5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	61
5.1. CONFIABILIDAD	61
5.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN	63
5.3. FRECUENCIAS DE RESPUESTA	63
5.4. MEDIAS POR GRUPOS	69
5.5. CORRELACIONES	95
CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	100
REFERENCIAS	103
APÉNDICE	110

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. CONFIABILIDAD PARA CADA FACTOR.	62
TABLA 2. CALIFICACIONES TOTALES OBTENIDAS POR LA POBLACIÓN.	64
TABLA 3. CALIFICACIONES DEL FACTOR DISCAPACIDAD OBTENIDAS POR LA POBLACIÓN.	65
TABLA 4. CALIFICACIONES DEL FACTOR INCLUSIÓN EN LA EVALUACIÓN OBTENIDAS POR LA POBLACIÓN.	65
TABLA 5. CALIFICACIONES DEL FACTOR NORMATIVIDAD OBTENIDAS POR LA POBLACIÓN.	66
TABLA 6. CALIFICACIONES DEL FACTOR AMBIENTE LABORAL OBTENIDAS POR LA POBLACIÓN.	66
TABLA 7. CALIFICACIONES DEL FACTOR ERGONOMÍA OBTENIDAS POR LA POBLACIÓN	67
TABLA 8. CALIFICACIONES DEL FACTOR RECURSOS DE ASISTENCIA OBTENIDAS POR LA POBLACIÓN.	67
TABLA 9. CALIFICACIONES DEL FACTOR BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN OBTENIDAS POR LA POBLACIÓN.	68
TABLA 10. CALIFICACIONES DEL FACTOR PERCEPCIÓN DE CONOCIMIENTO OBTENIDAS POR LA POBLACIÓN.	68
TABLA 11. MEDIDAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR RANGOS DE EDAD.	70
TABLA 12. CALIFICACIONES MEDIAS DE CADA FACTOR Y TOTALES OBTENIDAS POR GÉNERO.	72
TABLA 13. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR ESTADO DE RESIDENCIA.	73
TABLA 14. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR NIVEL DE ESTUDIOS.	74

TABLA 15. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR CARRERA O PROFESIÓN	76
TABLA 16. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR ESTADO CIVIL.	78
TABLA 17. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES DE PARTICIPANTES CON Y SIN HIJOS.	80
TABLA 18. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR TIPO DE PUESTO.	81
TABLA 19. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR PUESTO.	82
TABLA 20. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR GIRO DE EMPRESA EN QUE SE LABORA.	84
TABLA 21. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES DE PARTICIPANTES POR TIPO DE ORGANIZACIÓN.	86
TABLA 22. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR SUELDO PERCIBIDO.	88
TABLA 23. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES SI EN LA EMPRESA EN LA QUE TRABAJAN HAY O NO PERSONAS CON DISCAPACIDAD.	90
TABLA 24. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR TIPO DE DISCAPACIDAD DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN LA ORGANIZACIÓN.	92
TABLA 25. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR PERCEPCIÓN DE CAPACITACIÓN.	94
TABLA 26. MEDIAS DE CALIFICACIONES OBTENIDAS DE CADA FACTOR Y TOTALES POR PERCEPCIÓN DE CAPACITACIÓN.	95

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL CON DISCAPACIDAD	46
FIGURA 2. PROCESO DE INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO	54
FIGURA 3. FASES EN EL PROCESO DEL ESTUDIO EXPLORATORIO-DESCRIPTIVO	58

RESUMEN

El proceso de reclutamiento y selección debe realizarse con atención y cuidado considerando las características y necesidades de la organización y del puesto, pues de este depende el talento humano que conforme a la organización, la producción y valor de la empresa; por ello, el personal de RH debe estar debidamente capacitado e informado. Este proceso para personas con discapacidad debe considerar e incluir condiciones especializadas e inclusivas en las que se tomen en cuenta herramientas y condiciones que cubran las necesidades de los trabajadores y de la empresa. Sin embargo, actualmente no encontramos evidencia de la aplicación de este proceso en México, por lo que buscamos conocer si el personal encargado de recursos humanos de las organizaciones en México cuenta con algún tipo de conocimiento y capacitación necesaria para implementar este proceso. Encontramos por medio de un instrumento de rendimiento que las personas de RH si cuentan con conocimientos acerca de los componentes de dicho proceso a pesar de que ellos mismos perciben que cuentan con menos conocimiento del que realmente tienen.

Palabras clave: proceso, selección, reclutamiento, discapacidad, recursos humanos, inclusivas.

INTRODUCCIÓN

En el mundo alrededor del 15% de la población presenta algún tipo de discapacidad, lo que representa un aproximado de 1000 millones de personas, ya sea permanente o temporal, y casi 200 millones tienen dificultades para su funcionamiento, esto de acuerdo con el Informe Mundial sobre Discapacidad (2011). Aunado a ello, es el sector más pobre de la población el que cuenta con una mayor incidencia de discapacidad, se piensa que el nivel socioeconómico mantiene una relación con los factores materiales, sociales, culturales y de salud para mantener a las personas con discapacidad en un contexto que limita su desarrollo y goce de derechos y libertades (IMSS, 2022).

En el mismo sentido, el INEGI (2020) encontró a partir del Censo de Población y Vivienda de 2020 que aproximadamente el 5.7% de la población presenta alguna discapacidad, este porcentaje se traduce en 7.168 millones de personas. Ante este panorama y a lo largo de las décadas, se han llevado a cabo diferentes cambios por parte de instituciones nacionales e internacionales que se han expresado en programas, congresos y normas que no solo regulen el trato hacia las personas con discapacidad, sino que también aspiren y logren la inclusión de esta población en cada una de las actividades que se desempeñan en nuestra sociedad.

A lo largo del tiempo, los recursos humanos han sido reconocidos como un órgano o rama auxiliar y fundamental en el logro de metas y objetivos de la organización ya que desarrollan tareas como: la selección de personal competente, la gestión del capital humano y proporcionan el conocimiento necesario y actualizado para su desempeño eficiente; fomentan la motivación y productividad y; vigilan los factores sociales y psicosociales presentes.

El proceso de reclutamiento y selección en una empresa es una tarea que debe desempeñarse con atención y cuidado, teniendo en cuenta las características y necesidades de

la organización y del puesto, pues de este depende el talento humano que conforme a la organización y, por tanto, la producción y valor de la empresa. Uno de los puntos por los que el reclutamiento y selección de personal adquieren tal importancia se debe a que a partir de este proceso se administra al personal, se indagan posibles rotaciones constantes, se identifica la falta de aptitudes para el desempeño de las tareas del puesto, desempeño deficiente, entre otros.

Por lo anterior, resulta importante que el personal de Recursos Humanos encargado de diseñar y/o desarrollar este proceso se encuentre debidamente capacitado e informado, ya que la serie de pasos que lo conforman incluye tareas especializadas como: la aplicación de pruebas psicométricas, aplicación de entrevistas, observación conductual, toma de decisiones, solución de problemas, trabajo en equipo, etc.

No cabe duda que el proceso de reclutamiento y selección en las organizaciones implica una serie de tareas debidamente diseñadas, delimitadas y estandarizadas. A diferencia, el proceso de reclutamiento y selección para personas con discapacidad debe considerar e incluir condiciones especializadas e inclusivas en las que se tomen en cuenta herramientas y condiciones para que los aspirantes se puedan desempeñar de la manera más cómoda y eficiente posible; por ejemplo, se deben de tomar en cuenta estudios ergonómicos para el análisis de puesto previo al reclutamiento, aplicación de pruebas psicométricas y entrevistas acorde a las necesidades del prospecto, consideración de posibles herramientas para la comunicación eficiente entre el prospecto y el reclutador, entre otros.

Ante estas necesidades, se han recomendado protocolos y procesos tanto nacionales como internacionales, que garantizan un buen trato dentro del contexto laboral. La Organización Internacional del Trabajo OIT (2015) ha puesto a disposición de las organizaciones un manual para el reclutamiento y selección de personal para personas con discapacidad *Empresa*

inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad, que contiene una guía para dicho proceso contemplando diferentes tipos de discapacidades y complicaciones a las que la organización interesada en ser una empresa inclusiva puede enfrentarse. Sin embargo, hay que considerar que este proceso es complicado porque requiere, en primer momento, que la empresa cuente con disposición para hacer cambios dentro de su organización desde la capacitación y la vinculación con asociaciones que le supervisen, hasta llevar a cabo estudios y análisis de puesto que se adapten a las capacidades de las personas. De esta forma, se presentan algunas fases como es el asesoramiento con una organización que supervise e informe a la empresa sobre el proceso, la disposición e interés por ser una *Empresa inclusiva* y, una vez realizados estos pasos, se da pie a comenzar con el análisis e identificación de un puesto a cubrir, la valoración y selección del candidato, inclusión al puesto de trabajo y por último el seguimiento y evaluación de este proceso.

Así mismo, es preciso mencionar que dichos manuales han sido diseñados por la OIT, en países como Argentina o Colombia, es decir, de acuerdo con la población, normas y leyes de esos países. Es por ello que aunque nos sirven de guía, contienen aspectos específicos es intransferibles al uso en nuestro país. De igual forma, no encontramos evidencia alguna de su aplicación en México, denotando la urgencia por indagar sobre el conocimiento y su aplicación por los profesionales de recursos humanos en las distintas organizaciones del país. Por ello, desconocemos la efectividad del mismo en la población mexicana, incluso si el mismo personal se encuentra debidamente informado y capacitado sobre las diversas propuestas y regulaciones por distintos organismos.

Por otro lado, encontramos antecedentes de otros países en los que independientemente de la existencia de un manual que indique los pasos a seguir para el reclutamiento, selección y contratación de personal con discapacidad, quedan pendientes el uso del mismo, el

conocimiento de la existencia del manual, los recursos para llevar el proceso completo, así como la institución que supervise y apoye en la transición.

De lo anterior, nace el interés por realizar esta investigación, en la cual buscamos conocer si el personal encargado de recursos humanos de las organizaciones en México cuenta con algún tipo de conocimiento y capacitación necesaria para implementar un proceso de reclutamiento, selección e integración para personas con discapacidad, proporcionando datos sobre la autopercepción del conocimiento sobre el tema, el grado real de conocimiento y comprensión de la información circundante a la discapacidad en el trabajo.

Para ello, se llevó a cabo un estudio exploratorio que consistió en hacer una revisión bibliográfica para pasar a construir, aplicar y calificar un cuestionario que midiera el nivel de conocimiento de los trabajadores de Recursos Humanos con respecto al tema de integración de personal con discapacidad en el trabajo desde el reclutamiento hasta la contratación; posteriormente se calcularon las correlaciones y analizaron los resultados encontrados que se describirán en el último capítulo de nuestra investigación.

CAPÍTULO 1. DISCAPACIDAD

La discapacidad es un concepto que ha sido analizado desde diferentes perspectivas que dependen del contexto sociocultural, es decir, desde modelos que coexisten actualmente y que inciden de manera directa en la forma de actuar y en las prácticas cotidianas de las personas con discapacidad y del resto que les rodea Organización Mundial de la Salud, OMS (2021). La importancia de tomar en cuenta los diferentes modelos o paradigmas radica en que a través de ellos es posible conocer el lugar en el que la sociedad ubica a las personas con discapacidad y las causas que le atribuye a la misma Saad (2011). Por ello, a lo largo de este capítulo se hará una revisión de los dos paradigmas principales y de dos modelos para conocer el concepto que se plantea de la discapacidad.

1.1 PERSPECTIVAS ACERCA DEL CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

Para dar inicio a este capítulo mencionaremos los diferentes paradigmas y modelos teóricos bajo los cuales se estudia al concepto de discapacidad, mismos que sirven como base para el estudio y generación de nuevas hipótesis. Estos son el paradigma rehabilitador, el paradigma de la autonomía personal, el modelo sistémico, ecológico y contextual y el modelo de la diversidad funcional, mismo que nace del segundo paradigma mencionado (Bonilla, 2019).

- Paradigma rehabilitador: Este indica que la discapacidad es individual y le corresponde a un solo individuo. Este paradigma también indica que la causa de la discapacidad es la deficiencia estructural y funcional del individuo, por ello, es posible encontrar una solución, la cual estará orientada en revertir dicha deficiencia con ayuda de profesionales de la salud. Este paradigma abarca dos

modelos, el médico y el biopsicosocial; el primero concibe a la discapacidad como una condición patológica y el segunda considera la influencia del medio ambiente junto con la condición orgánica y fisiológica.

- Paradigma de autonomía personal: Este asegura que la causa de la discapacidad se encuentra en la sociedad y no en las personas, es un conjunto de condiciones de normalidad que no contempla las características, necesidades, aportes o decisiones de las personas con discapacidad, es una categoría social que excluye a aquellos que no se desenvuelven en el orden productivo ni en las categorías existentes en la cultura dominante y alienante al vivir en un entorno físico inaccesible (Ferreira, 2008 citado por Bonilla, 2019). Este paradigma propone que las personas tienen el potencial de aportar a la comunidad en la misma medida que el resto de la población, siempre y cuando se respete y valore el estado de las personas diferentes.
- Modelo de diversidad funcional: Este se basa en la dignidad del individuo proveniente de los Derechos Humanos y de la bioética como herramientas para erradicar la discriminación de las personas por su diversidad funcional. Al mismo tiempo, está en contra del uso de términos despectivos para referirse a la diversidad funcional, ya que estos promueven la minusvaloración y refuerzan la discriminación. También, este modelo promueve una visión amplia en términos sociales, jurídicos y bioéticos que garantice un enfoque de la diversidad funcional como elemento de la diversidad humana (Bonilla, 2019).
- Modelo sistémico, ecológico y contextual: Este modelo propone que la discapacidad está dada por la interacción de una persona con su contexto. Así mismo, pone a la familia como determinante del nivel de bienestar del individuo y

determina que la sociedad es quien tiene la obligación de responder a la capacidad con intervenciones enfocadas en las capacidades y fortalezas resaltando la importancia de los apoyos que mejoren el desarrollo humano (Velasco, 2015).

- Propone una perspectiva socio-ecológica y multidimensional en la que la discapacidad está dada por un conjunto de facilidades y restricciones que enfrenta la persona y que le han sido impuestas pero que condicionan su desarrollo y derechos; este se fundamenta en la interacción de la persona con el contexto en el que vive (Verdugo, 1994, como se citó en López, 2022).

En el mismo sentido, expondremos las diferentes definiciones del concepto de discapacidad que son vigentes. En este sentido consideramos relevantes las definiciones que provienen del paradigma de autonomía social y del modelo de diversidad funcional como la definición de la OMS, de la OIT y del modelo de diversidad funcional.

- OMS: para esta institución, la *discapacidad* es un término general funcional para exponer las deficiencias de alguna estructura o función corporal, las limitaciones y dificultades para realizar alguna acción o tarea, y las restricciones o problemas para desempeñarse en situaciones vitales. Asimismo, el concepto también hace referencia a la interacción dada entre las particularidades de un organismo humano y las características contextuales y sociales en las que coexiste (OMS, 2021).
- OIT: Este organismo internacional postula que la *discapacidad* es el resultado de la interacción entre personas que tienen un tipo de limitación, ya sea en sus funciones físicas, intelectuales o sensoriales, o en sus habilidades sociales, y un entorno que limita su participación óptima. Además, clasifica a las discapacidades

en cinco tipos: física, intelectual, sensorial, mental o psicosocial y orgánica (OIT (2016).

- El modelo de diversidad funcional en primer lugar pretende hacer uso del término *diversidad funcional* en lugar del término *discapacidad* para hacer referencia a la exclusión que viven las personas. Este término es definido como un conjunto de características diferentes temporales o permanentes que una persona posee y que le dotan de un potencial para llevar a cabo tareas o funciones que el resto pero de manera diversa. Sin embargo, estos potenciales se pueden ver eliminados por causa de factores ambientales adversos, los cuales propician una pérdida de la libertad para estas personas (Iáñez, 2009).

Como se ha mencionado antes, el concepto de *discapacidad* ha sufrido múltiples cambios a lo largo de los años, así como la concepción de las personas con discapacidad en la sociedad, pues se ha pasado de excluirlos a integrarlos funcionalmente en todos los aspectos de la sociedad, teniendo el objetivo de proporcionarles una vida digna. Por ello, la discapacidad es un concepto que ha adquirido un enfoque dinámico, ya que se adapta según al contexto histórico y socioeconómico en el que se vive.

Por otro lado, dentro del concepto que ha creado la OIT (2016), se han considerado algunas categorías en las cuales se divide a la discapacidad en tipos que van de acuerdo con el tipo de limitación que presentan las personas. Estas se describen en el siguiente apartado.

1.2. TIPOS DE DISCAPACIDAD

De acuerdo con la OIT (2016), las discapacidades se clasifican y definen de la siguiente forma:

FÍSICA: Esta discapacidad se refiere a las limitaciones en funciones motoras o físicas como: caminar o mover objetos; esta se debe a la falta o deterioro de una o varias partes del cuerpo. Las personas con esta discapacidad pueden necesitar el uso de silla de ruedas o ayudas biomecánicas como muletas, aparatos ortopédicos, prótesis, etc., así como condiciones de accesibilidad a establecimientos o lugares como barandas, rampas, elevadores y en algunas ocasiones asistencia personal (OIT, 2016).

INTELLECTUAL: Discapacidad en la que las personas presentan limitaciones en funciones intelectuales, las cuales afectan las capacidades de comprensión, memoria y aprendizaje. Las personas con esta discapacidad pueden necesitar información en un lenguaje sencillo y apoyo en el desarrollo de algunas actividades (OIT, 2016).

SENSORIAL: Discapacidad que implica limitaciones en funciones sensoriales como en la visión y audición, esta incluye a personas ciegas, personas sordociegas y a personas con muy baja visión o audición (OIT, 2016).

MENTAL O PSICOSOCIAL: Es la discapacidad en la que las personas tienen limitaciones en la comunicación, habilidades sociales o comportamiento adaptativo debido a un trastorno mental como trastorno bipolar, depresión severa, esquizofrenia, entre otros. Así mismo, las personas con esta discapacidad pueden necesitar información en lenguaje sencillo y apoyo para el desarrollo de determinadas tareas (OIT, 2016).

ORGÁNICA: Las personas con esta discapacidad presentan limitaciones para ejecutar actividades de la vida diaria porque tienen condiciones crónicas que afectan su sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino, entre otros. Esta discapacidad en ocasiones requiere que las personas hagan uso de silla de ruedas, ayudas biomecánicas, condiciones de accesibilidad y en algunas ocasiones asistencia personal (OIT, 2016).

TRASTORNO DEL ESPECTRO AUTISTA: Comprende a personas que tienen limitaciones en habilidades sociales, comunicativas y lingüísticas y en habilidades para la simbolización debido a condiciones en el neurodesarrollo de origen genético; este comprende a personas con trastorno autista, síndrome de Asperger, trastorno generalizado del desarrollo no especificado, entre otros; estos pueden estar asociados a una discapacidad intelectual. Las personas con este trastorno pueden necesitar información en lenguaje sencillo, apoyo para la comunicación y en algunas ocasiones apoyo para el desarrollo de determinadas actividades (OIT, 2016).

Es importante aclarar que con uso de esta clasificación no pretendemos hacer generalizaciones o etiquetas en forma negativa, la mención de esta clasificación tiene el objetivo de indicar parámetros que permitan conocer a las personas y sus capacidades, con lo que podremos aportar elementos que vayan de acuerdo con el lugar de trabajo en el que pudieran trabajar las personas con discapacidad.

Ahora bien, como se ha comentado antes, la conceptualización de la discapacidad ha sido determinada por el contexto en el que se vive, por ello es relevante exponer que es hasta el siglo XX que se empezaron a presentar avances internacionales tanto en el marco jurídico como en el social, gracias a la ONU, OMS y OIT.

Se puede considerar que la atención a las personas con discapacidad comenzó con las guerras mundiales, las cuales dejaron a muchas personas con alguna discapacidad, esto produjo una preocupación en las diferentes naciones afectadas, pues consideraron a las personas con discapacidad como un *lastre* económico y social, por lo que tomaron acciones para minimizar dicha problemática (Biel, 2011).

Por un lado, los antecedentes más remotos que se refieren al trabajo de personas con discapacidad pertenecen a la OIT durante los primeros años de trabajo de esta organización.

En 1925 esta organización elaboró el primer instrumento internacional con disposiciones referidas a la readaptación profesional de los trabajadores con discapacidad, posteriormente hizo el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, el cual fue adoptado en 1983; así mismo, en 2001 la misma institución incluyó un Repertorio de recomendaciones para la gestión de discapacidades en los lugares de trabajo; con esto, la OIT considera que es desde 1925 que ha hecho esfuerzos por que los Estados Miembros incluyan a personas con discapacidad en programas y servicios generales de empleo (OIT 2012).

Por otro lado, el primer aporte jurídico se marca en 1948 con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual ayudó a visibilizar las circunstancias por las que atravesaban las personas con discapacidad, siendo el inicio del reconocimiento jurídico y su inclusión en la sociedad, aunque aún no fueron mencionados como sujetos titulares de derechos (Gómez Montes de Oca, 2005). En 1950 durante la sexta celebración de la Comisión Social se crearon programas específicos de rehabilitación y tratamiento para las discapacidades físicas y visuales; así mismo, se llevaron a cabo estudios y seminarios sobre asistencia técnica para el tratamiento médico de las discapacidades, dejando en claro que la intervención durante esos años fue únicamente asistencial y con objetivos rehabilitadores, lo que condujo a los Estados a atender las necesidades de las personas con discapacidad solo bajo sistemas de caridad o beneficencia (Biel, 2011).

Es hasta 1971 que la ONU adopta la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, en el que se reconocen los derechos de las personas con discapacidad intelectual. Más tarde, se proclama en 1975 la Declaración de Derechos de los Impedidos; sin embargo para este documento las personas con discapacidad se consideraron como individuos con un papel pasivo, que debían ser protegidos por el Estado, quien aseguraría su asistencia al ser personas con necesidades médicas (Biel, 2011).

En la década siguiente, la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó que el año 1981 sería el Año Internacional de los Impedidos, esta acción tuvo por objetivo fomentar la integración y participación de las personas con discapacidad en la vida social. Es a partir de este hecho que se logró el desarrollo de un plan a nivel internacional, regional y nacional enfocado en la rehabilitación, prevención y la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad (Biel, 2011).

La misma Asamblea creó en 1982 el Programa de Acción Mundial para los impedidos, el cual garantiza la promoción de medidas para la prevención de la incapacidad, medidas de rehabilitación y participación en la vida social, desarrollo e igualdad. Así mismo se declaró el Decenio Mundial de las Naciones Unidas para los Impedidos, el cual se celebró de 1983 a 1992. Durante este se desarrollaron las actividades del Programa de Acción Mundial, mismas que estuvieron enfocadas en la protección de los derechos de las personas con discapacidad. Sin embargo a pesar de que dichas iniciativas fueron llevadas a cabo, el incumplimiento de todas impidió que se cumpliera el objetivo, aunado a la cancelación del Convenio Internacional sobre Discapacidad y su reemplazo por las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad en 1993 que tomaron como eje el modelo social de la discapacidad. Este decenio terminó con la Conferencia Internacional Relativa a la Discapacidad (Biel, 2011).

En 1992 Leandro Despouy presentó un informe titulado *Los Derechos Humanos y las Personas con Discapacidad*, en el que expresó la necesidad de incluir a la discapacidad como un tema de Derechos Humanos. Dicha crítica fue reforzada por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, por la Comisión de Derechos Humanos, por la Comisión de Desarrollo Social, por el Alto Comisionado de las Naciones Unidas y en general esta crítica

representó un cambio de paradigma, con lo que ahora, la discapacidad sería atendida desde una perspectiva de derechos humanos (Biel, 2011).

En 2001 México planteó en la Conferencia Mundial de Durban y en la Asamblea General, la iniciativa de crear una convención internacional sobre los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad con un enfoque holístico que tomara en cuenta los derechos humanos, el desarrollo social y la erradicación de la discriminación considerando la opinión de la Comisión de los Derechos Humanos y de la Comisión de Desarrollo Social. Esta propuesta tardó cinco años en ser estudiada, aprobada y formulada por la Asamblea y los diferentes Estados involucrados para finalmente entrar en vigor el 3 de mayo de 2008 (Biel, 2011).

Durante este proceso, fue en 2006 el año durante el cual se elaboró formalmente la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), reconocida por ser la primera convención sobre Derechos Humanos con el compromiso de promover, proteger y asegurar los derechos de las personas con discapacidad, garantizando igualdad, condiciones justas y favorables, oportunidades de remuneración, protección y condiciones de trabajo. Además, de impulsar al sector público a promover empleos de personas con discapacidad y establecer políticas y medidas pertinentes de inclusión (Naciones Unidas, 2015).

La Convención está conformada por 50 artículos en los que se reconocen derechos de las personas con discapacidad, obligaciones de los Estados Miembros y se prevé la formación de un Comité sobre los Derechos de las personas con Discapacidad. Este es el evento más relevante por ser el primero que incluye a las personas con discapacidad en el trabajo remunerado y es puesto en marcha con mayor participación, así mismo, indica por primera vez las condiciones de igualdad protegiendo los derechos (Biel, 2011).

Son estos los esfuerzos más significativos que encontramos de las instituciones a nivel internacional, cada una de ellas ha elaborado investigaciones acerca de las condiciones de

trabajo de personas con discapacidad y la OIT ha diseñado manuales que garantizan un proceso de inclusión adecuado a las organizaciones y trabajadores; estos manuales se muestran más adelante en el capítulo 3.

1.3 SITUACIÓN ACTUAL DE LA DISCAPACIDAD

Como se ha mencionado, la concepción de la discapacidad ha ido cambiando según el contexto histórico y social. En la actualidad, principalmente se trabaja desde diferentes ejes para promover la inclusión de las personas con discapacidad, sin embargo esto no quiere decir que la discriminación de este sector de la población se encuentre erradicada.

Específicamente en México, la Encuesta Nacional de Percepción de Discapacidad en la Población Mexicana (2010) revela que en nuestro territorio nacional existen 6 millones 580 mil 841 mexicanos con algún tipo de discapacidad, es decir, el 6.2% de la población. De los cuales el 52.2% son mujeres y el 47.5% son hombres. De la misma forma, es importante destacar que las mujeres con algún tipo de discapacidad se enfrentan a dos tipos de discriminación en el contexto social y laboral: Discriminación de género y por su discapacidad.

Ante este panorama, la inclusión ha sido adoptada como un enfoque que responde a las necesidades de aceptar la pluralidad de los diferentes sectores poblacionales, además de desarrollar procesos, normas y políticas que garanticen que aquellas personas con cualquier tipo de discapacidad tenga acceso a empleos con óptimas condiciones laborales. En este sentido, el gobierno de nuestro país ha tomado diferentes acciones al respecto, una de ellas es la visibilización tanto de la inclusión de las personas con discapacidad como de todas aquellas problemáticas que enfrentan y la necesidad de incorporar acciones en pro de ellos en el nivel social y laboral. Parte de esto es que desde el año 2013, todos los 27 de febrero se conmemora el Día Nacional por la Inclusión Laboral, con el fin específico de fomentar el respeto de los

derechos humanos y la inclusión de las personas con alguna discapacidad en su trabajo (CONADIS, 2019).

En la misma línea, recordemos que la inclusión responde a la necesidad de aceptar la pluralidad de la sociedad, de fomentar y desarrollar todos los procesos que permitan que las personas con algún tipo de discapacidad tengan acceso a empleos con condiciones laborales adaptadas a cada persona. Por lo tanto, el gobierno mexicano se ha dedicado a analizar y dar asistencia a las personas con algún tipo de discapacidad bajo el siguiente diagnóstico:

Para resumir, en México las personas que presentan algún tipo de discapacidad se enfrentan a dificultades y barreras no solo físicas, también económicas y sociales, limitando su pleno desarrollo y ejercicio de sus derechos sociales. Este contexto expresa que las personas con discapacidad son un grupo vulnerable que necesita la atención desde distintos sectores, introduciendo el objetivo de trabajar en políticas sociales y diseñar modelos de cuidado específicos (ESCAP, 2019).

1.4 LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA DISCAPACIDAD

De acuerdo con lo anterior, ante la urgencia de adaptación de personas con algún tipo de discapacidad a la sociedad, el Estado ha trabajado en formar e implementar acciones positivas o de igualdad positivas, es decir, una diversidad de políticas públicas para combatir la discriminación, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad, principalmente dirigidas a lograr beneficios en educación, salud, empleo, recreación, esparcimiento, etc. Estas han sido elaboradas desde un enfoque inclusivo con la finalidad de que atiendan las necesidades emergentes y se adapten a las condiciones del medio, sin dejar de lado la concientización social y la participación activa del gobierno (Castañeda Rivas, 2016).

Consecuentemente, durante el año 2014 en México, se introduce el Programa nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad 2014-2018 (PNDIPD). Este programa se centra en la difusión y promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad, partiendo del respeto a su dignidad, con igualdad de oportunidades y no discriminación. Su objetivo es promover oportunidades de inclusión laboral además de contemplar la capacitación para su desempeño al mismo empleo (Castañeda Rivas, 2016).

El gobierno de nuestro país dió a conocer por medio del Diario Oficial de la Federación en el año 2021, el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con discapacidad; mismo que está planeado para desarrollarse del año 2021 al año 2024 en concordancia con el Plan Nacional de Desarrollo. Este se fundamenta en los principios de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Plan Nacional de Desarrollo y en el compromiso que tiene el Estado mexicano con la ONU. Así mismo, en la elaboración de dicho programa se encontró que solo el 30% de la población con discapacidad tiene participación en alguna actividad económica remunerada, dicha situación tiene dos causas principales, la primera es que el 25% de las personas considera que una personas con discapacidad en el trabajo es de poca ayuda y la segunda es que que las oportunidades para encontrar empleo son poco favorables (DOF, 2021).

Así mismo, este programa se estructura a partir del fomento de las siguientes estrategias: capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, formación vocacional o profesional, becas, inserción laboral en la administración pública dentro de los tres órdenes de gobierno, convenios con los diferentes sectores, centros de trabajo protegidos, talleres y asistencia técnica (DOF, 2021).

De esta forma, el programa se apoya en la Red nacional de Vinculación Laboral, la cual se dedica al fortalecimiento de la inclusión laboral de las personas en condiciones poco

favorables para encontrar un empleo. Con esta red, las personas con discapacidad cuentan con asistencia personal y especializada que se encarga de supervisar que la vinculación laboral sea llevada a cabo de manera correcta, cuenten con talleres y asesorías que les ayuden en el desarrollo personal, laboral y en la permanencia en el empleo (DOF, 2021).

En el mismo sentido, el programa también obtiene ayuda del Sistema Nacional de Empleo, el cual consolida a las Redes de Vinculación Laboral de cada Estado de la República. Con ello aumenta las oportunidades de empleo de calidad para las personas con discapacidad, así como desarrollo y permanencia en condiciones de igualdad y equidad. El SNE tiene tres componentes básicos que guían su acción: La intermediación laboral dada por medio de consejeros que vinculan a la persona que busca empleo con los empleadores; la identificación de perfiles integrales y orientación ocupacional, por medio de instrumentos especializados como el VALPAR, el cual orienta a las personas para encontrar un empleo de acuerdo con sus capacidades, conocimientos, habilidades, preferencias y aptitudes; y la Capacitación para el trabajo, la cual se hace por medio de la promoción entre las empresas y centros educativos (DOF, 2021).

De acuerdo con los objetivos del programa, las acciones fundamentales que le conforman son las siguientes: fomento de ambientes libres de discriminación con perspectiva de género, promoción de la coordinación interinstitucional para asegurar condiciones de trabajo digno, promover la formación, capacitación y adiestramiento en el trabajo con las adaptaciones necesarias, así como, desarrollar programas educativos con una visión incluyente y de igualdad sustantiva para que las personas desarrollen competencias laborales que favorezcan su inclusión en el trabajo (DOF, 2021).

Asimismo, se han implementado políticas públicas encaminadas al libre acceso, entre ellas la Red Integral de Transporte para personas con discapacidad, mediante la cual cuentan

con acceso gratuito al transporte público, metro y metrobús; el libre acceso al Aeropuerto Internacional de la Ciudad de México ya que cuentan con rampas, bandas peatonales, transporte interno para su mayor comodidad, y el uso de taxi preferente en la Ciudad de México, con choferes capacitados para apoyar a las personas con discapacidad. Es decir, las políticas públicas dan prioridad a que las personas con discapacidad cuenten con las mismas condiciones necesarias para el libre ejercicio de sus derechos y que sean incluidas en la sociedad. Así, estos son solo algunos de los programas que el gobierno mexicano ha implementado para la inclusión de las personas con discapacidad, sin embargo, aún falta mucho por hacer para alcanzar una sociedad incluyente; recordemos que las medidas que toma el Estado no son suficientes para alcanzar la igualdad y la no discriminación de las personas con discapacidad, si no se concientiza y educa a la sociedad sobre el respeto a los derechos humanos de estas personas. Al sensibilizar a la población se busca que el tema sea colocado en la opinión pública para lograr los objetivos que se plantean en las políticas públicas para alcanzar un mayor desarrollo humano (INDEPEDI, s/f).

En resumen y con base en las definiciones revisadas de la OIT, la ONU y del modelo de diversidad funcional, la discapacidad es un término dinámico que hace referencia por un lado, a deficiencias, limitaciones y dificultades para realizar tareas dentro de un entorno que limita su participación; por otro lado, se considera a la discapacidad como un conjunto de condiciones que una persona posee y con las cuales puede llevar a cabo tareas de forma diversa.

Así mismo, se ha dado a la discapacidad una clasificación de acuerdo con las limitaciones con las que la persona cuenta, estas se dividen en física, intelectual, sensorial, mental, orgánica y autismo.

En el mismo sentido, diferentes instituciones a nivel nacional e internacional han hecho esfuerzos por incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral respetando su

derecho a un trabajo remunerado y digno y, lo mas importante, evitando cualquier tipo de discriminación y promoviendo en todo momento su completa inclusión. En el siguiente capítulo se abordarán las aportaciones de los organismos internacionales y sus propuestas acerca de la inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

CAPÍTULO 2. DISCAPACIDAD EN EL TRABAJO

Continuando con las aportaciones de las organizaciones internacionales que han dado paso al fomento y mejoras laborales de las personas con discapacidad, es preciso recalcar la importancia de las investigaciones y normatividades de dichas instituciones, pues estas han servido como referencia para las normatividades en distintos países como el nuestro y han impulsado la inclusión de manera sistemática.

Por un lado, la OIT (2015) describió que la población con discapacidad tiene índices de desempleo más elevados e índices de participación laboral inferiores comparados con los índices de las mismas categorías de las personas sin discapacidad, aunado a que la mayoría de las personas con discapacidad ni siquiera están en busca de empleo.

El tema de la discapacidad en el trabajo adquiere relevancia al tener impacto sobre el desarrollo de las naciones debido a que la falta de empleo de personas con discapacidad representa de acuerdo con la OIT (2015), la pérdida del 3 al 7 por ciento aproximadamente del PIB anual; así mismo, este tópico se relaciona de manera directa con los Derechos Humanos, porque desde este enfoque es necesario hacer promoción a la inclusión de personas con discapacidad en el trabajo para combatir la discriminación a la que se enfrentan estas personas y reforzar la justicia social.

Por otro lado, desde la perspectiva de las organizaciones, la OIT (2015), indicó que la inclusión de trabajadores con discapacidad en una organización genera un impacto positivo, debido a que mejora la reputación corporativa, propicia el trabajo en equipo, da pie a un mayor compromiso con los valores de la organización, enseña a ser más inclusivo y a aceptar la diversidad.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos y mandatos de las organizaciones internacionales antes mencionadas, las personas con discapacidad aún viven en un contexto de opresión y desventaja en el ámbito laboral. Las personas con discapacidad son empleadas con salarios más bajos, jornadas más largas y condiciones laborales peores comparados con las personas sin discapacidad, aunado a que se les contrata bajo estereotipos que marcan cómo debería ser una persona con discapacidad (Abberley, 2008, citado por López, 2022).

De la misma forma, López (2022) menciona que la sociedad requiere hacer cambios que garanticen el desarrollo de las personas con discapacidad, cambios que incluyan oportunidades laborales, pues solo el 25% de la población que presenta una discapacidad desempeña alguna actividad económica bajo un contrato laboral y solo el 27% tiene acceso a prestaciones médicas. Ante este panorama, en nuestro país se ha llevado a cabo una reforma a la ley federal del trabajo, misma que se describe a continuación.

2.1. REFORMAS NACIONALES EN MATERIA NACIONAL

Así mismo, en febrero de 2022 el Senado de la República en México, aprobó algunas reformas a la Ley Federal del Trabajo para determinar que los centros de trabajo con más de 50 empleados, tendrán la obligación ofrecer al menos el 5% de sus empleos a personas con alguna discapacidad. Con esta reforma se da un paso hacia la protección de los derechos laborales de las personas con discapacidad, ya que propone acciones como la creación de una bolsa de trabajo, la promoción profesional, la creación de un mercado abierto y accesible, el desarrollo de programas dirigidos a promover políticas públicas, el fomento de la inclusión y un proceso específico para la contratación de las personas con discapacidad. Esta reforma se basa en el supuesto de que “si hay capacidad; debe haber oportunidad” (Canal del Congreso, 2022); a

partir de ello se pretende eliminar actitudes paternalistas o de rechazo, los cuales representan obstáculos para su inclusión social.

De manera específica, en el artículo 132 se indica que el lugar de trabajo deberá hacer las adaptaciones necesarias para brindar a las personas con discapacidad las medidas de accesibilidad, seguridad y libre desplazamiento que sean requeridas; en el artículo 133 se prohíbe a los patrones a negarse de contratar a una personas por su discapacidad siempre que acredite estar capacitado para desempeñar el puesto ofertado; en el artículo 153 se establece que los trabajadores con discapacidad recibirán la capacitación y adiestramiento como es su derecho obteniendo de manera adicional a las personas que no tiene discapacidad, un incentivo económico por concepto de beca en el tiempo que dure dicha capacitación; y en el artículo 181 se menciona la prohibición del desarrollo de trabajos perjudiciales a la salud y la vida de los empleados con discapacidad (Congreso de la Unión, 2022).

En la misma línea pero desde otro nivel, el gobierno de México ha presentado el programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, mencionado en el capítulo anterior.

Tomando en cuenta los puntos anteriores y atendiendo a la evidente necesidad de incluir a las personas con discapacidad en el ámbito laboral, es preciso mencionar que el proceso de inclusión requiere una normatividad que lo regule, para ello han trabajado arduamente algunas organizaciones, como la OIT o la OMS a nivel internacional y la Comisión Nacional de Derechos Humanos a nivel nacional, en el siguiente apartado se describen algunas de esas normatividades.

2.1.1. NORMATIVIDAD INTERNACIONAL

A lo largo de la historia, a nivel internacional se han establecido distintas normatividades con el objetivo de promover la inclusión laboral y permanencia de las personas con discapacidad, además de proveer y regulación de sus derechos con el fin de fortalecer, promover y asegurar las condiciones de igualdad tanto en el contexto social como laboral. Dicha preocupación proviene específicamente de las organizaciones encargadas de los derechos humanos (Gobierno de la República, 2015).

Como precedente, encontramos la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada en el año 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Dicho documento de carácter internacional, denota dos artículos importantes: Artículo 1ro, toda persona nace libre e igual a los demás en cuanto a la dignidad y derechos; y Artículo 7mo, todos tienen derecho a la igualdad ante la protección de la ley contra cualquier tipo de discriminación, además de aclarar que la discapacidad no es un motivo para limitar los derechos de una persona (Castañeda Ribas, 2016).

Una de las primeras legislaciones en el ámbito laboral nace en el año 2000, cuando el Consejo Europeo aprobó la Directiva Antidiscriminatoria (2000/78/EC), estableciendo un marco general para el trato igualitario en contextos laborales, prohibiendo toda discriminación por razones de edad, discapacidad, ideología y orientación sexual, y géneros. Estas normas son aplicables a todas las condiciones de acceso al empleo y a los procedimientos de reclutamiento y selección (Aramburu-Zabala, 2004).

Por otro lado, un hecho que fungió como eje central para la regulación de derechos de las personas con discapacidad, fue la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, promovida y apoyada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en el 2006. Es así, como se crea un instrumento jurídico en cuanto a los

derechos humanos, en este se reafirmó que todas las personas con discapacidad tienen la oportunidad de gozar de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, además de dictar las adaptaciones necesarias que se deben introducir en ciertas esferas para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse plenamente y de forma efectiva.

En este sentido, la Convención indica en su artículo 27 el derecho al trabajo y al empleo: Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardan y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (CNDH, 2020, pp. 33).

Así mismo, los Estados Partes deben desarrollar estrategias que protejan los derechos en igualdad de condiciones, aseguren el acceso a programas de orientación, aseguren el ejercicio de derechos laborales y sindicales, habiliten oportunidades de empleo y promoción profesional, promuevan oportunidades empresariales autónomas, generen empleos en el sector público y privado, aseguren ajustes de acceso en el lugar de trabajo, desarrollen programas de rehabilitación y reincorporación y prohíban la discriminación. Este artículo indica de forma explícita que los Estados deben tomar medidas para “Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo” (CNDH, 2020, pp.34).

Por último, este artículo menciona que los Estados deberán garantizar que ningún trabajador sea sometido a esclavitud ni servidumbre, por el contrario, deberán procurar que las personas con discapacidad sean empleadas en igualdad de condiciones y protegidas de cualquier situación que les orille a encontrarse en condiciones de trabajo forzoso u obligado (CNDH, 2020). Así mismo, en la Convención se hace alusión a promover la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables (Naciones Unidas, 2015)

Debido a que México es uno de los Estados Partes de esta convención, debe garantizar que cada uno de los mandatos contenidos en ella se lleven a cabo dentro del territorio nacional, algunas de las acciones que México ha tomado al respecto se mencionan a continuación.

2.1.2. NORMATIVIDAD NACIONAL

Como se ha venido mencionando, en México las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos más vulnerables con respecto a su integración al mercado laboral, actualmente seguimos encontrando dentro de este grupo desigualdad de salario y de género.

Por ello, se han implementado una serie de leyes, normas y políticas públicas y se han logrado diversos avances legales que han ayudado a reconocer y legitimar la integración de las personas con alguna discapacidad en el contexto laboral, ya sea estipulando condiciones de buen trato y/o espacios adaptados.

De antemano, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos es el precedente que reconoce, en su artículo 4to, el principio de igualdad de todos los mexicanos, tanto en derechos, deberes y oportunidades en los diferentes ambientes de la vida nacional. También, en el artículo 1ro establece la prohibición de cualquier tipo de discriminación que dañe la dignidad humana y/o menosprecie los derechos y libertades de las personas (Castañeda Rivas, 2016).

Debido a que México forma parte de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo desde 2018, nuestro país toma en consideración las recomendaciones que se proponen en este mismo. Para ello, ha dedicado dos artículos a este tema: el artículo 3° y 27° de la Constitución Política. En el primero, se estipulan principios generales como: el respeto a la dignidad, la autonomía individual, la independencia como persona, la no discriminación, la participación e inclusión en la sociedad, la aceptación y respeto e igualdad y accesibilidad de condiciones; en el segundo, se establece que toda persona con discapacidad tiene el derecho de ganar un sustento para la vida diaria por medio de un trabajo a elección propia y con una oferta de entorno laboral inclusivo y accesible. Además, se tiene el derecho a trabajar bajo condiciones de igualdad, de la misma forma que las demás personas (CNDH, 2018).

Por otro lado, en concordancia con el artículo 123°, hay diversas leyes nacionales que reconocen que toda persona tiene el derecho a tener un trabajo digno. En conjunto, nuestra Carta Magna y la Ley Federal del Trabajo, estipulan que a ningún individuo se le puede negar o impedir que se dedique a una profesión, industria, comercio o trabajo, en todo caso, esta condición puede ser negada en caso de que se ataquen los derechos de terceros o se ofenda a alguna sociedad o, pueda ser derogada por un juez; esto se demarca y especifica en el desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo en los artículos 4° y 5°, respectivamente (Gobierno de México 2016).

Asimismo, en años más recientes, encontramos tres normatividades instauradas en el marco jurídico del país: la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, el Reglamento derivado de dicha ley y, la NOM-034-STPS-2016: Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo del año 2016.

Es importante mencionar que la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad no solo promueve la inclusión social, también comprende la inclusión económica de las personas con discapacidad. Esta fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo del 2011 y de ella vale la pena destacar dos artículos: Artículo 1 y 11. El primero estipula la importancia de promover, proteger y asegurar los derechos humanos y libertades para garantizar la inclusión de las personas con alguna discapacidad a la sociedad (Gobierno de la República, 2015). Por otro lado, en su artículo 11, define que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deben promover el derecho al empleo de todas las personas discapacidad en igualdad de condiciones; también prohíbe cualquier tipo de discriminación durante la selección, contratación, desempeño del puesto, capacitación, liquidación y promoción profesional. De igual forma, se habla de las acciones preventivas y correctivas que deben de ponerse en práctica en los centros de trabajo, junto a la elaboración de un análisis que ayude a verificar la compatibilidad del puesto con la discapacidad del trabajador; esto con el fin de proporcionar entornos laborales seguros y adaptados a las necesidades de los trabajadores con discapacidad, así como todas las herramientas para que estos se desempeñen de manera óptima y segura y; la capacitación sobre riesgos específicos y un plan de atención en caso de emergencias.

Por su lado, el Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad invita a adoptar políticas para la inclusión laboral, por ejemplo: La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) dirigirá y coordinará el diseño, operación, seguimiento y evaluación de políticas a favor de las personas con discapacidad en todo contexto laboral, además de desarrollar investigaciones para averiguar las necesidades de las personas con discapacidad en el mercado laboral y proporcionar asistencia técnica y legal (Gobierno de la República, 2015).

2.2. LAS PENSIONES EN EL TRABAJO POR DISCAPACIDAD EN MÉXICO

Además de las acciones mencionadas, el gobierno mexicano también ha introducido la implementación de pensiones en apoyo a las personas con discapacidad con el fin de mejorar el ingreso económico para mejorar su calidad de vida, apoyando en solventar todos los gastos relacionados a su discapacidad y vida cotidiana con esto se pretende disminuir la desigualdad.

Ejemplo de esto es La Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad, anteriormente nombrado Programa de apoyo económico a personas con discapacidad, es vigente en la Ciudad de México con un fondo de mil millones de pesos. La ayuda consta de 2 mil 800 pesos dados de manera bimestral, además de la Tarjeta Incluyente para Personas con Discapacidad Permanente de la Ciudad de México, con vigencia de cinco años para contar con acceso gratuito al Metro, Metrobús y RTP, entre otros beneficios. (INDEPEDI, s/f)

Todas estas leyes y normas han reconocido el papel de las personas con discapacidad en los distintos contextos laborales del país, al mismo tiempo han provisto derechos y condiciones para su buen trato, herramientas para su desempeño óptimo y, sobre todo, para su introducción, desarrollo e inclusión eficiente dentro de la sociedad.

Como hemos visto, dentro de las diferentes normatividades presentadas, se ha resaltado que queda prohibida la discriminación durante la selección, capacitación y contratación de las personas con discapacidad en las organizaciones; siendo este tema el que nos compete, se destaca de manera específica la necesidad de un proceso que evite de cualquier forma que el candidato sea discriminado; un proceso de reclutamiento, selección e integración adecuado a las necesidades de la o del candidato con discapacidad, que evite la discriminación y proteja el derecho del individuo a ser reclutado, evaluado, seleccionado e integrado.

CAPÍTULO 3. PROCESO DE SELECCIÓN, RECLUTAMIENTO E INTEGRACIÓN

Como sabemos, la introducción de personas con algún tipo de discapacidad en actividades diarias y en el contexto laboral se ha llevado a cabo en mayor medida en las últimas décadas, por lo tanto, la investigación alrededor de este tema no es abundante. La importancia de investigar este tema radica en la necesidad de hacer una inclusión completa y adecuada, es decir, con las investigaciones se pondrían en evidencia los problemas a enfrentar y necesidades a cubrir como un proceso de reclutamiento, selección e integración enfocado a las personas con discapacidad.

Para poder entender el proceso de integración de las personas con discapacidad en el trabajo, procederemos primero a explicar un proceso de integración de personal aplicado a cualquier persona que quiere acceder a un puesto dentro de una organización:

Para iniciar el proceso de integración de personas con discapacidad al entorno laboral, debe haber, en primer lugar, una vacante disponible o un nuevo puesto a cubrir, lo cual se presenta formalmente por medio de una requisición, en donde se especifican los requisitos, características, conocimientos y competencias que debe cumplir el candidato, ayudando a personalizar el proceso de reclutamiento según las características del puesto, planeando y eligiendo las fuentes y medios de reclutamiento a utilizar y siempre teniendo como objetivo la captación de candidatos que cumplan con los requerimientos (Grados, 2013).

A continuación, se procede a la elaboración del perfil de puesto, lo que ayudará a definir las baterías e instrumentos psicológicos adecuados para aplicar y poder medir los rasgos necesarios para el desempeño de las tareas del puesto. De acuerdo con Grados (2013), al encontrar candidatos, se deberá llenar una solicitud o Curriculum Vitae que contenga los datos más importantes sobre el candidato (datos personales, familiares y académicos, experiencia ocupacional, referencias laborales y personales, etc.). Al tener esta información, el reclutador

tendrá la tarea de seleccionar aquellos y aquellas candidatas que tengan características afines al puesto y buscará concretar una entrevista inicial para corroborar la información plasmada y puntualizar sobre aspectos que no están claros o no estén presentes en el documento como: metas, pasatiempos, motivo de salida de trabajos anteriores, condiciones especiales, entre otros.

Si el reclutador considera que el candidato cuenta con un perfil adecuado, es hora de someterlo a la evaluación técnica y psicológica para obtener datos precisos sobre los conocimientos, pautas conductuales, capacidad intelectual y emocional del individuo. En las evaluaciones, se aplicarán los instrumentos que el reclutador haya elegido previamente con base en el perfil de puesto. Al mismo tiempo, en algunos casos, se realiza una evaluación socioeconómica para conocer las condiciones y contexto en las que se desenvuelve el postulante.

Por último, a los candidatos que aprueben satisfactoriamente las fases anteriores se les realizará una nueva entrevista para definir la probabilidad de adaptabilidad del candidato y posible funcionamiento en el puesto y lugar de trabajo. En algunas ocasiones es necesario realizar un examen médico, pues algunos puestos necesitan de cierta capacidad física para su desempeño. Una vez que se cuente con toda esta información, el reclutador podrá llegar a una conclusión y decidir si el postulante es contratado o no; si es contratado, habrá que proseguir con la firma de contrato, altas en seguros sociales y demás papeleo (Grados, 2013).

En términos generales es de esta forma en la que se lleva a cabo el proceso de reclutamiento, selección y primeros pasos de inclusión con la contratación del empleado, sin embargo, se ha encontrado que en la aplicación real las personas con discapacidad ni siquiera son evaluadas (Bolaños, Z., 2015), en lugar de ello, se llevan a cabo adaptaciones de puestos a

algunos tipos de discapacidad sin tomar en cuenta las necesidades reales de la organización ni el derecho de los empleados a ser evaluados y seleccionados de acuerdo con sus necesidades.

Ante información obtenida hasta ahora, la OIT e iniciativas privadas de algunos países europeos y americanos se han dado a la tarea de diseñar manuales o guías para la inclusión de personas con discapacidad en las empresas, mismos que han servido a las organizaciones para lograr procesos de inclusión efectivos. Dichas guías indican el proceso completo, que va desde la decisión e intención de la organización por ser una empresa inclusiva, hasta la evaluación y seguimiento una vez que se ha llevado a cabo el cambio de la empresa para considerarse ahora una organización inclusiva.

3.1. DISTINTOS CONTEXTOS INTERNACIONALES

De acuerdo con lo anterior encontramos en el contexto internacional algunas investigaciones correspondientes a países latinoamericanos. Encontramos a Bolaños Zul (2015), investigador de Guatemala, quien indica que encontró que a tres cuartas partes de los prospectos para ser reclutados se les aplica una entrevista, la cual es igual a la que se le aplica a un candidato sin discapacidad, a la mitad las pruebas psicométricas, de personalidad y técnicas, algunas veces no se corroboran las referencias, algunos no pasan por ningún tipo de proceso de selección y en general no se encontró un caso en el que se completara un proceso de selección regular. De igual manera se encontró que los dos factores fundamentales por los cuales el proceso de selección no se llevó a cabo de manera adecuada son: la falta de adaptación de los instrumentos de evaluación y la escasa capacitación del personal de Recursos Humanos para realizar este tipo de proceso de selección.

Por otro lado, en cuanto a la percepción del personal que compone la organización, Puerto Rico, Ruíz Cardona (2013) realizó una investigación para medir los factores asociados al

proceso de reclutamiento de personas con discapacidad, para lo cual hizo uso de una escala de percepción del resto del personal; el autor encontró que el personal encargado de Recursos Humanos preferiría la contratación de personal con discapacidad porque da una imagen positiva a la empresa, los empleados podrían tener puestos de atención al cliente y esto no afectaría la imagen de la organización. En cambio, la Encuesta Nacional Sobre Discriminación encontró que el 49% de las personas encuestadas consideran que las personas con discapacidad son de poca ayuda en el ámbito laboral (López, 2022).

Con lo anterior, encontramos el ejemplo de España y Chile, quienes han innovado y hecho distintas investigaciones al respecto. Gracias a ellos, se ha encontrado que otro de los principales problemas a enfrentar es la inactividad de las personas con discapacidad debido a que no buscan un empleo.

En 2004, los resultados del Primer Estudio Nacional sobre Discapacidad en Chile revelaron que el 92% de las personas con alguna discapacidad, no estudian y en general, el pequeño porcentaje que estudia tiene 2 años menos de escolaridad en comparación a las personas sin discapacidad SENADIS (2004). Así mismo, en una investigación realizada por Rodríguez-Martín & Álvarez-Arregui (2014), se encontró que el 60% de los encuestados con discapacidad recuerdan los estudios superiores como la etapa más difícil de integración, además el 40% encuentra algún tipo de oposición de sus familiares para continuar con estudios universitarios.

A lo largo del tiempo, se ha llegado a diversas propuestas que permitan su inclusión teniendo en cuenta los riesgos y medios que sean seguros para el desarrollo de actividades, ejemplo de esto es el teletrabajo, incorporado e investigado desde 1990 en Estados Unidos y 2012 en Colombia, esto con el fin de reducir la ocurrencia de riesgos (Vélez Villega, 2013).

Otro punto que se relaciona con el inicio de este apartado es que algunos países como Argentina en 2015 y Perú en 2016 cuentan con Guías de la OIT para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo, en las cuales se describe el proceso de reclutamiento, selección, inducción y seguimiento de personal con discapacidad. Así mismo, Colombia cuenta con una Guía para el proceso de inclusión laboral de personas con discapacidad de 2016 por parte del Gobierno Federal de dicho país; mientras que Guatemala cuenta con una Guía para la contratación de personas con discapacidad perteneciente a la iniciativa privada desde el año 2009. Como se mencionó con anterioridad, las guías propuestas por las diferentes instituciones proponen un marco de acciones para lograr que las empresas sean inclusivas, dicho marco se muestra en el siguiente apartado.

3.2. PROCESO DE RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INTEGRACIÓN ADAPTADO A DISCAPACIDAD

En primer lugar y con la finalidad de dar contexto a la investigación se presenta la definición de algunos conceptos clave en la presente investigación.

Una *organización* es definida, por Chiavenato (2019), como un “sistema de actividades conscientemente coordinadas de dos o más personas” (p. 6), así mismo, el funcionamiento de estas depende de: 1) la cooperación entre las personas que la conforman, 2) la disposición de los miembros a contribuir de manera conjunta sacrificando el control de la propia conducta para el beneficio de la coordinación y, 3) la orientación común de un mismo fin.

La *Salud ocupacional* es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) como la “promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del

trabajo de la gente, y la gente a sus puestos de trabajo” (Salud de los trabajadores-Recursos-Preguntas Frecuentes, párrafo 1).

Cuando hablamos de *reclutamiento*, nos referimos a la técnica utilizada por las organizaciones, para proveer de recursos humanos específicos en un momento oportuno, es decir, es un proceso que le proporciona elementos necesarios para su funcionamiento. Consta de varios pasos que dependen del objetivo, el tipo de puesto que se desea cubrir y las necesidades de la organización (Grados, 2013).

El *puesto* hace referencia a la integración del conjunto de tareas, obligaciones y actividades que desempeña una persona desde una posición definida en la estructura organizacional, así como las relaciones existentes entre las demás unidades, según Chiavenato (2019).

Una vez aclarados los conceptos anteriores daremos paso a explicar de manera general el proceso de reclutamiento, selección e integración de personal con discapacidad, este mismo proceso, se encuentra descrito de manera gráfica en la *Figura 1*. De acuerdo con la OIT (2015), el primer paso para el reclutamiento, selección e inducción de personal con discapacidad es el asesoramiento de la empresa con la finalidad de encontrar posibles puestos laborales dentro de la organización y con ello orientar el proceso de inclusión. De esta forma, en este primer paso se lleva a cabo el primer acercamiento, el convenio de la inclusión y se contesta a la pregunta: ¿Por qué contratar a personas con discapacidad?

En esta primera etapa, los ejecutivos conversan y exponen sus propuestas, preparando el ambiente para la inclusión de trabajadores con discapacidad, al mismo tiempo se debe presentar un procedimiento inclusivo en la organización; así, se hace una mirada al futuro y plantea la realidad para saber si es posible o no lograr la meta propuesta.

Durante este paso, la empresa se autodetermina como una “Empresa inclusiva”, actuando bajo una metodología práctica para las organizaciones que quieren contratar personas con discapacidad; estas empresas cuentan con el apoyo y asesoría de diferentes profesionales y técnicos durante todo el proceso. A partir de este momento, las estrategias de la empresa se basan en valores que promuevan la inclusión, tal y como son: respeto, aceptación de diversidad, inclusión, meritocracia y la no discriminación; así como el factor productivo, logro de objetivos y metas, y el enfoque de que la inclusión de personas con discapacidad es un gran aporte para la organización, pues mejora el clima laboral, los trabajadores se comprometen, mejora la reputación corporativa y promueve el trabajo en equipo, como ya se ha mencionado.

Para que la organización seleccione al personal idóneo y pueda alcanzar sus metas, como primer paso, cualquier organización necesita tener un referente sobre las descripciones, responsabilidades y especificaciones de los puestos que componen su matrícula. Es decir, se requiere que la empresa tenga perfiles de puesto. Si la empresa no cuenta con un perfil de puesto ya definido y actualizado, el primer paso es hacer una investigación interna aplicando una matriz de los requisitos del puesto en donde se especifican todas las actividades a realizar, además de las habilidades, conocimientos y actitudes requeridos (Dessler & Varela Juárez, 2017)

En conjunto, para realizar un diseño del puesto se deben establecer: 1. Contenido del puesto: Las tareas y obligaciones del trabajador; 2. Métodos y procedimientos de trabajo: Cómo es que se ejecutan las tareas y las obligaciones; 3. Responsabilidad: A quién o quiénes se les reporta y su relación; y 4. Autoridad: Quién supervisa al trabajador. Una vez que tenemos estos parámetros definidos y normados, el diseño del puesto nos ayudará a especificar los métodos de trabajo y las relaciones que este tiene con los demás puestos, además es la manera de administrar y proteger los puestos en su forma de unidad y en sus combinaciones para la

conformación de departamentos. La meta es satisfacer los requisitos organizacionales, sociales y personales tanto de los trabajadores como de la organización (Chiavenato, 2019).

Al tener el diseño y análisis del puesto de trabajo, se establecen los parámetros del desempeño correcto de las funciones del puesto. Puede agregarse que se hace la evaluación técnica del puesto de trabajo considerando las percepciones, un análisis ergonómico, accesibilidad, infraestructura, proceso de selección de postulantes, prevención, condiciones asociadas al puesto, demandas cognitivas, funcionales y sociales y los mitos de la discapacidad. Es importante, tener una perspectiva que contemple la selección de un puesto a cubrir en función de las necesidades de la empresa en lugar de intentar que encaje un puesto a un tipo de discapacidad, es decir, “Las personas con discapacidad pueden acceder a todo tipo de puesto siendo capaces de desarrollar esas tareas con éxito, siempre que el mismo se ajuste y adapte a sus necesidades” (OIT, 2015).

El paso siguiente será valorar y seleccionar al candidato, se busca entre las demandas del puesto y el perfil de la persona; en este paso se identifica al candidato más adecuado para el trabajo, sin embargo, en esta selección se debe tener en cuenta el ajuste “persona-puesto” de habilidades, competencias y capacidades de la persona. Es aquí en donde se lleva a cabo una entrevista, durante la cual se analizan de manera general los mismos aspectos que en una entrevista a personas sin discapacidad, atendiendo al grado de competencia profesional como: motivación, actitud hacia el puesto, interés por ser un trabajador con potencial laboral, ganas y deseos de desarrollo laboral.

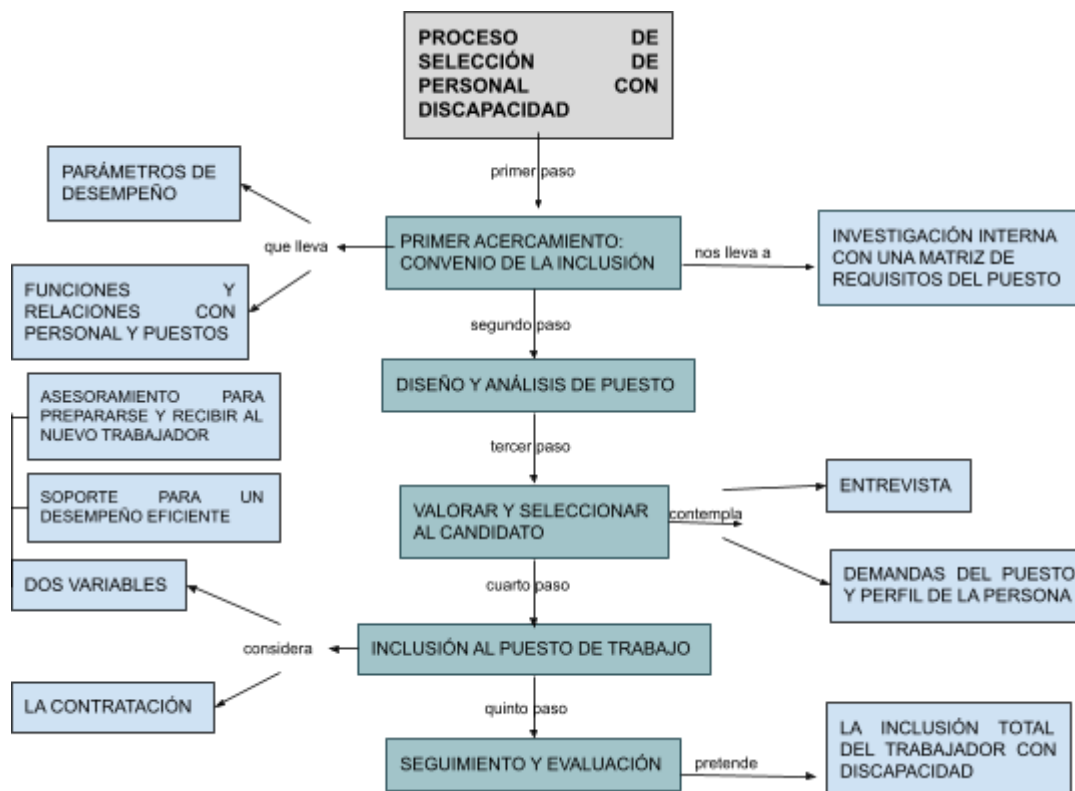
La OIT (2015), recomienda al entrevistador que durante sus funciones evalúe al candidato observando aquello que tiene y no lo que les hace falta; así mismo, los encargados del proceso de reclutamiento y selección deben comunicar y alentar la participación de las personas con discapacidad, ya sean trabajadores de la misma empresa o externos. De acuerdo

con Alcántara (2019) es responsabilidad de los encargados del proceso de reclutamiento y selección de personal, invitar a participar a todos los postulantes que cumplen o superan los requisitos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo, sin importar si alguno de estos aspirantes tiene o no discapacidad permanente.

El cuarto paso del proceso se refiere a la Inclusión al puesto de trabajo una vez que se ha hecho la contratación; este paso considera dos variables: el soporte al trabajador para lograr un desempeño eficiente en las competencias genéricas y el asesoramiento a la empresa para prepararse y recibir al nuevo trabajador aclarando dudas y desacreditando prejuicios. La OIT en 2015 propone una estrategia que implique la información y sensibilización del personal que supervisa y acompañará al nuevo integrante de la organización; en estas se deben eliminar temores, adoptar una actitud idónea, fomentar una perspectiva positiva e igualitaria de competencias, derechos y obligaciones de las personas con discapacidad, aclarar estrategias de apoyo del entorno laboral; y por último diseñar e implementar un plan de apoyo para acompañar, guiar y apoyar en el proceso de inserción, firma de contrato, presentación con supervisores, compañeros y lugar de trabajo.

Por último y de acuerdo con la OIT en 2015 en su Guía para la contratación de personas con discapacidad; el quinto paso llamado “Seguimiento y evaluación” considera la continuación del proceso bajo la continua generación de inclusión. En este último pero continuo paso se debe lograr la inclusión total del trabajador con discapacidad, lo que implica un seguimiento “in situ” que se deberá quitar de manera paulatina; así mismo, durante este proceso se hace una valoración del desempeño en las tareas del puesto, relaciones con compañeros de trabajo, necesidades de capacitación y aquellos detalles necesarios que garanticen la estabilidad y permanencia del trabajador en el puesto de trabajo.

Figura 1. Proceso de Selección de Personal con Discapacidad



3.3. INCLUSIÓN EN EL ENTORNO LABORAL

La inclusión en el trabajo se lleva a cabo por medio de la inserción laboral, misma que es un proceso con pasos específicos que nos llevan a la incorporación de una persona en una actividad de tipo empresarial o productiva, la cual debe cumplir con las condiciones interpersonales y objetivos que persigue la organización (González y Pérez, 2017, como se citó en Espinoza Mina y Gallegos Barzola, 2018).

A lo largo de este proceso se llevan a cabo diferentes actividades como las antes mencionadas que consisten en la definición de perfiles de puesto enfocadas en las capacidades de las personas y las habilidades necesarias para el desempeño de las tareas, buscando siempre que estas sean coherentes con las metas y objetivos de la organización.

En síntesis, a lo largo de este capítulo se han descrito algunas de las investigaciones que han mostrado la forma en la que se lleva a cabo en las últimas décadas el proceso de proceso de inclusión de personas con discapacidad en el trabajo, mismas que también han dado como resultado la elaboración de manuales y guías de métodos sistemáticos que mejoran dicha inclusión. Aunado a ello se han mostrado también las perspectivas encontradas en las investigaciones anteriores que indican una nueva visión hacia la contratación de personas con discapacidad, en las que el eje principal sea la inclusión total, incluyendo la capacitación de persona, instalaciones de la organización, puestos adecuados a las capacidades de las personas y procesos de selección que eviten en cualquier momento la discriminación.

De esta manera y a partir de todo el marco teórico antes mencionado ha nacido el interés por realizar la presente investigación, en la que nos dedicaremos a medir el nivel de conocimiento de los empleados de Recursos Humanos sobre este tema. Este interés nace de la investigación realizada por Bolaños, Z., (2015) en Guatemala, en la que encontró que un factor por el cual no se llevan a cabo procesos de reclutamiento y selección adecuados a las personas con discapacidad en las empresas es la falta de capacitación del personal de Recursos Humanos en las empresas. En este sentido, pretendemos describir el nivel de conocimiento de los trabajadores de Recursos Humanos mexicanos para poder determinar si esta variable también es significativa para nuestra población.

CAPÍTULO 4. CONOCIMIENTO DEL PROCESO DE SELECCIÓN, RECLUTAMIENTO E INTEGRACIÓN (MÉTODO)

A continuación se presenta el método que elegimos para responder a nuestro objetivo de investigación. Este método considera los objetivos y razones válidas por las cuales nuestra investigación adquiere relevancia, posteriormente se expone una revisión bibliográfica referida a los antecedentes o estrategias que son utilizadas actualmente en los procesos de reclutamiento, selección e integración de personal en las organizaciones. Después de ello se presentan las condiciones y recursos usados para nuestro trabajo, los cuales incluyeron el diseño y aplicación de un cuestionario de rendimiento, seguido de su calificación y análisis de resultados.

4.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La inclusión de personas con discapacidad en la sociedad y en las organizaciones es un fenómeno que se presenta de manera continua en la actualidad, sin embargo, sus procesos no están estructurados e, incluso, algunos se han realizado de manera empírica. Esta investigación podría aportar la información de la situación actual de población mexicana acerca del proceso de Reclutamiento y Selección de personal con discapacidad, misma que podría servir para establecer futuros procedimientos y métodos especializados para la mejora de este proceso.

4.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.2.1. OBJETIVO GENERAL

Medir el nivel de conocimiento que posee el personal de Recursos Humanos en las diferentes organizaciones sobre el proceso de reclutamiento, selección e integración de las

personas con discapacidad en México y la posible influencia de condiciones formativas y laborales en dichos conocimientos.

4.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar si el personal de Recursos Humanos cuenta con información acerca del proceso de reclutamiento e integración de personal con discapacidad.
- Identificar si el personal de Recursos Humanos cuenta con capacitación para realizar el proceso de reclutamiento e integración de personal con discapacidad.
- Identificar y describir las variables que están relacionadas con el conocimiento, capacitación e implementación del proceso de reclutamiento y selección de personal con discapacidad en México.
- Medir el nivel de conocimiento sobre el proceso de Reclutamiento, selección e integración de personas con discapacidad en trabajadores en áreas afines a Recursos Humanos.
- Diseñar, aplicar y calificar un cuestionario que cumpla con los requisitos psicométricos pertinentes que mida el nivel de conocimiento del proceso de reclutamiento, selección e integración de personas con discapacidad.
- Describir la posible influencia que tiene el nivel de conocimiento de los evaluados con sus condiciones formativas o laborales.
- Obtener un diagnóstico de tipo descriptivo que permita a los próximos investigadores proponer intervenciones y protocolos apropiados para los procesos de reclutamiento e integración de personal con discapacidad en organizaciones mexicanas.

4.3. HIPÓTESIS

- Las personas que trabajan en Recursos Humanos no cuentan con la capacitación necesaria para llevar a cabo un proceso de reclutamiento, selección e integración de personas con discapacidad.
- Las personas que trabajan en Recursos Humanos ignoran el proceso de reclutamiento, selección e integración para personas con discapacidad que satisfaga las necesidades de los trabajadores de Recursos Humanos, las personas con discapacidad y de la organización.

4.4. IMPACTO POTENCIAL

Esta investigación aporta resultados como estudio exploratorio, es decir, deja un conteo estadístico acerca del conocimiento, acercamiento y capacitación en cuanto el reclutamiento, selección e integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Además de ello, evidencia como una problemática por atender, la aplicación de un proceso de administración de personal a personas con discapacidad sin las adaptaciones adecuadas ni benéficas tanto para el trabajador, como para la organización. Con ello, también resalta la escasa investigación e interés por el proceso de administración de personal con discapacidad, no sin olvidar los errores que se cometen durante el mismo por falta conocimiento, recursos o capacitación.

Aunado a lo anterior, es preciso mencionar que a pesar de que existen investigaciones acerca de este tema, dichas investigaciones además de ser insuficientes, (comparadas con un proceso de administración de personal de personas sin discapacidad) provienen de organismos internacionales o de organizaciones del sector privado. Aun con ello, el conocimiento que existe en la actualidad ha sido desarrollado en poblaciones latinoamericanas y europeas de algunos

países como España, Chile, Colombia o Argentina, siendo México, uno de los países que cuenta con muy pocas investigaciones de esta índole.

De manera consistente con lo anterior, se visibiliza la necesidad de generar un procedimiento formal y general que pueda ser aplicado a la población mexicana, tomando en cuenta la estructura de las organizaciones en México, las características de la población mexicana y la percepción del resto de la población.

Por ello, nuestra investigación cuenta con un impacto potencial en la práctica profesional y científica. Por un lado, los resultados de esta investigación invitan a los investigadores a adentrarse en este tema y formular propuestas alternativas que solucionen el problema presentado. También en el ámbito de la práctica profesional, este trabajo funciona como un conglomerado resumido del proceso adecuado o propuesto por diferentes autores del reclutamiento, selección e integración de personas con discapacidad en el trabajo.

4.4.1 ANTECEDENTES

El reclutamiento de selección de personal de acuerdo con Orduño Castro (2003) no tiene un origen definido, sin embargo, se puede considerar que el antecedente más próximo fue la selección de reclutas y oficiales durante la Primera Guerra Mundial, en la cual se llevó a cabo una aplicación de pruebas colectivas. Por otro lado, la misma autora señala a la “Scoff Company of Philadelphia” como la primera consultoría psicológica en el mundo; la cual fue fundada en 1918 y tenía la función de seleccionar y colocar empleados distinguiéndose unos de otros como malos y buenos a partir de pruebas que les eran administradas; es preciso mencionar que, antes de estos procesos, la selección de personal se hacía por medio del supervisor, quien basaba sus decisiones en observaciones e intuición.

En un contexto internacional, también fue creada, en 1906, en Milán, la Comisión Permanente de Salud Ocupacional (ICOH) por sus siglas en inglés, la cual tiene por objetivos: fomentar el progreso científico, conocimiento y desarrollo de la salud y seguridad ocupacional; esta comisión es reconocida por las Naciones Unidas y trabaja en conjunto con la OIT y la OMS. Así mismo, trabaja sobre: el futuro del trabajo decente, Implementación de la Estrategia mundial del asbesto y eliminación de enfermedades relacionadas con el mismo, Cambios demográficos y salud ocupacional, Cáncer ocupacional y la Revisión de Directrices de la ICOH sobre la organización de congresos (ICOH, 2021).

4.4.2. PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

De acuerdo con Chiavenato (2018), el reclutamiento es un proceso que se refiere al conjunto de técnicas y procedimientos que tienen como finalidad atraer candidatos altamente calificados y con la capacidad para ocupar puestos de trabajo en una organización. En este proceso la organización divulga y ofrece oportunidades de empleo; así mismo, para que este proceso se lleve a cabo de manera eficaz es necesario que los candidatos formen un contingente suficiente para que la selección sea específica. Aunado a lo anterior, es posible considerar que el proceso de reclutamiento tiene como meta proveer de los mejores candidatos a la organización para su mejor funcionamiento.

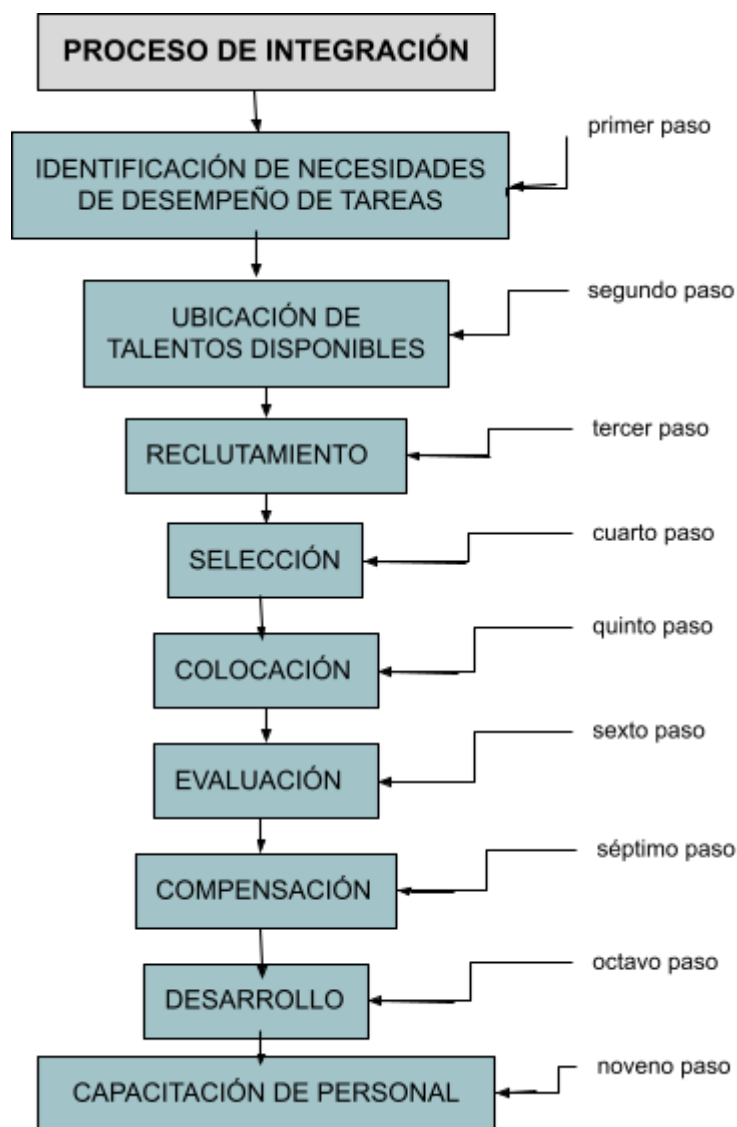
El reclutamiento se fundamenta en las necesidades actuales y futuras de los recursos humanos de la organización, por ello, se hace de forma consistente con los objetivos que persigue la misma. Este proceso también incluye una cuidadosa planeación que se dirija en función de las necesidades de capital humano de la empresa, de las ofertas que proporcione el mercado de recursos humanos y de las técnicas de reclutamiento que se pretenden usar (Chiavenato, 2018).

Por otro lado, el proceso de selección tiene como objetivo escoger entre los candidatos reclutados a aquellos que tengan más posibilidades de adecuarse al puesto y desempeñarse de manera eficiente en él y de esta forma, cubrir las necesidades de la organización. Con la selección de personal se busca solucionar tres problemas básicos: adecuación de la persona al trabajo, adecuación del trabajo a las personas y la eficiencia y eficacia de la persona en el puesto (Chiavenato, 2017).

4.4.3. PROCESO DE INTEGRACIÓN

El proceso de integración es un proceso que comprende los siguientes aspectos: identificación de las necesidades de desempeño de tareas, ubicación de talentos disponibles, reclutamiento, selección, colocación, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación de personal; este se encuentra descrito de manera gráfica en la *Figura 2*. Este proceso tiene la finalidad de que los trabajadores que se están incluyendo desempeñen sus tareas con efectividad y eficiencia; es decir, el eje principal del proceso de integración de personal es el establecimiento de estructuras intencionales de roles y posiciones de la organización (Wehrich, H., Cannice, M. y Koontz, H. en 2016).

Figura 2. Proceso de Integración de Personas con Discapacidad en el Trabajo



4.5. MÉTODO

4.5.1. DISEÑO

Se realizó un análisis exploratorio-descriptivo, debido a que el objetivo consistió en averiguar y describir el nivel de conocimiento de la población que labora dentro de Recursos

Humanos, acerca del proceso de Reclutamiento y Selección aplicado a personas con discapacidad.

Por consiguiente, en la opinión de Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2014), los estudios exploratorios tienen el objetivo de examinar alguna tesis o problemática de la cual no se conoce, hay poco material o dudas a su alrededor. Por ello, esta es una investigación innovadora y novedosa. En conjunto, los estudios descriptivos se enfocan en medir y recabar información sobre la problemática, con el fin de describir propiedades, características y perfiles de las variables a estudiar.

Durante este proceso de investigación se consideró como variable dependiente el nivel de conocimiento y capacitación sobre el proceso de Reclutamiento y Selección de personal con discapacidad y; las variables independientes fueron datos sociodemográficos que resulten significativos en las correlaciones como: sexo, edad, tipo de organización en la que se labora, tipo de puesto, etc.

Este estudio constó de tres fases generales: 1) Revisión bibliográfica, 2) Construcción y aplicación de un cuestionario y 3) Análisis de la colecta de datos; este proceso con cada una de sus fases, se encuentra descrito de manera gráfica en la *Figura 3*.

La primera etapa consistió en recabar y revisar la bibliografía existente sobre el tema, en esta, obtuvimos información para una base conceptual e instrumental para el desarrollo de la investigación.

En la segunda etapa, con la información de la revisión bibliográfica y los datos obtenidos a partir de ella, se procedió a elaborar un cuestionario adaptado a la población mexicana con validez de contenido que tuvo como objetivo medir el nivel de conocimiento del personal que labora en Recursos Humanos, de igual forma, por medio del programa SPSS Statistics 26.0 se calculó la confiabilidad por medio del alfa de Cronbach de cada uno de los factores que

conforman al cuestionario y del cuestionario completo. Este mismo se hizo en formato de google forms.

El cuestionario se conformó de siete factores: Discapacidad, Inclusión en la evaluación, Normatividad, Ambiente laboral, Ergonomía, Recursos de asistencia y Beneficios para la organización; así mismo, se incluyeron otros cuestionamientos relacionados con datos sociodemográficos (mismos que sirvieron como variables independientes respecto a los resultados en términos de calificación que se obtuvieron) y nivel de autopercepción de conocimiento.

Los factores que conformaron el cuestionario se describen a continuación:

- Discapacidad: Clasificación que representa el estado de salud del individuo basada en la etiología, enfermedad, lesión o trastorno desde un enfoque médico; esta da cuenta de las limitaciones, dificultades, manifestaciones y en algunas ocasiones las propiedades funcionales (UNICEF, 2014).
- Normatividad: Norma jurídica que guía la conducta vinculando e influyendo de una manera particular sobre la deliberación práctica de sus destinatarios (Muffato, 2000).
- Ergonomía: Conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022).
- Ambiente Laboral: Percepción del entorno en el que la persona desarrolla sus actividades laborales (Donawa Torres, 2018).

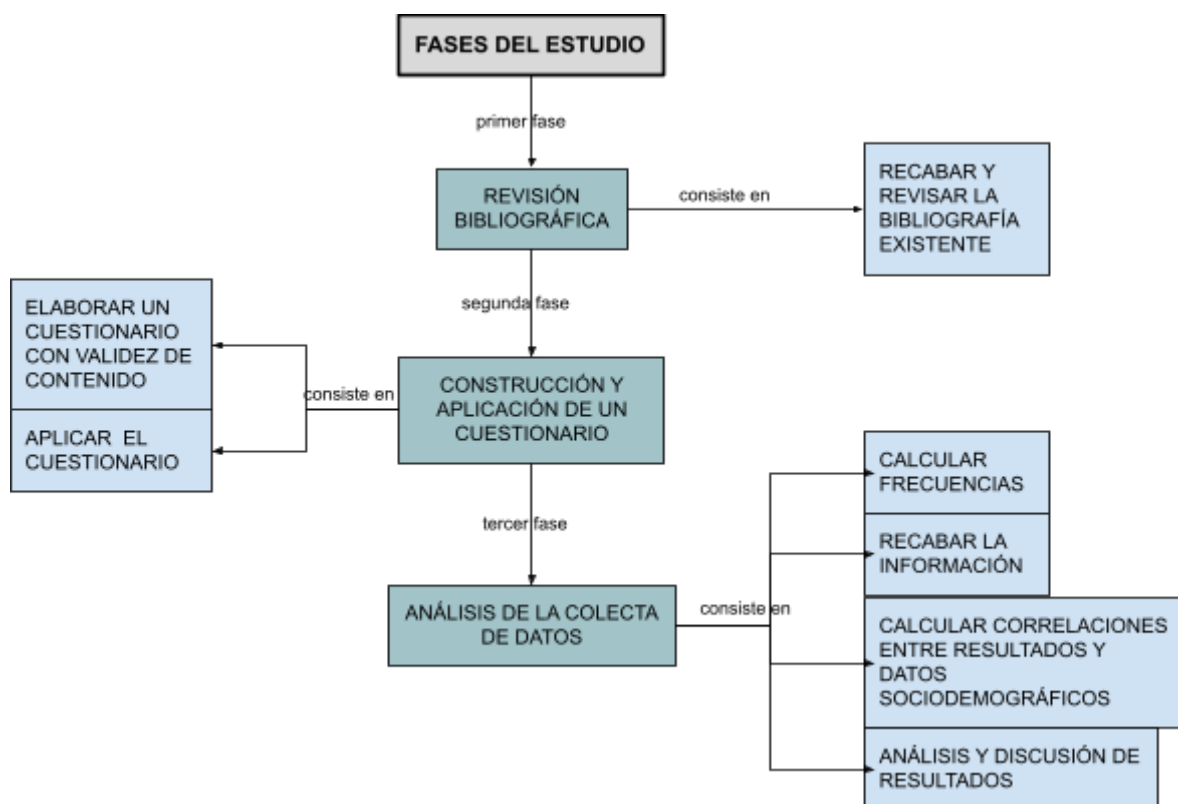
- Inclusión en la evaluación: Análisis del grado de competencia profesional, personal y de gestión para trabajar considerando las capacidades y necesidades específicas del evaluado tal y como son acceso, lenguaje o guía (OIT, 2015).
- Recursos de asistencia: Conjunto de dispositivos o equipos que se pueden utilizar para ayudar a que una persona con una discapacidad participe plenamente en las actividades de la vida diaria. La tecnología de asistencia puede ayudar a mejorar la independencia funcional y facilitar las tareas cotidianas mediante el uso de dispositivos (CDC, 2020).
- Beneficios para la organización: Experiencias y perspectivas valiosas en el ambiente y fuerza laboral que la organización obtiene al contratar personas con discapacidad (OIT, 2016).

Una vez que el cuestionario fue diseñado y validado, se aplicó a una muestra de 80 personas que trabajan en el departamento de Recursos Humanos de alguna organización, se procuró que esta muestra fuera accidental, estratificada y no probabilística. La aplicación del cuestionario se hizo a distancia al contestar el cuestionario en formato google forms, la razón de ello fue la contingencia sanitaria, la cual restringe el contacto social.

En la tercera fase, a medida en que se hizo la aplicación de los cuestionarios, la información fue recabada en un documento de Excel de manera automática. Así mismo, por medio del uso de estadística descriptiva e inferencial y con el programa SPSS Statistics 26.0 se analizaron los resultados derivados y se definieron las posibles correlaciones. En primer lugar, se calcularon las frecuencias que caracterizan a la muestra en términos de datos sociodemográficos, también se buscaron las correlaciones existentes entre los resultados obtenidos en el cuestionario de conocimiento y los datos sociodemográficos de la muestra con la

finalidad de encontrar las variables relacionadas con el nivel de conocimiento. Por último, se hizo el análisis de los resultados, así como la discusión de la información obtenida.

Figura 3. Fases en el Proceso del Estudio Exploratorio-Descriptivo



4.5.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

Se hizo la aplicación del cuestionario a una muestra de 80 sujetos que laboran dentro de algún área de Recursos Humanos del país. Esta muestra fue elegida por oportunidad con el único requisito de que los participantes trabajarán en el departamento de Recursos Humanos de cualquier organización.

4.5.3. INSTRUMENTO

Se realizó la construcción de un instrumento de medición que permite conocer y medir el grado de conocimiento que el personal de recursos humanos tiene sobre el proceso de reclutamiento y selección con personas con discapacidades diferentes.

El instrumento está conformado por un total de 88 ítems, al mismo tiempo está dividido en dos secciones, en la primera se recaba información sobre los datos socioeconómicos y sociolaborales de los participantes a lo largo de 18 preguntas con respuestas abiertas; en esta sección también existen 4 reactivos que indagan la percepción de conocimiento. Mientras que en la segunda sección se compone de siete factores con diez reactivos por cada uno, los factores son: 1) Tipos de discapacidad; 2) Normatividad; 3) Ergonomía; 4) Ambiente Laboral; 5) Inclusión en la evaluación; 6) Recursos y tecnología de asistencia; y 7) Beneficios para la organización.

. Para la respuesta de dichos reactivos se maneja una escala con valores de un punto a tres puntos, para ser más precisos un punto (conocimiento bajo), dos puntos (conocimiento regular) y tres puntos (conocimiento bueno o especializado).

Al sumar los puntos obtenidos según las respuestas seleccionadas por el participante, es posible obtener tres puntajes totales: a) 150-210 puntos totales, refleja que el sujeto es un experto en el tema y lo conoce a profundidad desde áreas medicales, legales y psicosociales; b) 101-149 puntos totales, el participante conoce diversos aspectos sobre el tema; y c) 70-100 puntos totales, revela que se tiene una noción del tema

4.5.4. PROCEDIMIENTO

La investigación constará de seis fases específicas:

1. Revisión bibliográfica.

2. Construcción de cuestionario con validez de contenido.
3. Aplicación de cuestionario por medio de una liga de google forms.
4. Captura de información obtenida.
5. Análisis estadístico de la información recabada.
6. Análisis de resultados.

CAPÍTULO 5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez hecha la revisión bibliográfica, el diseño, aplicación y calificación del cuestionario, se presentan a continuación los resultados y el análisis de los mismos. En primer lugar se muestra el análisis de confiabilidad del cuestionario que le otorga un Alfa de Cronbach mayor a 0.6. Posteriormente se dan a conocer los resultados inferidos por medio de un análisis estadístico del cuestionario, estos incluyen correlaciones. Con ello se obtuvo que, en general, la población presenta índices regulares o buenos de capacitación en el proceso de reclutamiento, selección e integración de personal con discapacidad; sin embargo, se encontró que los participantes se encuentran mayormente capacitados en algunos factores que en otros, que existen algunas diferencias por grupo dependiendo la edad, profesión, nivel de estudios, etc; y que existen algunas correlaciones entre los factores y los grupos estudiados.

5.1. CONFIABILIDAD

En cuanto a la confiabilidad, se encontró que el cuestionario completo conformado por los siete factores (Discapacidad, Normatividad, Ergonomía, Recursos de Asistencia, Ambiente laboral, Inclusión en la evaluación y Beneficios para la Organización) obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.637. Este nivel de confiabilidad podría deberse al tamaño de la muestra (80 participantes), misma que resulta insuficiente para la estricta validación de un cuestionario. Así mismo, y de acuerdo con Cervantes (como se cita en Moral de Rubia y Martínez Sulvarán, 2010); un valor de coeficiente alfa mayor o igual a .70 se considera como una consistencia alta, un valor entre .69 y .60 como consistencia aceptable y un valor entre .59 y .50 como consistencia baja; por último, se menciona que valores menores a .50 son consistencias inaceptables.

Por otro lado, la confiabilidad por medio de Alfa de Cronbach de cada factor se muestra en la *Tabla 1*:

Tabla 1. Confiabilidad para cada factor.

FACTOR	ALFA DE CRONBACH
Discapacidad	0.721
Normatividad	0.748
Ambiente Laboral	0.721
Ergonomía	0.707
Inclusión en la evaluación	0.722
Recursos de Asistencia	0.734
Beneficios para la organización	0.712

Con estos resultados se puede visibilizar que todos los factores son consistentes consigo mismos, todos tiene una confiabilidad mayor a .70, por ello, es posible definir que tanto el cuestionario como los resultados obtenidos son confiables y resultan útiles para nuestra investigación.

5.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

La población que fue entrevistada constó de una muestra total de 80 participantes, de los cuales el 56.25% son mujeres y el 43.75% hombres. Además, el 70% de ellos son menores de 40 años, el 27.5% tienen hasta 60 años y el 2.5% tienen más de 60 años; así mismo, 82.5% de los entrevistados provienen de la Ciudad de México, 16.25% del Estado de México y el 1.25% del Estado de Hidalgo. En cuanto al nivel educativo, el 55% estudiaron la licenciatura, el 20% la maestría, el 15% el bachillerato, el 6.3% el doctorado y el 2.5% una carrera técnica.

En conjunto, la profesión del 25% es Psicología, el 11.3% es Medicina y Contaduría respectivamente, el 6.3% en Relaciones Internacionales, el 10% en Administración, el 11.3% en Trabajo Social y el 25% tienen alguna otra profesión.

El 46.25% de los entrevistados laboran en una empresa que tiene trabajadores con discapacidad, sin embargo, el 53.75% trabajan en una organización donde no hay personas con discapacidad. También el 90% de los entrevistados mencionan que no han recibido capacitación acerca del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, mientras que el 10% reportan que sí han recibido dicha capacitación.

En cuanto el sueldo que perciben los participantes se obtuvo una media de \$14,516.75 con un máximo de \$39,250.00 y un mínimo de \$0 por aquellos que laboran por prácticas profesionales y servicio social.

5.3. FRECUENCIAS DE RESPUESTA

En cuanto a los resultados totales, se obtuvieron las siguientes puntuaciones por porcentaje de población:

Tabla 2.

Calificaciones totales obtenidas por la población.

Calificación obtenida	Porcentaje de la población
Bajo	6.3%
Regular	36.3%
Bueno	42.5%
Alto	15%

En la *Tabla 2* se puede observar que la mayor parte de la población obtuvo como calificación total del cuestionario: Regular y Buena. Esto quiere decir que contrario a nuestras hipótesis, las personas que se encuentran laborando dentro del Departamento de Recursos Humanos en las organizaciones si se encuentran capacitados en el tema de reclutamiento, selección e integración de personas con discapacidad.

Así mismo, se presentan a continuación las calificaciones obtenidas para cada uno de los factores (Discapacidad en *Tabla 3*, Inclusión en la evaluación en *Tabla 4*, Normatividad en *Tabla 5*, Ambiente laboral en *Tabla 6*, Ergonomía en *Tabla 7*, Recursos de asistencia en *Tabla 8* y Beneficios para la organización en *Tabla 9*); así como para la variable Percepción de conocimiento en *Tabla 10*:

Tabla 3.

Calificaciones del factor Discapacidad obtenidas por la población.

Calificación obtenida	Porcentaje de la población
Bajo	21.3%
Regular	25%
Bueno	22.5%
Alto	31.3%

Tabla 4.

Calificaciones del factor Inclusión en la evaluación obtenidas por la población.

Calificación obtenida	Porcentaje de la población
Bajo	6.3%
Regular	26.3%
Bueno	41.3%
Alto	26.3%

Tabla 5.

Calificaciones del factor Normatividad obtenidas por la población.

Calificación obtenida	Porcentaje de la población
Bajo	8.8%
Regular	10%
Bueno	25%
Alto	56.3%

Tabla 6.

Calificaciones del factor Ambiente laboral obtenidas por la población.

Calificación obtenida	Porcentaje de la población
Bajo	7.6%
Regular	21.2%
Bueno	7.6%
Alto	63.6%

Tabla 7.

Calificaciones del factor Ergonomía obtenidas por la población.

Calificación obtenida	Porcentaje de la población
Bajo	3.8%
Regular	57.8%
Bueno	36.3%
Alto	2.5%

Tabla 8.

Calificaciones del factor Recursos de Asistencia obtenidas por la población.

Calificación obtenida	Porcentaje de la población
Bajo	32.5%
Regular	66.3%
Bueno	0%
Alto	1.3%

Tabla 9.

Calificaciones del factor Beneficios para la organización obtenidas por la población.

Calificación obtenida	Porcentaje de la población
Bajo	11.3%
Regular	27.5%
Bueno	20%
Alto	41.3%

Tabla 10.

Calificaciones del factor Percepción de conocimiento obtenidas por la población.

Calificación obtenida	Porcentaje de la población
Bajo	25%
Regular	23.8%
Bueno	23.8%
Alto	27.5%

Al obtener las frecuencias, se observa que los temas más conocidos por los profesionales son: Normatividad y Ambiente Laboral, puesto que 56.3% y 63.6% de la población obtuvo un resultado Alto en dichos temas respectivamente. Dejando entrever que el campo menos conocido son los Recursos de Asistencia pues el 32.5% consiguió un resultado Bajo.

Por otro lado, en el recuento de los resultados de la percepción de los conocimientos básicos sobre el tema de discapacidad en el trabajo en la Tabla 10, se observó una interesante polarización pues la mayoría de la población (27.5%) obtuvieron un puntaje alto en esta área, mientras que el 25% consiguieron una puntuación baja.

5.4. MEDIAS POR GRUPOS

Además de las frecuencias de respuesta, se obtuvieron las medias de calificaciones de cada factor y totales para cada grupo de datos sociodemográficos, por ejemplo, se obtuvo la calificación media de cada factor y total por grupos de edad, sexo, lugar de procedencia, estado civil, etc. En la *Tabla 11* se muestran dichos resultados:

Tabla 11.

Medidas de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por rangos de edad.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES		
	MENOR DE 40	MENOR DE 60	MAYOR A 60
Discapacidad	2.53	2.77	4
Normatividad	3.26	3.27	4
Ambiente Laboral	3.36	2.94	4
Ergonomía	2.37	2.27	3.5
Inclusión en la evaluación	2.78	3	4
Recursos de Asistencia	1.73	1.59	2
Beneficios para la organización	2.87	2.9	4
Total	2.6	2.68	4

En esta tabla, en términos generales, quedó visible el nivel de conocimiento superior que tienen las personas mayores de 60 años, ya que en cada uno de los factores incluyendo en la

calificación total, obtuvieron uno o dos puntos más (en una escala del 1 al 4); por ejemplo, mientras las personas menores de 40 años y 60 años obtuvieron una media de 2.9, las personas mayores de 60 años obtuvieron una media de 4 para el factor de Beneficios para la organización.

Con estos resultados se puede entrever entre los grupos por edad que van de mayor a 60, menor a 60 y menor a 40 años existen diferencias significativas para el grupo mayor de 60 años, pues en los grupos de menor a 60 y 40 años se obtuvieron calificaciones similares; aunado a ello es preciso recalcar que las diferencias para el grupo de mayores de 60 años radican en la obtención de calificaciones mayores para todos los factores y para la calificación total.

Las diferencias de puntuaciones por género fueron poco evidentes, las medias variaron por algunas décimas para obtener medias totales similares, esto se muestra en la *Tabla 12*.

Tabla 12.

Calificaciones medias de cada factor y totales obtenidas por género.

FACTOR	MEDIA POR GÉNERO	
	FEMENINO	MASCULINO
Discapacidad	2.73	2.51
Normatividad	3.31	3.25
Ambiente Laboral	3.4	3.1
Ergonomía	2.37	2.37
Inclusión en la evaluación	2.91	2.82
Recursos de Asistencia	1.75	1.62
Beneficios para la organización	2.93	2.88
Total	2.71	2.6

Tabla 13.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por Estado de residencia.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES		
	CDMX	EDOMEX	HIDALGO
Discapacidad	2.69	2.46	1
Normatividad	3.21	3.61	4
Ambiente Laboral	3.21	3.61	4
Ergonomía	2.39	2.3	2
Inclusión en la evaluación	2.81	3.07	4
Recursos de Asistencia	1.63	2	2
Beneficios para la organización	2.86	3.15	3
Total	2.59	3	3

Las medias por lugar de procedencia mostradas en la *Tabla 13* tuvieron diferencias interesantes, se encontró que las personas con mayor conocimiento acerca del tema en cuestión son aquellas que provienen del Estado de Hidalgo y del Estado de México, quienes obtuvieron

medias a partir de 1 y hasta 4 (en un rango de 1 a 4) con una media total de 3 para el primer caso y una media desde 2 y hasta 3.6 también con una media total de 3 para el segundo grupo; mientras tanto quedaron en tercer lugar las personas provenientes de la Ciudad de México, quienes obtuvieron puntuaciones desde 1.63 y hasta 3.21, con una media total de 2.59.

Tabla 14.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por nivel de estudios.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES					
	Bach	CTéc	Lic	Matr	Doc	Otro
Discapacidad	2.66	3	2.72	2.31	3	1
Normatividad	3	2.5	3.31	3.62	3.4	1
Ambiente Laboral	3.09	4	3.32	3.26	3	1
Ergonomía	2.41	2	2.47	2.25	2.2	1
Inclusión en la evaluación	2.91	2	2.93	3	2.4	2
Recursos de Asistencia	1.58	1	1.75	1.81	1.4	2
Beneficios para la organización	3.08	2.5	3.02	2.62	2.6	3
Total	2.33	2	2.84	2.62	2.6	1

Nota: Bach=Bachillerato, CTec=Carrera Técnica, Lic=Licenciatura, Matr=Maestría, Doc=Doctorado.

En cuanto a las medias por grado de estudio mostradas en la *Tabla 14* se puede apreciar que las personas que cuentan con una licenciatura son las que obtuvieron las medias de calificación total más altas seguidas de las personas con maestría, doctorado, bachillerato, carrera técnica, y otros en ese orden. Así mismo, se puede ver que las diferencias entre el grupo de licenciatura, maestría, doctorado y bachillerato en general es de décimas entre cada uno de los grupos. En específico, los profesionales con un nivel de estudio de licenciatura y maestría muestran un puntaje más alto en comparación con los demás niveles educativos, lo que refleja que tanto la experiencia laboral como académica tienen un impacto.

Tabla 15.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por carrera o profesión.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES						
	Psic	Cont	Med	Rel	Admi	TraS	Otro
Discapacidad	2.6	3.11	2.77	2.2	3	3.11	1.2
Normatividad	3.7	2.88	3.55	3.2	2.75	3.33	3.1
Ambiente Laboral	3.7	3.16	2.87	3	3.12	4	3.05
Ergonomía	2.5	2.44	2.22	1.8	2.5	2.77	2.2
Inclusión en la evaluación	3.05	2.88	2.44	2.6	2.37	3.44	2.9
Recursos de Asistencia	1.8	1.66	2	1.6	1.75	2	1.35
Beneficios para la organización	3.2	2.88	2.55	2.4	2.75	3.77	2.6
Total	2.9	2.55	2.77	2.2	2.62	3.33	2.25

Nota: Psic=Psicología, Cont=Contaduría, Med=Medicina, Rel=Relaciones Internacionales, Admi=Administración, TraS=Trabajo Social.

Al enfocarnos en la profesión de los participantes encontramos mayor divergencia en el factor de Inclusión en la Evaluación ya que la media más alta fue obtenida por los trabajadores sociales con 3.44 y psicólogos con 3.05, seguidos de los contadores y administradores con una media de 2.88 y 2.44 respectivamente, estos datos se pueden apreciar en la *Tabla 15*. La media más baja obtenida es de medicina con 2.22 y relaciones exteriores con 1.80. Mientras que en Discapacidad la media más alta es obtenida por los trabajadores sociales con 3.11, administrativos con 3.00, médicos con 2.77, dejando por debajo a los psicólogos con 2.60 y los internacionalistas con 2.00.

Además, los profesionales que están más preparados y tienen más conocimiento en lo circundante a la discapacidad en un entorno laboral son los trabajadores sociales, médicos y psicólogos. Es así como podemos ver una diferencia significativa en donde los profesionales de Trabajo Social y Psicología son los más capacitados en dichos temas.

Tabla 16.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por estado civil.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES			
	SOLTERO	CASADO	UNIÓN LIBRE	DIVORCIADO
Discapacidad	2.52	3.04	2	2.42
Normatividad	3.24	3.28	3.5	3.57
Ambiente Laboral	3.43	2.88	4	3
Ergonomía	2.38	2.38	2	2.42
Inclusión en la evaluación	2.82	2.95	3	3
Recursos de Asistencia	1.72	1.71	2	1.42
Beneficios para la organización	2.82	2.95	4	3.1
Total	2.6	2.76	3	2.71

En la *Tabla 16* se puede contemplar que para cada uno de los factores, las calificaciones dependientes del estado civil de los participantes son variantes y poco consistentes, es decir,

para algunos factores como Ambiente laboral o Beneficios para la organización, las personas que viven en unión libre obtuvieron los puntajes más altos, pero para otros factores como Discapacidad o Ergonomía, obtuvieron los puntajes más bajos, teniendo variantes más altas para el resto de los factores; así mismo, las personas Divorciadas en algunos factores como Normatividad o Ergonomía obtuvieron los puntajes más altos, mientras que para el factor de Recursos de asistencia obtuvieron el puntaje más bajo. Estas inconsistencias en las medias totales y de cada uno de los factores nos podrían indicar que el estado civil de los participantes no tiene relación con el nivel de conocimiento.

Tabla 17.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales de participantes con y sin hijos.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES	
	CON HIJOS	SIN HIJOS
Discapacidad	2.93	2.47
Normatividad	3.34	3.25
Ambiente Laboral	3	3.42
Ergonomía	2.34	2.39
Inclusión en la evaluación	3.03	2.78
Recursos de Asistencia	1.85	1.72
Beneficios para la organización	3.03	2.83
Total	2.75	2.6

En cuanto a la parentalidad de los participantes mostrada en la *Tabla 17* se encontraron diferencias poco visibles entre las personas que tienen y no tienen hijos, de tal forma que la diferencia en las medias fue de apenas unas décimas o centésimas; en general las personas

con hijos obtuvieron en el total y en 5 de los 7 factores una calificación más alta que las personas que no tienen hijos.

Tabla 18.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por tipo de puesto.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES		
	OPERATIVO	ADMINISTRATIVO	GERENCIAL
Discapacidad	2.47	2.85	2.81
Normatividad	3.38	3.2	3.12
Ambiente Laboral	3.05	3.58	3.5
Ergonomía	2.38	2.35	2.37
Inclusión en la evaluación	2.86	2.7	3.12
Recursos de Asistencia	1.72	1.65	1.68
Beneficios para la organización	2.86	2.85	3.12
Total	2.61	2.65	2.81

Las medias resultantes del tipo de puesto que son visibles en la *Tabla 18* fueron similares entre sí, es decir, las variaciones entre cada uno de los grupos fueron de algunas décimas y centésimas sin que alguno de los grupos haya predominado. Con ello se puede

determinar que el tipo de puesto no es una variable determinante del nivel de conocimiento de nuestros participantes.

Tabla 19.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por puesto.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES							
	Ger	RH	DRH	AdmR	Recl	Cap	AtrT	Otro
Discapacidad	2.8	2.54	3	3.33	2.2	2.8	3.25	1
Normatividad	3.06	3.25	3.6	4	3.4	3.7	2.75	2
Ambiente Laboral	3.45	3.14	4	4	3.44	2.5	4	3
Ergonomía	2.33	2.48	2.6	3	2.2	2.1	2.5	1.5
Inclusión en la evaluación	3.06	2.7	3	3.33	2.9	3.1	2.5	2.5
Recursos de Asistencia	1.66	1.7	1.8	2	1.7	1.6	1.75	1.5
Beneficios para la organización	3.06	3	2.8	3.66	2.5	2.5	3.5	3
Total	2.8	2.6	3	3	2.6	2.6	2.75	1.5

Nota: Ger=Gerente, RH=Recursos Humanos, DRH=Desarrollo de Recursos Humanos, AdmR=Administración de Recursos, Recl=Reclutador, Cap=Capacitador, AtrT=Atracción de Talento.

A través de los resultados obtenidos que se observan en la *Tabla 19* podemos observar que los profesionales del área de Administración de Recursos obtuvieron las medias más altas para el total y cada uno de los factores, por lo que se puede inferir que las personas que laboran en ésta área son las que tienen mayor conocimiento comparado con los trabajadores encargados de tareas diferentes como los participantes que laboran como capacitadores; este grupo obtuvo las medias más bajas en el total y en cada uno de los factores con excepción del factor de Discapacidad, Normatividad y Ergonomía.

Así mismo, aquellos que laboran en un puesto diferente a las opciones contenidas en el cuestionario presentaron la media del total más baja con una calificación de 1.5; mientras que la media del total más alta la obtuvieron aquellos que se encuentran en Administración de recursos y Desarrollo de Recursos Humanos con una calificación de 3 para ambos. También se encontró que las medias totales tuvieron pequeñas variaciones de algunas décimas teniendo como máxima una calificación de 3 y una mínima de 1.5, sin embargo, con excepción del grupo "Otro", el resto de los grupos obtuvo calificación de entre 2.6 y 3.

Tabla 20.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por giro de empresa en que se labora.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES		
	COMERCIAL	DE SERVICIOS	INDUSTRIAL
Discapacidad	2.33	2.75	2.5
Normatividad	3	3.32	3.5
Ambiente Laboral	3.08	3.45	2.83
Ergonomía	2.06	2.52	2.08
Inclusión en la evaluación	2.73	2.95	2.66
Recursos de Asistencia	1.6	1.77	1.5
Beneficios para la organización	2.86	2.98	2.66
Total	2.26	2.83	2.41

Los resultados por giro de la empresa en la que laboran los entrevistados que se encuentran en la *Tabla 20* mostraron que aquellos que se encuentran en empresas de servicios se encuentran mejor capacitados al obtener la media total más alta (2.83) y las medias más altas para todos los factores excepto Normatividad y Ambiente Laboral; sin embargo, es preciso destacar que las diferencias son mínimas, en términos de décimas y centésimas. Seguido de este grupo, los entrevistados provenientes de empresas de giro industrial mostraron un segundo mejor desempeño al obtener una media de 2.41 y dejando a aquellos de empresas de giro comercial al último con una media de 2.26.

Tabla 21.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales de participantes por tipo de organización.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES	
	PRIVADO	PÚBLICO
Discapacidad	2.71	2.52
Normatividad	3.32	2.23
Ambiente Laboral	3.43	3.06
Ergonomía	2.39	2.35
Inclusión en la evaluación	2.91	2.82
Recursos de Asistencia	1.67	1.73
Beneficios para la organización	2.78	3.08
Total	2.65	2.67

En los resultados por tipo de organización: Privada o pública, se puede observar en la *Tabla 21* que los grupos tienen un rendimiento similar al obtener media totales con diferencias

de apenas 2 centésimas, sin embargo, las diferencias por factores resultaron un poco más significativas; este es el ejemplo del factor de Normatividad, para el cual hay casi un punto diferencia con 3.32 para el sector privado y 2.23 para el público. Aunado a ello, las personas que laboran en el sector privado mostraron puntajes más altos en los siguientes factores: Discapacidad, Normatividad, Ambiente laboral, Ergonomía e Inclusión en la evaluación; y calificaciones más bajas en los factores de Recursos de asistencia y Beneficios para la organización comparado con los resultados del personal del sector público.

Tabla 22.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por sueldo percibido.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES		
	HASTA \$11,000.00	HASTA \$22,000.00	MÁS DE \$22,000.00
Discapacidad	2.41	2.6	3.23
Normatividad	3.17	3.44	3.07
Ambiente Laboral	3.24	3.25	3.4
Ergonomía	2.24	2.42	2.53
Inclusión en la evaluación	2.52	3.02	3.23
Recursos de Asistencia	1.75	1.65	1.69
Beneficios para la organización	2.65	2.97	3.3
Total	2.44	2.73	2.92

En la *Tabla 22* se pueden observar los resultados de la variable relacionada con el sueldo percibido se encontró que las personas con el sueldo más alto (mayor a \$22,000.00)

mostraron un mayor rendimiento al obtener una media de 2.92, seguidos de las personas con un sueldo de hasta \$22,000.00 dejando a las personas con sueldos de hasta \$11,000.00 en último lugar con una media de 2.44. Así mismo, las personas con mayor ingreso obtuvieron medias más altas en todos los factores excepto en el factor de Recursos de asistencia; de la misma forma, las personas con sueldos de hasta \$22,000.00 obtuvieron las segundas mejores calificaciones para todos los factores repitiendo el patrón con el factor de Recursos de asistencia, en el cual las personas con sueldos de hasta \$11,000.00 obtuvieron la máxima media (1.75). En general, en esta variable se puede considerar que el sueldo si es una variable que podría determinar el nivel de conocimiento.

Tabla 23.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales si en la empresa en la que trabajan hay o no personas con discapacidad.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES	
	SI	NO
Discapacidad	2.08	3.1
Normatividad	3.37	3.2
Ambiente Laboral	2.83	3.82
Ergonomía	2.16	2.55
Inclusión en la evaluación	2.45	3.23
Recursos de Asistencia	1.54	1.83
Beneficios para la organización	2.48	3.27
Total	2.29	2.97

Nota: SI=Si hay personas con discapacidad en la empresa en la que se labora, No=No hay personas con discapacidad en la empresa en la que labora.

Los resultados mostrados en la *Tabla 23* muestran que las personas que laboran en organizaciones donde no hay personas con discapacidad tuvieron un mejor rendimiento al obtener la media total más alta (2.97) y las medias más altas para cada factor con excepción del factor de Normatividad, en el cual el otro grupo obtuvo una calificación mejor (3.37). Con ello se observa un mejor rendimiento en las personas que laboran donde no hay trabajadores con discapacidad que los trabajadores que laboran en organizaciones donde sí hay personas con discapacidad. Con ello, se puede considerar que laborar en una empresa en donde también hay trabajadores con discapacidad es una variable determinante de forma negativa para tener un nivel mayor de conocimiento sobre el tema analizado.

Tabla 24.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por tipo de discapacidad de las personas que laboran en la organización.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES						
	Fis	Aud	Vis	Visc	Ment	Int	Otra
Discapacidad	1.66	2.42	1.5	2.6	2	2.33	2
Normatividad	3.25	3.42	2.5	3.6	3.25	3.66	4
Ambiente Laboral	2.91	3.14	1	2.8	2.7	2.83	4
Ergonomía	2.25	2	2	2	2	2.33	3
Inclusión en la evaluación	2.5	2.28	2.5	2.4	2.75	2.5	2
Recursos de Asistencia	1.66	2.14	2.5	1.2	1.25	1	2
Beneficios para la organización	2.5	2.85	2	2.2	2.75	2.33	2
Total	2.16	2.71	1.5	2.2	2.25	2.33	3

Nota: Fis=Física, Aud=Auditiva, Vis=Visual, Visc=Visceral, Ment=Mental, Int=Intelectual.

En cuanto a la variable del tipo de discapacidad de las personas que laboran en la misma empresa que los entrevistados (*Tabla 24*), se observó que todos los grupos obtuvieron calificaciones medias totales entre 2.16 y 2.33 con excepción del grupo cercano a personas con discapacidad visual, quienes obtuvieron una calificación de 1.5 siendo ésta la más baja y el grupo cercano a otra discapacidad, quienes obtuvieron la media total más alta (3). Al analizar los resultados y ver que la mayoría de los grupos obtienen calificaciones similares, se puede decir que esta variable no es determinante en el nivel de conocimiento de los entrevistados.

Tabla 25.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por percepción de capacitación.

FACTOR	MEDIAS DE CALIFICACIONES			
	TDea	Dea	EDes	TDes
Discapacidad	2.75	2.25	1.94	2.87
Normatividad	3.5	3	3.41	3.25
Ambiente Laboral	2	3.5	2.88	3.53
Ergonomía	2.5	2	2.11	2.47
Inclusión en la evaluación	2.75	2.5	2.52	3.01
Recursos de Asistencia	1.25	1.5	1.64	1.76
Beneficios para la organización	2.5	3	2.29	3.1
Total	2.5	2	2.1	2.87

Nota: TDea=Totalmente de acuerdo, Dea=De acuerdo, EDes=En desacuerdo, TDes=Totalmente en desacuerdo.

Para la variable de percepción de conocimiento se muestran resultados muy interesantes en la *Tabla 25*, pues aquellos que dicen estar totalmente en desacuerdo en que han recibido capacitación en el tema obtuvieron la media total más alta (2.87), mientras que las personas que están totalmente de acuerdo en que han recibido capacitación obtuvieron una media de 2.5, los que solo están de acuerdo una media de 2 y los que están en desacuerdo una media de 2.1. Estos datos resultan interesantes al ser poco coherentes, pues aquellos que piensan que no han recibido capacitación, son los que mostraron un mejor rendimiento y por lo tanto un nivel mayor de conocimiento, incluso mejor que aquellos que están totalmente de acuerdo en haber recibido capacitación. Sin embargo, la falta de capacitación podría ser una razón por la cual las personas autogestionan su educación y se encuentran informados sobre el tema. En las calificaciones medias por factores no hubo un grupo predominante, al contrario de ello, se presentaron variaciones por cada factor.

5.5. CORRELACIONES

Las correlaciones encontradas fueron en las siguientes variables y factores:

Tabla 26.

Medias de calificaciones obtenidas de cada factor y totales por percepción de capacitación.

FACTOR	VARIABLE	NIVEL DE SIGNIFICACIÓN
Discapacidad	Sueldo	.225
	Hay trabajadores con discapacidad en la organización donde se labora.	.456

Normatividad	No se encontraron correlaciones significativas.	
Ambiente Laboral	Hay trabajadores con discapacidad en la organización donde se labora.	.473
	Ha recibido capacitación.	.343
Ergonomía	Hay trabajadores con discapacidad en la organización donde se labora.	.329
Inclusión en la evaluación	Hay trabajadores con discapacidad en la organización donde se labora.	.442
	Sueldo	.309
	Estado de procedencia	.250
Recursos de Asistencia	Hay trabajadores con discapacidad en la organización donde se labora.	.277
	Tipos de discapacidad	.480
	Ha recibido capacitación.	.230
Beneficios para la organización	Hay trabajadores con discapacidad en la organización donde se labora.	.372
Total	Hay trabajadores con discapacidad en la organización donde se labora.	.421
	Ha recibido capacitación.	.299

De acuerdo con estos resultados (*Tabla 26*), en primer lugar, el factor de Discapacidad con el sueldo se debe al nivel mayor de conocimiento con el que cuentan las personas que perciben sueldos mayores a \$22,000.00 como fue mostrado en las medias antes analizadas; así mismo, la correlación con la variable de Trabajadores con discapacidad en la organización donde se labora se debe a los resultados que mostraron mayor nivel de conocimiento en aquellos que laboran en empresas donde no hay personas con discapacidad; esta explicación se repite para la correlación encontrada de esta variable con el factor de Ergonomía, Ambiente laboral, Inclusión en la evaluación, Recursos de asistencia, Beneficios para la organización y la calificación Total.

Para el factor de normatividad no se encontraron correlaciones, por lo que se puede decir que ninguna variable está relacionada con el nivel de conocimiento de la Normatividad del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad.

En la variable de Ambiente laboral se encontraron correlaciones con la variable de percepción de conocimiento y la variable de si hay trabajadores con discapacidad en la empresa donde laboran los entrevistados; de esta forma, para la primera variable significativa, la relación proviene del nivel alto de conocimiento que mostraron aquellos que creen no haber recibido capacitación.

En el factor de Inclusión en la evaluación además de la correlación con la variable de Existen trabajadores con discapacidad en la organización donde se labora, se encontró una correlación con el sueldo y el estado de procedencia. La relación con el sueldo se debe al nivel de conocimiento ascendente y coincidente con el aumento también de sueldo, es decir, si el sueldo aumenta, el nivel de conocimiento de los entrevistados también asciende. Para la

variable del Estado de procedencia, la relación debe provenir de las altas calificaciones obtenidas por las personas del Estado de Hidalgo comparadas con las calificaciones de las personas de la Ciudad de México y del Estado de México.

Para el factor de Recursos de asistencia se encontraron correlaciones con la variable que muestra si existen personas con discapacidad en la empresa donde se labora, con la variable de Tipos de discapacidad y con la percepción de conocimiento. De esta forma, para la segunda variable la razón de la correlación proviene del alto nivel de conocimiento de las personas que laboran en donde hay personas con discapacidad visual y el bajo rendimiento de las personas que laboran en organizaciones donde hay personas con discapacidad intelectual. Así mismo, para la variable de percepción de conocimiento la razón que explica la correlación es que las personas que están totalmente en desacuerdo con haber recibido capacitación obtuvieron un mayor rendimiento.

Para el factor de Beneficios para la organización se encontró una correlación con la variable que indica si hay personas con discapacidad en la organización donde laboran los entrevistados, misma que ya fue explicada.

Por último, el instrumento completo tiene correlaciones con la variable que indica si hay trabajadores con discapacidad en la empresa donde se labora, misma que se debe al alto conocimiento de las personas que trabajan donde no hay personas con discapacidad; la otra correlación encontrada es con la variable de percepción de conocimiento, en la que las personas que están Totalmente en Desacuerdo con haber recibido capacitación acerca del tema de reclutamiento y selección de personas con discapacidad, obtuvieron el mayor rendimiento.

En general encontramos en los resultados que la confiabilidad de nuestro instrumento es suficiente para ser utilizado y que existen diferencias de confiabilidad por factor, es decir,

algunos factores obtuvieron índices de confiabilidad más altos que otros pero en conjunto alcanzaron una confiabilidad considerada como aceptable.

Por otro lado, se encontró que la población estudiada a pesar de pertenecer al gremio de Recursos Humanos proviene de diferentes grupos sociodemográficos de edad, sexo, lugar de residencia, sueldo, nivel de estudios y licenciatura estudiada. También se encontró que la población es heterogénea en cuanto al tipo de empresa en el que laboran y el sector al que pertenece la empresa.

También fue posible entrever que la mayor parte de la población (93.7%) obtuvo puntajes de regulares a altos en el cuestionario de rendimiento, aunque dichas calificaciones también presentaron variaciones por factor. Dichas calificaciones también tuvieron variaciones por grupo, para las cuales fue evidente el mayor nivel de conocimiento de las personas mayores de 60 años, de los que estudian Trabajo Social, de aquellos que desempeñan puestos gerenciales, de los que cuentan con sueldos mayores, de los que perciben que no cuentan con capacitación acerca del proceso de reclutamiento y selección de personal, así como un menor nivel de conocimiento de aquellos que cuentan con carrera técnica, laboran en empresas de giro industrial, de los que laboran en empresas en las que hay trabajadores con discapacidad visual.

Por último se encontraron correlaciones entre algunos factores o la calificación total y grupos de población. De esta forma, se mostró que el factor de Discapacidad tiene una correlación con el sueldo y que el factor de Ambiente Laboral también está correlacionado con el grupo de percepción de un alto conocimiento. Sin embargo, el análisis exhaustivo de los resultados significativos para nuestra investigación y que son relevantes para cumplir el objetivo de la misma, se muestran en el siguiente capítulo, en el que también se refuta nuestra hipótesis y describen algunas otras conclusiones derivadas de nuestro trabajo.

CAPÍTULO 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos y del análisis de los mismos, se verificó la correspondencia de estos con las hipótesis formuladas al inicio de la investigación. De esta forma, se encontró que para nuestra primera hipótesis: “Las personas que trabajan en Recursos Humanos no cuentan con la capacitación necesaria para llevar a cabo un proceso de reclutamiento, selección e integración de personas con discapacidad”; los resultados no fueron consistentes, pues como se puede observar en la *Tabla 1* la mayor parte de la población (93.7%) obtuvo calificaciones de Regular a Alto, por lo que solo el 6.3% obtuvo un resultado Bajo. Estos resultados no quieren decir que las personas que trabajan en Recursos Humanos se encuentren debidamente capacitadas y listas para hacer procesos de reclutamiento y selección en personas con discapacidad, sin embargo, si indican que tienen por lo menos nociones básicas acerca del procedimiento.

Aunado a lo anterior es preciso mencionar los resultados de la *Tabla 9*, en los que se muestra que, a pesar de obtener resultados mayores en nivel de conocimiento a los percibidos, el 25% de la población piensa que no cuenta con capacitación acerca del tema, el 23.8% piensa que tiene un nivel Regular, el 23.8% un nivel Bueno y el 27.5% un nivel Alto; es decir, a pesar de obtener calificaciones más altas, el 25% de la población piensa que no cuenta con la capacitación necesaria.

Por otro lado, la segunda hipótesis formulada: “Las personas que trabajan en Recursos Humanos ignoran el proceso de reclutamiento, selección e integración para personas con discapacidad que satisface las necesidades de los trabajadores de Recursos Humanos, las personas con discapacidad y de la organización”; tampoco ha sido validada con los resultados

de nuestra investigación, pues estos indican que las personas que laboran en Recursos Humanos si conocen los aspectos que componen el proceso de reclutamiento, selección e integración de personas con discapacidad satisfaciendo las necesidades de su área, de la organización y de los trabajadores.

Sin embargo, quedan algunas áreas de oportunidad específicas como el factor de Recursos de asistencia que se refiere al “Conjunto de dispositivos o equipos que se pueden utilizar para ayudar a que una persona con una discapacidad participe plenamente en las actividades de la vida diaria. La tecnología de asistencia puede ayudar a mejorar la independencia funcional y facilitar las tareas cotidianas mediante el uso de dispositivos”, así como el factor de Discapacidad, que se refiere a “Clasificación que representa el estado de salud del individuo basada en la etiología, enfermedad, lesión o trastorno desde un enfoque médico; esta da cuenta de las limitaciones, dificultades, manifestaciones y en algunas ocasiones las propiedades funcionales”.

En general, los resultados descritos en esta investigación muestran que contrario a nuestras hipótesis, las personas de Recursos Humanos si tienen conocimiento acerca del proceso de reclutamiento, selección e integración de personas con discapacidad en el trabajo; a pesar de que no obtuvieron calificaciones predominantemente altas como se esperaría por el área en la que se desempeñan, los participantes mostraron rendimientos predominantemente Regulares y Buenos como se ha mencionado en las líneas anteriores.

Por otro lado, es necesario mencionar las limitaciones de nuestra investigación como lo son: el tamaño pequeño de la muestra, la validez de contenido del cuestionario que podría mejorar aplicando algunos métodos estadísticos y haciendo las correcciones pertinentes y el área geográfica a la que se limitó la investigación (CDMX, EDOMEX e Hidalgo).

Por último, se debe recalcar la función de nuestra investigación como un estudio exploratorio que deja antecedentes estadísticos acerca del tema que en la actualidad no cuenta con vasta investigación en nuestro país. Se propone también a los próximos investigadores la opción de generar una futura investigación que contemple no solo el nivel de conocimiento del personal de Recursos Humanos, sino también de su desempeño real.

También se propone la elaboración de un Manual de reclutamiento, selección e integración de personal adaptado a las necesidades de las organizaciones y trabajadores que radican en nuestro país; dicho manual podría estar compuesto de apartados similares a los que se encuentran en el manual de la OIT (2015): “La inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo”. Este manual contiene los siguientes apartados: ¿Qué es la discapacidad?, tipos de discapacidad, obligaciones de la organización con el personal de discapacidad, aspectos legales que se involucran en el proceso, beneficios de contratar personas con discapacidad, pasos para la inclusión laboral, instituciones acompañantes y que asesoran el proceso, capacitación del personal de Recursos Humanos y del personal que tendrá contacto con las personas con discapacidad, identificación y análisis del puesto de trabajo, aspectos ergonómicos que la organización debe satisfacer, valoración y selección del candidato compatible con el perfil, inclusión a partir de la contratación y, el seguimiento y evaluación del proceso.

REFERENCIAS

- Alcántara, Á. E. (2019). Análisis de la discriminación hacia las personas con discapacidad en los procesos de selección de personal. *Trabajo Social Global - Global Social Work*, 9 (16), 109-132.
- Aramburu-Zabala, L. (2004). La Directiva Antidiscriminatoria (2000/78/EC): implicaciones en la selección de personal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20 (2), 199-223. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317999005.pdf>
- Asociación Malagueña de Síndrome de Asperger y TEA. (2020) Guía para la inclusión laboral de trabajadores con Síndrome de Asperger. España: Asociación Malagueña de Síndrome de Asperger y TEA.
- Biel, I., (2011). Los derechos humanos de las personas con discapacidad. (Primera Edición). España: Tirant Lo Blanch
- Bolaños Zul, J. D. (2015). Proceso de selección en personas con capacidades diferentes. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Rafael Landívar.
- Bonilla, J. (2019) Los paradigmas y modelos sobre la discapacidad: evolución histórica e implicaciones educativas. *Revista electrónica Paradigma del Instituto de Investigación y Evaluación Educativas y sociales*, 26(42), 75-89. <http://dxdoi.org/105377/paradigmav26i429019>
- Canal del congreso. (23 de Febrero de 2022). Avalan reformas para garantizar derechos laborales de las personas con discapacidad. *Canal del congreso*. https://www.canaldelcongreso.gob.mx/noticias/15061/Avalan_reformas_para_garantizar_derechos_laborales_de_las_personas_cn_discapacidad

- CDC. (2020) Las discapacidades y la salud. Recuperado de <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-strategies.html>
- Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. (Novena edición). México: McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2018). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones. (Décima edición). México: McGraw-Hill Education.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (Sexta edición). McGraw-Hill Education.
- Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico. (2019). Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente de México. <https://www.socialprotection-toolbox.org/es/practice/pension-para-el-bienestar-de-las-personas-con-discapacidad-permanente-de-mexico>
- Comisión Internacional de Salud Ocupacional, (2021). Recuperado de CISO. <http://www.icohweb.org/site/about-icoh.asp>
- CNDH. (2018). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>
- CNDH. (2020). La convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo. (Segunda edición). México: CNDH.
- CONADIS. (2019, febrero). *Día Nacional por la Inclusión Laboral 2019*. <https://www.gob.mx/conadis/articulos/dia-nacional-por-la-inclusion-laboral-2019?idiom=es#:~:text=El%20d%C3%ADa%20de%20febrero.M%C3%A9xico%20cada%2027%20de%20febrero.>

Congreso de la Unión (5 de diciembre de 1995). Iniciativa de reformas a la ley federal del trabajo. Cámara de diputados.

<https://www.diputados.gob.mx/comisiones/discapacitados/trabajo56.htm>

Dessler, G. & Varela Juárez, R. A. (2017). Administración de recursos humanos: enfoque latinoamericano (Sexta edición). Pearson.

DOF. (2021). Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024.

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0

Donawa Torres, Z. A. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en empleados en las organizaciones. Ciencias Sociales Aplicadas, 11(8), 43-63.

ESCAP. (2019). Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad Permanente de México.

<https://www.socialprotection-toolbox.org/es/inequality/practice/pension-para-el-bienestar-de-las-personas-con-discapacidad-permanente-de-mexico>

Espinoza Mina, M. A. y Gallegos Barzola, D. P. (2018). La inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. ESPACIOS, 1 (39), 3-14.

<http://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), (2014). Definición y clasificación de la discapacidad. División de Comunicaciones UNICEF.

<https://www.unicef.org/lac/media/7391/file>

Fundación para el desarrollo socioeconómico del Alto Aragón. (2009). Guía para la contratación de personas con discapacidad. Guatemala: Fundación La Carita.

Gobierno de México. (2016, junio). *El derecho de las personas con discapacidad al trabajo*.

<https://www.gob.mx/conadis/articulos/el-derecho-de-las-personas-con-discapacidad-al-tra>

[bajo#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20sobre%20los%20Derechos,por%20medio%20de%20un%20trabajo](#)

Gobierno de la República. (2015, agosto). *La inclusión laboral en México: Avances y Retos*.

Gómez Montes de Oca, V. (2005). *La anomia para las personas con discapacidad*. [Tesis profesional]. Universidad de las Américas Puebla.

http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledf/gomez_m_v/capitulo3.pdf

Grados, J. A. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal* (4a. ed).

http://data.over-blog-kiwi.com/1/27/13/86/20170227/ob_0f85ec_887-reclutamiento-selecci-n-contrataci.pdf

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.).

<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Iáñez, D. (2009). Vida Independiente y Diversidad Funcional: Resultados de una investigación social aplicada en la provincia de Sevilla. *Portularia*, Vol IX, Num. 1, pp 93-103. España: Universidad de Huelva.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28212043004>

Instituto de Biomecánica de Valencia, (2020). Ergonomía y discapacidad. Valencia, España: Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. Recuperado de

https://www.uva.es/export/sites/uva/6.vidauniversitaria/6.11.accesibilidadarquitectonica/_documentos/Ergonomia.pdf

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022) ¿Qué es la ergonomía?

Recuperado de <https://www.insst.es/-/que-es-un-ep-2>

INDEPEDI. (s/f). Protección Social. <http://data.indepedi.cdmx.gob.mx/proteccion.html>

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2016). *Administración. Una perspectiva global, empresarial y de innovación*. (16ª Ed.) México: Mc Graw Hill.

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y su Reglamento. Diario Oficial de la Federación. *Artículo 11*. 30 de mayo de 2011 (México).

Moral de Rubia, J. y Martínez Sulvarán, J. (2010). Validación de una escala de homofobia creada en México. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 1(1), 99-108.

Muffato, N. (2000). *Normatividad del Derecho*. Madrid: Trotta.

Norma Oficial Mexicana. NOM-034-STPS-2016 de 2016. 20 de julio de 2016 (México).

Olimpia Gutiérrez, I. (2017). La inclusión laboral de personas con discapacidad en México.

<https://www.e-consulta.com/opinion/2017-04-27/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-mexico>

Orduño Castro, B. A. (2003). *Intervención del Psicólogo Industrial en el Proceso de Selección de Personal de Nuevo Ingreso del Instituto Mexicano del Seguro Social*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Sonora].

<http://www.bidi.uson.mx/TesisIndice.aspx?tesis=3079>

Organización de las Naciones Unidas. (2010). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de

<https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Convención*.

<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html#menu-header-menu>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012) *Inclusión de la discapacidad*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_191382.pdf

Organización Internacional del Trabajo, (1° Ed.) (2015) *Empresa inclusiva. Guía para la contratación de personas con discapacidad*. Argentina: Oficina de País de la OIT para la Argentina.

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad* 2014-2017.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el lugar de trabajo*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_504317.pdf

Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud. (Versión Abreviada). IMERSO.

https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43360/9241545445_spa.pdf;sequence=1

Organización Mundial de la Salud. (2021). *Discapacidad*.

<https://www.who.int/topics/disabilities/es/>

Organización Panamericana de la Salud, (2021). Salud de los trabajadores-Recursos. Recuperado de

https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&lang=en

Pérez, M. E. y Chhabra, G. (2019): "Modelos teóricos de discapacidad: un seguimiento del desarrollo histórico del concepto de discapacidad en las últimas cinco décadas". Revista Española de Discapacidad, 7 (1): 7-27.

- Saad, E. (2011). "Transición a vida independiente de jóvenes con discapacidad intelectual : estudio de casos en un entorno universitario". (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Autónoma de México, México. Recuperado de <https://repositorio.unam.mx/contenidos/98246>
- Velasco, M. (2015). Proyecto de intervención en familias con niños/as con discapacidad intelectual. [Tesis de licenciatura]. Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- Vélez Villegas, J. D. (2013). El Teletrabajo: una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES DERECHO*, 4 (1), pp 29-45.
- Rodríguez-Martín, A. & Álvarez-Arregui, E. (2014). Estudiantes con discapacidad en la Universidad. Un estudio sobre su inclusión. *Revista Complutense de Educación*, 25 (2), pp. 457-479.
http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/4826/Estudiantes_con_discapacidad_en_la_Universidad_Un_estudio_sobre_su_inclusion.pdf?sequence=2&rd=0031388108112456
- Ruiz Cardona, D. X. (2013). *Factores que influyen en el reclutamiento de personas con discapacidad en Puerto Rico*. [Tesis de maestría] Universidad de Puerto Rico.
- Servicio Nacional Discapacidad, (2004). Resultados Endisc 1. Recuperado de https://www.senadis.gob.cl/pag/136/1196/resultados_endisc_i

APÉNDICE

Discapacidad en el trabajo

Somos estudiantes de la Facultad de Psicología de la UNAM, estamos realizando un estudio acerca del nivel de conocimiento de los empleados de las organizaciones en cuanto a las condiciones laborales necesarias para las personas con algún tipo de discapacidad.

Es importante que sepas que todas tus respuestas serán anónimas, tratadas con absoluta confidencialidad y utilizadas únicamente con fines de investigación. Tu participación es voluntaria y muy valiosa.

En este cuestionario no hay respuestas correctas ni incorrectas, el propósito es conocer el conocimiento que tienes. Es muy importante responder cada una de las preguntas y afirmaciones de acuerdo con tu experiencia laboral y conocimiento.

Te pedimos que respondas todos los enunciados, aunque algunos parezcan repetidos.

¡Gracias por tu colaboración!

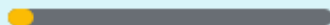


[Cambiar de cuenta](#)

@gmail.com (no compartidos)



[Siguiente](#)



Página 1 de 12

[Borrar formulario](#)

Datos Sociodemográficos

Selecciona la opción o escribe la respuesta que mejor describa tu perfil.

¿Cuál es tu edad? *

Tu respuesta

Sexo *

Femenino

Masculino

¿En qué estado vives? *

Aguascalientes

Baja California

Baja California Sur

Campeche

Chiapas

Chihuahua

Ciudad de México

Coahuila

Colima

Durango

Estado de México

Guanajuato

Guerrero

Hidalgo

- Jalisco
- Michoacán
- Morelos
- Nayarit
- Nuevo León
- Oaxaca
- Puebla
- Querétaro
- Quintana Roo
- San Luis Potosí
- Sinaloa
- Sonora
- Tabasco
- Tamaulipas
- Tlaxcala
- Veracruz
- Yucatán
- Zacatecas



¿Cuál es tu último grado de estudios completado? *

- Bachillerato
- Carrera Técnica
- Licenciatura
- Maestría
- Doctorado
- Otro: _____

¿Qué licenciatura estudiaste/estudias? *

- Psicología
- Contaduría
- Medicina
- Relaciones Internacionales
- Administración
- Otro: _____



¿Cuál es tu estado civil? *

- Soltero/a
- Casado/a
- Unión libre
- Divorciado/a
- Viudo/a

¿Tienes hijos? *

- Sí
- No

En caso de tener hijos ¿Cuántos tienes?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- Otro: _____

Atrás

Siguiente

Página 2 de 12

Borrar
formulario

Datos Sociolaborales

Selecciona la opción o escribe la respuesta que mejor describa tu perfil.

¿Cuál es el tipo de puesto que desempeñas? *

- Operativo
- Administrativo
- Gerencial

¿Qué puesto desempeñas en la empresa donde laboras? *

- Gerente
- Recursos humanos
- Desarrollo de recursos humanos
- Administración de recursos
- Reclutador
- Capacitador
- Atracción de talento
- Otro: _____

¿Cuál es el giro de la empresa donde laboras? *

- Comercial
- De servicios
- Industrial
- Otro: _____

¿A qué sector pertenece la empresa donde laboras? *

- Privado
- Público

¿Cuáles son las tareas principales que desempeñas? (Especifica) *

Tu respuesta

¿Cuál es tu sueldo sin descontar impuestos por mes? *

Tu respuesta

Atrás

Siguiente

Página 3 de 12

Borrar
formulario

Conocimiento sobre la discapacidad

Selecciona la opción que consideres indicada.

En la empresa donde laboras ¿Hay trabajadores con algún tipo de discapacidad? *

- Sí
- No

¿Con qué tipo de discapacidad?

Física

Auditiva

Visual

Visceral

Mental

Intelectual

Otro: _____

Selecciona la opción que consideres adecuada según tu experiencia. *

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
He recibido capacitación acerca del proceso de reclutamiento y selección de personas con discapacidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conozco la existencia del proceso de reclutamiento, selección e integración dirigido a personas con discapacidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tengo conocimiento sobre los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.



Actué de manera indiferente cuando colaboro con una persona con discapacidad.

Tengo conocimientos sobre los aspectos ergonómicos que necesitan las personas con discapacidad.

Me molesta compartir actividades con gente con alguna discapacidad.



En las organizaciones donde he laborado se fomenta la inclusión.

Estoy preparado para realizar un proceso de reclutamiento, selección y/o integración a personas con discapacidades diferentes.

Conozco los diferentes tipos de discapacidad.

Conozco la capacitación que requiere el personal sobre la inclusión laboral previa a una contratación de personas con discapacidad.

1. Tipos de Discapacidad

Selecciona la opción que creas indicada.

¿Cómo se clasifica la discapacidad intelectual? *

- Leve, moderada, grave y profunda
- Leve y grave
- Leve, moderada y profunda
- No lo sé

¿Cómo se clasifican los diferentes tipos de discapacidad? *

- Física, mental y sensorial.
- Física, auditiva, visual, visceral, mental e intelectual.
- Funciones corporales y estructuras corporales.
- No lo sé



1. Tipos de Discapacidad

Selecciona la opción que creas indicada.

¿Cómo se clasifica la discapacidad intelectual? *

- Leve, moderada, grave y profunda
- Leve y grave
- Leve, moderada y profunda
- No lo sé

¿Cómo se clasifican los diferentes tipos de discapacidad? *

- Física, mental y sensorial.
- Física, auditiva, visual, visceral, mental e intelectual.
- Funciones corporales y estructuras corporales.
- No lo sé



¿Cómo explicarías la discapacidad? *

- Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.
- Aquella restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano.
- Deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir la participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- No lo sé
- Opción 5

Los siguientes son ejemplos de los diferentes tipos de discapacidad: *

- Síndrome de Asperger, ceguera, paraplejía, afasia, sordera y fibrosis quística.
- Insuficiencia renal crónica, Alzheimer, deficiencia auditiva, ictus, síndrome de Rett y visión borrosa.
- Síndrome de Down, discapacidad intelectual moderada, ceguera, dolores lumbares, sordera y lupus.
- No lo sé



¿Cuáles son las principales características de las personas con autismo? *

- 1. Déficits persistentes en la comunicación y en la interacción; 2. Patrones repetitivos y restringidos de conducta, actividades e intereses desde la infancia; 3. Los síntomas limitan y alteran el funcionamiento cotidiano; y 4. Alteraciones o por algún retraso del desarrollo.
- 1. Patrones repetitivos y restringidos de conducta, actividades e intereses desde la infancia; 2. Dificultades en reciprocidad socio-emocional; y 3. Dificultades de aprendizaje.
- 1. Dificultades en reciprocidad socio-emocional; 2. Movimientos; 3. Utilización de objetos, palabras o frases de forma estereotipada o repetitiva; 4. Hiper- o hiporreactividad; y 5. Adherencia excesiva a rutinas.
- No lo sé



La discapacidad causa repercusiones en ... *

- Las funciones.
- Las funciones y las estructuras corporales.
- Las funciones y las estructuras de los distintos sistemas.
- No lo sé

¿Cuáles son las principales características de las personas con autismo? *

- 1. Déficits persistentes en la comunicación y en la interacción; 2. Patrones repetitivos y restringidos de conducta, actividades e intereses desde la infancia; 3. Los síntomas limitan y alteran el funcionamiento cotidiano; y 4. Alteraciones o por algún retraso del desarrollo.
- 1. Patrones repetitivos y restringidos de conducta, actividades e intereses desde la infancia; 2. Dificultades en reciprocidad socio-emocional; y 3. Dificultades de aprendizaje.
- 1. Dificultades en reciprocidad socio-emocional; 2. Movimientos; 3. Utilización de objetos, palabras o frases de forma estereotipada o repetitiva; 4. Hiper- o hiporeactividad; y 5. Adherencia excesiva a rutinas.
- No lo sé



¿Cuáles son las limitaciones intelectuales de una persona con Síndrome de Down? *

- Edad mental menor a la edad cronológica, dificultades de aprendizaje, retrasos del desarrollo durante la infancia.
- Dificultades de aprendizaje y atención y la edad mental es menor a la edad cronológica.
- Edad mental menor a la edad cronológica.
- No lo sé

¿Cómo describirías a las personas con discapacidad?

- Aquellas personas que tienen deficiencias físicas o mentales a largo plazo.
- Aquellas personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.
- Aquellas personas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que al interactuar con diversas barreras puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad.
- No lo sé



¿Cuál es la opción que ejemplifica la forma correcta de referirse a las personas con discapacidad? *

- Persona con discapacidad, persona con discapacidad física, persona con discapacidad intelectual, persona ciega, persona con baja visión, persona con discapacidad visual, persona con discapacidad mental, persona con discapacidad psicosocial, persona que usa silla de ruedas, usuario de silla de ruedas.
- Persona con discapacidad, persona con discapacidad física, persona con discapacidad visual, persona con discapacidad auditiva, persona con discapacidad mental.
- Persona con discapacidad.
- No lo sé

Atrás

Siguiente

Página 5 de 12

Borrar
formulario

2. Normatividad

Selecciona la opción que creas indicada.

¿Cuál de los siguientes enunciados describe lo planteado por la NOM 034? *

- Especifica las condiciones laborales para trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.
- Promueve prácticas de seguridad y salud en el entorno laboral para las personas con discapacidad, promoviendo prácticas de seguridad y salud que consideren las precauciones para su desempeño y las obligaciones del patrón.
- Especifica la elaboración de un análisis para determinar la compatibilidad entre el puesto y la discapacidad del empleado.
- No lo sé

¿Cómo resumirías la ley general para la inclusión de las personas con discapacidad? *

- Pretende demarcar las características para la protección, fomento y seguridad de los derechos humanos de las personas con discapacidad, así como su desarrollo igualitario con base en las oportunidades.
- Pretende reglamentar las condiciones que el Estado debe promover y asegurar para el pleno ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad. Garantizando su inclusión en la sociedad con oportunidades.
- Pretende delimitar las características a aplicar en la sociedad para garantizar la inclusión de personas con discapacidad, destacando oportunidades y seguridad.
- No lo sé

La ONU en la Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad reconoce el derecho a: *

- Trabajar.
- Trabajar en igualdad de condiciones e incluye el derecho al acceso al mercado y a un entorno laboral abierto, inclusivo y accesible.
- Trabajar en igualdad de condiciones.
- No lo sé

¿Con qué opción explicarías la responsabilidad del Estado hacia las personas con discapacidad en el ámbito laboral? *

- Adoptar medidas legislativas y administrativas, tomar medidas pertinentes para modificar o derogar leyes que constituyan discriminación y tener en cuenta en todas las políticas y programas la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.
- Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos por la Convención de la ONU.
- Adoptar todas las medidas legislativas y administrativas, tomar las medidas pertinentes legislativas para modificar o derogar leyes que constituyan discriminación, tener en cuenta en todas las políticas y programas la protección y promoción de los derechos humanos, abstenerse de actos que sean incompatibles velando por que las autoridades e instituciones actúen conforme a la Convención de la ONU, tomar en cuenta las medidas para que ninguna persona, organización o empresa discrimine por motivos de discapacidad, emprender la investigación y desarrollo de bienes y tecnologías que requieran la menor adaptación posible y menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, proporcionar información accesible a personas con discapacidad y promover la formación profesional de personas con discapacidad.
- No lo sé

¿Cuál de las siguientes opciones explica las garantías que establece la ONU en la Convención sobre Derechos de las personas con discapacidad? *

- La adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales y educativas.
- La adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales, educativas y aquellas que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad.
- La adopción de medidas legislativas, administrativas, sociales, educativas y aquellas que sean pertinentes para proteger a las personas con discapacidad en el seno del hogar y fuera de él en contra de todas las formas de explotación, violencia y abuso incluidos los aspectos relacionados con el género.
- No lo sé

Indica cuál de las siguientes opciones describe el derecho de igualdad de las personas con discapacidad según la ONU: *

- El derecho en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a vivir en la comunidad con opciones iguales a las de las demás adoptando medidas efectivas y pertinentes para facilitar el pleno goce de este derecho por las personas con discapacidad y su plena inclusión y participación en la comunidad.
- El derecho en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad.
- El derecho en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad a vivir en la comunidad con opciones iguales a las de las demás.
- No lo sé



¿Cuáles son los principales artículos de la Ley del Trabajo que estipulan condiciones laborales específicas de un empleado con discapacidad? *

- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y su Reglamento (2011) y la NOM-034-STPS-2016.
- Artículos 4° y 5° de la Ley Federal del Trabajo, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y su Reglamento (2011) y la NOM-034-STPS-2016.
- Los artículos 4° y 5° de la Ley Federal del Trabajo.
- No lo sé

¿Cuáles son los elementos que debe contener los contratos laborales para personas con discapacidad? *

- Los elementos del contrato deben ser los mismos a los regulares que usa la empresa.
- El contrato laboral debe contener los mismos requerimientos que un contrato laboral para personas sin discapacidad.
- El contrato laboral debe contener los mismos requerimientos que un contrato laboral para personas sin discapacidad, añadiendo cláusulas sobre las condiciones específicas del trabajador.
- No lo sé



De acuerdo con la Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad ¿Qué se entiende por discriminación por motivos de discapacidad? *

- Como cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo.
- En las barreras sociales, no en la falta de inteligencia, audición, visión o movilidad de una persona.
- En las barreras sociales.
- No lo sé

En la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad se prohíbe la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a qué cuestiones? *

- En las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables.
- En las cuestiones relativas a las condiciones de selección, contratación y empleo.
- En las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo.
- No lo sé

Atrás

Siguiente

Página 6 de 12

Borrar
formulario

3. Ergonomía

Selecciona la opción que creas indicada.

¿Cuál es el objetivo de la ergonomía en la población con discapacidad? *

- Adaptar el entorno al usuario, debido a que las personas con discapacidad dependen de su entorno.
- Adaptar el entorno al usuario, debido a que las personas con discapacidad dependen de su entorno. Se ajusta el entorno a las necesidades, características y limitaciones de la persona beneficiando el uso y eficiencia del mobiliario, así como la salud seguridad, independencia, bienestar social y calidad de vida de la persona.
- Adaptar el entorno al usuario, debido a que las personas con discapacidad dependen de su entorno. Se ajusta el entorno a las necesidades, características y limitaciones de la persona.
- No lo sé

Elige la opción que describe la clasificación de las tecnologías ergonómicas para personas con discapacidad: *

- Ayudas técnicas para la valoración, tratamiento y rehabilitación, para la movilidad y ortoprotésica, para personas con deficiencias visuales, para la audición, para las actividades de la vida diaria; de accesibilidad para información y comunicación, urbanística y en la edificación, al automóvil y a los medios de transporte, en el puesto de trabajo y mobiliario adaptado.
- Ayudas técnicas para la valoración, tratamiento y rehabilitación, para la movilidad y ortoprotésica, para personas con deficiencias visuales, para la audición, para las actividades de la vida diaria.
- Accesibilidad a la información y comunicación, urbanística y en la edificación, al automóvil y a los medios de transporte, en el puesto de trabajo y mobiliario adaptado.
- No lo sé

¿Cuáles son las características que debe tener un producto ergonómico? *

- Eficiencia, utilidad y durabilidad
- Estética, durabilidad, eficiencia, utilidad y seguridad.
- Utilidad, eficiencia, facilidad de uso, seguridad, precio realista, durabilidad, y estética.
- No lo sé



¿Qué son las tecnologías sociales en la ergonomía? *

- Son tecnologías que neutralizan o compensan las limitaciones funcionales de las personas para acceder a entornos y utilizar productos y servicios.
- Son tecnologías que evitan, neutralizan, compensan o mitigan las limitaciones funcionales de las personas para acceder a entornos y utilizar productos y servicios mejorando su participación social.
- Son tecnologías que evitan, neutralizan, compensan o mitigan las limitaciones funcionales de las personas para acceder a entornos y utilizar productos y servicios, mejorando su participación social, independencia y calidad de vida.
- No lo sé

Selecciona la opción que menciona los beneficios de las mejoras ergonómicas: *

- La mejora de satisfacción del trabajador.
- La mejora de satisfacción y productividad del trabajador.
- La mejora de satisfacción y productividad del trabajador, así como una reducción del ausentismo y bajas laborales.
- No lo sé



¿En qué procesos tiene lugar la ergonomía? *

- En el proceso de integración laboral de personas con discapacidad.
- En la búsqueda y selección de empleo y la adaptación del puesto de trabajo.
- En el proceso de integración laboral de las personas con discapacidad, en la búsqueda y selección de empleo y en la adaptación del puesto de trabajo.
- No lo sé

¿Cuál es el objetivo de recurrir a la ergonomía en el trabajo? *

- Analizar las tareas, herramientas y modos de producción asociados a una determinada actividad laboral con el fin de evitar accidentes y patologías laborales, disminuir la fatiga física y mental, y aumentar el nivel de satisfacción del trabajador.
- Analizar las actividades laborales y sus componentes con el fin de evitar accidentes y patologías laborales, además de aumentar la satisfacción y motivación del empleado.
- Evitar los accidentes y patologías laborales.
- No lo sé

¿Qué nivel de implicación tiene la ergonomía en las actividades laborales de los trabajadores con discapacidad? *

- Una alta implicación pues adapta el entorno y sus componentes a la severidad y tipo de discapacidad y disminuyendo así las limitaciones funcionales.
- Suficiente implicación pues adapta el entorno y sus componentes a la severidad y tipo de discapacidad y disminuyendo así las limitaciones funcionales.
- No lo sé

¿Cuál es el mobiliario adaptado para personas con discapacidad motora en el trabajo? *

- 1. Bastón, 2. Silla de descanso y transporte, 3. Agarraderas; 4. Mesas y escritorios con endidura central.
- 1. Bastón, 2. Silla de ruedas; 3. Baños adaptados; 5. Rampas
- Muletas; 2. Escritorios adaptados; 3. Entradas grandes; 4. 5. Guías para bastón.
- No lo sé

¿Porqué la ergonomía es indispensable al contar con trabajadores con discapacidad? *

- Porque garantiza el correcto desempeño, minimiza riesgos de accidentes y la aparición o acentuación de patologías.
- Porque garantiza que los empleados se puedan desenvolver correctamente, sintiéndose cómodos y seguros.
- Porque garantiza que los empleados tengan un correcto funcionamiento al sentirse cómodos, además de prevenir accidentes y patologías.
- No lo sé

¿Cómo realizarías un estudio ergonómico para adecuar las instalaciones para personal con discapacidad física? *

- 1. Observación directa; 2. Establecer factores; 3. Seleccionar metodología, herramientas o instrumentos a usar; 4. Recogida de datos; 5. Análisis; y 6. Conclusiones y propuestas.
- 1. Establecer objetivos; 2. Seleccionar metodología; 3. Recogida de datos; 4. Análisis; y 5. Propuestas de modificación.
- 1. Preguntar sobre su discapacidad; 2. Pedir mobiliario adecuado y 3. Evaluar su eficacia.
- No lo sé

Atrás

Siguiente

Página 7 de 12

Borrar
formulario

4. Ambiente Laboral

Selecciona la opción que creas indicada.

¿Cómo debo interactuar con personas con discapacidad? *

- Priorizando las normas de cortesía.
- Preguntando si tengo dudas y siendo cortés.
- Priorizando las normas de cortesía y buen trato; así como preguntar si tengo alguna duda.
- No lo sé

Elige la opción que describe algunas normas para la interacción adecuada con personas con discapacidad *

- Ser neutral, no subestimarlas, no ayudar si no lo piden, no dar consejos, dirigirse siempre a la persona aún si requiere un intérprete o guía, no manipular las ayudas mecánicas sin permiso y haciendo uso del sentido común interactuando con ellas como con los demás.
- Ser neutral, no subestimarlas, no ayudar si no lo piden, no manipular las ayudas mecánicas sin permiso y haciendo uso del sentido común interactuando con ellas como con los demás.
- Ser neutral, no subestimarlas, no ayudar si no lo piden y haciendo uso del sentido común interactuando con ellas como con los demás.
- No lo sé

¿Cuál de las siguientes opciones usarías para interactuar con una persona con discapacidad visual en el trabajo? *

- Debo hablar con claridad y en un tono adecuado, debo guiar o ayudar ofreciendo mi brazo, debo usar palabras dimensionales como izquierda, derecha, adelante, atrás, al frente, abajo, arriba, encima, etc y debo evitar el uso de palabras imprecisas como ahí, esto, allá, la cosa o la cuestión.
- Debo hablar con claridad y en un tono adecuado y debo guiar o ayudar ofreciendo mi brazo.
- Debo usar palabras dimensionales como izquierda, derecha, adelante, atrás, al frente, abajo, arriba, encima, etc y debo evitar el uso de palabra imprecisas como ahí, esto, allá, la cosa o la cuestión.
- No lo sé

¿Qué debo considerar al interactuar con una persona con retraso mental? *

- Tratarla de forma natural, no de forma infantil y usar lenguaje sencillo en la conversación.
- Tratarla de forma natural, no de forma infantil, usar lenguaje sencillo en la conversación y ser paciente sin completar las oraciones del otro.
- Tratarla de forma natural.
- No lo sé

¿Cómo planearías una capacitación especializada para la adaptación de los nuevos empleados con discapacidad? *

- 1. Identificar el puesto y sus características; 2. Valorar la discapacidad del nuevo empleado; 3. Diseño de un Plan de Apoyo; y 4. Formación en el puesto y 5. Evaluación y seguimiento.
- 1. Identificar el puesto y sus características; 2. Valorar la discapacidad del nuevo empleado; 3. Diseño de un Plan de Apoyo; 4. Formación en el puesto; 5. Orientación sobre el espacio de trabajo; y 6. Pautas de seguridad y emergencias.
- No hay necesidad de especializarla, se les da la misma capacitación que a las personas sin discapacidad.
- No lo sé



¿A qué hace referencia la inclusión laboral? *

- Significa que las personas con discapacidad pueden desempeñar las mismas tareas y tener las mismas responsabilidades y posibilidades dentro de la organización.
- Es el proceso por el cual se garantiza el acceso de población vulnerable a empleos productivos con condiciones laborales favorables y adecuadas.
- Proceso que garantiza el trato digno e igualdad de condiciones para las personas con discapacidad dentro del entorno laboral.
- No lo sé

¿Las personas con discapacidad pueden desempeñar cualquier puesto de trabajo? *

- Pueden acceder a todo tipo de puestos siendo capaces de desarrollar esas tareas con éxito, siempre que el mismo se ajuste y se adapte a sus competencias.
- Pueden acceder a todo tipo de puestos.
- No pueden desempeñar cualquier puesto.
- No lo sé

¿Debo prestar ayuda a una persona con discapacidad? *

- Sí, incluso sin que ella lo pida o esté de acuerdo en recibirla.
- Sí, solo si ella pide la ayuda y esta de acuerdo en recibirla.
- No, debo esperar a que pida ayuda.
- No lo sé

¿Qué reactivo expone mejor la importancia de la inclusión en el trabajo? *

- Es importante ya que permite igualar las oportunidades, influir positivamente en la productividad y construye una sociedad equitativa.
- Es benefica para la organización ya que permite influir positivamente en la productividad y mejorar la cultura organizacional.
- Es favorable pues permite igualar las oportunidades, garantiza condiciones laborales, influye en la productivida y clima organizacional y autonomia de la persona con discapacidad.
- No lo sé

¿Qué perspectiva sugiere la ONU que se debe de usar para tratar la discapacidad? *

- Debemos concentrarnos en ver lo que tiene y no lo que le falta a la persona con discapacidad, siempre fomentando la inclusión e igualdad de condiciones.
- Debemos concentrarnos en posibilitar condiciones y entornos de inclusión con igualdad y equidad.
- Debemos incluir a las personas con discapacidad sin importar su condición, siempre deben ser incluidos.
- No lo sé

Atrás

Siguiente

Página 8 de 12

Borrar
formulario

5. Inclusión en la Evaluación

Selecciona la opción que creas indicada.

¿Qué se analiza en la entrevista de una persona con discapacidad? *

- Los mismos aspectos que en el caso de personas sin discapacidad: la motivación, actitud ante el puesto de trabajo, ganas, y deseos en el ámbito profesional y su interés por ser una persona con potencial laboral.
- La motivación, actitud ante el puesto de trabajo, ganas, y deseos en el ámbito profesional y su interés por ser una persona con potencial laboral.
- Las ganas y deseos en el ámbito profesional y su interés por ser una persona con potencial laboral.
- No lo sé

¿Qué aspectos considerarías para hacer una entrevista con personas con discapacidad visual? *

- Permitir que la persona con discapacidad me tome del brazo, al proponerle que tome asiento, colocar la mano de la persona en el respaldo o brazo del asiento y considerar si la persona va a necesitar información en Braille o algún ajuste físico.
- Se debe considerar si la persona va a necesitar información en Braille o algún ajuste físico.
- Permitir que la persona con discapacidad me tome del brazo, anticipar verbalmente cualquier movimiento que sea requerido, al proponerle que tome asiento, colocar la mano de la persona en el respaldo o brazo del asiento y considerar si la persona va a necesitar información en Braille o algún ajuste físico.
- No lo sé

¿Qué aspectos considerarías al realizar una entrevista con personas con discapacidad auditiva? *

- Usar un intérprete de lenguas de señas cuando el entrevistado se expresa habitualmente en esa lengua, dirigirse directamente a la persona y no a través del intérprete, si la entrevista es con alguien con una pérdida auditiva parcial preguntar dónde sería mejor que se sentara y si la persona lee los labios mirarla directamente y hablarle lenta y claramente.
- Atraer la atención de la persona tocándole el hombro o haciéndole señas con las manos, usar un intérprete de lenguas de señas cuando el entrevistado se expresa habitualmente en esa lengua, dirigirse directamente a la persona y no a través del intérprete, si la entrevista es con alguien con una pérdida auditiva parcial preuntar dónde sería mejor que se sentara y si la persona lee los labios mirarla directamente y hablarle lenta y claramente.
- Usar un intérprete de lenguas de señas cuando el entrevistado se expresa habitualmente en esa lengua, dirigirse directamente a la persona y no a través del intérprete.
- No lo sé

La aplicación de la evaluación y de la entrevista ¿Es igual que en el proceso de reclutamiento de personas sin discapacidad? *

- No, debemos garantizar que el entorno sea accesible así como que entienda cada indicación, pregunta y parte de la evaluación. Se pueden usar diferentes recursos para que esto sea posible.
- Es igual, solo debemos asegurarnos que el postulante entienda cada aspecto de la entrevista y de la evaluación.
- No, debemos asegurarnos que el postulante comprenda cada aspecto de la entrevista y de la evaluación.
- No lo sé

En la entrevista ¿Qué preguntas realizarías para entender las limitaciones de una persona con discapacidad motriz? *

- 1. Para acceder a alguna habitación ¿Necesita rampa?; 2. ¿Necesita un escritorio especial?; 3. ¿Puede usar el mouse?
- 1. ¿Puede usar equipos de cómputo?; 2. ¿Necesita de agarraderas?; 3. ¿Cuáles son las dimensiones de su silla de ruedas?
- 1. ¿Cuáles son especificaciones de la silla que debe utilizar?; 2. ¿Puede usar equipos de cómputo?; 3. ¿Necesita que el monitor este a una altura específica?; 4. En el baño ¿Necesito aditamentos especiales?
- Opción 5
- No lo sé

Explica por qué los canales de reclutamiento son distintos para las personas con alguna discapacidad *

- Son iguales, solo debemos asegurarnos que la persona cumpla con las características de la vacante.
- Podemos usar los mismos y agregar algunos especializados para asegurarnos de encontrar a los postulantes indicados, por ejemplos contactarnos con instituciones o asociaciones dirigidas a esto.
- Son distintos, porque debemos asegurarnos de llegar a los postulantes indicados, es difícil encontrar candidatos con discapacidad que cumplan con las características que buscamos.
- No lo sé

Al realizar una entrevista al candidato con discapacidad ¿Cuáles preguntas harías sobre las condiciones que requiere para desempeñar el puesto óptimamente? *

- 1. ¿Cuáles son las características del espacio que ocuparás?; 2. ¿Necesitas mobiliario especial?; 3. ¿Necesitas de algún recurso auxiliar?
- 1. ¿Puedes permanecer sentado o parado por lapsos largos?; 2. ¿Necesitas de una silla especial?; 3. El espacio de trabajo ¿necesita ser espacioso?; 4. ¿Requieres de

¿Cómo demostrarías que la persona con discapacidad es apta para el empleo? *

- Realizando una entrevista y evaluación de las actividades del puesto.
- Realizando una entrevista profundizando en su experiencia del mismo puesto.
- Realizando una entrevista profundizando en su experiencia y evaluando sus capacidades respecto a las actividades del puesto.
- No lo sé

¿Cuál es el objetivo principal del proceso de integración en personas con alguna discapacidad? *

- Apoyar en el proceso de incorporación para formarlo y proporcionarle seguridad, además de dar seguimiento a su desempeño laboral y verificar su relación con el entorno.
- Dar seguimiento a su desempeño laboral, resolver dudas y adecuar el entorno según la discapacidad del nuevo empleado.
- Apoyar en el proceso de incorporación con ayuda de sus compañeros, enseñando el funcionamiento de la organización.
- No lo sé



Atrás

Siguiente

Página 9 de 12

Borrar
formulario

6. Recursos de Asistencia

Selecciona la opción que creas indicada.

¿Cómo resolverías que una persona ciega pueda usar una computadora? *

- Realizando la instalación de programas que "leen" el contenido de la pantalla y conectando una línea de braille dinámica que le permite tener acceso a los contenidos en el lenguaje braille.
- No pueden usar computadoras, solo documentos impresos en braille.
- Realizando la instalación de programas que "leen" la información y contenido de la pantalla.
- No lo sé

¿De qué manera darías instrucciones a un empleado con discapacidad mental? *

- No tratarlo de forma infantil, usar un lenguaje sencillo y claro, ser paciente y no anticipar o completar sus oraciones.
- Usar un lenguaje sencillo, hablar lento y claro, además de asegurarme que haya comprendido.
- Ser sumamente paciente, explicándole y sin anticipar lo que pretende decir.
- No lo sé

¿Hacia qué lugar es indispensable colocar señalizaciones y caminos adecuados * dentro de la organización para cualquier tipo de discapacidad?

- Baños y lavabos
- Baños
- Baños, lavabos y comedor
- No lo sé

¿Cuáles son las herramientas principales para la accesibilidad? *

- Señalización, manuales, instrucciones sobre el lugar de trabajo e información electrónica
- Señalización e información electrónica.
- Manuales.
- No lo sé

¿Cuáles son las características de un objeto con diseño universal? *

- Uso equiparable, uso flexible, uso simple e intuitivo, información perceptible, tolerancia de errores, poco esfuerzo físico, tamaño y espacio para el acceso y uso.
- Uso flexible, información perceptible y tamaño para el acceso y uso.
- Uso simple e intuitivo, uso flexible, información perceptible y tolerancia de errores.
- No lo sé

¿Qué recursos utilizarías para interactuar con un compañero con debilidad auditiva? *

- Auxiliarse con imágenes, expresiones corporales y recurrir al uso del lenguaje de señas.
- Usando el lenguaje de señas.
- 1. Auxiliarse con imágenes, 2. Expresiones corporales y 3. Escribir lo necesario.
- No lo sé

Identifica las tecnologías existentes para personas sin alguna extremidad. *

- 1. Silla de ruedas; 2. Bastones; 3. Dispositivos de prótesis; 4. Puertas anchas.
- 1. Interruptores y utensilios adaptados; 2. Muletas; 3. Dispositivos de prótesis; 4. Rampas; 5. Puertas anchas.
- 1. Silla de ruedas, 2. Interruptores y utensilios adaptados; 3. Dispositivos de prótesis; 4. Puertas anchas; 5. Agarraderas.
- No lo sé

¿Cuál opción describe las medidas a implementar con trabajadores con discapacidad auditiva? *

- Fomentar la información visual, hablar lento y siempre frente a la persona, procurar el uso de pantallas y carteles.
- Hablar lento y utilizar el lenguaje de señas.
- Escribirle las instrucciones en un dispositivo y recurrir al uso de símbolos.

¿Cuál reactivo expone mejor la importancia de incluir recursos y tecnologías de asistencia en el entorno laboral? *

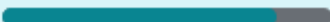
- Auxilian a que una persona con una discapacidad participe plenamente en las actividades de la vida diaria.
- Ayudan a mejorar la independencia funcional y facilitar las tareas cotidianas de las personas con discapacidad.
- Ayudan a que las personas con discapacidad se desempeñen y participen activamente en el contexto laboral, mejorando su independencia y facilitando las tareas.
- No lo sé

¿Qué recursos utilizarías para la inclusión de personas con Asperger? *

- 1. Planificación semanal, 2. Establecer horarios fijos, 3. Espacios físicos de organización e interacción.
- 1. Metas a lograr, 2. Establecer una planificación, 3. Llevar plantillas y formas de planeación.
- 1. Establecer planificaciones, 2. Integar actividades con inicio y final distinto, 3. Posibilitar espacios físicos de organización e interacción.
- No lo sé

Atrás

Siguiente

 Página 10 de 12

Borrar
formulario

7. Beneficios para la Organización

Selecciona la opción que creas indicada.

Elige la opción que describe la conducta beneficiosa de las personas con discapacidad para la organización: *

- Son mas cuidadosas con las normas de seguridad.
- Son mas cuidadosas con las normas de seguridad y salud.
- Son mas cuidadosas y respetuosas de las normas de seguridad y salud.
- No lo sé

¿Cómo son los beneficios de emplear a personas con discapacidad? *

- Genera más beneficios que costos a largo plazo.
- Genera más beneficios a corto y largo plazo.
- Genera más beneficios a corto plazo.
- No lo sé

¿Qué pasa con las personas con discapacidad que tuvieron mayores dificultades para acceder al mercado laboral? *

- Muestran un nivel de motivación muy alto.
- Muestra un nivel de motivación y productividad muy alto.
- Muestran un nivel de motivación muy elevado, su productividad y calidad del trabajo es comparable y a veces superior al de los otros trabajadores.
- No lo sé

¿Qué produce en la organización la contratación de personas con discapacidad? *

- Una notable mejora en la imagen social de la empresa ante clientes, competidores y la sociedad en general.
- Una notable mejora en la imagen social de la empresa ante clientes.
- Una notable mejora en la imagen social de la empresa ante clientes y competidores.
- No lo sé

¿Cómo resumirías el impacto de contratar personas con discapacidad? *

- Altamente beneficioso pues mejora la reputación de la empresa, promueve el trabajo en equipo y la colaboración, mejora del clima organizacional y se producen sentimientos de orgullo y motivación.
- Beneficioso, pues mejora la reputación de la empresa, los empleados desarrollan destrezas para convivir con personas con discapacidad y se produce mayor motivación.
- Favorable, aumenta la productividad y el trabajo en equipo.
- No lo sé



¿Cuál es la relación que existe entre las personas con discapacidad y la productividad que generan? *

- Las personas con discapacidad tienen rangos de igual o mayor desempeño, productividad, calidad y cantidad de trabajo y son más flexibles a las demandas.
- Las personas con discapacidad tienen rangos de igual o mayor desempeño, productividad, calidad y cantidad de trabajo.
- Las personas con discapacidad tienen rangos de igual desempeño, productividad, calidad y cantidad de trabajo y son más flexibles a las demandas.
- No lo sé

¿Cómo es la relación que existe entre los accidentes de trabajo y los riesgos para la seguridad de la empresa y la contratación de personas con discapacidad? *

- Las personas con discapacidad son más cuidadosas y respetuosas de las normas de seguridad y salud.
- Las personas con discapacidad son más respetuosas de las normas de seguridad y salud.
- Las personas con discapacidad son más cuidadosas y respetuosas.
- No lo sé

¿Cómo es la relación que existe entre el ausentismo y la contratación de personas con discapacidad? *

- El ausentismo en las personas con discapacidad no es diferente al de las personas sin discapacidad; por el contrario, las personas con discapacidad cuidan más su puesto de trabajo.
- El ausentismo en las personas con discapacidad no es diferente al de las personas sin discapacidad.
- El ausentismo en las personas con discapacidad tienen un mayor nivel de ausentismo.
- No lo sé

¿Cómo es la relación que existe entre la innovación y la contratación de personas con discapacidad? *

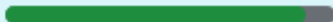
- Las personas con discapacidad tienen flexibilidad para adaptarse y enfrentar situaciones adversas, y trasladan al lugar de trabajo sus habilidades para resolver problemas.
- Las personas con discapacidad tienen flexibilidad para enfrentar situaciones adversas, y trasladan al lugar de trabajo sus habilidades para resolver problemas.
- Las personas con discapacidad tienen flexibilidad para enfrentar situaciones adversas.
- No lo sé

¿Cómo es la relación que existe entre la integración y la contratación de personas con discapacidad? *

- La integración de personas con discapacidad incentiva repensar la forma en que se organiza la empresa, el diseño de productos y servicios dirigidos a dichas personas, así como estrategias para atraer y retener talentos diversos.
- La integración de personas con discapacidad incentiva repensar la forma en que se organiza la empresa, el diseño de productos y servicios dirigidos a dichas personas.
- La integración de personas con discapacidad incentiva repensar la forma en que se organiza la empresa.
- No lo sé

Atrás

Siguiente

 Página 11 de 12

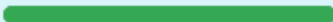
Borrar
formulario

GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN

Agradecemos tu tiempo y apoyo.

Atrás

Enviar

 Página 12 de 12 Borrar formulario