



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
PROGRAMA DE POSGRADO EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
CAMPO DEL CONOCIMIENTO: ORGANIZACIONES

**IMPORTANCIA Y VIABILIDAD DE INCLUSIÓN LABORAL EN MIPYMES DE CDMX, A
PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ EN EXTREMIDADES INFERIORES.**

OPCIÓN DE TITULACIÓN
QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTA:
MARÍA CLARA SALAS BELTRÁN

TUTOR PRINCIPAL
DR. GABINO GARCÍA TAPIA
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO

CIUDAD UNIVERSITARIA CD.MX, OCTUBRE, 2023



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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



Dedico este esfuerzo a Dios, quien nunca ha soltado mi mano.

Gratitud infinita a mis padres.

***Y también a la niña que algún día fui,
quien, a pesar de las batallas de la vida,
se ha convertido en mi inspiración para continuar.***



RESUMEN

La inclusión laboral para personas con cualquier tipo de limitación o discapacidad forma parte de los objetivos sociales, económicos, políticos y de salud pública que cualquier ciudad debe tener presente.

A lo largo de la historia, se ha procurado tener avances en el tema; sin embargo, hoy en día, aún se presentan carencias que impiden brindar y hacer cumplir los derechos que este sector de la población presenta.

A lo largo del presente trabajo, se identificarán factores, estadísticas e información social y económica que permitirán posicionar la inclusión laboral en la actualidad; específicamente, en la Ciudad de México; así como, la situación existente de las MiPyMEs en nuestro país.

ABSTRACT

Motor Disability in the lower extremities, caused by neuromotor disorders, is suffered by 41% of the total population in Mexico that presents some disability and of them, only 25% of those who live in Mexico City (236,869 people), has own economic income derived from a job. If to the above, we add that 59.46% only have basic education; labor inclusion represents a main objective due to the alarming figures that are observed, considering that we are talking about the capital of the country.



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
Antecedentes	7
Justificación.....	7
Importancia del tema y su relevancia a nivel nacional e internacional.....	8
Contribución de la tesis al avance del conocimiento	8
CAPÍTULO I PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	9
1.1. Definición de Discapacidad e Incapacidad	9
1.2. Derecho a la Salud	10
1.3. Modelos de Discapacidad.....	10
1.3.1. El modelo de prescindencia	10
1.3.2. Modelo médico o rehabilitador	13
1.3.3. Modelo social.....	15
1.4. INEGI, fuente oficial estadística laboral y social en México.	17
1.5. Estructura y composición de la población con discapacidad en México.....	18
1.6. Impacto emocional, físico y mental en personas con discapacidad.....	22
1.7. ONG´s en México con enfoque en personas con discapacidad.....	28
1.7.1. Fundación RIE (Rehabilitación Infantil con Equino terapia).....	28
1.7.2. Vida Independiente México.....	28
1.7.3. Fundación John Langdon Down	28
1.7.4. Todos en Cree-Cimiento	28
1.7.5. Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados	29
1.7.6. Audio Amigo	29
1.7.7. Confe	29
1.7.8. Instituto de las Personas con Discapacidad de la CDMX	30
1.8. Discapacidad motriz.....	33
1.8.1. Subgrupo 210	33
1.8.2. Subgrupo 220	37
1.8.3. Subgrupo 299.....	40
CAPÍTULO II MIPYMES EN MÉXICO	41
2.1. Importancia de las MiPyMEs	41
2.2. Definición de Emprendedor	42
2.3. Definición de Microempresa	42
2.4. Definición de Pequeña Empresa.....	42
2.5. Definición de Mediana Empresa.....	43
2.6. Estadísticas de MiPyMEs en México	44



2.7.	Anatomía de las micro, pequeñas y medianas empresas	45	
2.8.	El papel de las MiPyMEs en el E Commerce en México	46	
2.9.	Prioridades y enfoques de las MiPyMEs en la actualidad	49	
2.10.	Demografía de las MiPyMEs en la pandemia por COVID-19	53	
CAPÍTULO III INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
MOTRIZ EN EXTREMIDADES INFERIORES.....			57
3.1.	Inclusión Laboral.....	57	
3.2.	La ONU y su compromiso con la inclusión laboral	63	
3.3.	Definición de Empresa Inclusiva	68	
3.4.	Características de la Empresa Inclusiva	69	
3.5.	Regulación normativa de la inclusión laboral en México	71	
3.5.1.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	71	
3.5.2.	Ley Federal del Trabajo	72	
3.5.3.	Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación.....	73	
3.5.4.	Ley General de Desarrollo Social	74	
3.5.5.	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad	75	
3.5.6.	Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.....	76	
3.5.7.	Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público	77	
3.5.8.	Ley de Impuesto sobre la Renta	77	
3.5.9.	Ley del Seguro Social.....	77	
3.5.10.	Normas Mexicanas (NOM)	78	
3.5.11.	Declaración Universal de los Derechos Humanos.....	79	
3.5.12.	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad	80	
3.5.13.	Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad.....	81	
3.5.14.	Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.....	83	
3.5.15.	Norma Oficial Mexicana NOM-030-SSA3-2013.....	85	
3.6.	Instituciones que fomentan capacitación o empleo a personas con discapacidad en México.....	86	
3.7.	Alcance laboral de personas con limitación motriz de extremidades inferiores... 86		
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....			97
4.1.	Planteamiento del problema.....	97	
4.2.	Justificación.....	98	
4.3.	Método de investigación (cuantitativo, cualitativo o mixto).....	100	
4.4.	Tipo	100	
4.4.1.	Alcance	101	
4.4.2.	Universo.....	101	



4.4.3.	Población	101
4.4.4.	Tipo de muestreo.....	101
4.4.5.	Unidad muestral.....	101
4.4.6.	Diseño de la Investigación	101
4.4.7.	Fuentes de investigación primaria	102
4.4.8.	Fuentes de investigación secundaria.....	102
4.4.9.	Contenido de Encuesta	102
CAPÍTULO V PRESENTACIÓN DE RESULTADOS		104
5.1.	Datos obtenidos (Gráficas).....	104
5.2.	Interpretación de datos obtenidos	115
CAPÍTULO VI CONCLUSIONES.....		118
ANEXO		121
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		126
BIBLIOGRAFÍA.....		131



INTRODUCCIÓN

Antecedentes

En enero de 2018, fundé **C MI ASISTENTE**, un emprendimiento de asistencia virtual que fue mi autoempleo durante más de 3 años.

Conforme tomaba forma y mayor estructura, me di cuenta de que podría ser una fuente real de trabajo para todas aquellas personas que viven con alguna discapacidad motriz en sus extremidades inferiores, es decir, imposibilidad para desplazarse a una ubicación física de trabajo fuera de casa, pero con todas las capacidades académicas, intelectuales y actitudinales para realizar un trabajo de calidad a distancia en pro de los objetivos de la empresa y de su propia vida.



Así surge el deseo de hacer crecer a C MI ASISTENTE; de tal manera que pueda ser viable como fuente laboral de inclusión de este sector de la población, dada la modalidad a distancia con la que se trabaja.

A la par de buscar el crecimiento de tal emprendimiento, observé que el campo laboral para personas con discapacidad es muy limitado, inclusive en grandes urbes como lo es la CDMX.

Justificación

Laboralmente, la inclusión mejora el posicionamiento de la empresa en el ámbito de responsabilidad social. A las personas con discapacidad, les permite tener un ingreso económico y oportunidades de desarrollo que impactarán en la salud mental y en el ámbito emocional. Socialmente, fomenta una integración entre una minoría relegada y el resto de la población activa.



Importancia del tema y su relevancia a nivel nacional e internacional

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, del total de población en México (126,014,024), 5.7% (7,168,178) tiene discapacidad y/o algún problema o condición mental¹. De ellas, 1,616,371 viven en la CDMX, que representa el 22.5% y, a su vez, de este total, 236,869 personas padecen discapacidad motriz. Es importante citar estas cifras porque refleja el número de gente en México que enfrenta mayores retos para contar con un trabajo digno; así como para desarrollarse educativa, social, emocional y profesionalmente.

A nivel mundial, la ONU indica que las personas con discapacidad representan el 15% de la población, es decir, aproximadamente 1.000 millones de personas². quienes se enfrentan a discriminación, estigmatización y otras barreras que les impiden participar en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás (ONU, 2022). En las últimas dos décadas, se ha fomentado la igualdad de oportunidades, educativa y laboralmente, pero aún, falta mucho por hacer.

Contribución de la tesis al avance del conocimiento

La discapacidad refleja una interacción entre las características del organismo humano y las de la sociedad en la que vive.

Con el presente trabajo, se pretende abordar la importancia y viabilidad de la inclusión laboral de este sector poblacional, visto no sólo desde el aspecto económico sino también con un enfoque social y sostenible para ambas partes; entendiendo que es vital, visibilizar las necesidades que las personas con discapacidad enfrentan y hacer notar que cada contribución que se haga en este rubro, siempre sumará a favor de ellas y de la sociedad en general.

¹ INEGI. Censo 2020. <https://www.forbes.com.mx/no-dejar-a-nadie-atras/>

² La población mundial alcanzó el 15 de noviembre de 2022, las 8000 millones de personas de acuerdo con el informe Perspectivas de la Población Mundial.



CAPÍTULO I

PERSONAS CON DISCAPACIDAD

1.1. Definición de Discapacidad e Incapacidad

Los conceptos Discapacidad e Incapacidad a lo largo de los años han sido tratados y utilizados como similares; sin embargo, en nuestro ámbito social, laboral y legal existen importantes diferencias.

Discapacidad³ se define como cualidad de discapacitado, entendiendo como tal «Que tiene impedida alguna de las actividades cotidianas consideradas como normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas». **Incapacidad**, por su lado, se define como «Estado transitorio o permanente de una persona que, por accidente o enfermedad, queda mermada en su capacidad laboral».

Así, la Incapacidad se deriva de la relación entre las condiciones de salud de la persona y el trabajo, mientras que la Discapacidad lo hará de la relación entre las condiciones de salud y el medio ambiente en el que la persona desarrolla su vida.

Por su parte, se define Minusvalía como la pérdida o limitación de oportunidades de participar en la comunidad en condiciones de igualdad con los demás y a la Rehabilitación como el proceso encaminado a lograr que las personas con discapacidad estén en condiciones de alcanzar y mantener un estado funcional óptimo físico, sensorial, intelectual, psíquico o social; buscando ser más independientes. Puede abarcar medidas para restablecer funciones y compensar la pérdida o la falta de una función o una limitación funcional⁴.

³ Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [2022]

⁴ Naciones Unidas, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>



1.2. Derecho a la Salud

En la **Declaración Universal de Derechos Humanos**⁵ se menciona que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure salud, bienestar, alimentación, vestido, vivienda y los servicios sociales necesarios, de manera que deben existir los medios para garantizar y fundamentar este derecho a toda la población, incluidas las personas con discapacidad.

A nivel internacional, la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** en su Artículo 25 señala que: *"Los Estados Partes reconocen que las personas con discapacidad tienen derecho a gozar del más alto nivel posible de salud sin discriminación por motivos de discapacidad. Los Estados Partes adoptarán las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la rehabilitación relacionada con la salud"*. (CNDH, 2020)

1.3. Modelos de Discapacidad

La discapacidad siempre ha existido, pero ha evolucionado desde el aspecto de la valía en la historia (Fernández, 2008).

1.3.1. El modelo de prescindencia

Se establece en la época clásica y el Medievo, donde las conductas más comunes hacia las personas con discapacidad eran rechazo, muerte y castigos divinos. Agustina Palacios (Palacios, 2008) menciona estos hechos a partir de dos presupuestos: uno relacionado con la causa de la discapacidad y otro con el rol del discapacitado en la sociedad.

⁵ Organización de las Naciones Unidas, 10 / Dic / 1948



Respecto al primero, propone que las causas que originaban la discapacidad eran puramente religiosas, ya que los consideraban castigos de parte de los dioses, por los pecados que cometían, generalmente, los padres de las personas con discapacidad, o bien, una advertencia de la divinidad que, a través de una malformación congénita, podía estar anunciando que la alianza ancestral se había roto y que se avecinaba una catástrofe.

El segundo presupuesto se basa en el rol de la persona con discapacidad en cuanto a su funcionalidad para la sociedad. Este principio partía de la idea de que el discapacitado no tenía nada que aportar a la comunidad, que era un ser improductivo y, por consiguiente, terminaba transformándose en una carga tanto para sus padres como para la misma comunidad (Palacios, 2008).

Desde la visión en la que consideraban a los niños nacidos con discapacidad, el modelo de prescindencia se dividía en dos submodelos: el eugenésico y el de marginación (Palacios, 2008).

En el primero, característico del mundo griego, la solución estaba enfocada hacia la eliminación del niño dándole muerte. Esto se evidencia en la antigua Grecia, en donde si la persona presentaba algún tipo de “defectos” físicos, que les impidiera participar de las actividades de militares eran arrojados a una caverna del monte Taigeto (Fernández, 2008).

En los filósofos, también se acuñaba el mismo pensar; así lo demuestra en sus anuncios el filósofo Platón al afirmar:

“Ya ha sido sentado el principio de que los mejores de cada sexo deben unirse con los mejores con tanta frecuencia, y los inferiores con los inferiores tan rara vez, como sea posible; y que es preciso criar a los vástagos del primer tipo de unión, pero no del segundo... Los vástagos de los inferiores, o de los superiores cuando hayan nacido deformes, serán rechazados” (Platón, 459).



A su vez, en su texto La Política, Aristóteles menciona que: *“En cuanto a la exposición o crianza de los hijos, debe ordenarse que no se críe a ni uno defectuoso”* (Aristóteles, 1335).

El submodelo de marginación, puesto en práctica con la introducción y expansión del cristianismo, se alcanzaba mediante la separación o el alejamiento del recién nacido del núcleo social, condenándose al infanticidio. De ahí que el Medioevo haya sido prolífero en asilos y hospitales donde eran cuidados los niños con diversidades funcionales que sus padres habían abandonado (Palacios, 2008).

Durante los primeros siglos cristianos, los discapacitados (aunque marginales) cumplen un rol en la sociedad: ser mendigos para que los ricos pudieran dar limosnas y así alcanzar la salvación. Sin embargo, hacia la Baja Edad Media, a raíz de la peste negra, comienza a asociarse a los discapacitados con pobreza y contagio; lo que, sumado a las acusaciones de brujería, acaba por convertir a la marginación en una verdadera exclusión.

Este submodelo es muy característico de la Edad media, el cual se prolonga hasta los principios del siglo XX (Palacios, 2008).

Posteriormente, Claudio Immig realizó su tesis doctoral de teología, en la cual hace una interpretación de las Sagradas Escrituras mencionando los episodios en los que aparecen discapacitados.

A través de sucesos como el del ciego de Jericó y el paralítico de la piscina de Siloé, Immig va mostrando como en el Nuevo Testamento, Jesús viene a enseñar la caridad y la gratitud; insertando a todos en la sociedad mediante a una relación a partir del amor, integración e igualdad (Immig, 2010).



1.3.2. Modelo médico o rehabilitador

A raíz de la primera guerra mundial y el cambio de legislaciones en seguridad social, existen cambios importantes referentes al concepto de discapacidad.

Dentro de los primeros cambios que se realizaron, se encontró el de los impedimentos físicos y mentales, los cuales dejaron de ser considerados castigos divinos y comenzaron a entenderse como enfermedades que podían recibir tratamientos; por lo que las personas no necesitaban ser marginadas de la sociedad. Fue así como el modelo de prescindencia pasó a ser sustituido por el modelo médico o de rehabilitación (Velarde, 2011).

Este modelo, también se subdivide en dos presupuestos. En primer término, las causas de la discapacidad ya no son religiosas como se habían estudiado anteriormente, sino que se deben a causas netamente científicas y, en segundo lugar, las personas con discapacidad dejan de ser consideradas inútiles respecto de las necesidades de la comunidad dado que, si son rehabilitadas, pueden aportar algo a la sociedad (Palacios, 2008).

Desde esta perspectiva de modelo, la persona con discapacidad se define a partir de parámetros de normalidad; es decir, se habla de inválido o minusválido al referirse a las discapacidades físicas o sensoriales y, de subnormal, cuando se intenta catalogar una diversidad psicológica o mental (Velarde, 2011).

El objetivo del modelo médico es curar a la persona discapacitada, o bien, modificar su conducta con el fin de minimizar la diferencia y, de ese modo, incorporarla a la sociedad; sin embargo, fue sujeto variadas críticas. Algunas de ellas, son el reproche de contribuir a la creación de una identidad en la que el discapacitado se define por su enfermedad, como también al hecho de que la inserción social queda supeditada a la rehabilitación (Palacios, 2008).



El modelo médico según Velarde debe ser valorado debido a que con el concepto de rehabilitación emerge la posibilidad del trabajo protegido, pues los Estados comienzan a hacerse cargo de aquellos ciudadanos que poseen diversidades funcionales. Surgen así políticas públicas tendientes a poner los tratamientos médicos y los medios técnicos al servicio de las personas con discapacidad. De esta forma, se produce un cambio en la vida de la persona, dado que empieza a adquirir sentido su existencia como ser.

La gran importancia de este modelo es que el paradigma de la rehabilitación sustituye la caridad medieval por la beneficencia estatal (Velarde, 2011).

Por el contrario, Agustina Palacios menciona que: *“El tratamiento impartido a las personas con discapacidad, desde este modelo, se basa en una actitud paternalista, producto de una mirada centrada en la diversidad funcional, que genera subestimación y conlleva a la discriminación”* (Palacios, 2008).

En conclusión, este modelo rehabilitador considera la discapacidad como un problema de la persona, producido por una enfermedad, accidente o condición negativa de la salud que requiere de cuidados médicos, proporcionados por profesionales. En este contexto, el tratamiento de las personas con diversidad funcional pretende conseguir su total mejoría o, en su defecto, una adecuada adaptación de la persona en la sociedad (Pérez, 2010).

Durante la segunda mitad del siglo XX, se da un paulatino tránsito hacia un nuevo cambio de paradigma respecto de la discapacidad; así, el modelo rehabilitador fue dando paso a lo que hoy conocemos como modelo social.

Así, se deja de hablar de asistencia (término característico del modelo médico) para referirse a los derechos, palabra introducida por el modelo social (Velarde, 2011).



1.3.3. Modelo social

Este modelo nació en Estados Unidos a finales de los años 60 del siglo pasado, en la Universidad de Berkeley, California. Ed. Roberts, un alumno con discapacidad severa, ingresó en la universidad de Berkeley para estudiar Ciencias Políticas y, gracias a su ingreso, se fueron derribando barreras arquitectónicas y sociales; abriendo camino a otros discapacitados, que vivieron plenamente insertos en el mundo estudiantil.

Juntamente con el movimiento feminista, Roberts advirtió que los discapacitados, al igual que las mujeres, rechazaban terminantemente que se los definiera por sus características físicas.

Debido a este hecho, Roberts se dedicó a difundir la idea de que la independencia no está dada por la capacidad de ser autónomo en los quehaceres cotidianos, sino por la de ser capaz de dirigir el destino de la propia vida (Palacios, 2008).

Es así como se va plasmado una nueva filosofía, donde en lugar de entender la discapacidad como una carencia de la persona que se debe remediar en busca de la inserción, se ven las deficiencias como un producto social, resultado de las interacciones entre un individuo y un entorno concebido para él (Velarde, 2011).

La diferencia entre el modelo médico (que se asienta sobre la rehabilitación de las personas con discapacidad) y el modelo social es que en éste, se pone énfasis en la rehabilitación de una sociedad, que ha de ser concebida y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas, gestionando las diferencias e integrando la diversidad (Pérez, 2010).

Desde esta perspectiva, las personas con discapacidad son discapacitadas como consecuencia de la negación por parte de la sociedad de acomodar las necesidades individuales y colectivas dentro de la actividad general que supone la vida económica, social y cultural (Guzmán, Toboso, Romañach, 2010)



Por su parte, la sociología podría aportar mucho al tema de la discapacidad, especialmente, en la creación o destrucción de estereotipos y mentalidades en las que el lenguaje y las imágenes juegan un rol central (Barnes, Mercer, 2010).

En este apartado, cabe definir a la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que, por acción u omisión, tenga por obstaculice, restrinja o menoscabe el reconocimiento o goce de los derechos humanos y libertades; es decir, como una forma de rechazo social injusto basado en estereotipos, prejuicios y estigmas que afecta los derechos humanos de las personas (INEGI, 2017, 2022).

En resumen, se puede afirmar que, a partir de la integración de Roberts, surge un nuevo paradigma para entender la discapacidad.

En el modelo social se establecen dos presupuestos: El primero relacionado con sus causas y el otro con el rol de la persona en la sociedad.

En definitiva, según los defensores de este modelo, no son las deficiencias individuales las raíces del problema, sino las limitaciones de la propia sociedad, que no es capaz de asegurar que las necesidades de las personas con discapacidad sean tomadas en cuenta dentro de la organización social.

En cuanto al segundo supuesto, el cual se refiere a la utilidad de la persona para la comunidad, se considera que las personas con discapacidad tienen tanto que aportar a la sociedad como aquellas que no lo son. De este modo, partiendo de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna, desde el modelo social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia (Palacios,2008).



1.4. INEGI, fuente oficial estadística laboral y social en México.

El 25 de enero de 1983 se creó el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), organismo público autónomo responsable de normar y coordinar el Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica, así como de captar y difundir información de México en cuanto al territorio, los recursos, la población y economía, que permita dar a conocer las características de nuestro país y ayudar a la toma de decisiones.

Con su creación, el INEGI modernizó la valiosa tradición que tenía nuestro país en materia de captación, procesamiento y difusión de información acerca del territorio, la población y la economía. Conjuntó en una sola institución la responsabilidad de generar la información estadística y geográfica (Instituto Nacional de Estradística y Geografía, Censo 2020).

A través de esta organización, se han podido obtener un sinnúmero de datos relacionados con el sector poblacional que aborda el presente trabajo. Dichos datos, constituyen la fuente de información sobre la que se toman decisiones y se obtiene una visión general a nivel nacional; tanto de acceso a servicios de salud, alguna discapacidad motriz, principalmente.

Como ejemplo, tiene a disposición del público en general, consultas sobre programas de información (Censos y Conteos de Población y Vivienda) y un mínimo de 35 indicadores, entre los que se encuentran:

- Población con discapacidad
- Población con limitación
- Población con cada una de las actividades afectadas (ver, caminar, oír...)
- Porcentaje de la población por rangos de edad
- Porcentaje de la población con algún tipo de discapacidad



1.5. Estructura y composición de la población con discapacidad en México.

En este apartado, se presenta información sobre la estructura por sexo y grupo de edad de la población con alguna discapacidad. Se distinguen dos grupos, de acuerdo con el grado de dificultad para desempeñar actividades cotidianas.

Las personas con discapacidad son aquellas que tienen dificultades graves o severas para realizar actividades consideradas básicas.

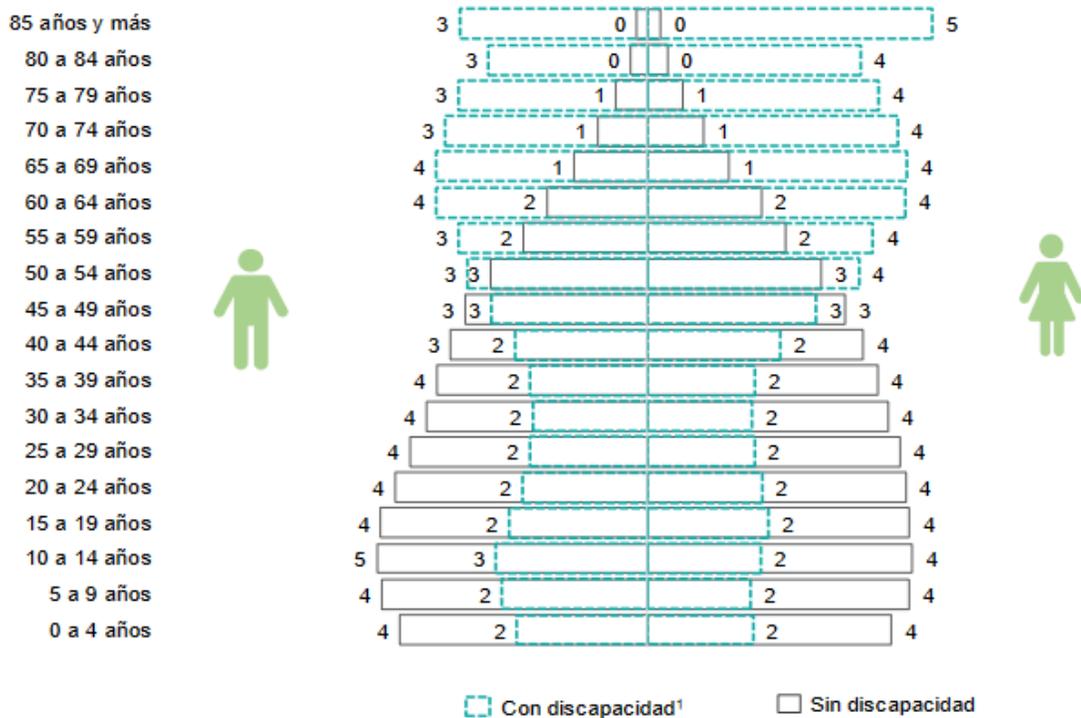
La prevalencia de la discapacidad en México para 2014 era del 6%, para el censo del 2020 fue del 16.5%.

Estructura de la población, por grupo quinquenal de edad y sexo según condición de discapacidad y/o problema o condición mental

2020

(en porcentaje)

Población con discapacidad y/o problema o condición mental 7 168 178



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020



Son estas personas quienes enfrentan múltiples obstáculos para gozar “de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad”⁶.

La Organización Mundial de la Salud sostiene que lograr que las personas con discapacidad gocen de mejor salud es un factor crucial para favorecer la participación y obtener buenos resultados en ámbitos como la educación, el mundo laboral o la vida familiar, comunitaria y pública⁷. Para ello, es necesario identificar la relación existente entre tipo y causa de discapacidad, lo cual permitirá el desarrollo de políticas públicas y estrategias en materia de prevención, detección temprana y tratamiento oportuno de la discapacidad⁸.



Fuente: INEGI, <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>

Según la Organización Mundial de la Salud al 2020, más de 1,000 millones de personas viven con algún tipo de discapacidad, aproximadamente el 15% de la población mundial; de ellas, casi 190 millones tienen dificultades en su funcionamiento y requieren con frecuencia servicios de asistencia. El número de personas con discapacidad va en aumento debido al envejecimiento de la población y al incremento de enfermedades crónicas⁹.

⁶ DOF, 2011: 2

⁷ OMS, 2014

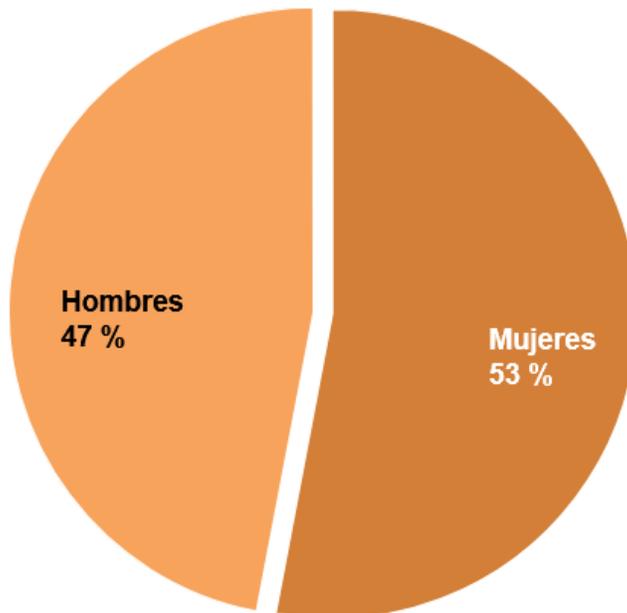
⁸ DOF, 2014

⁹ <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>



De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, en México hay 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 4.9 % de la población total del país. De ellas 53 % son mujeres y 47 % son hombres.

Mujeres y hombres con discapacidad 2020



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.

El INEGI identifica a las personas con discapacidad como aquellas que tienen dificultad para llevar a cabo actividades consideradas básicas, como: ver, escuchar, caminar, recordar o concentrarse, realizar su cuidado personal y comunicarse.

A continuación, se presenta la clasificación de cada actividad.



Tipos de actividades con dificultad¹⁰



Caminar, subir o bajar. Dificultad de una persona para moverse, caminar o desplazarse. Incluye también a quienes teniendo sus piernas no tienen movimiento o presentan restricciones para moverse, de tal forma que necesitan ayuda.



Ver. Pérdida total de la vista en uno o ambos ojos, así como a los débiles visuales y a los que aun usando lentes no pueden ver bien por lo avanzado de sus problemas visuales.



Oír. Incluye a las personas que no pueden oír o que presentan dificultad para escuchar (debilidad auditiva), en uno o ambos oídos, incluso usando un aparato auditivo.



Hablar o comunicarse. Problemas para comunicarse debido a limitaciones para hablar o conversar de forma comprensible.



Recordar o concentrarse. Incluye las limitaciones o dificultades para aprender una nueva tarea o para poner atención por determinado tiempo, así como limitaciones para recordar información o actividades que se realizan en la vida cotidiana.



Dificultad para bañarse, vestirse o comer. Son los problemas que tiene una persona para desarrollar tareas del cuidado personal o cuidar su salud.

¹⁰ <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>

Porcentaje de la población con discapacidad según dificultad en la actividad 2020



Fuente: <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>

1.6. Impacto emocional, físico y mental en personas con discapacidad

La discapacidad es un concepto amplio y complejo, que engloba las dificultades y limitaciones que tienen las personas con algún tipo de alteración o patología para su adaptación en la vida y el acceso a los recursos disponibles en el medio.

Independientemente del tipo de discapacidad o limitación que la persona tenga (física, psíquica, orgánica, sensorial, etc), las personas deben enfrentarse a un sinnúmero de retos y desafíos que suponen un impacto emocional para ellos mismos y para sus familias. (López, 2019)

En las diferentes etapas del ciclo vital, la persona debe sobreponerse a nuevas situaciones y dificultades que requiere poner en marcha diferentes mecanismos psicológicos de adaptación y regulación de los cuales, habitualmente, no disponen. Con frecuencia, desarrollan síntomas depresivos y de ansiedad que interfieren, significativamente, en su funcionamiento y desarrollo; afectando todos los ámbitos de su vida. Recibir atención psicológica y educación emocional es un requisito indispensable para mejorar la calidad de vida familiar y personal.



Los retos emocionales de las personas con discapacidad en las diferentes etapas del ciclo vital:

- **En la infancia:** A partir de los 6 años los niños comienzan a ser conscientes de sus características especiales y a percibir las diferencias que tienen respecto a otros niños de su edad. Las relaciones sociales van teniendo mayor importancia y se comienzan a formar las bases de la autoestima, en función de las experiencias con el entorno y la percepción sobre su propia valía.

En muchas ocasiones, los niños con discapacidad son un colectivo vulnerable al rechazo o las burlas por parte de sus iguales debido a sus bajas habilidades sociales o limitaciones físicas. Experiencias de este tipo generan en la infancia heridas emocionales que influyen negativamente y que deben abordarse desde el primer momento, con el objetivo de mitigar las secuelas y conseguir una mayor integración social.

Por otra parte, en este periodo, los niños van tomando más conciencia de lo que les ocurre y el significado que tiene, lo que provoca un gran impacto y desajuste emocional. En este proceso es natural que empiecen a aparecer sentimientos como la tristeza, enojo y la ansiedad, que requieren de una atención especial.

- **En la adolescencia:** En esta etapa, las diferencias comienzan a ser más significativas, implicando nuevas necesidades de adaptación y ajuste con otros chicos/as de la misma edad. El área social y de ocio toman gran relevancia y las limitaciones que hasta entonces no eran tan evidentes, comienzan a serlo, restringiendo el acceso a muchas actividades, relaciones y posibilidades que se ofrecen de manera natural en la etapa de la juventud.

Estas dificultades habitualmente desencadenan emociones negativas como frustración, soledad y tristeza que, sin un apoyo adecuado, pueden derivar en trastornos de comportamiento y emocionales graves, afectando las relaciones familiares y de bienestar en general.



- **En la vida adulta:** Si las etapas anteriores fueron complicadas, el llegar a la edad adulta es un reto mayor, en el sentido de la autonomía e independencia económica; requeridas para una vida digna en todos los ámbitos¹¹.

Justo es en esta etapa en la que el presente estudio se desarrolla, es decir, cuando los seres humanos requieren contar con fuentes de trabajo que les brinden una estabilidad económica y les propicie independencia, seguridad, protección a la salud y el resto de las ventajas que como trabajadores se pretende conseguir.

Como en el resto de las etapas, la atención psicológica es una herramienta indispensable que debe considerarse con la misma importancia que cualquier otro tratamiento médico, puesto que su objetivo general es mejorar la calidad de vida y asegurar una mejor adaptación al medio¹²; además de que ofrece beneficios para la persona, ya que a través de la misma se aprende a expresar sus sentimientos, a adaptarse a los cambios y a generar recursos emocionales para afrontar cada situación particular de la mejor manera posible. Así también, supone un importante apoyo para la familia, dado que ofrece recursos y estrategias específicas para ayudar en cada etapa del ciclo de vida.

La actitud es otro factor de vital importancia en cualquier etapa del ser humano, sobre todo, cuando se tiene una discapacidad como la limitación motriz, tema central del presente estudio.

Lo ideal sería que siempre se contara con el apoyo de la familia y que la persona tuviera un círculo cercano fuerte que, a su vez, le transmita esa fortaleza para enfrentar la vida. Sin embargo, no todos los seres cercanos a ellos saben cómo actuar o ayudarlos.

Los expertos señalan que hay ciertos aspectos básicos en la actitud que sí pueden ser de valía.

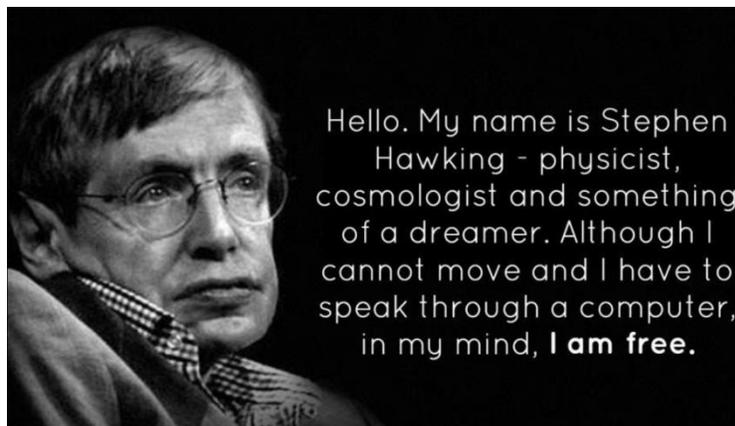
¹¹ PEREDA ANDREINA, 2019, <https://psicoimagina.com/el-mundo-emocional-de-la-discapacidad/>

¹² PEREDA ANDREINA, 2019, <https://psicoimagina.com/el-mundo-emocional-de-la-discapacidad/>



A continuación, se detallan¹³:

- 1. Actuar con naturalidad.** Las personas con discapacidad agradecen que se eviten las diferencias de trato y los paternalismos.
- 2. Escuchar con atención.** Las personas con discapacidad, como todos, tienen cosas que contar. Y quieren que los escuchen.
- 3. Respetar sus decisiones.** Hay momentos en los que todos preferimos estar solos, o la ayuda que se nos brinda o la propuesta que se nos hace no nos agrada. Debemos respetar, sin ofendernos.
- 4. Compartir.** Las historias en el caso de los adultos, los juguetes en el caso de los niños, nuestras experiencias ante una dificultad... Es decir, compartir tiempo de calidad como lo haríamos con cualquier otro miembro de nuestra familia o círculo cercano. Son muchas las actividades que una persona con discapacidad puede realizar de la misma manera que cualquier otra.
- 5. Mostrarle que puede confiar en nosotros.** A veces, basta sólo con estar a su lado, con tratar de acompañarle en lo que necesite y cuando lo necesite.



Fuente: <https://www.facebook.com/157722937633738/photos/aunque-no-me-puedo-mover-y-tengo-que-hablar-a-trav%C3%A9s-de-un-ordenador-en-mi-mente/509137969158898/>

¹³ VALENTIA, 2018, <https://valentiahuesca.org/2018/02/10-actitudes-ayudan-las-personas-discapacidad/>



Se habla habitualmente de “emociones negativas” o “emociones positivas”¹⁴, cuando la realidad es que no existen emociones negativas o positivas como tal. Todas las emociones, desde las más básicas a las más complejas, cumplen una función, generalmente adaptativa. Nos permiten interactuar con nuestro entorno, adaptándonos a él y, en ocasiones, pueden ser usadas para regularnos y ayudarnos a afrontar diversas situaciones. Por lo tanto, todas las emociones son positivas y cumplen una función.

Es cierto que hay emociones agradables o placenteras y otras que son desagradables. Pero todas ellas son adecuadas.

Las emociones “básicas” o “primitivas” son la alegría, la tristeza, el miedo o la ira.

La **alegría** se relaciona con la capacidad de “crear grupo”. Nos facilita relacionarnos con los demás y a menudo se vincula con situaciones agradables, que nos producen felicidad, alivio o placer.

La **tristeza** se vincula a la pérdida. Genera malestar; sin embargo, ¿qué pensaríamos de una persona que, al sufrir la pérdida de un ser querido, no se siente triste? Es por este tipo de situaciones por las que no se debe entender la tristeza como algo malo, si no como una capacidad del ser humano para gestionar el dolor o situaciones que suponen una pérdida.

El **miedo** es la emoción que sentimos ante algo que nos genera incertidumbre, generalmente, en situaciones asociadas al peligro. Nos permite estar alerta y se vincula con la capacidad de supervivencia del ser humano.

La **ira o el enfado** aparece en situaciones en las que consideramos que nuestro espacio personal o nuestros intereses están siendo “invadidos” o ante situaciones en las que consideramos que estamos siendo tratados, según nuestra percepción, de una manera injusta.

¹⁴ Sarah Leal Gómez, RAÍCES, <https://www.raicespsicologia.com/acompanando-emociones-en-la-infancia-que-es-la-invalidacion-emocional>



Por tanto, las emociones actúan como señales para nosotros mismos para adaptarnos al entorno, obtener una valoración de cómo marchan las cosas o cómo son nuestras relaciones con los demás. Constituyen también una forma de comunicación, puesto que sirven de señal para los demás.

La invalidación emocional¹⁵ puede entenderse como aquellas situaciones o forma de comunicación en la que las emociones de alguien son negadas, mitigadas o incluso evitadas.

Esta invalidación emocional suele aparecer, generalmente, asociada a situaciones en las que la emoción que predomina es la tristeza o el enfado. También tiene lugar cuando una persona ignora a otra después de haber expresado sus emociones.

La invalidación emocional genera dolor, hace creer a la persona invalidada que sus emociones y sentimientos son irrelevantes, carecen de importancia, son incoherentes y generan dudas en la persona invalidada, llegando a creer que quizás la emoción que está sintiendo en esa situación es exagerada e inapropiada.

Gestionar las emociones es un aprendizaje fundamental que permite a las personas interactuar con el entorno de una manera adaptativa. Este aprendizaje no es en absoluto innato, si no que las experiencias desde pequeños van conformando el repertorio conductual y emocional que permitirá a los adultos actuar de una determinada manera en función de la emoción que demande cada situación. Por ello, la invalidación emocional es algo de suma importancia.

Las personas con alguna discapacidad, incluyendo la motriz que es el tema central de este trabajo, se enfrentan al reto diario de aprender a lidiar con estas emociones como cualquier otro ser humano, pero también, como alguien con una limitación; lo cual representa un doble reto para ellas.

¹⁵ Sarah Leal Gómez, RAÍCES, <https://www.raicespsicologia.com/acompanando-emociones-en-la-infancia-que-es-la-invalidacion-emocional>



1.7. ONG´s en México con enfoque en personas con discapacidad.

En México existen muchas organizaciones de la sociedad civil dedicadas al apoyo a personas que sufren algún tipo de discapacidad¹⁶. Por ejemplo, las siguientes:

1.7.1. Fundación RIE (Rehabilitación Infantil con Equino terapia)

Esta organización brinda rehabilitación a niños con discapacidad de escasos recursos a través de la equino terapia, hidroterapia, atención psicológica, terapia ocupacional y atención médica, atienden a niños con múltiples padecimientos:

- a. Síndrome de Down
- b. Retraso Psicomotor
- c. Microcefalia

1.7.2. Vida Independiente México

Movimiento de personas con discapacidad cuyo objetivo es alcanzar la igualdad en el ejercicio de los derechos. Actualmente, el movimiento cuenta con programas de rehabilitación física y psicológica, así como de reintegración laboral a través de distintas escuelas y cursos.

1.7.3. Fundación John Langdon Down

Promueve, los derechos humanos, la dignidad y el potencial de las personas con síndrome de Down mejorando su calidad de vida. Ofrece a las personas y sus familias, programas educativos y de salud especializados para promover el máximo desarrollo de sus capacidades físicas, intelectuales y sociales.

1.7.4. Todos en Cree-Cimiento

Institución de Asistencia Privada que brinda apoyo a las familias de niños y jóvenes con discapacidad múltiple, proporciona apoyo a las familias de niños de escasos recursos con discapacidades múltiples, tales como atención psicológica, rehabilitación física, cognitiva, emocional y de lenguaje.

¹⁶ www.conacim.org



1.7.5. Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados

Ayuda a personas que por diversos motivos han perdido su movilidad y necesitan integrarse o reintegrarse a la vida laboral, proporcionan rehabilitación terapéutica profesional que les permita tomar conciencia de sus procesos emocionales, cuentan con distintos programas, que abarcan rehabilitación psicológica y atención médica, terapia familiar, capacitación para reintegración laboral.

1.7.6. Audio Amigo

Ayuda a los niños de escasos recursos a recuperar la audición. Para lograr este objetivo, Audio Amigo realiza un combate a la sordera en toda la República Mexicana a través de la entrega y adaptación oportuna de aparatos auditivos para así lograr la reintegración a la vida familiar y escolar de todos los niños atendidos.

1.7.7. Confe

Es una red nacional de 114 asociaciones que comparten un objetivo: ser un factor para que las personas con discapacidad intelectual y sus familias tengan una mejor calidad de vida y se integren plenamente a la sociedad. Ofrece servicios a personas con discapacidad intelectual según su edad: menores de 5 años, de 5 a 16, así como un tercer programa para mayores de 17. La organización apoya familias desde 1978.

El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad¹⁷, con fundamento en la el Artículo 4, fracción C, de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. y en el Artículo 42. fracción III, de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, pone a disposición de todas las personas interesadas en el tema, un listado con las Instituciones estatales que prestan atención y orientación a las Personas con Discapacidad.

¹⁷ Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad | 02 de febrero de 2022, <https://www.gob.mx/conadis/articulos/listado-de-instituciones-de-atencion-a-personas-con-discapacidad-de-las-entidades-federativas-de-la-republica-mexicana>



La difusión de estos materiales tiene como propósito promover el pleno ejercicio y disfrute de los derechos de las Personas con Discapacidad en México, en un marco de inclusión, respeto e igualdad, para favorecer su desarrollo en todos los ámbitos¹⁸.

1.7.8. Instituto de las Personas con Discapacidad de la CDMX

Hablando específicamente de la Ciudad de México, se encuentra el **Instituto de las Personas con Discapacidad** (Contacto: indiscapacidad@cdmx.gob.mx), que tiene como misión, establecer mecanismos sociales, institucionales y jurídicos que garanticen a las personas con discapacidad su participación activa y permanente en todos los ámbitos de la vida diaria, en un plano de igualdad al resto de los habitantes de la Ciudad de México¹⁹.

Entre sus trámites y servicios se encuentran los siguientes:

ATENCIÓN CIUDADANA

Empleo Temporal

Mapas de accesibilidad en Metro y Metrobus

Trámite de la Constancia de Discapacidad y Funcionalidad

Trámite de la Tarjeta de Gratuidad

Museos Accesibles

Fuente: <https://www.indiscapacidad.cdmx.gob.mx/tramites-y-servicios>

¹⁸ Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad | 02 de febrero de 2022, <https://www.gob.mx/conadis/articulos/listado-de-instituciones-de-atencion-a-personas-con-discapacidad-de-las-entidades-federativas-de-la-republica-mexicana>

¹⁹ Instituto de las Personas con Discapacidad de la CDMX, <https://www.indiscapacidad.cdmx.gob.mx/instituto/acerca-de>



De acuerdo con el tema central del presente trabajo, a continuación, se detalla en qué consiste el apartado de Empleo Temporal que la institución gubernamental ofrece a las personas con discapacidad en la CDMX, de acuerdo con su última convocatoria publicada:

Ocupación Temporal Virtual 2021²⁰

DIRIGIDO A: Personas con discapacidad, residentes de la Ciudad de México

PERIODO DE REGISTRO DE PARTICIPACIÓN: Del 19 de marzo al 30 de junio o hasta cubrir la meta de 200 lugares

LA OCUPACIÓN TEMPORAL CONSISTE EN TRABAJAR:

- Hasta 3 meses
- 4 horas diarias (turno matutino)
- De lunes a viernes
- Realizando actividades administrativas inherentes al COVID-19 o de acuerdo con los proyectos específicos de cada ente público (excepto actividades de limpieza o mantenimiento industrial)
- En áreas operativas o administrativas del Gobierno de la Ciudad de México
- El apoyo económico que se otorga es en función al perfil académico comprobado

NOTA: Es importante saber que la Ocupación Temporal es parte de un Programa Social de la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), y se desarrolla en coordinación con la misma, quien emite las Reglas de Operación correspondientes.

²⁰ Instituto de las Personas con Discapacidad de la CDMX,
<https://www.indiscapacidad.cdmx.gob.mx/tramites-y-servicios>



Requisitos²¹:

1. Identificación Oficial Vigente (INE o IFE con domicilio de la CDMX)
2. Clave Única de Registro de Población (CURP)
3. Comprobante de estudios terminados (con certificado oficial)
4. Comprobante de domicilio
5. Certificado de Discapacidad o Constancia de Discapacidad y Funcionalidad o dictamen médico (expedido por una institución pública de salud)
6. Contar con equipo de cómputo (PC o LAP TOP), tablet o celular inteligente con internet estable
7. En caso de ser aceptado, se deberán bajar las aplicaciones necesarias que le permitan desarrollar las actividades propias de su ocupación temporal

NOTA Las personas que hayan sido beneficiadas en ejercicios anteriores, podrán participar, siempre y cuando su perfil técnico y profesional justifique su participación en proyectos que generen un impacto escalable o están alineados programáticamente a programas sociales de la Ciudad de México

REALIZA EL REGISTRO EN: <https://forms.gle/4oEx2ssiZTZFFvKW9>

Es importante destacar que este Organismo Público Descentralizado, NO otorga ayudas ni subsidios a las personas con discapacidad; únicamente, vincula y ofrece información a la ciudadanía sobre beneficios con los que cuenta en la CDMX.

²¹ Instituto de las Personas con Discapacidad de la CDMX,
<https://www.indiscapacidad.cdmx.gob.mx/tramites-y-servicios>



1.8. Discapacidad motriz

El INEGI presenta una clasificación por tipo de discapacidad²². Está organizada en grupos y subgrupos. El primer nivel está formado por 4 grupos de discapacidad:

Grupo 1 Discapacidades sensoriales y de la comunicación

Grupo 2 Discapacidades motrices

Grupo 3 Discapacidades mentales

Grupo 4 Discapacidades múltiples y otras

El segundo nivel corresponde a los subgrupos. Cada uno está conformado por un listado de descripciones relativas a discapacidades; en él se incluyen nombres técnicos como algunos sinónimos con los cuales la población la reconoce.

Dado el presente tema de estudio, sólo enfatizaré en el rubro MOTRIZ.

GRUPO 2 DISCAPACIDADES MOTRICES. Comprende a las personas que presentan discapacidad para caminar, manipular objetos y falta de coordinación de movimientos para realizar actividades de la vida cotidiana.

1.8.1. Subgrupo 210

Discapacidad de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza.

Comprende a las personas que tienen limitaciones para moverse o caminar debido a la falta total o parcial de sus piernas. También a aquellas que aun teniendo sus piernas no tienen movimiento en éstas, o sus movimientos tienen restricciones que provocan que no puedan desplazarse por sí mismas, de tal forma que necesitan la ayuda de otra persona o de algún instrumento como silla de ruedas, andadera o una pierna artificial (prótesis).

²² INEGI, Clasificación de Tipo de Discapacidad – Histórica
https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf



Incluye limitaciones para desplazarse y personas que no cuentan con ningún tipo de ayuda, así como a las personas que cojean para caminar, que tienen limitaciones para doblarse, estirarse, agacharse para recoger objetos y todas aquellas discapacidades de movimiento de tronco, cuello y cabeza (excepto parálisis facial); las deficiencias músculo-esqueléticas que afectan la postura y el equilibrio del cuerpo; así como a las personas que tienen carencia o dificultades de movimiento en tronco, cuello y cabeza combinada con la falta de movimiento en las piernas.

ACORTAMIENTO ÓSEO EXTREMIDAD INFERIOR

AGENESIA DE UNA O AMBAS PIERNAS (FALTA DE EXTREMIDAD INFERIOR)

ALTERACIÓN DE LA MÉDULA ESPINAL

AMPUTACIÓN CONGÉNITA EXTREMIDAD INFERIOR

AMPUTACIÓN DE ALGUNA PARTE DE EXTREMIDAD INFERIOR

AMPUTACIÓN DE PIERNA(S)

AMPUTACIÓN DE PIE(S)

AMPUTACIÓN EXTREMIDAD INFERIOR

AMPUTACIÓN GENÉTICA EXTREMIDAD INFERIOR

AMPUTACIÓN QUIRÚRGICA DE PIE(S)

AMPUTACIÓN QUIRÚRGICA DE PIERNA(S)

AMPUTACIÓN TRAUMÁTICA DE PIE(S)

AMPUTACIÓN TRAUMÁTICA DE PIERNA(S)

ANQUILODACTILIA DISCAPACITANTE EN PIE(S) (DEDOS UNIDOS)

APRAXIA

ARTRITIS REUMATOIDE GRAVE (AVANZADA) DE PIERNAS

ARTRITIS Y PROBLEMAS CIRCULATORIOS GRAVES DE PIERNAS

ATAXIA

ATETOSIS

ATROFIA DE PIERNAS

ATROFIA MUSCULAR DE PIE(S)

ATROFIA MUSCULAR DE PIERNA(S)



AUSENCIA DE EXTREMIDAD(ES) INFERIOR(ES)
AUSENCIA DE PIE(S)
AUSENCIA DE PIERNA(S)
CAMINA CON ANDADERA
CAMINA CON PRÓTESIS
CIÁTICA DISCAPACITANTE
CIÁTICA INVALIDANTE
COJERA
COJO
COLUMNA EN GRAVE ESTADO. Excluye: MAL DE COLUMNA —> 970
COLUMNA VERTEBRAL QUEBRADA
DAÑO EN LA MÉDULA ESPINAL
DEDOS UNIDOS EN PIES, DISCAPACITANTE.
DEFECTO EN HUESOS DE LOS PIES
DEPENDENCIA PARA DEAMBULAR
DESGASTE DE COYUNTURAS EXTREMIDAD INFERIOR
DESVIACIÓN DE LA COLUMNA (ESCOLIASIS)
DISCAPACITADO DE PIERNA(S)
DISCAPACITADO DE PIE(S)
DIPLEJÍA EXTREMIDADES INFERIORES
DISTROFIA MUSCULAR INFERIORES
DISTROFIA MUSCULAR EN PIERNAS
DISTROFIA MUSCULAR PROGRESIVA EN PIERNAS
DORSOPATÍA DEFORMANTE (ESCOLIOSIS)
EFECTOS TARDÍOS DE POLIOMIELITIS
EFECTOS TARDÍOS DE POLIOMIELITIS EN PIERNAS
ENCUBRIMIENTO DE LA COLUMNA (ESCOLIOSIS)
ESCOLEOSIS
ESCOLIASIS (DESVIACIÓN DE LA COLUMNA)
ESPINA BÍFIDA
FALTA DE UN PIE



FALTA DE UNA PIERNA
FALTA DE DEDOS DEL PIE(S)
FALTA TOTAL DE UNO O MÁS DEDOS DEL PIE(S)
FIEBRE REUMÁTICA INVALIDANTE DE PIERNAS
GOTA QUE NO LE PERMITE CAMINAR O TRABAJAR.
HEMIMELIA EXTREMIDAD INFERIOR
HEMIPARESIA EXTREMIDAD INFERIOR
IMPOSIBILIDAD PARA CAMINAR
LE AMPUTARON LA(S) PIERNA(S)
LE AMPUTARON EL (LOS) PIE(S)
LUXACIÓN CONGÉNITA DE LA CADERA
MENINGOCELE
MIELOCELE
MIELOMINGOCELE
MONOPLEJÍA DE PIERNAS
MONOPLEJÍA EN UN PIE
MONOPLEJÍA EXTREMIDAD INFERIOR
NO CAMINA
NO MUEVE EL PIE
NO MUEVE LA PIERNA
NO PUEDE CAMINAR
NO PUEDE CAMINAR, USA ANDADERA
NO PUEDE CAMINAR, USA SILLA DE RUEDAS
NO PUEDE MOVER EL PIE
NO PUEDE MOVER LA PIERNA
NO PUEDE MOVER LA(S) EXTREMIDAD(ES) INFERIOR(ES)
NO PUEDE PARARSE
NO TIENE ESTABILIDAD PARA CAMINAR
NO TIENE ESTÁTICA PARA CAMINAR
PARÁLISIS DE PIERNA(S)
PARÁLISIS MOTORA DE PIERNAS



PARÁLISIS PARCIAL DE PIERNAS
PARALIZADO DE PIE(S)
PARALIZADO DE PIERNA(S)
PARAPLEJÍA EN PIERNAS
PIE BOT O CONTRAHECHO. Excluye: PIE PLANO
PIE CAVO
PIE CAVUS
PIE DE CIGÜEÑA

1.8.2. Subgrupo 220

Discapacidades de las extremidades superiores²³

Comprende a las personas que tienen limitaciones para utilizar sus brazos y manos por la pérdida total o parcial de ellos, y aquellas personas que aun teniendo sus miembros superiores (brazos y manos) han perdido el movimiento, por lo que no pueden realizar actividades propias de la vida cotidiana tales como agarrar objetos, abrir y cerrar puertas y ventanas, empujar, tirar o jalar con sus brazos y manos. Excluye las discapacidades que tienen que ver con deformaciones del cuerpo y que no implican la carencia de movimiento.

ACONDROPLASIA DE LOS CODOS
ACORTAMIENTO ÓSEO EXTREMIDAD SUPERIOR
AGENESIA DE UNA O AMBAS MANOS (FALTA DE UNA O AMBAS MANOS)
AGENESIA DE UNO O AMBOS BRAZOS (FALTA DE EXTREMIDAD SUPERIOR)
AMPUTACIÓN CONGÉNITA DE EXTREMIDAD SUPERIOR
AMPUTACIÓN DE BRAZOS
AMPUTACIÓN DE MANOS
AMPUTACIÓN EXTREMIDAD SUPERIOR

²³ INEGI, Clasificación de Tipo de Discapacidad – Histórica
https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf



AMPUTACIÓN GENÉTICA EXTREMIDAD SUPERIOR
AMPUTACIÓN O FALTA DE UNA PARTE DE BRAZO(S) O MANOS(S)
AMPUTACIÓN QUIRÚRGICA DE BRAZO(S)
AMPUTACIÓN QUIRÚRGICA DE MANO(S)
AMPUTACIÓN QUIRÚRGICA EXTREMIDAD SUPERIOR
AMPUTACIÓN TRAUMÁTICA DE BRAZO(S)
AMPUTACIÓN TRAUMÁTICA DE MANO(S)
ANQUILODACTILIA DISCAPACITANTE EN MANO(S) (DEDOS UNIDOS).
ARTRITIS REUMATOIDE GRAVE EN BRAZOS Y MANOS
ATROFIA MUSCULAR DE BRAZO(S)
ATROFIA MUSCULAR DE MANO(S)
AUSENCIA DE BRAZO(S)
AUSENCIA DE EXTREMIDAD(ES) SUPERIOR(ES)
AUSENCIA DE MANO(S)
DEDOS UNIDOS DE MANOS (DISCAPACITANTE).
DEFECTO EN HUESOS DE LAS MANOS
DESGASTE DE COYUNTURAS DE EXTREMIDAD SUPERIOR
DIPLEJÍA DE BRAZOS
DISCAPACIDAD DE BRAZO(S) O MANO(S)
DISPLEJÍA DE BRAZOS
DISTROFIA MUSCULAR SUPERIOR
EFECTOS TARDÍOS DE POLIO EN BRAZOS
EFECTOS TARDÍOS DE POLIOMIELITIS EN BRAZOS
FALTA DE DEDOS DE LA MANO(S)
FALTA PARCIAL DE UNO O MÁS DEDOS DE LA MANO(S)
FALTA TOTAL DE UNO O MÁS DEDOS DE LA MANO(S)
FALTA DE DESARROLLO DE LA RÓTULA DE CODO
FALTA DE BRAZO(S)
FALTA DE MANO(S)
FIEBRE REUMÁTICA INVALIDANTE EN BRAZOS Y MANOS
HEMIMELIA EXTREMIDAD SUPERIOR



HEMIPARESIA EXTREMIDAD SUPERIOR
MANCO
MONOPLEJÍA EXTREMIDAD SUPERIOR
MUTILADO DE MANOS O BRAZOS
NO MUEVE LAS MANOS
NO MUEVE LOS BRAZOS
NO PUEDE MOVER BRAZOS Y MANOS
NO PUEDE MOVER EL BRAZO
NO PUEDE MOVER LA MANO
PARÁLISIS DE BRAZOS Y MANOS
PARÁLISIS PARCIAL DE BRAZOS
PARÁLISIS PARCIAL DE MANOS
PARALIZADO DE BRAZO(S)
PARALIZADO DE MANO(S)
PARAPLEJÍA BRAQUIAL O SUPERIOR
POLIO EN BRAZOS
POLIOMIELITIS EN BRAZOS
PROBLEMA GRAVE EN BRAZOS Y MANOS
PROBLEMA PSICOMOTOR EN BRAZOS Y MANOS
SECUELA DE POLIO EN BRAZOS
SECUELA DE POLIOMIELITIS EN BRAZOS
SINDACTILIA DISCAPACITANTE EN MANO(S) (DEDOS UNIDOS)
TIENE UNA MANO DE FIERRO
TIENE UNA MANO DE PLÁSTICO
TUBERCULOSIS OSTEOARTICULAR EN EXTREMIDAD(ES) SUPERIOR(ES)
USA PRÓTESIS EN EL BRAZO
USA PRÓTESIS EN LA MANO



1.8.3. Subgrupo 299

Clasifica las descripciones que no están claramente especificadas en alguno de los otros subgrupos o que su descripción va acompañada de términos ambiguos²⁴.

ANQUILODACTILIA DISCAPACITANTE
ARTRITIS REUMATOIDE GRAVE AVANZADA
DESGASTE DE LA COLUMNA
DESVIACIÓN DE CADERA
DIPLÉJICO
DISTROFIA MUSCULAR PROGRESIVA
FIEBRE REUMÁTICA INVALIDANTE
LESIONADO DE LA COLUMNA
MUTILADO
NO MUEVE MEDIO CUERPO
PARALÍTICO
PARÁLISIS
PROBLEMA PSICOMOTOR GRAVE
PROBLEMA PSICOMOTOR
SINDACTILIA DISCAPACITANTE

El objetivo de citar la presente clasificación es para dimensionar el grado y amplitud de enfermedades que forman parte de una discapacidad motriz. No sólo quien usa silla de ruedas la padece. Este sector de la población es igual que el resto. Merece tener una vida digna y un trabajo que le permita ser lo más autónomo posible.

Y es en el tipo de discapacidad motriz de extremidades inferiores en el que se enfoca el presente trabajo de investigación.

²⁴ INEGI, Clasificación de Tipo de Discapacidad – Histórica
https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf



CAPÍTULO II

MIPYMES EN MÉXICO

2.1. Importancia de las MiPyMEs²⁵

Las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), tienen una gran importancia en la economía y en el empleo a nivel nacional y regional, tanto en países industrializados como en los de menor grado de desarrollo.

Representan a nivel mundial el segmento de la economía que aporta el mayor número de unidades económicas y personal ocupado; de ahí la relevancia que tienen y la necesidad de fortalecer su desempeño.

Los criterios para clasificar a las empresas son diferentes en cada país; de manera tradicional se ha utilizado el número de trabajadores como criterio para estratificar los establecimientos por tamaño y, como criterios complementarios, el total de ventas anuales, los ingresos y/o los activos fijos.

La Secretaría de Economía, estableció los criterios para clasificar a la industria de acuerdo con su tamaño. El 30 de diciembre de 2002, publicó en el Diario Oficial de la Federación una estratificación bajo los siguientes criterios:

Tamaño	Sector		
	Clasificación según el número de empleados		
	Industria	Comercio	Servicios
Micro	de 0 a 10	de 0 a 10	de 0 a 10
Pequeña	de 11 a 50	de 11 a 30	de 11 a 50
Mediana A	de 51 a 250	de 31 a 100	de 51 a 100

Fuente:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_pymes.pdf

²⁵ INEGI, Micro, Pequeña, Mediana y Gran empresa

https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_pymes.pdf



2.2. Definición de Emprendedor

Los emprendedores son mujeres y hombres en proceso de crear, desarrollar o consolidar una empresa a partir de una idea. En muchos casos no cuentan con la suficiente experiencia empresarial, tecnología o financiamiento para materializarla.

Constituyen la base de la pirámide empresarial y requieren estructurar un esquema completo de apoyos que facilite la constitución de empresas, la permanencia de éstas y su crecimiento en el mercado.²⁶

2.3. Definición de Microempresa

La Secretaría de Economía (economia.gob.mx), la define como aquellos negocios que tienen menos de 10 trabajadores y generan anualmente ventas hasta por 4 millones de pesos.

De acuerdo con el último Censo Económico publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), del universo de unidades económicas en México:

- a) El 95.2% son microempresas
- b) Generan el 45.6% del empleo
- c) Contribuyen con 15% del valor agregado de la economía.²⁷

2.4. Definición de Pequeña Empresa

Son aquellos negocios dedicados al comercio, que tienen entre 11 y 30 trabajadores o generan ventas anuales superiores a los 4 millones y hasta 100 millones de pesos; cuyo objetivo es dedicarse a la producción, transformación y/o prestación de servicios. Representan más del 3% del total de las empresas y casi el 15% del empleo en el país, asimismo, producen más del 14% del PIB.²⁸

²⁶ <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/emprendedor>

²⁷ <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/microempresario>

²⁸ <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/pequena-empresa>

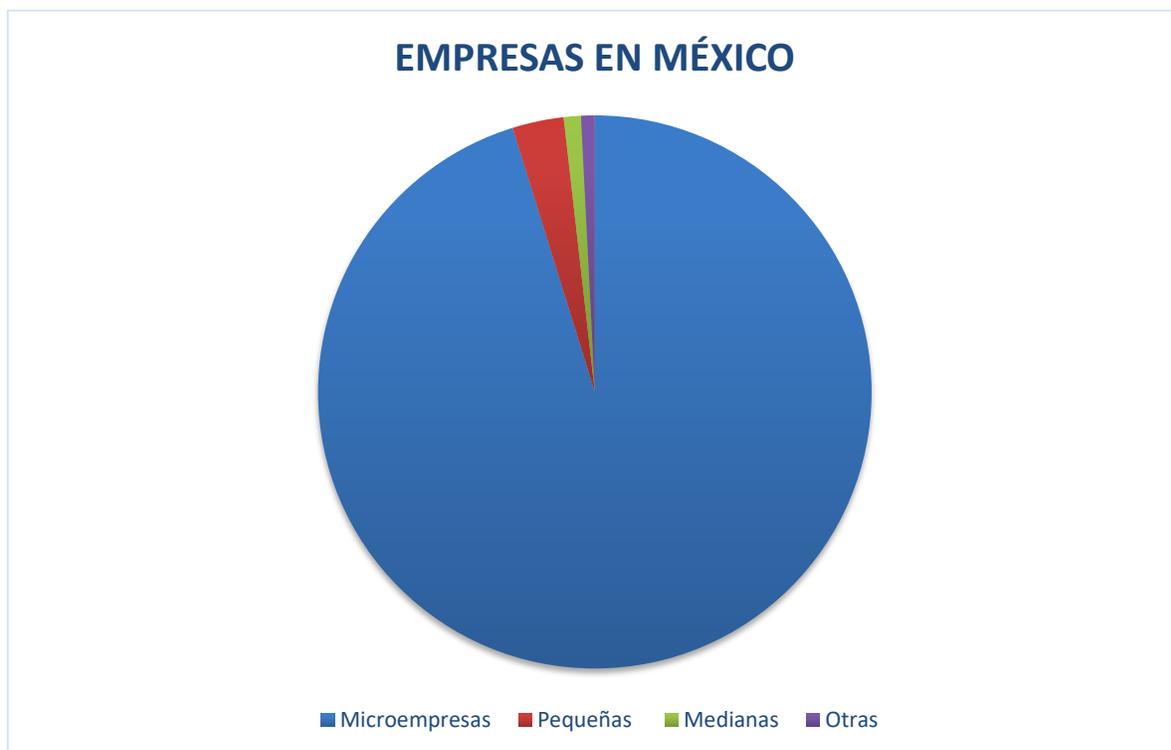


2.5. Definición de Mediana Empresa

Las medianas empresas son los negocios dedicados al comercio que tiene desde 31 hasta 100 trabajadores, y generan anualmente ventas que van desde los 100 millones y pueden superar hasta 250 millones de pesos.

Poseen un nivel de complejidad en materia de coordinación y control e incorporan personas que puedan asumir funciones de coordinación, control y decisión.

Representan casi el 1% de las empresas del país y casi el 17% del empleo; además generan más del 22% del Producto Interno Bruto²⁹.



Fuente: Creación gráfica propia

²⁹ <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/mediana-empresa>



2.6. Estadísticas de MiPyMEs en México

El DINUE en 2022 indica que existen 5.5 millones de establecimientos, entre los que predominan los del sector terciario, es decir, los que realizan actividades de comercio y servicios.

El Estado de México, con 700 mil 406, y la Ciudad de México con 474 mil 306, encabezan la lista en la distribución de los establecimientos en nuestro país³⁰.

ENTIDAD	REGISTROS
Estado de México	700,406
Ciudad de México	474,306
Jalisco	378,068
Puebla	343,579
Veracruz de Ignacio de la Llave	326,721
Guanajuato	272,543
Michoacán de Ocampo	260,135
Oaxaca	250,850
Chiapas	218,824
Nuevo León	186,092
Guerrero	169,783
Hidalgo	139,255
Tamaulipas	132,941
Yucatán	130,388
Chihuahua	128,139
Baja California	125,975
Sinaloa	123,601
Sonora	118,945
Coahuila de Zaragoza	114,465
San Luis Potosí	113,395
Morelos	111,439
Querétaro	94,384
Tabasco	85,967
Tlaxcala	82,492
Zacatecas	69,320
Durango	66,735
Quintana Roo	66,285
Nayarit	66,152
Aguascalientes	61,645
Campeche	41,612
Colima	38,511
Baja California Sur	35,745
Total	5,528,698

Fuente: <https://www.razon.com.mx/negocios/negocios-hay-mexico-2022-484235>

³⁰ <https://www.razon.com.mx/negocios/negocios-hay-mexico-2022-484235>



2.7. Anatomía de las micro, pequeñas y medianas empresas³¹

Se piensa que las Grandes Empresas son las que más empleos generan, más aportan al PIB del país o contribuyen con más impuestos para que el gobierno pueda actuar, pero la realidad es la opuesta; son los micro y pequeños negocios que tenemos cerca de casa e incluso los que se abren camino a través de Internet, los que son el motor de la economía de México.

- De los 4.9 millones de establecimientos que el INEGI identificó con los Censos Económicos 2019, el 99.8% son MiPyMEs.
- En particular, 95% son microempresas, 4% son pequeñas y 0.8% son medianas.
- INEGI menciona el cierre de 1,583,930 micro, pequeñas y medianas empresas a consecuencia del COVID-19. Esto significa que casi 1 de cada 3 empresas que existían previo a la pandemia desaparecieron. Sólo el 7% de las MiPyMEs en México pudieron acceder a apoyo del gobierno.
- Las MiPyMEs generan el 52.2% de los ingresos de los establecimientos en el país. En particular, 14.2% fueron producidos por las micro, 16.1% por las pequeñas y el 21.9% por las medianas.
- Más de 24 millones de personas ocupadas se encuentran en MiPyMEs. Esto es el 43% del empleo total y el 82% del empleo generado por empresas.
- Según la Encuesta Nacional de Productividad y Competitividad de las MiPyMEs 2018 (ENAPROCE) del INEGI, el 74.0% de las microempresas dice que no aceptaría un crédito bancario, dado que considera que es muy caro (58.0%), no lo necesita (20.1%) o no tiene confianza en los bancos (15.1%). Por su parte, el 60.2% de las PyMEs dicen que no lo aceptarían porque lo consideran muy caro (50.5%), no lo necesitan (34.5%) o no confían en los bancos (6.0%).

³¹ COPARMEX, coparmex_admin, Julio 2022, <https://coparmexnl.org.mx/2022/07/25/mipymes-motor-economico-del-pais-merece-atencion/>



- Según la ENAPROCE, el 14.2% de las microempresas imparten capacitación a sus colaboradores y el 66.5% no cuentan con indicadores de desempeño. Para las PyMEs el porcentaje es de 35.2%.
- A raíz del confinamiento, las empresas se vieron forzadas a desarrollar sus competencias digitales para mantener sus ventas y adaptarse al trabajo a distancia. De los establecimientos micro, sólo 19.8% reportaron contar con equipo de cómputo y 17.2% haber usado Internet para desarrollar sus actividades³².

2.8. El papel de las MiPyMEs en el E Commerce en México³³

Sin duda alguna, la digitalización y la adopción de las nuevas tecnologías de comunicación, es algo fundamental para la supervivencia, crecimiento y desarrollo de las empresas en México, sin importar su tamaño, y esto lo podemos ver en las PyMES mexicanas, las cuales 6 de cada 10 venden sus productos o servicios por medio del canal online, según el Estudio sobre Venta Online en PyMEs 2021 realizado por la AMVO y GS1 México.

Una de las principales razones por las cuales las pequeñas y medianas empresas se atrevieron a dar el salto al canal digital, fue el cierre total de tiendas físicas que se dio en diferentes ciudades del país, debido a la pandemia por COVID-19, lo que obligó a los emprendedores a aprender y capacitarse, en diferentes áreas del comercio electrónico, como logística, redes sociales, mensajería instantánea, métodos de pago digitales, entre otros. Para 7 de cada 10 PyMEs vender por internet les permitió digitalizarse y ser competitivas, mientras que para un 34% representó su única fuente de ingresos durante la pandemia.

³² COPARMEX, coparmex_admin, Julio 2022, <https://coparmexnl.org.mx/2022/07/25/mipymes-motor-economico-del-pais-merece-atencion/>

³³ Secretaría de Economía, 17/02/2023, Asociación Mexicana de Venta Online <https://mipymes.economia.gob.mx/2022/02/17/el-papel-de-las-mipymes-en-el-e-commerce-en-mexico/>



Además del cierre total, entendieron un factor clave: sus clientes querían seguir comprando, pero desde la comodidad de su casa, y que para seguir con sus negocios y compitiendo, tendrían que adaptarse a este cambio en su comportamiento de estilo de vida.

Aunque la mayoría de estas empresas (42%) vende por internet desde hace 2-5 años, el 48% de las PyMEs comenzó a vender en línea debido a la llegada de la pandemia y 2 de cada 10 aseguran haber iniciado su canal digital durante 2021.

Las PyMEs saben que, para continuar comercializando sus productos y servicios, necesitan seguir vendiendo por este medio; hecho que se da para 3 de cada 4 empresas, que ahora venden a personas que antes consideraban inalcanzables.

¿Cuáles son las estrategias de venta online y offline que utilizan las PyMEs?³⁴

Para captar la atención de sus clientes frecuentes y llegar a nuevos públicos, el 52% de las PyMEs considera que deben tener actualizadas sus redes sociales, con dinámicas, contenidos de interés y sus datos de contacto para facilitar la compra. También considera, el 46%, que el tener su propio sitio web y presencia en múltiples marketplaces (como Amazon, Mercado Libre, etc), es algo de suma importancia; pero a la vez, un 38% ve necesario realizar la venta sin necesidad de un tercero, es decir, por sí mismos, sobre todo para evitar las comisiones.

El instrumento de promoción más ofrecido es la entrega gratuita (61%), seguido de los descuentos de temporada (36%). En tanto, los métodos de pago más ofrecidos son el depósito bancario (64%) y la transferencia electrónica bancaria (63%).

En menor medida, pero también dos puntos importantes en cuestión operativa del negocio, es que las PyMEs ven necesario capacitar a su equipo y contratar personal especializado en temas digitales para estar a la vanguardia.

³⁴ Secretaría de Economía, 17/02/2023, Asociación Mexicana de Venta Online <https://mipymes.economia.gob.mx/2022/02/17/el-papel-de-las-mipymes-en-el-e-commerce-en-mexico/>



Dentro de las herramientas de marketing tradicionales, un 53% de las PyMEs utiliza la recomendación entre amigos y conocidos para impulsar la venta de sus productos, seguido por un 30% de tener presencia en eventos (como bazares o ferias) y realizar activaciones y marketing promocional en un 29%.

Por la experiencia que tuvieron, las PyMEs ven al canal físico y al canal online como complementarios y no como competencia.

El principal problema que enfrentan las PyMEs al vender online es el desconocimiento sobre el canal digital, no tener personal capacitado para operar e-commerce y no tener un equipo dedicado a este canal.

Otros dos puntos son la logística inversa, es decir, el retorno de aquellos productos que regresa el cliente por alguna razón, y los costos que esto genera; y, por otro lado, encontrar el embalaje correcto, para poder darle al cliente una mejor experiencia y entrega de su producto.

La Asociación Mexicana de Venta Online (AMVO) es una organización civil sin fines de lucro constituida en 2014 con el propósito de apoyar e impulsar el desarrollo del comercio electrónico y la economía digital en México. La AMVO (www.amvo.org.mx) reúne a más de 500 empresas mexicanas e internacionales (startups, bricks, agencias y pure players) de los sectores³⁵.



Fuente:

<https://mipymes.economia.gob.mx/2022/02/17/el-papel-de-las-mipymes-en-el-e-commerce-en-mexico/>

³⁵ Secretaría de Economía, 17/02/2023, Asociación Mexicana de Venta Online <https://mipymes.economia.gob.mx/2022/02/17/el-papel-de-las-mipymes-en-el-e-commerce-en-mexico/>



2.9. Prioridades y enfoques de las MiPyMEs en la actualidad

Las MiPyMEs son incubadoras de empresarios, innovación y diversificación. El apoyo gubernamental es vital para que contribuyan a la economía con negocios estables y rentables.

A nivel global, las MiPyMEs representan más del 90% de las empresas, generando el 66% del empleo y –de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT)— en los países de la OCDE generan más del 50% del PIB³⁶.

En México, esta tendencia se acentúa por el número de empresas que representan, además de que contribuyen al 72% del empleo y generan el 52% del PIB. Por sí solas, estas cifras merecen la atención de los gobiernos, quienes deberían establecer medidas de apoyo para que sean impulsadas, brindando asesoría y fuentes de financiamiento eficientes para todas ellas.

Entre las ventajas de las MiPyMEs está la proximidad con los clientes, la flexibilidad para adaptarse a cambios del mercado, productos o procesos y la rapidez en la toma de decisiones por su estructura y cercanía con sus empleados.

Sin embargo, deben hacer frente a enormes retos en el contexto económico actual. Entre ellos se identifican los siguientes:

- Dificultad para obtener financiamiento a tasas más bajas.
- Costos más altos en insumos, por menor volumen de compras.
- Alcance limitado en publicidad, reconocimiento y confianza para acceder a más clientes o aliarse con cadenas de producción.
- Restricciones para acceder a tecnologías de punta por su costo elevado³⁷.

³⁶ Dr. Alejandro Fonseca, Las prioridades de las pymes ante un entorno incierto, <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Las-prioridades-de-las-pymes-ante-un-entorno-incierto-20221104-0044.html>

³⁷ Dr. Alejandro Fonseca, Las prioridades de las pymes ante un entorno incierto, <https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Las-prioridades-de-las-pymes-ante-un-entorno-incierto-20221104-0044.html>



Entre las prioridades de las MiPyMEs a destacar, se encuentran las siguientes³⁸:

Desarrollar nuevas capacidades para crecer

Ante un escenario de cambio y transformación en el mercado que se refleja en las capacidades y habilidades tanto del equipo directivo como de la fuerza del trabajo en las PyMEs, nos encontramos ante la necesidad de un aprendizaje constante para poder adaptarnos a él.

Deben, en la medida de lo posible, invertir en tecnología para mejorar los procesos y utilizar canales de comercio digital para expandir sus ventas.

Aprovechar plataformas existentes de la Secretaría de Economía como “MIPYMES MX” y continuar capacitándose en emprendimiento, ventas, finanzas, inventarios, entre otros.

Incursionar al comercio exterior es otra alternativa. Un programa de simplificación regulatoria para el comercio exterior es fundamental para lograr que más MiPyMEs se inserten en cadenas globales de valor. Una reducción en los costos regulatorios les permitirá ser más competitivos para ofrecer sus productos o servicios a mercados internacionales.

El financiamiento debe de ser un pilar que les permita acceder a créditos con condiciones preferenciales en cuanto a tasas de interés, plazos de pago y montos.

Ampliar la participación de las MiPyMEs en los procesos de compras públicas. Actualmente, sólo el 0.3% de ellas (14,324) participan en los procesos de compras públicas a través de Compranet (Datos de 2021).

³⁸ Microsoft, 17/02/2022, <https://mipymes.economia.gob.mx/2022/02/17/5-prioridades-y-soluciones-para-pymes/>



Habilitar el trabajo remoto

Esto permite incrementar la productividad y seguir al servicio de sus clientes existentes, lanzar nuevos productos o servicios, estar en constante comunicación con los empleados y hacer lo que sea necesario para mantener a la empresa en funcionamiento.

Hoy en día, hay herramientas como Viva Insights, que proporciona datos sobre cómo cada miembro de la empresa utiliza su tiempo y brinda recomendaciones para ser más efectivo. Permite acceder a información como, por ejemplo, el tiempo que se pasa en reuniones; la cantidad de emails recibidos y enviados y los espacios de conexión fuera de horario de trabajo, entre otras cosas.

Otra herramienta de gran uso es Microsoft Bookings, que permite programar citas online, disminuir los no-shows y gestionar citas desde cualquier lugar y reservar una cita en unos pocos clicks. Una vez que se realiza una reserva, se envían confirmaciones y recordatorios por correo electrónico a los clientes y al personal para garantizar que todos sepan qué citas están por venir, reprogramadas o canceladas. Además, incluye una aplicación móvil para gestionar un encuentro sin necesidad de estar frente a una computadora.

Asegurar la privacidad de los datos y la seguridad del negocio³⁹

Desde que comenzó la pandemia, los ciberataques se han quintuplicado.

Uno de los desafíos principales en las PyMEs es dar acceso al negocio a los colaboradores de una manera rápida, segura y económica. Para conseguirlo, se deben proteger con herramientas o programas que garanticen la privacidad de la información interna y externa.

³⁹ Microsoft, 17/02/2022, <https://mipymes.economia.gob.mx/2022/02/17/5-prioridades-y-soluciones-para-pymes/>



Mejorar el desempeño de negocio

Las PyMEs necesitan mejorar el desempeño de su negocio, para ello, es importante una administración integral de los sistemas y procesos de negocio. En vez de ver transacciones separadas, pensar en relaciones continuas y en experiencias interactivas y altamente personalizadas.

Existen herramientas como Microsoft Business Central que reúne los equipos de ventas, servicios, finanzas y operaciones en una única solución de administración de la empresa en la nube. Accede a una administración financiera conectada, automatiza la cadena de suministro, otorga un servicio al cliente inteligente, administra y planea la capacidad y optimiza las operaciones.

Además de la administración de los sistemas, es importante simplificar las tareas repetitivas y los procesos, de modo que puedan centrar su atención en lo más necesario ¿y cómo hacerlo?, creando flujos de trabajo que permitan el ahorro de tiempo, desde tareas individuales hasta sistemas de gran escala; así las MiPyMEs pueden automatizar tareas que consumen mucho tiempo con capacidades integradas de IA, para centrarse en oportunidades estratégicas y de gran valor.

Reducir costos⁴⁰

La nube es de gran valor, no solo por su facilidad y opciones de suscripción, sino también por las actualizaciones automáticas que ofrece para tener un software más reciente y seguro. El uso informado de la tecnología adecuada para cada negocio permite a las MiPyMEs ser más productivas, ahorrar en costos y ampliar su base de clientes. Si bien la reducción de costos depende de muchos factores, la digitalización de la información es uno de ellos.

⁴⁰ Microsoft, 17/02/2022, <https://mipymes.economia.gob.mx/2022/02/17/5-prioridades-y-soluciones-para-pymes/>



2.10. Demografía de las MiPyMEs en la pandemia por COVID-19⁴¹

El Estudio sobre Demografía de los Negocios (EDN) 2021 estimó que en México de mayo de 2019 a julio de 2021, nacieron 1.2 millones de establecimientos micro, pequeños y medianos y 1.6 millones cerraron sus puertas definitivamente.

El 32.4 % de los establecimientos micro, pequeños y medianos que murió en este periodo era informal, mientras que 23.0 % era formal.

A partir del EDN, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) ofrece información estadística sobre los efectos de la pandemia por la COVID-19 en las MiPyMEs. Estas representan 99.8% del total de los negocios en México y dan empleo a 27 millones de personas⁴².

El segmento MiPyME presentan mayores cambios que las grandes empresas respecto a ingresos, personal ocupado, ubicación, cierres y aperturas, entre otros aspectos. Aunado a este comportamiento natural, la emergencia sanitaria por la COVID-19 incidió en la forma en la que los negocios producen y ofrecen sus productos o servicios.

En este contexto, el EDN busca conocer cuántas MiPyMEs lograron mantenerse abiertas, cuántas nacieron y cuántas murieron. Asimismo, busca saber sus variaciones en el empleo, sus características y las estrategias operativas que implementaron para operar en la denominada «nueva normalidad».

A nivel nacional, Quintana Roo se mantuvo como la entidad con más establecimientos que cerraron (46.6 % en 2021). Oaxaca y Chiapas registraron el menor número de cierres (26.3 % en 2021).

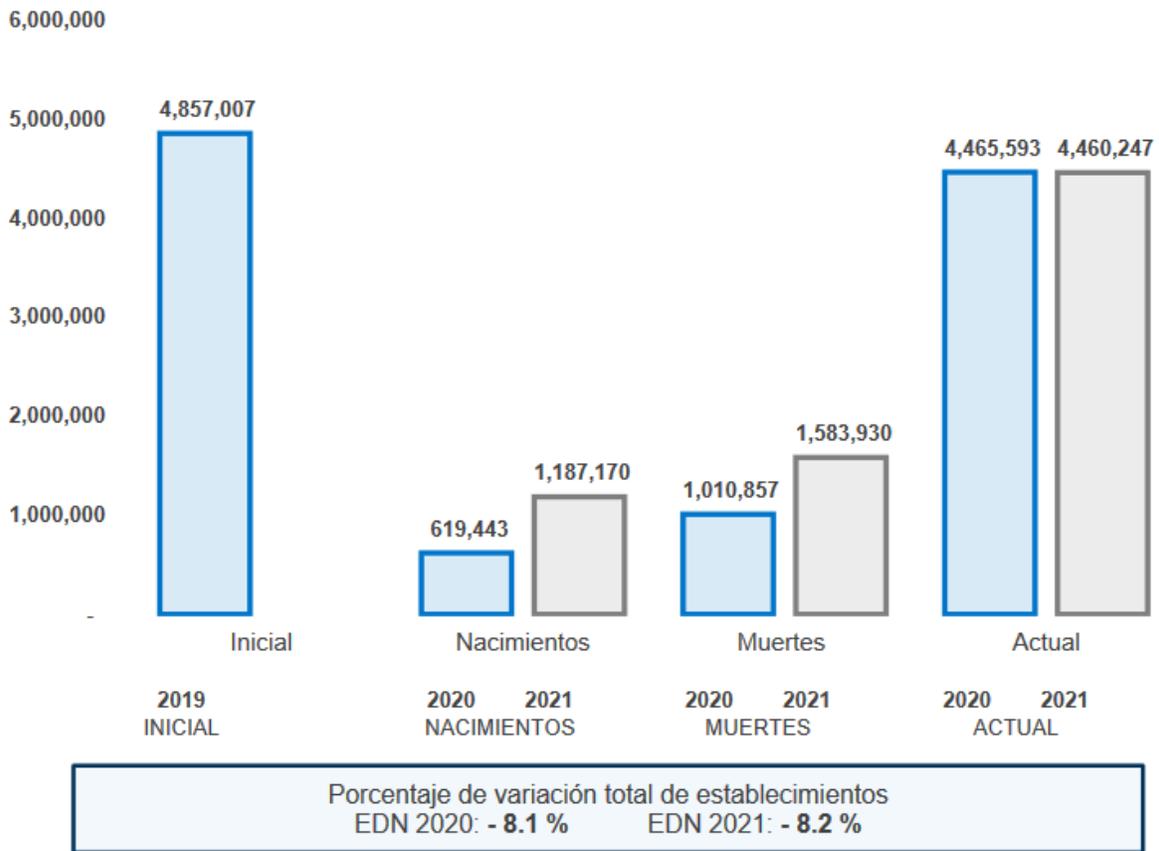
⁴¹ INEGI.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYME22.pdf

⁴² INEGI. Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos. Censos Económicos, 2019. p. 20.



NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS 2019-2021



Fuente: La información de 2019 corresponde al CE y la de 2020 y 2021 al EDN, respectivamente.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYME22.pdf

Formalidad e Informalidad de los establecimientos muertos y sobrevivientes⁴³

Con base en la información que proporcionan los CE 2019, se determina la condición de formalidad e informalidad de las unidades económicas. En este sentido, los negocios informales cuentan con un máximo de cinco personas ocupadas, no disponen de un sistema contable y no realizan contribuciones a la seguridad social, entre otros aspectos⁴⁴.

⁴³ INEGI.

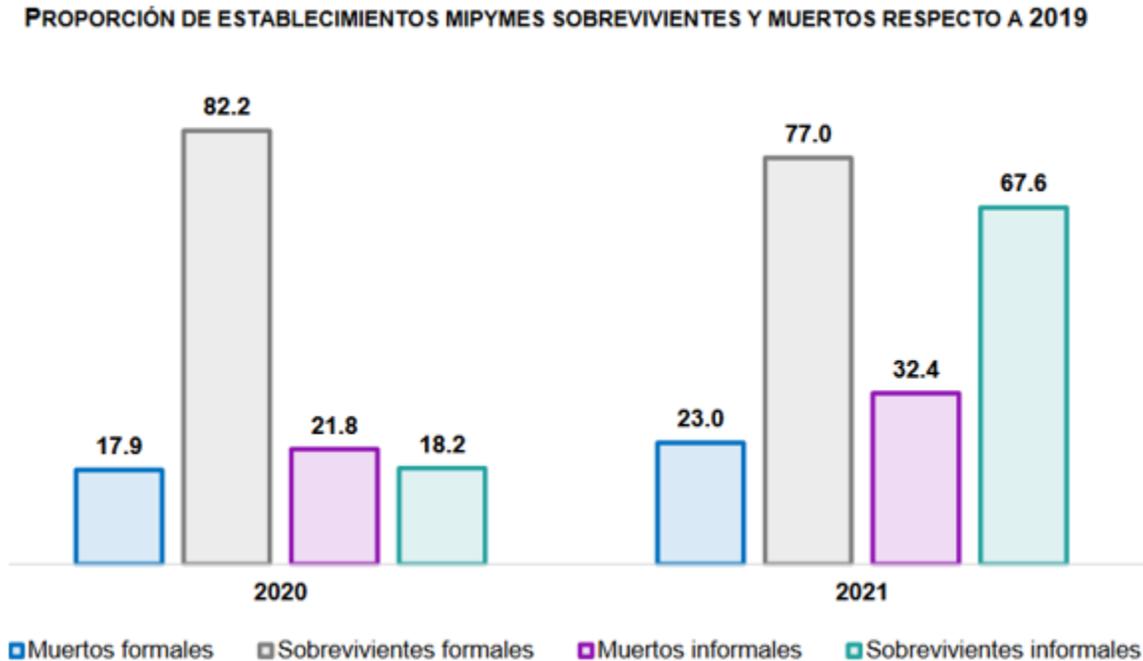
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYME22.pdf

⁴⁴ INEGI. Censos Económicos 2019.

Resultados definitivos. Conferencia de prensa 16 de julio de 2020. Lámina 41. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2019/doc/pprd_ce19.pdf



El EDN 2021 muestra que tres de cada diez de los establecimientos que cerraron eran informales; dos de cada diez, formales.



Fuente: Las proporciones se calculan respecto a los establecimientos que los Censos Económicos reportaron activos en 2019.

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYME22.pdf

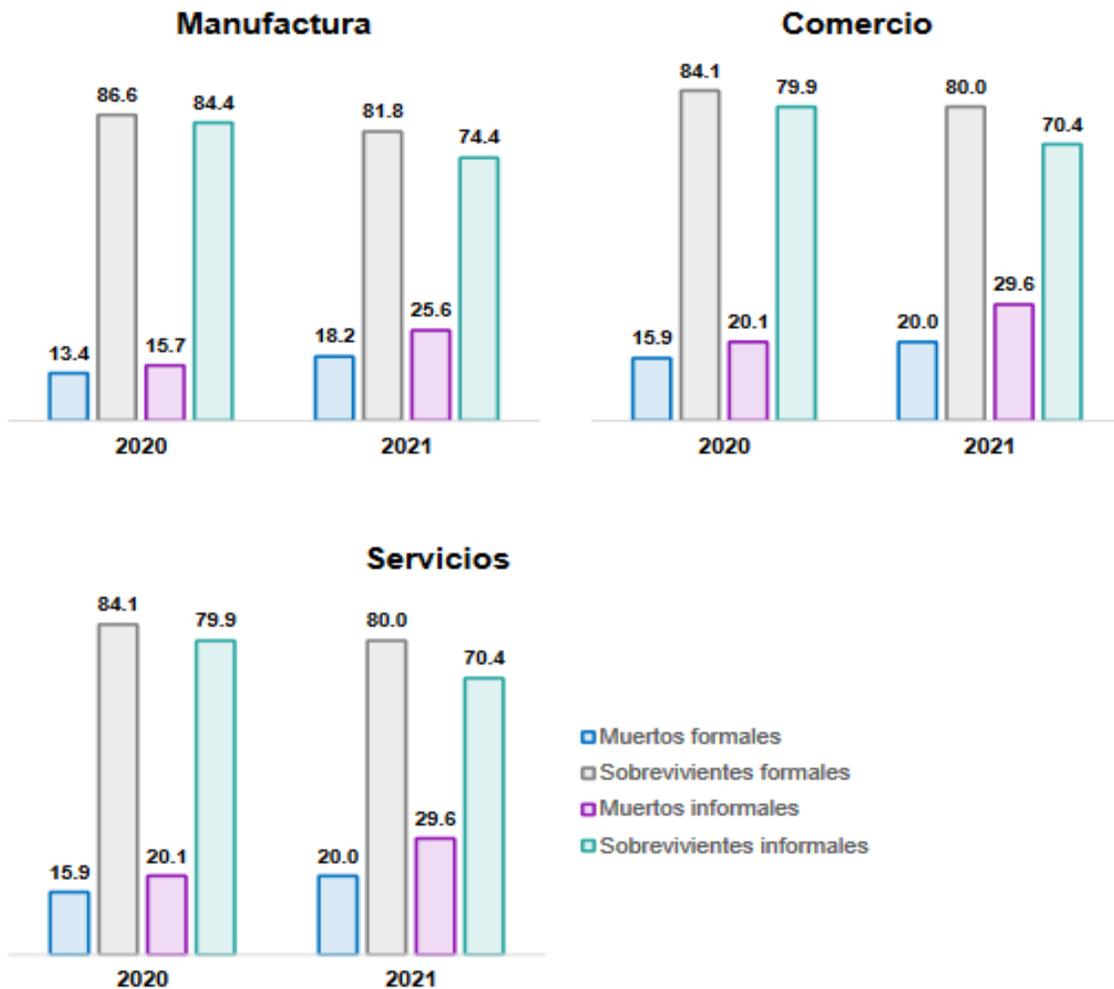
En las manufacturas, la proporción de cierres de establecimientos MiPyME informales aumentó 10%. Entre los formales, solo incrementó 4.7%. En el comercio, los cierres aumentaron 9.5% en los establecimientos informales y entre los formales, 4.1%.

Respecto al sector de servicios, también creció la proporción de muertes informales en 12.3% y 6.4% en los formales⁴⁵.

⁴⁵ INEGI. Censos Económicos 2019. Resultados definitivos. 16 de julio de 2020. Lámina 41. Disponible en https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2019/doc/pprd_ce19.pdf



PROPORCIÓN DE ESTABLECIMIENTOS MIPYMES SOBREVIVIENTES Y MUERTOS RESPECTO A SU PROPIO UNIVERSO EN 2019, SEGÚN SU CONDICIÓN DE FORMALIDAD O INFORMALIDAD, POR SECTOR DE ACTIVIDAD



Fuente:

https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYME22.pdf

Los resultados del EDN 2021 muestran que uno de cada diez negocios MiPyME sobrevivientes recibió algún tipo de financiamiento entre mayo de 2019 y julio de 2021. De estos, 75.2 % lo utilizó para la adquisición de insumos⁴⁶.

⁴⁶ https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2022/EAP_Demog_MIPYME22.pdf



CAPÍTULO III

INCLUSIÓN LABORAL PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD MOTRIZ EN EXTREMIDADES INFERIORES

3.1. Inclusión Laboral

Cuando se habla de inclusión, estamos refiriéndonos a la acción de incluir propiamente tal, es decir, contener a alguien o algo dentro de una cosa o circunstancia en específico. A menudo, el concepto se utiliza para relacionar situaciones o circunstancias sociales en las cuales se incluye o excluye de ciertos beneficios sociales, a grupos sociales específicos.

El término exclusión es para referirse a todas aquellas personas que, por una o más razones, se encuentran fuera de las oportunidades brindadas a la ciudadanía social, es decir, no participan en los intercambios, prácticas y derechos sociales que abarca la integración social (Fundación Encuentro 2001).

La inclusión social hace alusión a obligaciones y derechos; así, la sociedad debe participar activamente logrando que los distintos grupos, en respuesta a sus derechos, realicen una contribución positiva a la sociedad (Dyson, 2001).

A partir de lo mencionado, cuando se habla de inclusión laboral, se entiende como incluir y brindar oportunidades de trabajo a una persona o grupo social en específico, con igualdad de derechos como al resto de los empleados, a fin de lograr una inclusión igualitaria y no discriminatoria.



Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entidad reconocida a nivel internacional que tiene como objetivo "fomentar los derechos laborales, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo" (OIT, 2014), el trabajo decente es una fuente de dignidad personal, que brinda estabilidad familiar; es por esto que al tenerlo se fomenta un buen ambiente en comunidad, una democracia que actúa en beneficios de todos, mayor crecimiento económico y el desarrollo de las empresas (OIT, 2014).

Por medio del trabajo decente y de calidad se puede lograr romper el círculo vicioso de la marginalización, la pobreza y la exclusión social que viven un porcentaje significativo de personas discapacitadas.

“Cuando se habla de la inclusión-exclusión, la situación laboral de la persona es una cuestión central, pues nuestro modelo de sociedad está basado en el empleo, no sólo como fuente básica de ingresos, sino también como un mecanismo integrador y de realización personal. El empleo es un derecho universal de todas las personas; el ejercicio de este derecho da a las personas la oportunidad de formar parte de la sociedad en la que viven y participar en los procesos económicos, sociales, políticos, y culturales, contribuyendo, con su trabajo, al desarrollo de toda la sociedad.” (La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015, pág. 18)

Cruz Roja

En México, la inclusión laboral trata de un enfoque que ha sentado las bases para transitar de una política asistencialista a una política de derechos humanos, que facilite la incorporación de grupos vulnerables de la sociedad en la vida social y económica del país. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social es la instancia rectora en temas de vinculación laboral, protección de los derechos, vigilancia y promoción de la paz laboral (La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015, pág. 13).



El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 (PNTEPD), publicado en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 2014, promueve medidas que garanticen su inclusión laboral, mediante el ejercicio pleno de su derecho a un trabajo digno (La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015, pág. 14).

Joan Subirats analiza 3 elementos para definir el grado de inclusión social en un individuo, grupo social o incluso un territorio⁴⁷:



⁴⁷ Joan Subirats et al., Ciudadanía e inclusión social, Op. Cit. La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, p27.
https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



- Espacio de la ciudadanía: Contempla el acceso garantizado a la ciudadanía y a los derechos económicos, políticos y sociales correspondientes a la misma.
- Espacio relacional y de los vínculos sociales: Conexión y solidez de redes de reciprocidad social que sean de carácter afectivo, familiar o comunitario.
- Espacio de la producción mercantil, del trabajo y del consumo: El grado y tipo de participación en ellos determinan las condiciones de exclusión e inclusión.

Ya inmersos en el tema, es importante señalar que la exclusión laboral genera dos problemas en la población. Por un lado, sólo una parte de la población disfruta los beneficios de la generación de riqueza y bienestar. Por el otro, los costos en términos del potencial de crecimiento económico, debido a la no incorporación de importantes segmentos de la población a los procesos productivos (La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015, pág. 29).

Por su parte, Jürgen Weller identifica una doble relación entre el empleo y el proceso productivo, ya que la mano de obra (fuerza de trabajo) es un insumo necesario para que las empresas produzcan; por lo tanto, factor clave del crecimiento económico; y la creación de puestos de trabajo, es el reflejo de la demanda de fuerza laboral de parte de las empresas⁴⁸.

En las sociedades industrializadas, la integración social se asocia a una ocupación laboral y/o al éxito o reconocimiento profesional, como pieza fundamental en la vida de las personas. El empleo tiene como función principal la integración social.

Como señala Sierra Fonseca, aún constituye el tema central de la construcción de las relaciones sociales y de la configuración de los estatus, toda vez que expresa, la subjetividad de la persona a través de lo que hace y su pertenencia a la sociedad, mediante el papel y las competencias que ésta le confiere:

⁴⁸ Jürgen Weller, Op. cit., p. 15. La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, p29. https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



“El trabajo está íntimamente unido al sentimiento de utilidad, y este sentimiento de utilidad pasa por una remuneración, pero también por todas unas contrapartidas sociales (derechos, estatus, formación, etc.) que definen el empleo. En lo que llamamos mercado de trabajo no sólo se intercambia un bien económico, sino también un compromiso con un reconocimiento.”⁴⁹

Trabajar significa hacer un aporte al progreso material de la sociedad, toda vez que permite obtener un ingreso que facilita la subsistencia y mejora las condiciones materiales de vida de las personas⁵⁰.

Además de ser un factor de integración, el empleo es un derecho universal. Por ello, el que una persona en situación de vulnerabilidad acceda al mercado de trabajo, no sólo deriva en una contribución a la universalidad de este derecho, a mejorar sus condiciones de vida y su autonomía personal, sino también a la igualdad de oportunidades, al desarrollo de la sociedad y al ejercicio pleno de la ciudadanía⁵¹.

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se establece que todos deberán disfrutar de condiciones adecuadas para acceder al empleo y la seguridad social. El ejercicio efectivo de este derecho se encuentra limitado por procesos de discriminación que impiden a los discapacitados acceder a empleos, o en su caso, a empleos en donde se garanticen sus derechos laborales, de acuerdo con el documento sobre discriminación estructural del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)⁵².

⁴⁹ Dolores Redondo Toronjo, Op. cit., p. 36. https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf

⁵⁰ Amartya Sen, “Inequality, Unemployment and Contemporary Europe”, en: *International Labour Review*, vol. 136, núm. 2, 1997, pp. 155-171.

⁵¹ Cruz Roja Española-Oficina Central, *Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables*, Madrid, 2002, p. 18

⁵² Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred)



Hoy en día, hay portales web como incluyeme.com.mx que tiene por misión ayudar a personas con discapacidad a conseguir empleo para que puedan sustentarse tanto personalmente como a sus familias. Su trabajo es ayudar a empresas a reclutar el talento de las personas con discapacidad.

La discapacidad no hace menos a una persona.

Instituciones como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) busca reactivar, catalizar y guiar a los Estados hacia los derechos humanos. Sin duda alguna, hay sectores en la sociedad que son víctimas de discriminación por alguna de sus características. Privar de oportunidades laborales a ellos, no debe ser permisible.

El Informe Mundial sobre Discapacidad 2011 (La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015, pág. 56) aporta información sustantiva en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad:

- En muchos países, como México, los mercados laborales son mayormente informales. En la India, por ejemplo, el 87% de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en el sector informal.
- Las personas con discapacidad que trabajan suelen ganar menos que sus contrapartes sin discapacidad y las mujeres con discapacidad tienden a ganar menos que los hombres con discapacidad. Las diferencias salariales entre mujeres y hombres con y sin discapacidad son, por tanto, tan importantes como las diferencias en las tasas de ocupación.
- Requieren tiempo para desplazarse desde y hacia el lugar de trabajo y ocuparse de su salud. Por eso, puede resultarles conveniente el trabajo a tiempo parcial o contingente, que a veces permite esa flexibilidad; sin embargo, esos empleos suelen ofrecer sueldos más bajos y menos prestaciones.



3.2. La ONU y su compromiso con la inclusión laboral

En todo el mundo y en todos los niveles de la sociedad hay personas con discapacidad. Tanto las causas como las consecuencias de la discapacidad varían y son resultado de las diferentes circunstancias socioeconómicas y disposiciones que los Estados adoptan en favor del bienestar de sus ciudadanos⁵³.

Las Naciones Unidas son una organización internacional conformada por 51 países. Su compromiso es *“mantener la paz y la seguridad internacional, fomentar entre las naciones relaciones de amistad y promover el progreso social, la mejora del nivel de vida y los derechos humanos”* (ONU, 2014) y, fue su Asamblea General de Naciones Unidas, quien el 20 de diciembre de 1993, propulsó un cambio en la inclusión social de las personas con discapacidad a través de *“Las normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”*, por medio de la implementación de nuevas políticas públicas y/o la reestructuración de las ya existentes en el tema. Su objetivo es *“garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de ciudadanos de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás”* (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1993, pág. 7).

Aunque no son de cumplimiento obligatorio, pueden convertirse en normas internacionales consuetudinarias cuando las aplique un gran número de Estados con la intención de respetar una norma de derecho internacional.

Señalan principios de responsabilidad, acción y cooperación entre los Estados, las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales y llevan implícito el compromiso moral y político de lograr la igualdad de oportunidades⁵⁴.

⁵³ Naciones Unidas, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>

⁵⁴ Ibid



Los artículos de las “Normas uniformes sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”, son los siguientes⁵⁵:

- Artículo 1: Mayor toma de conciencia
“Los Estados deben adoptar medidas para hacer que la sociedad tome mayor conciencia de las personas con discapacidad, sus derechos, necesidades, posibilidades y contribución”
- Artículo 2: Atención médica
“Los Estados deben asegurar la prestación de atención médica eficaz a las personas con discapacidad”
- Artículo 3: Rehabilitación
“Los Estados deben asegurar la prestación de servicios de rehabilitación para las personas con discapacidad a fin de que logren alcanzar y mantener un nivel óptimo de autonomía y movilidad”
- Artículo 4: Servicios de apoyo
“Los Estados deben velar por el establecimiento y la prestación de servicios de apoyo a las personas con discapacidad, incluidos los recursos auxiliares, a fin de ayudarles a aumentar su autonomía en la vida y a ejercer sus derechos”
- Artículo 5. Posibilidades de acceso
“Para las personas con discapacidades de cualquier índole, los Estados deben establecer programas de acción para que el entorno físico sea accesible y adoptar medidas para garantizar el acceso a la información y la comunicación”.
- Artículo 6: Educación
“Los Estados deben reconocer el principio de la igualdad de oportunidades de educación en los niveles primario, secundario y superior para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidad en entornos integrados, y velar porque esa educación constituya una parte integrante del sistema de enseñanza”.

⁵⁵ Naciones Unidas, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>



- Artículo 7: Empleo

“Los Estados deben brindar oportunidades a las personas con discapacidad de para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado laboral”.

- Artículo 8: Mantenimiento de los ingresos y seguridad social

“Los Estados son responsables de las prestaciones de seguridad social y mantenimiento del ingreso para las personas con discapacidad. Asegurar la prestación de apoyo adecuado en materia de ingresos a las personas con discapacidad que, debido a ella o a factores relacionados con ésta, hayan perdido temporalmente sus ingresos, reciban un ingreso reducido o se hayan visto privadas de oportunidades de empleo. En países donde exista un sistema de seguridad social, los Estados deben velar porque no se excluya a las personas con discapacidad ni se discrimine contra ellas. Asimismo, por que las personas que se dediquen a cuidar a una persona con discapacidad tengan un ingreso asegurado o gocen de la protección de la seguridad social”.

- Artículo 9: Vida en familia e integridad personal

“Los Estados deben promover la plena participación de las personas con discapacidad en la vida en familia y promover su derecho a la integridad personal y velar porque la legislación no establezca discriminaciones contra las personas con discapacidad en lo referente a la sexualidad, matrimonio y procreación”.

- Artículo 10. Cultura

“Los Estados deben velar por que las personas con discapacidad se integren, puedan participar en actividades culturales en condiciones de igualdad y tengan oportunidad de utilizar su capacidad creadora, artística e intelectual”.

- Artículo 11. Actividades recreativas y deportivas

“Los Estados deben adoptar medidas para que las personas con discapacidad tengan igualdad de oportunidades en la realización de actividades recreativas y deportivas. Las entidades turísticas deben ofrecer sus servicios, teniendo en cuenta las necesidades de las personas con discapacidad y los Estados deberán apoyar su participación en competencias nacionales e internacionales, garantizando un acceso a una instrucción y un entrenamiento de la misma calidad que los demás participantes.



- Artículo 12. Religión

Los Estados deben promover medidas para que las actividades religiosas sean accesibles a las personas con discapacidad y alentar la adopción de medidas para que las personas con deficiencias sensoriales tengan acceso a literatura religiosa.

- Artículo 13: Información e investigación

“Los Estados deben asumir la responsabilidad final de reunir y difundir información acerca de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y fomentar la amplia investigación de todos los aspectos, incluidos los obstáculos que afectan la vida de las personas con discapacidad”.

- Artículo 14. Cuestiones normativas y de planificación

Los Estados deben velar por que las cuestiones relativas a la discapacidad se incluyan en todas las actividades normativas y de planificación correspondientes del país. Las necesidades y los intereses de las personas con discapacidad deben incorporarse en los planes de desarrollo general en lugar de tratarse por separado.

- Artículo 15: Legislación

“Los Estados tienen la obligación de crear bases jurídicas para adoptar medidas encaminadas a la participación e igualdad de las personas con discapacidad”

- Artículo 16. Política económica

“Los Estados deben incluir las cuestiones relacionadas con la discapacidad en los presupuestos ordinarios de todos los órganos de gobierno a nivel nacional, regional y local.

- Artículo 17. Coordinación de los trabajos

“Los Estados deben establecer comités nacionales de coordinación o entidades análogas que centralicen las cuestiones relacionadas con la discapacidad”.

- Artículo 18. Organizaciones de personas con discapacidad

“Los Estados deben promover y apoyar económicamente y por otros medios la creación y el fortalecimiento de organizaciones que agrupen a personas con discapacidad, a sus familiares y a otras personas que defiendan sus derechos.



- Artículo 19: Capacitación del personal

“Los Estados deben asegurar la adecuada formación, a todos los niveles, del personal que participe en la planificación y el suministro de servicios y programas relacionados con las personas con discapacidad”.

- Artículo 20. Supervisión y evaluación a nivel nacional de los programas sobre discapacidad en lo relativo a la aplicación de las Normas Uniformes.

Los Estados son responsables de evaluar y supervisar con carácter permanente la prestación de los servicios y la ejecución de los programas nacionales relativos al logro de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”.

- Artículo 21. Cooperación técnica y económica

Los Estados deben adoptar medidas para mejorar las condiciones de vida de las personas con discapacidad en los países en desarrollo. Se exhorta asimismo a los Estados a que apoyen el establecimiento y el fortalecimiento de las organizaciones de personas con discapacidad”.

- Artículo 22. Cooperación internacional

Los Estados participarán activamente en la cooperación internacional relativa al logro de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad”.

La aplicación de tales normas propulsaría el compromiso moral y político, logrando igualdad de oportunidades, mejora en la calidad de vida, logros en la participación e igualdad de las personas con discapacidad.

Otro de los avances sobre los derechos de las personas con discapacidad, se efectuó en la Convención de las Naciones Unidas realizada en diciembre del 2006, en New York. Su propósito fue promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual del conjunto los derechos humanos por las personas con discapacidad, abarcando ámbitos como la accesibilidad, salud, educación, empleo e igualdad⁵⁶.

⁵⁶ Servicio de Información sobre Discapacidad. <https://sid-inico.usal.es/la-convencion-de-la-onu-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>



En ella, se establecieron medidas de políticas públicas como las siguientes⁵⁷:

- Igualdad y no discriminación.
- Toma de conciencia o sensibilización.
- Protección de la integridad personal.
- Libertad de expresión, de opinión y acceso a la información.
- Educación.
- Salud.
- Trabajo y empleo.
- Participación en la vida política y pública, así como en actividades culturales, recreativas, de esparcimiento y deporte.

También se ha ido progresando, a través de los años, en distintas temáticas que abordan los derechos de las personas con discapacidad y el logro de su inserción social, esto por medio de Decretos, Leyes, Estatutos, etc.

Tanto el Estado como las empresas se deben comprometer a promover las medidas ya mencionadas, tanto en sus reglamentos internos (empresas), como en las leyes o decretos (Estado); con el fin de lograr una sociedad más igualitaria para todo ciudadano, sea o no, discapacitado.

3.3. Definición de Empresa Inclusiva

Es aquella que contrata a personas con discapacidad y a cualquier individuo en igualdad de condiciones y oportunidades, sin importar su género, raza, clase socio económica, edad, religión u orientación sexual⁵⁸. Promueven la diversidad en sus equipos de trabajo y son un factor elemental para luchar contra la exclusión y la discriminación laboral de ciertos colectivos, logrando así lograr su inclusión social.

⁵⁷ Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad, 2006

⁵⁸ <https://femcet.com/es/que-es-una-empresa-inclusiva-y-sus-caracteristicas/>



3.4. Características de la Empresa Inclusiva

- Abogan por una contratación transparente que permita la igualdad de oportunidades y de acceso al trabajo, sin importar las características de la persona. No aplica criterios de prejuicio, ni factores excluyentes.
- Sus valores están alineados con la solidaridad, la comunidad y la cohesión social y son espacios libres de cualquier tipo de discriminación.
- Facilitan la conciliación profesional con la vida personal.
- El puesto de trabajo se adapta a las condiciones y necesidades de la persona.
- Los empleados se sienten parte de la empresa, fomentando el trabajo en equipo y el buen clima laboral (FEMCET, 2022).

El perfil de cada persona está constituido por puntos fuertes y débiles relacionados con el entorno en el que cada uno se desenvuelve, la capacidad de control emocional, el equilibrio psicológico, las habilidades sociales, la mayor o menor vulnerabilidad ante agentes generadores de ansiedad o estrés, etc.

La discapacidad no es una característica propia del sujeto, sino el resultado de su individualidad en relación con las exigencias que el medio le plantea (Trujillo, 2018).

En el marco social, debe haber personas capacitadas que puedan guiarlos a desarrollar actividades acordes a sus características personales, capacitarse para obtener la mayor autonomía posible y lograr una integración al medio social en el que están insertos, del cual intentan formar parte.



La diversidad no es un problema, sino una oportunidad para promover la incorporación y la participación de la sociedad en la economía, en la educación, en el trabajo y, en general, en todos los procesos sociales. El fin es lograr una sociedad más equitativa, que beneficie a las personas independientemente de su condición, haciendo ajustes permanentes para permitir la participación de todos y valorando el aporte de cada persona.

(La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015, pág. 17)

El ser humano es un hombre común en busca de un destino extraordinario. La persona con discapacidad es un ser extraordinario, en busca de un destino común.

(Ana Lía Trujillo, 2018)



3.5. Regulación normativa de la inclusión laboral en México

En las últimas dos décadas, se ha comenzado a regular y fomentar la inclusión en todos los ámbitos de la sociedad.

México cuenta con una amplia legislación en esta materia, que tiene como piedra angular la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y, la secundan, leyes e instrumentos normativos administrativos, a través de los cuales se reglamentan e instrumentan aspectos puntuales que emanan de la Carta Magna (La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015, pág. 69).

3.5.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos⁵⁹

- Toda persona en el territorio nacional gozará de los derechos humanos reconocidos por la Constitución y los tratados internacionales en los que el Estado Mexicano sea parte, y de las garantías para su protección.
- Las autoridades tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. (Artículo 1°)
- A ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. (Artículo 5°)
- Mediante la competitividad, el fomento al crecimiento económico y el empleo, y una más justa distribución del ingreso y la riqueza, el desarrollo nacional deberá permitir el pleno ejercicio de la libertad y la dignidad de las personas, grupos y clases sociales. (Artículo 25)
- Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. (Artículo 123)

⁵⁹ Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 27 de mayo de 2015. Pág. 70. https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



3.5.2. Ley Federal del Trabajo⁶⁰

Es el instrumento jurídico que norma el derecho al trabajo.

Tiene como cometido en materia de inclusión laboral, normar el derecho al trabajo, regir las relaciones laborales para conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente.

- Las relaciones de trabajo conducirán a propiciar el trabajo digno o decente. Respeto a los derechos colectivos de los trabajadores sin distinción de género, en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. (Artículo 2)
- El trabajo constituye un derecho y un deber sociales, en el cual no podrán establecerse condiciones de discriminación. (Artículo 3)
- No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona cuando éste sea lícito, salvo cuando se dañe a intereses de terceros o cuando se ofenda a la sociedad. (Artículo 4)
- Los actos o comportamientos que menoscaben la dignidad del trabajador serán causas de rescisión de trabajo sin responsabilidad para él. (Artículo 51)
- A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. (Artículo 86)
- Como parte de las obligaciones de los patrones, los centros de trabajo de más de 50 trabajadores deben contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad. (Artículo 132)
- Se prohíbe que los patrones negarse a aceptar trabajadores, por criterios que puedan dar lugar a un acto discriminatorio; así como realizar o permitir actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo. (Artículo 133)

⁶⁰ Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 30 de noviembre de 2012, p 70. https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



3.5.3. Ley Federal para prevenir y eliminar la Discriminación⁶¹

Tiene como cometido en materia de inclusión laboral, avanzar hacia una sociedad incluyente y prohibir todo acto de discriminación que impida el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades.

- La discriminación se entiende como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades. (Artículo 1º)
- El Estado promoverá la existencia de condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales promoverán la participación de los demás órdenes de gobierno y de los particulares en la eliminación de los obstáculos que limiten e impidan el pleno desarrollo de las personas. (Artículo 2º)
- Se considera discriminación, entre otras: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo; impedir el acceso a la seguridad social y a sus beneficios. (Artículo 9)
- Adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad; derogación o abrogación de las disposiciones normativas que impongan requisitos discriminatorios de ingreso y permanencia en escuelas y trabajos, entre otros; acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público. También, favorecer el acceso, permanencia y promoción de personas en situación de discriminación, en espacios laborales y cargos de elección popular. (Artículo 15, Bis al Novenus)

⁶¹ Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de marzo de 2014, p 71.
https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



3.5.4. Ley General de Desarrollo Social⁶²

Su cometido y alcance en materia de inclusión laboral es garantizar el ejercicio de los derechos sociales y el acceso de la población al desarrollo social.

- Son derechos para el desarrollo social: la educación, salud, alimentación, vivienda, el disfrute de un medio ambiente sano, el trabajo, la seguridad social y los relativos a la no discriminación. (Artículo 6)
- Promover un desarrollo económico con sentido social que propicie y conserve el empleo, eleve el nivel de ingreso y mejore su distribución. (Artículo 11)
- La superación de la pobreza a través de la educación, la salud, la alimentación, la generación de empleo e ingreso, autoempleo y capacitación, es una de las vertientes de la Política Nacional de Desarrollo Social. (Artículo 14)
- Son prioritarios y de interés público, entre otros, los programas y fondos destinados a la generación y conservación del empleo, a las actividades productivas sociales y a las empresas del sector social de la economía. (Artículo 19)
- La distribución de los fondos de aportaciones federales y de los ramos generales de programas sociales de educación, salud, alimentación, infraestructura social y generación de empleos productivos y mejoramiento del ingreso, se hará con criterios de equidad y transparencia. (Artículo 21)
- La Declaratoria de Zonas de Atención Prioritaria tendrá, entre otros, el efecto de establecer estímulos fiscales para promover actividades productivas generadoras de empleo. (Artículo 31)
- Los gobiernos de las entidades federativas y Gobierno Federal fomentarán las actividades productivas para promover la generación de empleos e ingresos de personas, familias, grupos y organizaciones productivas. (Artículo 33)

⁶² Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 7 de noviembre de 2013, p 71. https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



3.5.5. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad⁶³

El cometido en materia de inclusión laboral es promover la inclusión social y económica de las personas con discapacidad, a fin de garantizar, entre otros, su derecho al empleo.

- Promover, proteger y asegurar el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su inclusión a la sociedad con respeto e igualdad de oportunidades. (Artículo 1)
- La STPS promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad. (Artículo 11)
- Prohibir cualquier discriminación por discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación o promoción profesional; y asegurar condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables. (Artículo 11, fracción I)
- Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. (Artículo 11, fracción II)
- Elaborar e instrumentar el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad. (Artículo 11, fracción III)
- Revisar las Normas Oficiales Mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral. (Artículo 11, fracción V)
- Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpen el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad. (Artículo 11, fracción VII)

⁶³ Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo de 2011, p.73.
https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



3.5.6. Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad⁶⁴

Tiene como cometido y alcance en materia de inclusión laboral Reglamentar en el ámbito de la Administración Pública Federal, entre otras, las políticas en materia de inclusión laboral.

- Orientar el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, incluido el de su capacidad jurídica, bajo el principio de igualdad y no discriminación y la equiparación de oportunidades. (Artículo 1)
- La STPS dirigirá y coordinará el diseño, operación, seguimiento y evaluación de políticas en materia de trabajo y capacitación para el empleo a favor de las personas con discapacidad. (Artículo 20)
- La STPS promoverá y vigilará cumplimiento de los derechos laborales de las personas con discapacidad, con base en el principio de no discriminación y de aplicación de la norma más favorable, particularmente en la contratación, remuneración, capacitación y seguridad e higiene. (Artículo 20, párrafo II)
- La STPS desarrollará investigaciones, respecto de las necesidades de empleo en el mercado laboral para las personas con discapacidad. (Artículo 22)
- La STPS elaborará el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad con el objetivo de difundir los derechos laborales, promover servicios de información, vinculación, orientación y apoyos de tipo económico, capacitación y de movilidad laboral. (Artículo 23)
- La STPS brindará asistencia técnica y legal en materia de capacitación e inclusión laboral de personas con discapacidad. (Artículo 24)

⁶⁴ Nuevo Reglamento publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de noviembre de 2012, p.73. https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



3.5.7. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público⁶⁵

Incentiva la contratación de personas con discapacidad y promueve prácticas de igualdad de género. En el caso de licitación pública para la adquisición de bienes, arrendamientos o servicios que utilicen la evaluación de puntos y porcentajes, se otorgarán puntos en los términos de esta Ley a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con trabajadores con discapacidad en una proporción del 5% cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses, misma que se comprobará con el aviso de alta al Instituto Mexicano del Seguro Social. (Artículo 14, párrafo segundo)

3.5.8. Ley de Impuesto sobre la Renta⁶⁶

- El patrón que contrate a personas con discapacidad motriz (que usen permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas), mental, auditiva, visual o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal; podrá deducir de sus ingresos un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores. (Artículo 186, párrafo primero)

3.5.9. Ley del Seguro Social⁶⁷

La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas, no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador. (Artículo 45)

⁶⁵ Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 10 de noviembre de 2014, p.75.
https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf

⁶⁶ Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013, p 72.
https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf

⁶⁷ Última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de abril de 2014, p. 75
https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



3.5.10. Normas Mexicanas (NOM)

Otros ordenamientos que regulan aspectos vinculados al tema de la inclusión laboral son las Normas Mexicanas (NOM) (La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015, pág. 79), regulaciones técnicas que contienen la información, requisitos, especificaciones, procedimientos y metodologías que permiten a las distintas dependencias gubernamentales establecer parámetros evaluables para evitar riesgos a la población, a los animales y al medio ambiente.

El gobierno es el encargado de identificar los riesgos, evaluarlos y emitir las NOM; sin embargo, en el proceso se suman las consideraciones de expertos de otras áreas. Las NOM están conformadas por comités técnicos integrados por todos los sectores interesados en el tema, no únicamente gobierno, sino también por investigadores, académicos y cámaras industriales o colegios de profesionistas⁶⁸.

A la fecha, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha emitido 41 Normas Oficiales Mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo. En ellas se determinan las condiciones mínimas para la prevención de riesgos de trabajo y se caracterizan porque se destinan a la atención de factores de riesgo, a los que pueden estar expuestos los trabajadores.

Dichas normas se agrupan en cinco categorías: de seguridad, salud, organización, específicas y de producto. Su aplicación es obligatoria en el territorio nacional⁶⁹.

Existen NOM emitidas por otras dependencias, cuyo ámbito de aplicación incide directamente en la inclusión laboral, como la Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, que establece especificaciones para la construcción de espacios de servicio al público, que permitan a las personas que presenten alguna disminución en su capacidad motriz, sensorial y/o intelectual realizar sus actividades con normalidad.

⁶⁸ <http://revistadelconsumidor.gob.mx/?p=7077/>

⁶⁹ <http://asinom.stps.gob.mx:8145/Centro/CentroMarcoNormativo.aspx/>.



México, como Estado miembro de la ONU y de la Organización de Estados Americanos (OEA), está obligado a asegurar el respeto universal y la observancia de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Asimismo, como Miembro de la OIT, al ratificar sus convenios y recomendaciones debe cumplir y observar las disposiciones ahí contenidas. A continuación, se mencionan aspectos relacionados con la inclusión laboral en cada uno de los instrumentos normativos en cuestión que aplican para nuestro país (La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015, pág. 79).

3.5.11. Declaración Universal de los Derechos Humanos

Adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948, constituye la piedra angular del derecho internacional en materia de protección del ejercicio y disfrute de los derechos humanos que afirma la igualdad, indivisibilidad e interdependencia de los derechos de todos los seres humanos, a la vez que establece un marco de obligaciones vinculantes entre los Estados y su ciudadanía (La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, 2015, pág. 80).

En su Artículo 1º menciona que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”.

El Artículo 2 refiere que estos derechos de los que goza todo ser humano, no están supeditados a ningún tipo de distinción (discriminación) por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Estas normativas abordan la necesidad de igualar las oportunidades para todas las personas, con el fin de que participen social, económica y laboralmente.



3.5.12. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁷⁰

Su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades para todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente (Art 1°). Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales que impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

El Art 3° establece principios generales que están vinculados a la inclusión laboral:

- El respeto de la dignidad inherente y la autonomía individual.
- La no discriminación.
- La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad.
- La igualdad de oportunidades.
- La accesibilidad.

En el Art 27, sobre trabajo y empleo, destacan:

- Reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás. Incluye el derecho a tener un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad.
- Permitir que las personas con discapacidad tengan acceso a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua.
- Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- Promover que las personas con discapacidad adquieran experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto.

⁷⁰ Resolución aprobada por la Asamblea General de la ONU el 13 de diciembre de 2006. Inclusión Laboral: Avances y Retos, p. 81 https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



3.5.13. Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad⁷¹

Uno de los principales resultados del Decenio de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad fue la aprobación, por parte de la Asamblea General, de las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad (Resolución 48/96), el 4 de marzo de 1994. Aunque no se trata de un instrumento jurídicamente vinculante, representan el firme compromiso, moral y político, de los gobiernos respecto a la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad deseada.

Las 22 normas relativas a personas con discapacidad se dividen en 4 capítulos:

- Requisitos para la igualdad de participación
- Esferas previstas para la igualdad de participación
- Medidas de ejecución
- Mecanismos de supervisión

En materia de inclusión laboral, establecen en su Art 7 lo relativo al empleo:

- Reconocer que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo.
- Las disposiciones legislativas y reglamentarias no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.
- Los programas de medidas estatales deben incluir medidas para:
 - Diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad.
 - Apoyo a la utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares.

⁷¹ <http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf/>. Inclusión Laboral: Avances y Retos, p. 83, https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



- Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo, como asistencia personal y servicios de interpretación.
- Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público, con miras a que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afecten a los trabajadores aquejados de discapacidad.
- En su calidad de empleadores, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo en el sector público.
- Los Estados, organizaciones y empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, ambiente laboral y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.
- El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados.

El Art 8, relativo al mantenimiento de los ingresos y la seguridad social:

- Velar por asegurar la prestación de apoyo adecuado en materia de ingresos a las personas con discapacidad que, debido a la discapacidad o a factores relacionados con ésta, hayan perdido temporalmente sus ingresos, reciban un ingreso reducido o se hayan visto privadas de oportunidades de empleo.
- En países donde exista un sistema de seguridad social, los Estados deben velar porque dicho sistema no excluya a las personas con discapacidad ni discrimine contra ellas. Velar, asimismo, porque las personas que se dediquen a cuidar a una persona con discapacidad tengan un ingreso asegurado o gocen de la protección de la seguridad social.



En términos de regulación pública, se han reformado y/o emitido las siguientes leyes, artículos, decretos y normas:

- 2010: Decreto del “Día Nacional contra la Discriminación”.
A celebrarse cada 19 de octubre de forma anual.
- 2015: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo, en materia de igualdad laboral y no discriminación.

3.5.14. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad⁷²

De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio.

Entre sus objetivos se encuentran:

- Diseñar, ejecutar y evaluar programas de salud para la prevención, atención integral o especializada, rehabilitación y habilitación.
- Crear o fortalecer establecimientos de salud y de asistencia social.
- Elaborar e implementar, programas de educación, capacitación, formación y especialización para la salud en materia de discapacidad.
- Crear bancos de prótesis, ayudas técnicas y medicinas que sean accesibles a la población con discapacidad.
- Implementar programas de sensibilización, capacitación y actualización, dirigidos al personal médico y administrativo.

⁷² Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, p7,
<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>



Artículo 7:

La Secretaría de Salud promoverá el derecho de las personas con discapacidad a gozar del más alto nivel posible de salud, rehabilitación y habilitación, mediante programas que consideren criterios de calidad, especialización, gratuidad o precio asequible.

Artículo 11:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho de las personas con discapacidad al trabajo digno y al empleo, en igualdad de oportunidades y equidad, de manera que se les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará lo siguiente:

- Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral y promoción profesional; asegurando condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables.
- Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a sus competencias laborales, tanto en sector público como en el privado, de modo que se proteja la capacitación, el empleo digno, la contratación y los derechos laborales.
- Proporcionar asistencia técnica y legal a los sectores productivos que así lo soliciten, tanto sociales como privados, en materia de derechos e inclusión laboral para personas con discapacidad. Fracción reformada DOF 27-10-2022
- Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad en el sector público o privado.
- Promover medidas a efecto de que las obligaciones laborales no interrumpan el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad.



3.5.15. Norma Oficial Mexicana NOM-030-SSA3-2013⁷³

Otro de los Organismos Públicos en defensa de las personas con discapacidad, es la Comisión Nacional de Derechos Humanos, quien publicó la Norma Oficial Mexicana NOM-030-SSA3-2013 (Humanos, 2013), el 12 de septiembre de 2013.

En ella, se establecen las características arquitectónicas para facilitar el acceso, tránsito, uso y permanencia de las personas con discapacidad en establecimientos para la atención médica ambulatoria y hospitalaria del Sistema Nacional de Salud.

Su objetivo descansa en que la Organización Mundial de la Salud estima que el 15% de la población mundial, presenta algún grado de discapacidad.

Algunas de las características generales establecidas en esta norma son:

- Los establecimientos de atención médica ambulatoria y hospitalaria, deben contar con rutas accesibles para que las personas con discapacidad.
- Las rutas accesibles en el exterior e interior del establecimiento deberán tener como mínimo 1.20 m de ancho libre.
- La superficie de los pisos y pavimentos de las rutas accesibles, en el exterior e interior del establecimiento, deben tener un acabado firme y antiderrapante.
- Las puertas de acceso e intercomunicación, tendrán un ancho mínimo de 0.90 m y deberán ser de colores contrastantes con el paramento donde se ubiquen.
- Los establecimientos hospitalarios, que cuenten con dos o más pisos, deben tener escaleras, rampas y elementos que posibiliten la circulación vertical.
- Deberán colocar señalización para identificar accesos, rutas accesibles, rutas de evacuación, estacionamientos y servicios; así como lo referente a seguridad y prevención, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

⁷³ DOF: 12/09/2013

https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313974&fecha=12/09/2013#gsc.tab=0



3.6. Instituciones que fomentan capacitación o empleo a personas con discapacidad en México

Es importante resaltar la importancia de las organizaciones de la sociedad civil, ya que, de acuerdo con el Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), son en buena medida, motor y artífice de los grandes cambios que México ha tenido (Kerlegand, 2019).

Actualmente, operan muchas organizaciones en México que buscan empoderar e incluir a las personas con discapacidad motriz, las cuales cuentan con un modelo asistencial efectivo y completo.

Entre ellas se encuentran (Kerlegand, 2019):

- Hermanos en la Discapacidad A.C. <http://www.hermanosenladiscapacidad.org/>
- Fundación para la Inclusión y Desarrollo de Personas con Discapacidad, A. C. <https://findedis.org/>
- FHADI I.A.P. <https://www.fhadi.org/>
- Vida Independiente México <http://vidaindependientemexico.com/>
- Asociación de Personas con Discapacidad en Tlalpan (APDT)
- Vida Independiente México (VIM)
- Fundación humanista de Ayuda a los Discapacitados (FHADI)

3.7. Alcance laboral de personas con limitación motriz de extremidades inferiores.

En el mundo, hay personas como Josan Rodríguez, quien, a raíz de un accidente, perdió la posibilidad de volver a caminar y ahora vive sujeto a una silla de ruedas. Después de trabajo emocional y aceptación, ve la vida como una persona con otras capacidades, lo que le ha permitido escribir un libro autoeditado y que ha vendido más de 2,500 ejemplares... a raíz de pláticas y reuniones con personas interesadas en el tema (Valentia Huesca, 2019).



Lamentablemente, hay miles de personas más que sí dependen de una fuente de empleo externa que les permita generar dinero, incluso en su propio hogar; dado que no cuentan con recursos para moverse de forma independiente fuera de él. Y justo hacia esas personas, deseo enfocarme.

En México, de acuerdo con los resultados de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID)⁷⁴, 7.7 millones de personas tienen alguna discapacidad y sólo 38.5% de ellos tienen participación económica en el país. Dicha cifra refleja la situación económica y laboral que este sector enfrenta en nuestra sociedad.

De acuerdo con el INEGI, al 2020 en la CDMX, se contabilizaron 5.4% del total de su población (9,209,944 de habitantes) con alguna discapacidad⁷⁵.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) fomentó la inclusión laboral a través del fortalecimiento y difusión de los beneficios e incentivos fiscales con los que cuentan las empresas al contratar personas con discapacidad, a fin de continuar en la construcción de un México más incluyente e igualitario; destacando que sólo un millón 599 mil 908 personas con discapacidad están integradas a la población económicamente activa⁷⁶.

El “Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018”, fue el primer programa dirigido a la inclusión laboral de personas con algún tipo de discapacidad en México. Sentó las bases para brindar a las personas con discapacidad los elementos necesarios para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones, fortaleciendo la cultura de inclusión y no discriminación entre los sectores productivos.

⁷⁴ Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID)

⁷⁵ INEGI, <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?t=123&ag=09#tabMCcollapse-Indicadores>

⁷⁶ Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad | 28 abril 2014



Entre otras de las acciones desarrolladas de este compromiso gubernamental, es la entrega del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”⁷⁷, galardón que reconoce a aquellos centros de trabajo que integran personas con discapacidad a su planta laboral.

Además, la STPS cuenta con la estrategia “Abriendo Espacios”⁷⁸ que opera el Servicio Nacional de Empleo (SNE), cuyo objetivo reducir las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad para insertarse en el mercado laboral.

A través de esta estrategia, se atiende de manera personalizada a las personas que requieran servicios de orientación o vinculación laboral y se realiza la evaluación de sus habilidades y competencias para obtener un perfil laboral que permita una mejor y más duradera inserción en el mercado de trabajo.

Los principales beneficios fiscales (Badillo Poblano, 2020) para las empresas son por concepto de deducciones fiscales sobre los donativos a ONG’s (autorizadas por el SAT para emitir recibos deducibles), el salario del trabajador, adaptaciones que permitan su inclusión (ej. rampas, ascensores o agarraderas, etc.) y el costo de capacitación del personal.

Barreras en Latinoamérica que afectan a una población con discapacidad motriz (Badillo Poblano, 2020):

- El 29% de ellas, requieren de un acompañante; de los cuales en el 75% de casos, el cuidador tiene algún parentesco con la persona con discapacidad.
- El 62% de las personas tiene limitaciones al desplazarse como pasajero en medios de transporte público.
- El 73% manifiesta dificultades para acceder al trabajo remunerado y el 74% a la educación superior.

⁷⁷ Secretaría del Trabajo y Previsión Social | 31 de julio de 2015
<https://www.gob.mx/stps/prensa/fomenta-stps-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-y-adultos-mayores>

⁷⁸ Ibid



En México, el 44.4% del total de las personas con discapacidad motriz reportan que padecer de una enfermedad común es la causa de su discapacidad. Sin embargo, son numerosas las causas en cuanto a la discapacidad: factores genéticos, enfermedades agudas o crónicas, violencia, sedentarismo, tabaquismo, complicaciones perinatales, traumatismos, adicciones y problemas nutricionales (Kerlegand, 2019).

De acuerdo con el INEGI en el Censo 2020, la distribución de la **población con alguna Limitación o Discapacidad por alcaldía en la CDMX** es la siguiente:

Ciudad de México	1,616,371
Álvaro Obregón	124,434
Azcapotzalco	79,998
Benito Juárez	70,171
Coyoacán	111,531
Cuajimalpa de Morelos	25,898
Cuauhtémoc	98,176
Gustavo A. Madero	213,551
Iztacalco	77,761
Iztapalapa	330,815
La Magdalena Contreras	46,249
Miguel Hidalgo	64,120
Milpa Alta	26,509
Tláhuac	66,108
Tlalpan	120,242
Venustiano Carranza	81,375
Xochimilco	79,433

Fuente: Creación gráfica propia con información de INEGI.
Censo de Población y Vivienda 2020. 15 de marzo de 2020

https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=



De ese total, 663,702 personas presentan **Discapacidad y Limitación Motriz**, distribuyéndose de la siguiente manera de acuerdo con su alcaldía:

	TOTAL	Con limitación para caminar, subir o bajar	Con discapacidad para caminar, subir o bajar
Ciudad de México	663,702	426,833	236,869
Álvaro Obregón	51,409	32,807	18,602
Azcapotzalco	34,223	22,169	12,054
Benito Juárez	27,538	18,210	9,328
Coyoacán	47,548	30,524	17,024
Cuajimalpa de Morelos	9,480	6,284	3,196
Cuauhtémoc	39,966	25,625	14,341
Gustavo A. Madero	93,131	58,651	34,480
Iztacalco	33,529	21,424	12,105
Iztapalapa	132,224	84,339	47,885
La Magdalena Contreras	18,870	12,326	6,544
Miguel Hidalgo	26,164	17,146	9,018
Milpa Alta	10,001	6,683	3,318
Tláhuac	26,236	16,978	9,258
Tlalpan	48,317	31,741	16,576
Venustiano Carranza	34,827	21,975	12,852
Xochimilco	30,239	19,951	10,288

Fuente: Creación gráfica propia con información de INEGI.
Censo de Población y Vivienda 2020. 15 de marzo de 2020

https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=

El INEGI, define Población con **discapacidad**⁷⁹ a aquellas personas que tienen mucha dificultad o no pueden hacer al menos una de las actividades de la vida diaria y con **limitación** a quienes tienen poca dificultad para realizar al menos una de las actividades cotidianas (ej. Caminar); por lo anterior, para el presente trabajo se considerará únicamente a las **personas con discapacidad**, dada la limitante del grado de dificultad para desplazarse fuera de sus casas para trabajar.

⁷⁹ INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020.

https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Discapacidad_Discapacidad_01_29827fe7-b1cd-4bd2-81d6-9d08bda47df8&idrt=151&opc=t



Las poblaciones económicamente activas (PEA) e inactivas (PEI) (Partida Bush, 2008) son complementarias y su suma es igual a la población total. De acuerdo con la ENOE, la PEA son todas las personas de 12 años y más que en la semana de referencia realizaron algún tipo de actividad económica, o formaban parte de la población desocupada abierta.

La población desocupada abierta o desempleados abiertos son las personas de 12 años y más que sin estar ocupadas en la semana de referencia⁸⁰, buscaron incorporarse a alguna actividad económica en el mes previo a la semana de levantamiento, o entre uno y dos meses, aun cuando no lo haya buscado en el último mes por causas ligadas al mercado de trabajo, pero que estén dispuestas a incorporarse de inmediato.

La PEI o inactivos, son todas aquellas personas de 12 años y más que en la semana de referencia no participaron en actividades económicas, ni eran parte de la población desocupada abierta.

Según la Asociación Mexicana por la No Discriminación Laboral por Edad o Género, 90% de las ofertas excluyen a personas mayores de 35 años⁸¹; sin embargo, no existe un límite de edad oficial para integrarse al campo laboral.

Lamentablemente, la realidad es distinta. Ciertamente, la edad requerida para la mayoría de las oportunidades laborales es de 23 a 35 años.

De acuerdo con el Censo 2020 del INEGI, la distribución de la población con discapacidad motriz en la CDMX por rango de edad de 15 a 59 años, es la siguiente:

⁸⁰ Comprende de lunes a domingo anteriores a la semana de levantamiento. Sirve de marco de referencia de la información obtenida.

⁸¹ Cámara de Diputados establece en la Constitución Política que no habrá límite máximo de edad para ocupar un empleo. Septiembre 29, 2022
[https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/camara-de-diputados-establece-en-la-constitucion-politica-que-no-habra-limite-maximo-de-edad-para-ocupar-un-empleo-](https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/camara-de-diputados-establece-en-la-constitucion-politica-que-no-habra-limite-maximo-de-edad-para-ocupar-un-empleo)

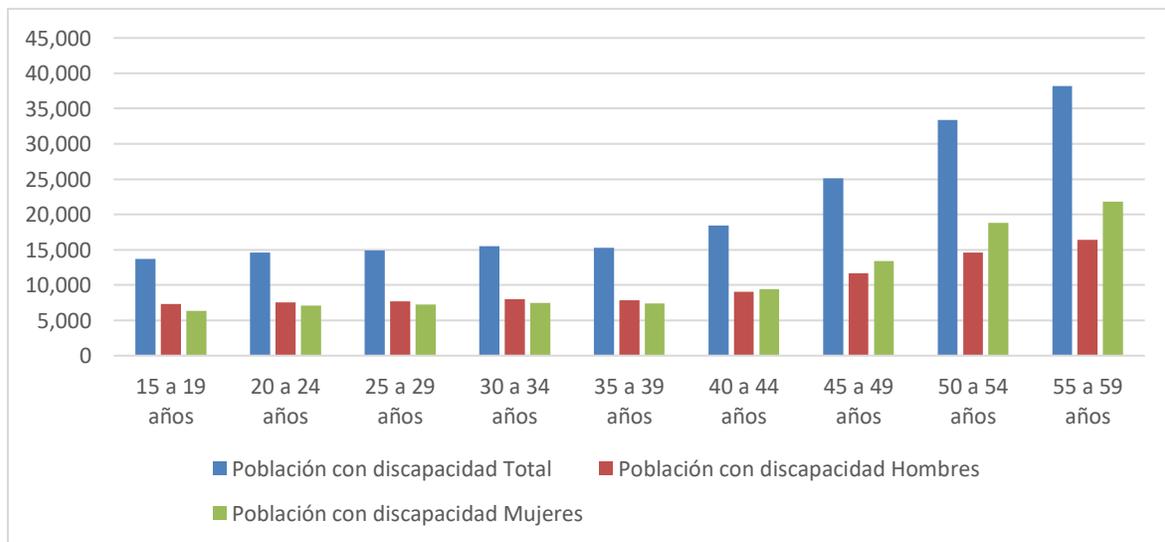


Rango de Edad	Población con discapacidad		
	Total	Hombres	Mujeres
15 a 19 años	13,676	7,314	6,362
20 a 24 años	14,601	7,522	7,079
25 a 29 años	14,906	7,679	7,227
30 a 34 años	15,483	8,008	7,475
35 a 39 años	15,282	7,854	7,428
40 a 44 años	18,417	9,013	9,404
45 a 49 años	25,127	11,696	13,431
50 a 54 años	33,413	14,632	18,781
55 a 59 años	38,189	16,411	21,778

TOTAL 189,094

Fuente: Creación gráfica propia con información de INEGI, Censo 2020.
https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=Discapacidad_Discapacidad_01_29827fe7-b1cd-4bd2-81d6-9d08bda47df8&idrt=151&opc=t

Distribución por edad de la población con discapacidad motriz en la CDMX



Fuente: Creación gráfica propia con información de INEGI, Censo 2020.



Respecto a la Población Económicamente Activa en personas con discapacidad motriz en la CDMX, INEGI proporciona la siguiente información:

Alcaldía	PEA con Discapacidad motriz
Álvaro Obregón	4,529
Azcapotzalco	2,615
Benito Juárez	1,887
Coyoacán	3,576
Cuajimalpa de Morelos	826
Cuauhtémoc	3,954
Gustavo A. Madero	7,927
Iztacalco	2,843
Iztapalapa	13,231
Magdalena Contreras	1,642
Miguel Hidalgo	1,968
Milpa Alta	1,091
Tláhuac	2,837
Tlalpan	4,370
Venustiano Carranza	3,225
Xochimilco	2,793
Total CDMX	59,314

Fuente: Gráfica propia con información de INEGI, Censo 2020.
https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?c=

De acuerdo con lo anterior, la **PEA con discapacidad motriz de extremidades inferiores**⁸² (caminar, subir o bajar) representa el **25%** del total en este sector en la **CDMX** (236,869 personas); es decir, sólo 1 de 4 personas con discapacidad motriz tiene ingresos económicos propios derivados de un trabajo.

⁸² INEGI, Censo 2020.

https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?c=



En lo que respecta a la **educación** en **personas con discapacidad motriz en la CDMX**, INEGI proporciona la siguiente información:

	Sin escolaridad	Educación básica	Educación media superior	Educación superior	Sin especificar	TOTALES
Álvaro Obregón	5,175	30,909	7,459	7,830	36	51,409
Azcapotzalco	2,177	20,330	5,791	5,915	10	34,223
Benito Juárez	762	9,526	5,788	11,441	21	27,538
Coyoacán	3,173	24,301	8,508	11,547	19	47,548
Cuajimalpa de Morelos	1,079	5,945	1,150	1,298	8	9,480
Cuauhtémoc	2,343	21,797	7,236	8,571	19	39,966
Gustavo A. Madero	8,191	57,903	14,015	12,979	43	93,131
Iztacalco	2,363	20,491	5,719	4,943	13	33,529
Iztapalapa	13,957	86,417	18,758	13,043	49	132,224
La Magdalena Contreras	2,032	12,057	2,456	2,315	10	18,870
Miguel Hidalgo	1,308	13,439	4,583	6,782	52	26,164
Milpa Alta	1,121	6,815	1,298	762	5	10,001
Tláhuac	2,472	17,252	3,975	2,521	16	26,236
Tlalpan	4,650	27,670	7,276	8,706	15	48,317
Venustiano Carranza	1,998	21,235	6,098	5,470	26	34,827
Xochimilco	2,965	18,370	4,620	4,275	9	30,239
Ciudad de México	55,766	394,457	104,730	108,398	351	663,702

Fuente: Gráfica propia con información de INEGI, Censo 2020.

https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=

De acuerdo el este tabulador, observamos que el 59.46% sólo tienen educación básica; cifra alarmante, considerando que hablamos de la capital del país.

En todos los países del mundo, las personas con discapacidad tienen tasas de alfabetización más bajas que las personas sin discapacidad (Singal, 2015; IEU, 2018; ONU, 2018). También hay una diferencia en el tipo de discapacidad, es decir, el nivel de analfabetismo es más elevado en discapacidad visual que en comparación con los niños con discapacidades motoras (Singal, 2015)⁸³.

⁸³ UNESCO, Educación y aprendizaje inclusivos para personas con discapacidad

<https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/educacion-y-aprendizaje-inclusivos-para-personas-con>



La educación inclusiva significa incluir a los estudiantes con discapacidad en un entorno escolar ordinario. Hoy en día, lo prioritario en muchos países es el método de la escuela integradora, es decir, niños con discapacidad acuden a escuelas normales, pero siguen un currículo específico. Avanzar hacia un modelo más inclusivo es un proceso a largo plazo⁸⁴.

Para mejorar este rubro, la UNESCO establece las siguientes propuestas:

- **Definir una política de educación inclusiva.** A través de una evaluación de los sistemas educativos y las culturas escolares.
- **Facilitar el acceso al aprendizaje.** Contar con instalaciones escolares adaptadas (rampas, equipos y aparatos especiales), así como materiales adecuados para la enseñanza (SADPD, 2012; Malik et al., 2018).
- **Garantizar que los docentes reciban una formación adecuada.**
- **Invertir en tecnología.** Las TIC son una valiosa herramienta para los estudiantes que son particularmente vulnerables a la brecha digital y a la exclusión de las oportunidades educativas" (UNESCO, 2014: 10).
- **Costes.** Establecer o reforzar sistemas de control financiero y mecanismos de colaboración entre gobiernos y donantes (UNESCO, 2017).

En México, el Sistema Educativo Nacional (SEN) ha creado servicios especializados en la atención a estudiantes con discapacidad. En educación básica, existen el Centro de Atención Múltiple (CAM) y la Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER). En educación media superior, se cuenta con el Centro de Atención para Estudiantes con Discapacidad (CAED)⁸⁵.

⁸⁴ Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, Educación y aprendizaje inclusivos para personas con discapacidad. <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/educacion-y-aprendizaje-inclusivos-para-personas-con>

⁸⁵ Discapacidad y derecho a la educación en México, MEJOREDU, Gobierno de México, p 56. <https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/Discapacidad-de-2022.pdf>



Como sociedad, debemos impedir que la deficiencia, limitación o discapacidad, se convierta en minusvalía; por el contrario, hay que fortalecer los aspectos sanos, reforzar su autoestima y la comunicación en cualquier rubro.

Todas las acciones que se realicen deberán apuntar a mejorar la calidad de vida de la persona con discapacidad, consolidando una red significativa proveedora de contención, afecto y promoviendo la adquisición de habilidades adaptativas que favorezcan su relación con el medio, el despliegue de sus potencialidades y el manejo adecuado de los mecanismos de defensa que la persona ha tenido que aprender para a vivir con su limitación a lo largo de la vida. (Trujillo, 2018)

Como cualquier ser humano, estos mecanismos de defensa los traemos todos, dado que todos hemos enfrentado situaciones complicadas y tenemos una historia de vida. La diferencia será cómo hemos abordado esos mecanismos en el día a día, con o sin limitaciones físicas.

Por ello, es importante la empatía; es decir, imaginarse uno mismo en el lugar del otro, dando lugar a una comprensión profunda de sus sentimientos, deseos, ideas y acciones (Trujillo, 2018). No implica una actitud afectuosa o simpática, sino una actitud abierta y activa, orientada a facilitar un vínculo basado en la confianza y el respeto mutuo.

Es decir, pretendiendo contener, pero no invadir.

¿Todos los seres humanos podemos ser capaces de gestionar y liderar el trabajo de una persona con limitación motriz en sus extremidades inferiores? No. Lo idóneo es que sean sólo aquellos individuos psicológicamente maduros, con capacidad de crear relaciones que faciliten el desarrollo de otros, como personas independientes y capaces de ser merecedores de un trabajo digno y estable.



CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Planteamiento del problema

Problema:

Importancia y viabilidad de la inclusión laboral para personas con discapacidad motriz de extremidades inferiores.

Variable Dependiente:

Inclusión laboral.

Variables Independientes:

- Importancia de los beneficios psicológicos, emocionales y sociales.
- Fuentes de empleo.
- Facilitación de capacitación a distancia.
- Reglamentación y leyes gubernamentales de inclusión.
- Tecnología al alcance del sector para desarrollar la actividad.
- Cultura de inclusión.

Pregunta principal:

¿Qué factores se asocian a la inclusión laboral para personas con discapacidad motriz de extremidades inferiores en una MiPyME de la CDMX y cuál es su importancia en el individuo y la sociedad?

Objetivo General:

Analizar qué factores se asocian a la inclusión laboral para personas con discapacidad motriz de extremidades inferiores en una MiPyME de la CDMX y conocer su importancia en el individuo y la sociedad.



Hipótesis Propuesta

La inclusión laboral para personas con discapacidad motriz de extremidades inferiores en las MiPyMEs de la CDMX, es necesaria y viable, desde el ámbito social y económico. Si bien los factores que intervienen en ella, son diversos e implican un reto para su aplicación; los beneficios psicológicos, económicos y sociales que obtiene la persona, dignifican su ser como parte de la sociedad y, enriquecen a ésta última, al volverla inclusiva económica y socialmente.

4.2. Justificación

La discapacidad refleja una interacción entre las características del organismo humano y las de la sociedad en la que vive. De acuerdo con los Criterios de evaluación de Roberto Hernández Sampieri, se detallan los siguientes:

- **Conveniencia**

La inclusión laboral mejora el posicionamiento de la empresa en el ámbito de responsabilidad social. A las personas con discapacidad motriz, el contar con oportunidades laborales, les permite tener un desarrollo económico que impactará también en el aspecto emocional. Socialmente, fomenta una integración entre una minoría relegada y el resto de la población activa.

- **Relevancia social**

De acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2020, del total de población en México (126,014,024), 5.7% (7,168,178) tiene discapacidad y/o algún problema o condición mental⁸⁶. De ellas, 1,616,371 viven en la CDMX, que representa el 22.5% y, a su vez, de este total, 236,869 personas padecen de discapacidad motriz. Es importante citar estas cifras porque refleja el número de gente en México que enfrenta mayores retos para ser contratado en un trabajo digno y desarrollarse educativa, social, emocional y profesionalmente.

⁸⁶ INEGI. Censo 2020. <https://www.forbes.com.mx/no-dejar-a-nadie-atras/>



- **Implicaciones prácticas**

Aceptado pública y socialmente o no, la discriminación es una realidad hoy en día. Existen muchos tipos y niveles de afectación. La discapacidad motriz, es uno de ellos. Es indispensable, incluir a este sector en todos los ámbitos de la sociedad y el generar fuentes de trabajo que lo fomenten, es una forma de hacerlo; adicional, a la sensibilización que, como población general, debemos trabajar.

- **Valor teórico**

La información que se obtenga con la presente investigación podrá servir de referencia para fomentar la importancia de la inclusión laboral en las MiPyMEs; las cuales emplean en México emplean a casi el 70% de la población a nivel nacional.

- **Utilidad metodológica**

Se propone una metodología es concisa y práctica para que, a través de ella, más MiPyMEs puedan considerar la inclusión laboral.

Esta metodología será de tipo Analítica, Predictiva y Normativa.



Fuente: INEGI. Censos Económicos 2019.

https://twitter.com/INEGI_INFORMA/status/1409209918591229956



4.3. Método de investigación (cuantitativo, cualitativo o mixto)

La investigación se define como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema”. Durante el siglo XX surgieron el enfoque cuantitativo y el cualitativo. El proceso cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos, aunque desde luego, es factible redefinir alguna fase. El proceso cualitativo es “en espiral” o circular, en el sentido de que las etapas interactúan y no siguen una secuencia rigurosa (Hernández Sampieri, 2014).

El propósito de esta investigación es conocer los factores y el efecto que tiene la generación de fuentes de empleo a distancia, la reglamentación vigente y la tecnología (variables independientes) sobre la inclusión laboral (variable dependiente) en la Ciudad de México.

Para la rama cualitativa se busca entender cuáles son las principales razones por las que las personas con discapacidad motriz tienen escasas oportunidades laborales y cómo ello impacta en su vida diaria. También se busca mostrar los beneficios individuales y sociales de una correcta y digna inclusión laboral.

En el ámbito cuantitativo se pretende determinar la influencia de variables como beneficios fiscales y económicos a las empresas derivados de la inclusión laboral.

La recolección de datos secundarios fue a través de fuentes de investigación (Ej. INEGI) y cuestionarios a las personas objetivo (encuesta en línea).

4.4. Tipo

No experimental con diseño transeccional correlacional - causal, ya que el estudio a desarrollar involucra variables que no pueden ser manipulables como sentimientos, anhelos de desarrollo y percepciones.



4.4.1. Alcance

La presente investigación es de alcance exploratorio, descriptivo y correlacional.

4.4.2. Universo

Hombres y mujeres con discapacidad motriz de extremidades inferiores ubicados en la Ciudad de México.

4.4.3. Población

Hombres y mujeres con discapacidad motriz de extremidades inferiores ubicados en la Ciudad de México.

4.4.4. Tipo de muestreo

Tipo de muestreo para una población menor a 103,816; estratificado y al azar. Esta cifra corresponde a la población de 20 a 49 años de edad que viven en la CDMX y presentan discapacidad motriz⁸⁷ en extremidades inferiores.

4.4.5. Unidad muestral

Hombres y mujeres con limitación motriz de extremidades inferiores ubicados en la Ciudad de México, en un rango de edad de 20 a 49 años y al alcance de medios tecnológicos para desempeñar la actividad laboral a distancia.

4.4.6. Diseño de la Investigación

Se realizará la aplicación de encuestas estadísticas, a través de:

- Recolección de datos secundarios (recolectados por otros investigadores).
- Indicadores.
- Encuestas en línea.
- Entrevistas personales o telefónicas.

⁸⁷ INEGI, Censo 2020



4.4.7. Fuentes de investigación primaria

Una vez diseñado los instrumentos de obtención de datos, se aplicarán los cuestionarios a la unidad muestral en cuestión.

4.4.8. Fuentes de investigación secundaria

Se realizará una investigación documental como marcos teóricos y de referencia para dar sustento a la investigación.

4.4.9. Contenido de Encuesta

El número de encuestas electrónicas contestadas fue de 189, durante los meses de febrero y marzo de 2023.

El tamaño de la muestra fue de 166. Dicho número se obtuvo de acuerdo con los siguientes parámetros:

- Entidad: CDMX
- Nivel educativo: Básico, Educación media superior y Superior
- Rango de edad: 20 a 49 años
- Condición: Discapacidad motriz en extremidades inferiores
- Nivel de confianza: 99%
- Margen de error: 10%
- Población: 14,378 personas

El número de encuestas aplicadas fue mayor (189), por aquellas personas que no cumplían con el perfil. En cuanto se superaron las 166 encuestas requeridas con los parámetros establecidos, se concluyó la aplicación de ésta.

A continuación, se presenta el desglose de la población seleccionada de acuerdo con el objetivo de la investigación y el contenido de la encuesta electrónica utilizada como herramienta para recopilar información sobre la unidad muestral.



Dicha encuesta se conformó de 4 segmentos:

1. Entorno familiar y económico
2. Preparación Académica
3. Experiencia laboral
4. Entorno social

Duración aproximada de 5 min para ser respondida en su totalidad.

	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años	De 35 a 39 años	De 40 a 44 años	De 45 a 49 años
Ciudad de México	1,220	1,295	1,647	2,099	3,219	4,898
Álvaro Obregón	110	99	121	200	249	405
Azcapotzalco	37	41	67	76	110	214
Benito Juárez	18	15	16	30	36	61
Coyoacán	64	67	93	73	173	265
Cuajimalpa de Morelos	26	26	46	44	52	96
Cuauhtémoc	60	81	76	103	138	206
Gustavo A. Madero	161	173	229	321	476	657
Iztacalco	45	52	62	75	128	191
Iztapalapa	282	338	408	522	834	1,240
La Magdalena Contreras	30	47	64	70	108	180
Miguel Hidalgo	23	27	51	44	84	105
Milpa Alta	36	22	42	41	74	102
Tláhuac	74	70	67	115	184	290
Tlalpan	118	89	136	168	262	383
Venustiano Carranza	56	69	69	91	134	230
Xochimilco	80	79	100	126	177	273

Entidad: CDMX
 Nivel educativo: Básico, Educación media superior y Superior
 Rango de edad: 20 a 49 años

TOTAL: 14,378 personas con discapacidad motriz

FUENTE: Creación propia con datos de INEGI, Censos 2020



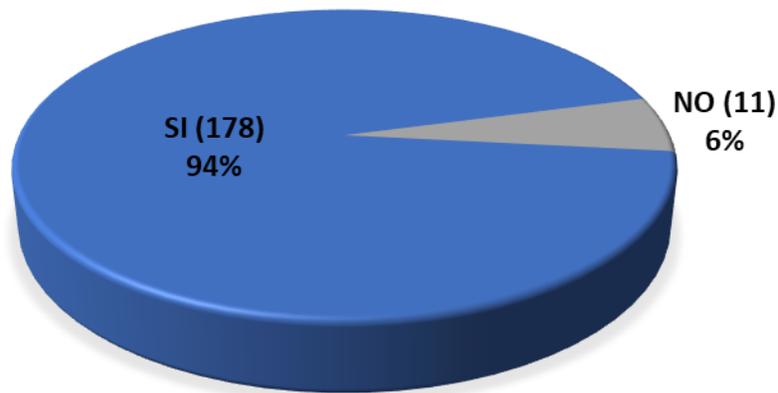
CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Datos obtenidos (Gráficas)

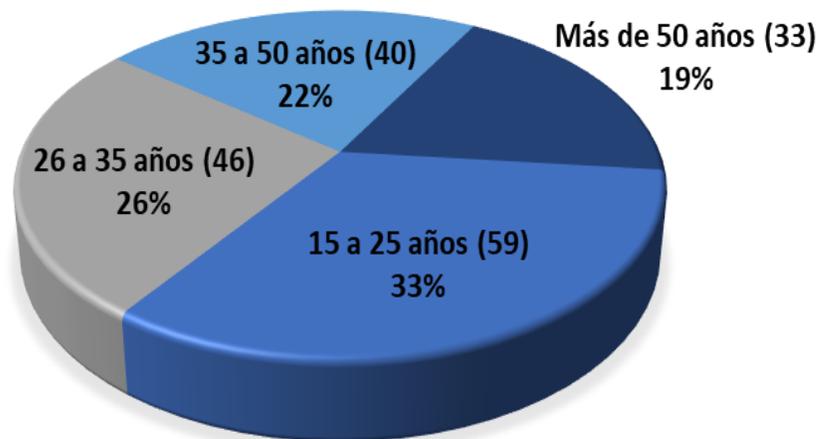
De acuerdo con la encuesta realizada, se obtuvo los siguientes datos:

¿Padeces discapacidad motriz de extremidades inferiores?



n=189

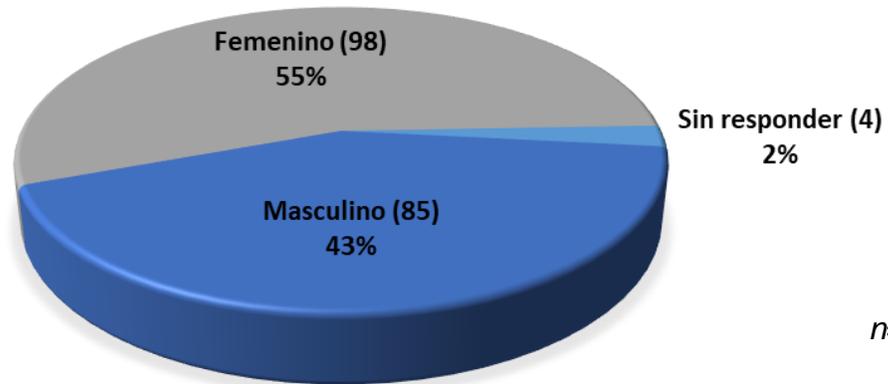
¿En qué rango de edad de te encuentras?



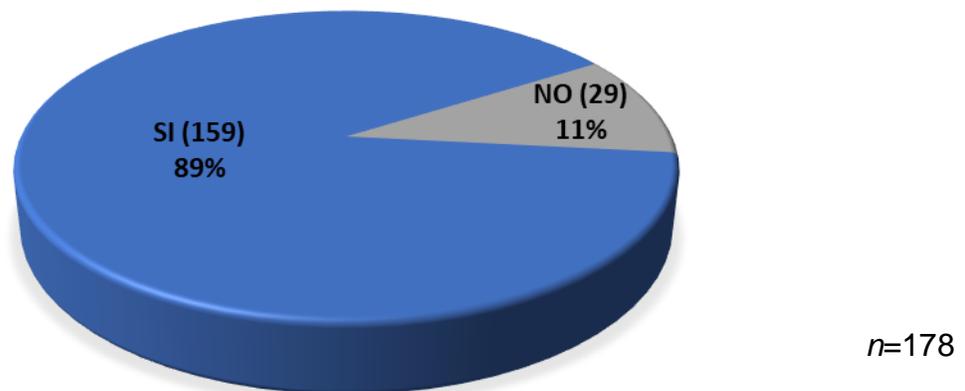
n=178



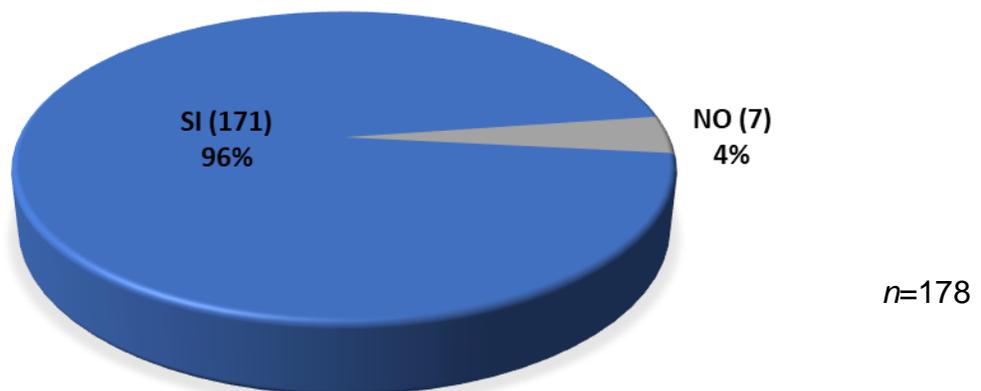
Género



¿Recibes apoyo familiar en tu día a día?

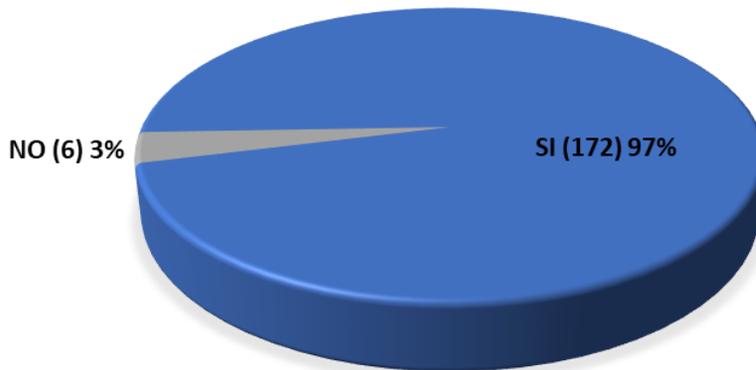


¿Uno o más familiares te apoyan económicamente?



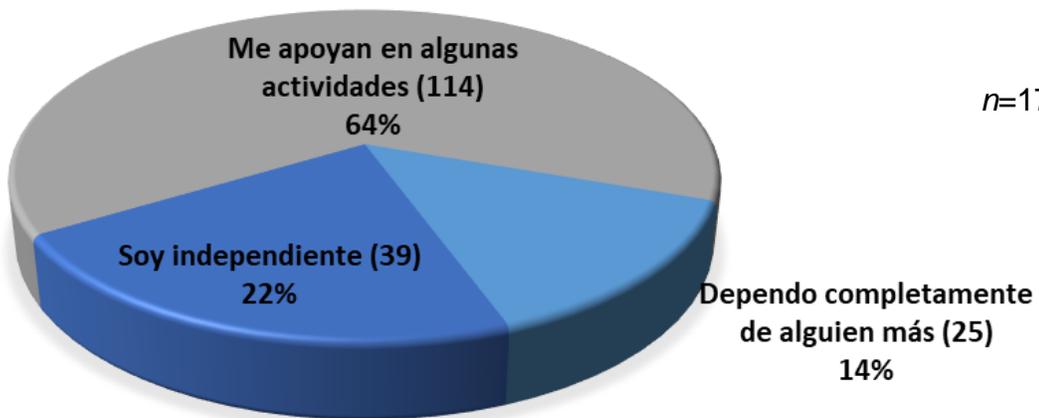


¿Cuentas con algún apoyo económico del gobierno?



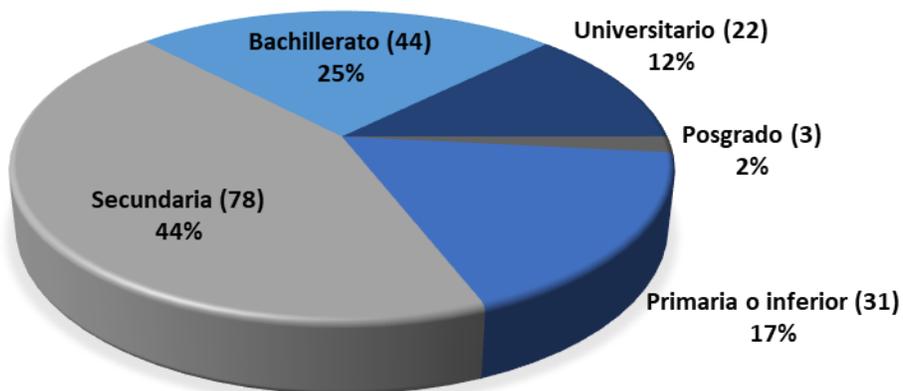
n=178

¿Puedes valerte por ti mismo para el desempeño de tus actividades diarias o necesitas el apoyo de alguien para llevarlas a cabo?



n=178

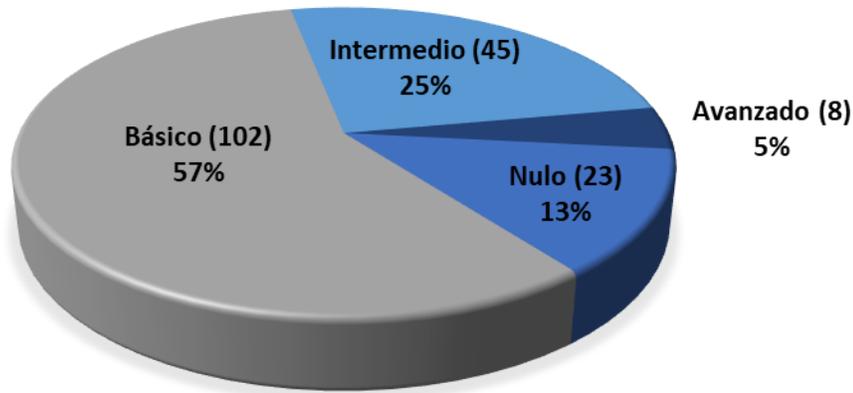
Grado máximo de estudios



n=178

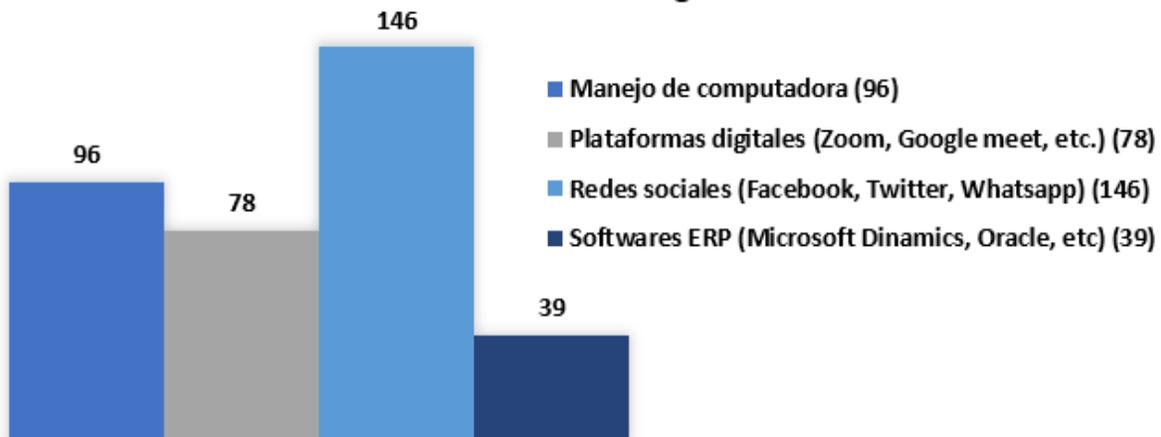


Grado de dominio de inglés

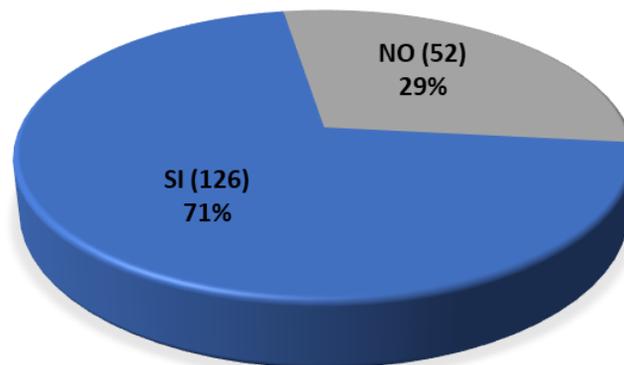


n=178

Uso de tecnología



¿Alguna vez has laborado?

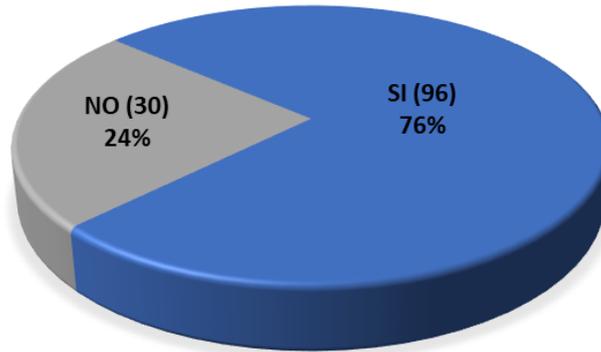


n=178



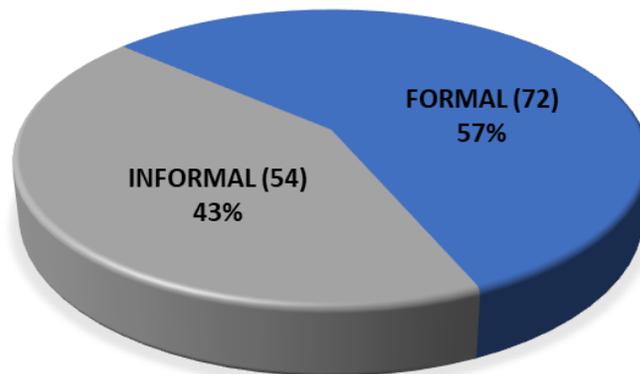
Dado que 52 personas encuestadas nunca han laborado, las próximas 10 preguntas de Experiencia Laboral, fueron respondidas por 126 personas.

¿Te encuentras laborando actualmente?



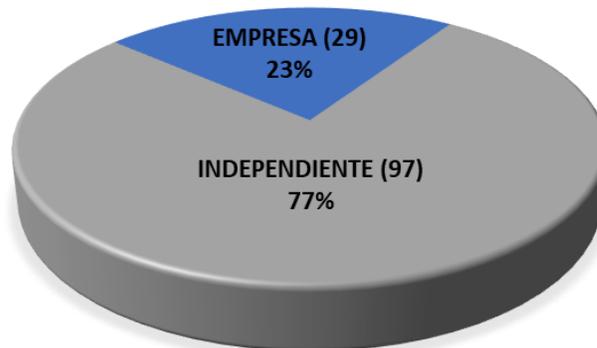
n=126

¿Tu trabajo actual es formal o informal?



n=126

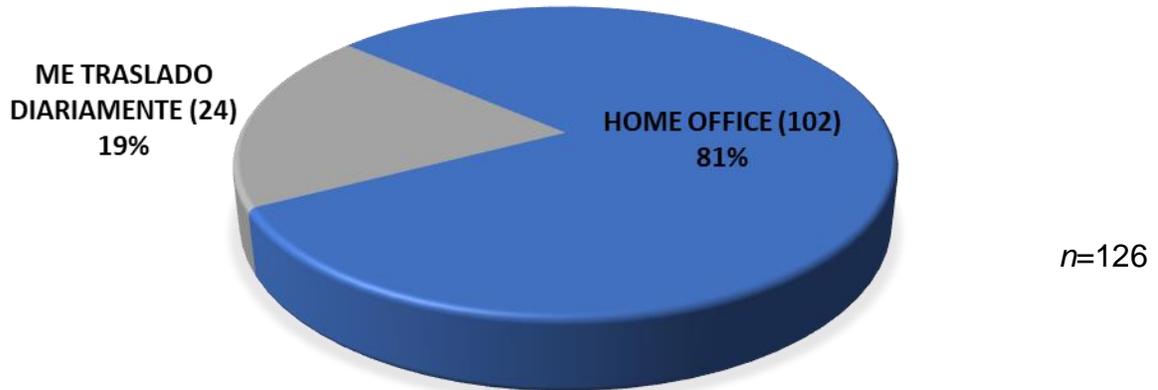
¿Trabajas para una empresa o por cuenta propia?



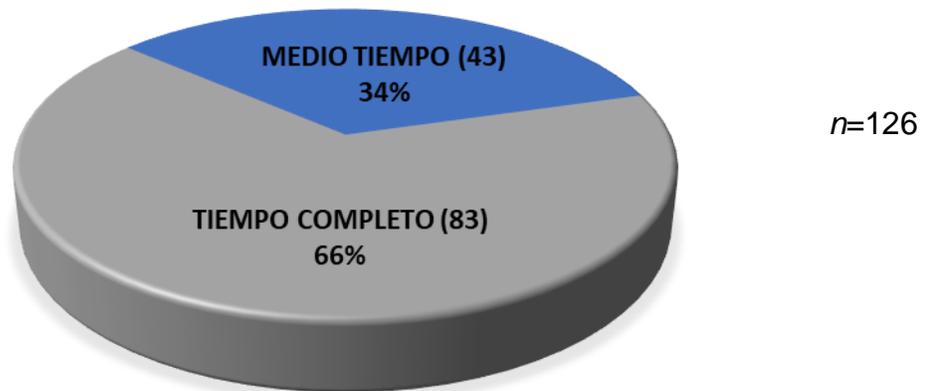
n=126



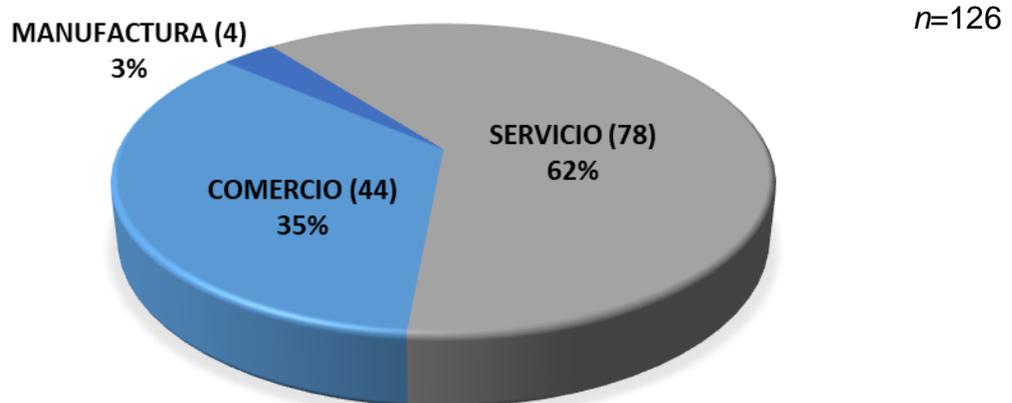
¿Trabajas a distancia (home office) o te trasladas a alguna instalación?



¿Qué tipo de jornada laboral tienes?

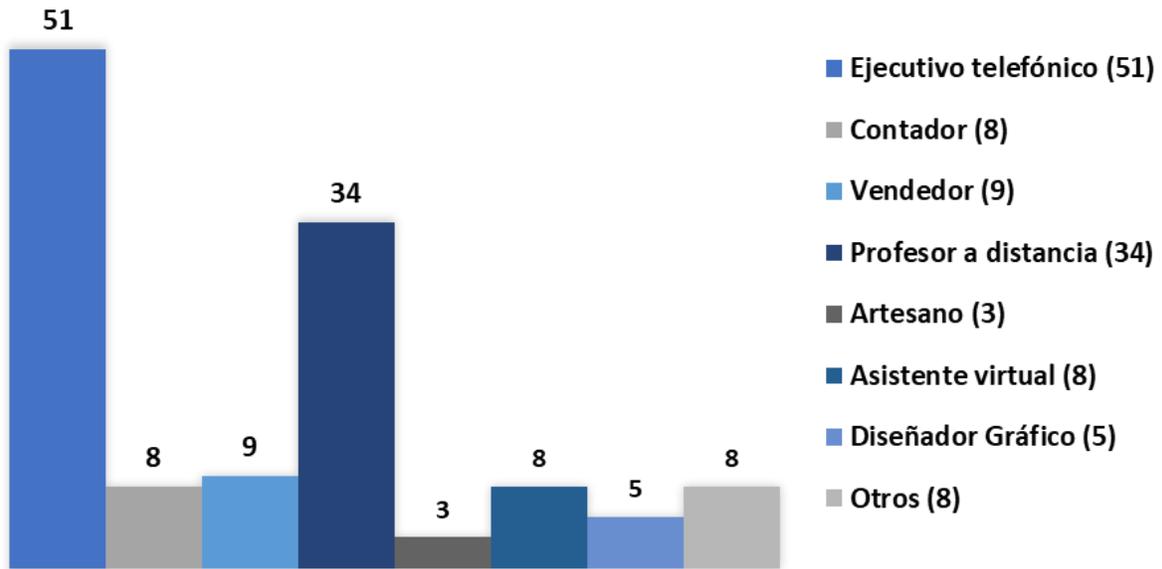


¿Cuál es el giro de tu trabajo?



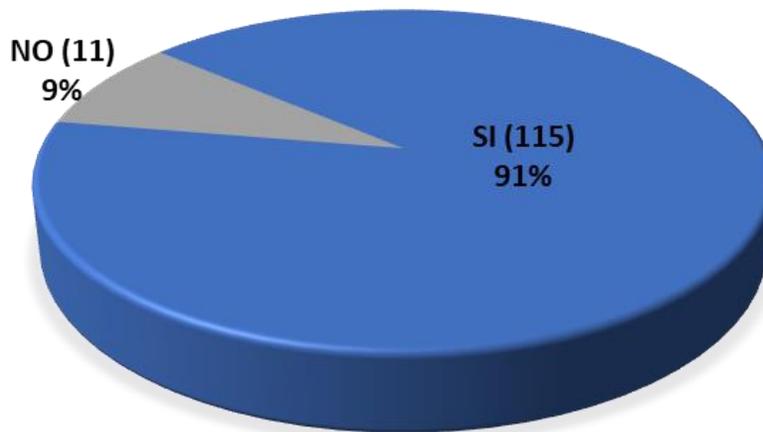


¿Qué trabajo desempeñas?



n=126

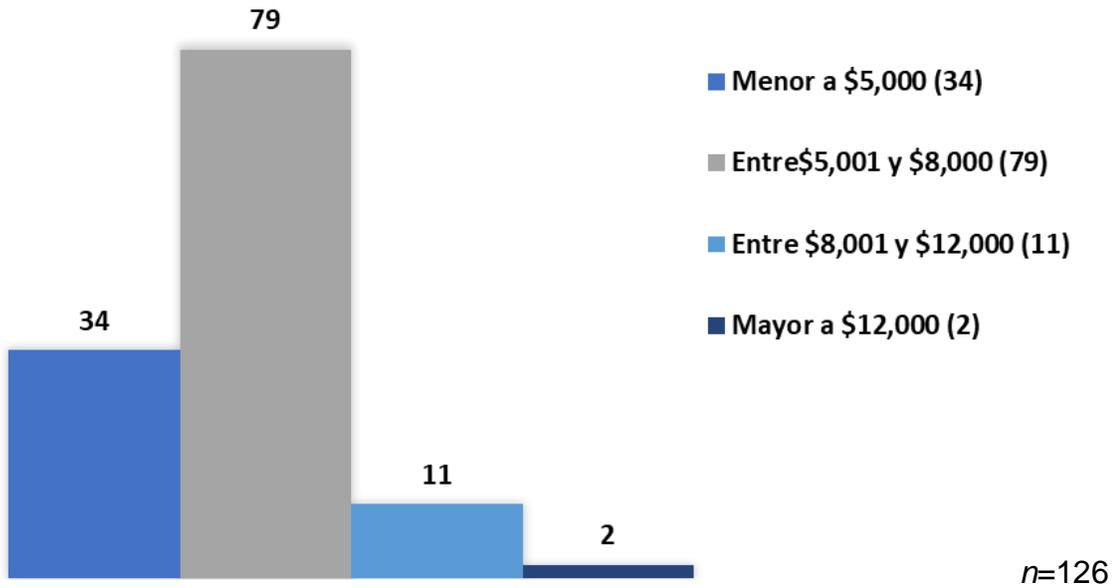
¿La discapacidad motriz te ha dificultado encontrar o mantener un trabajo?



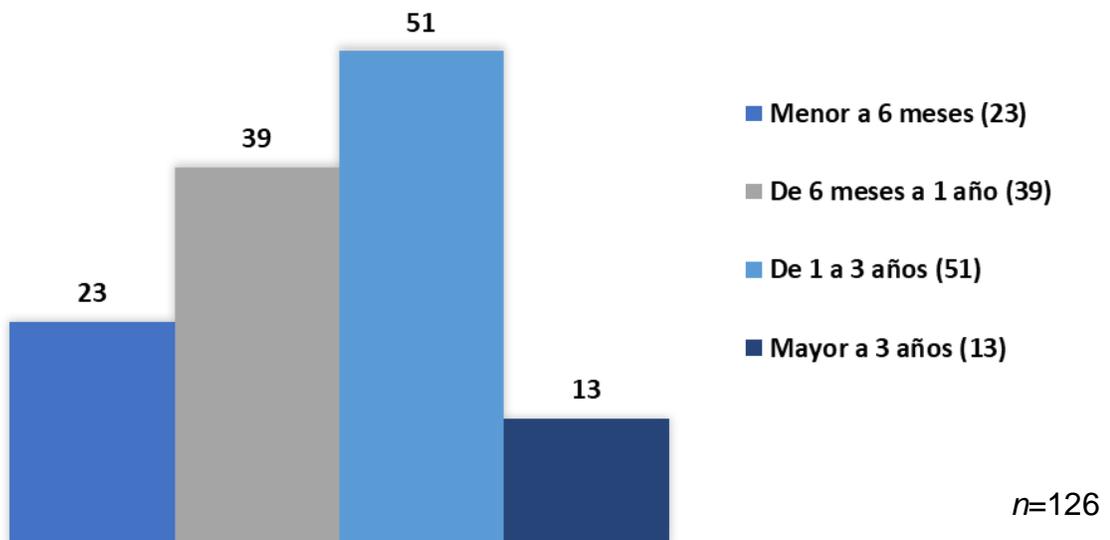
n=126



El rango de tu sueldo mensual es:

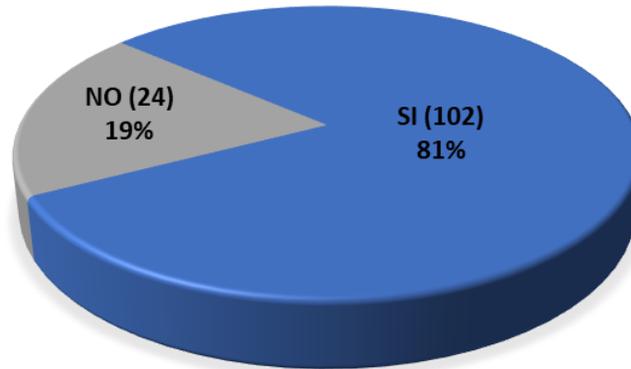


El tiempo promedio de antigüedad en cada uno de tus trabajos (actual y pasados) es:



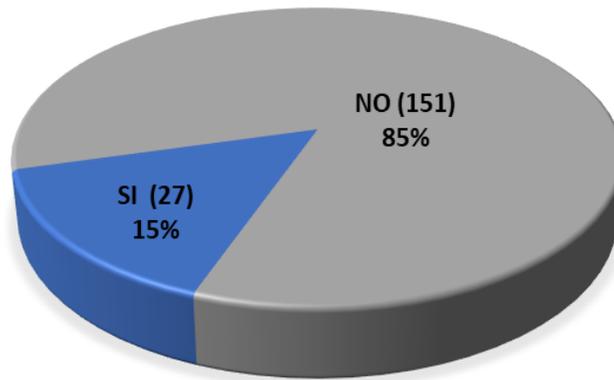


¿Cuentas con internet estable, servicio de telefonía y un espacio designado en casa para realizar un trabajo a distancia?



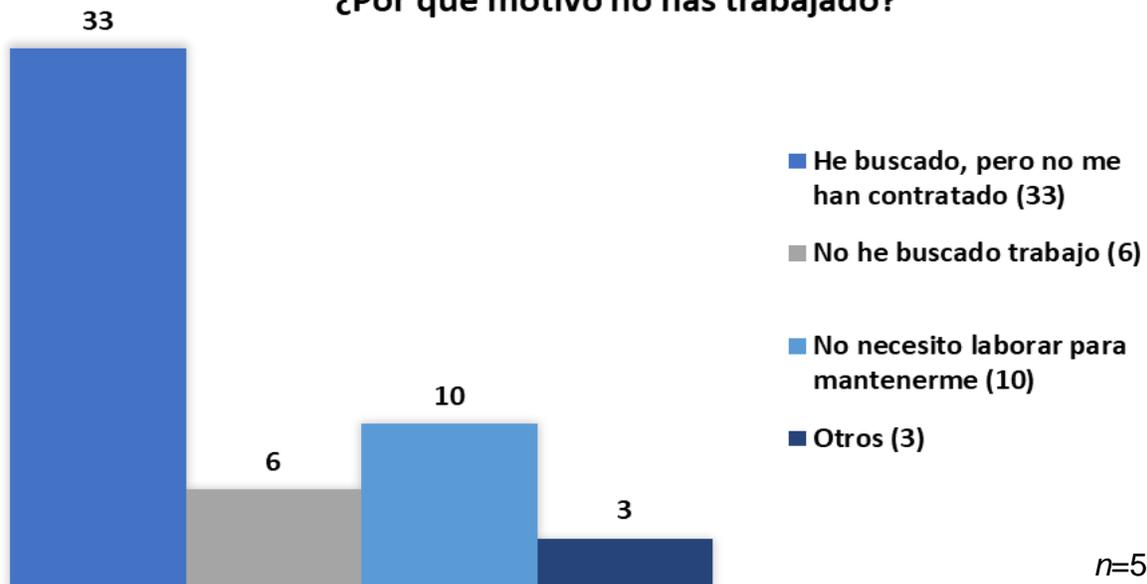
n=126

¿Cuentas con los medios necesarios para desplazarte diariamente fuera de casa?



n=126

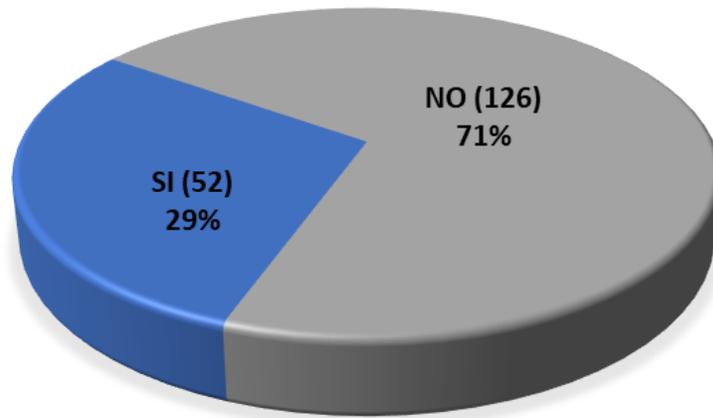
¿Por qué motivo no has trabajado?



n=52

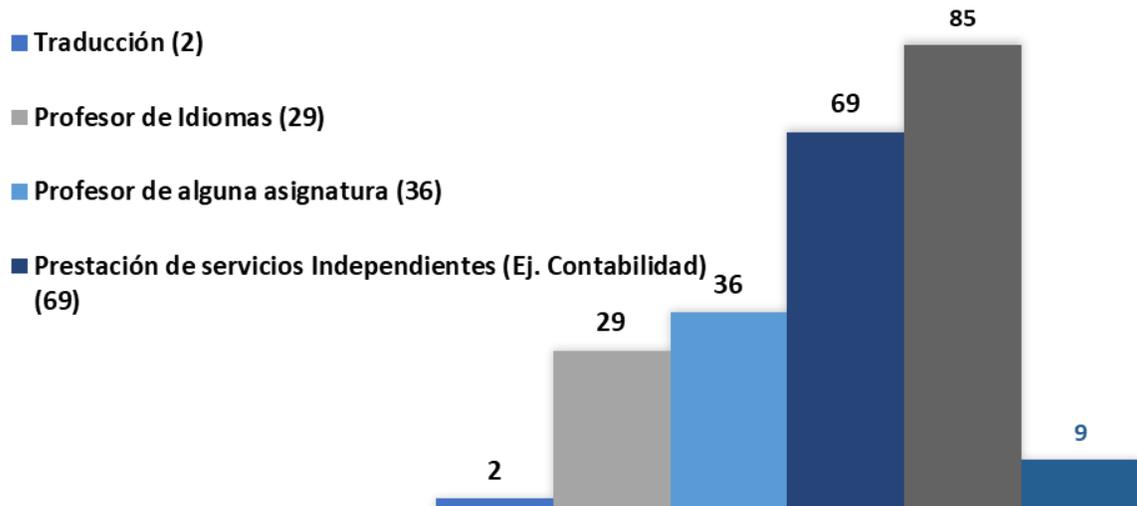


¿Pertenece o has pertenecido a alguna fundación que apoye a personas con discapacidad motriz?



n=178

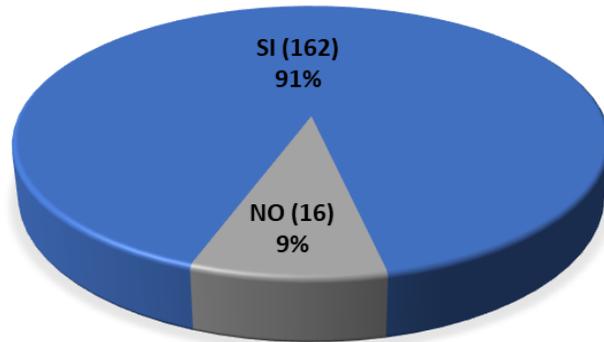
¿Qué actividades podrías desempeñar trabajando desde casa?



n=178

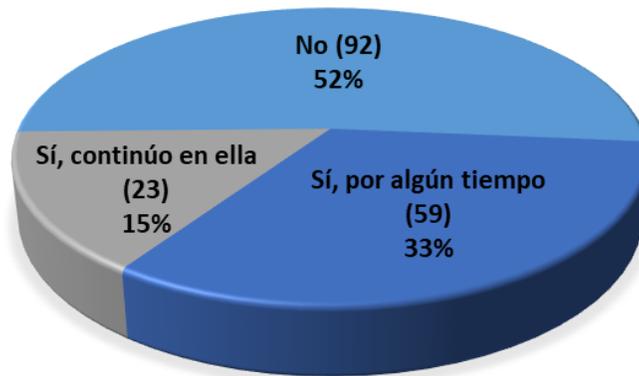


¿Alguna vez te has sentido discriminado por la discapacidad motriz que padeces?



n=178

¿Has recibido ayuda profesional (ej. Terapia Psicológica) para aprender a vivir y enfrentar los retos que implica la discapacidad motriz?



n=174

La obtención de los datos fue a través de una encuesta en línea; sin embargo, fue posible efectuar varias entrevistas de forma presencial y vía telefónica; con lo cual se nutrió el apartado de conclusiones que a continuación se presenta.

Es importante mencionar, que lo más tratado en las conversaciones directas fue encaminado a conocer aspectos cualitativos; tales como sus aspiraciones, sentimientos, forma de vida, rutinas diarias y, sobre todo, intentó ser un canal de expresión en el que externaran su visión de la vida, en lo general y particular.



5.2. Interpretación de datos obtenidos

De acuerdo con la información recopilada a través de la encuesta, se destacan los siguientes aspectos:

- 89% cuentan con apoyo familiar en su día a día.
- 96% son apoyados económicamente por 1 o más miembros de su familia.
- 97% de las personas, reciben apoyo económico por parte del Gobierno.
- 64% requieren apoyo para desempeñar ciertas actividades diarias y el 14%, depende completamente de un tercero.
- 44% tiene como grado máximo de estudios el Nivel Básico y sólo el 2% cuenta con estudios de Posgrado.
- 57% consideran tener un nivel básico del idioma inglés.
- 71% han laborado por lo menos, una vez en su vida. De ellos, 76% se encuentran laborando actualmente.
- 57% ejercen su trabajo dentro de la formalidad.
- 77% trabajan de forma independiente.
- 81% trabajan a distancia.
- 66% trabajan en jornadas de tiempo completo.
- 62% laboran en el giro de servicios.
- 91% considera que la discapacidad motriz que padecen les ha dificultado encontrar o mantener un empleo.
- Respecto al sueldo mensual de quienes trabajan, el 63% se encuentra entre \$5,001 y \$8,000 pesos.
- 81% considera que cuenta con internet estable, servicio de telefonía y un espacio en casa para realizar un trabajo a distancia.
- 63.5% de las personas encuestadas que nunca han trabajado, indicaron que sí han buscado empleo, pero no han sido contratadas.
- 85% no cuenta con los medios necesarios para desplazarse diariamente fuera de casa.
- 71% nunca ha pertenecido a alguna fundación enfocada en discapacidad motriz.



- Dentro de las actividades que las personas encuestadas consideran podrían desempeñar, la más mencionada es Atención a Clientes (vía telefónica o chat); seguida de la prestación de servicios independientes como contabilidad.
- 91% se ha sentido discriminado, mínimo alguna vez.
- 52% nunca ha recibido ayuda profesional (ej. terapia psicológica), para aprender a vivir y enfrentar los retos que implica la discapacidad motriz que padecen.

Entre estos retos se encuentran:

- Recursos económicos limitados.
- Problemas familiares.
- Rezago en la educación.
- Exclusión laboral.
- Afiliación a un servicio médico.
- Infraestructuras inadecuadas para desplazarse.

También se identificó que la Discapacidad Motriz en extremidades inferiores, es padecida por el 41% del total de la población en México que presentan alguna discapacidad y de ellos, únicamente el 25% de los que viven en la Ciudad de México (236,869 personas), tiene ingresos económicos propios derivados de un trabajo. Si a lo anterior, aunamos que el 59.46% sólo tienen educación básica; la inclusión laboral representa un objetivo principal por las cifras alarmantes que se observan, considerando que hablamos de la capital del país.

Como herramienta de apoyo, se puede hacer uso de la Ergoterapia (Fuentes, 2022) como terapia ocupacional que se centra en el paciente para capacitarlo y promover el bienestar dentro de su entorno; a través de mejoras en la comunicación asertiva, desarrollo en la tolerancia a la frustración ante el esfuerzo e incremento de redes de apoyo, entre otros beneficios.



Es importante identificar: **¿Qué quiere?, ¿Qué sabe?, ¿Qué puede?** la persona que presenta la discapacidad, así se podrá tener un panorama más amplio de la ayuda que requiere para desarrollarse de una mejor manera.

Si bien existen muchas fundaciones que apoyan, lo que requiere la gente con discapacidad motriz de extremidades inferiores es ser integrado a la sociedad; dado que intelectualmente, están facultados para aprender y desarrollar habilidades, sin embargo, no tienen los medios para desplazarse diariamente a la escuela o a un trabajo; pero sí, la capacidad de ejecutarlo idóneamente; por lo que sólo requieren de más apoyo por parte de la sociedad, la formación necesaria y los espacios adecuados para hacerlo.

Por lo anterior, se la hipótesis propuesta se confirma: La inclusión laboral para personas con discapacidad motriz de extremidades inferiores en las MiPyMEs de la CDMX, es necesaria y viable, desde el ámbito social y económico. Si bien los factores que intervienen en ella son diversos e implican un reto para su aplicación; los beneficios psicológicos, económicos y sociales que obtiene la persona, dignifican su ser como parte de la sociedad y, enriquecen a ésta última, al volverla inclusiva económica y socialmente.

Finalmente, como principal aspecto que observé en el desarrollo de la investigación, es que más allá de rampas, beneficios fiscales o ayuda económica del gobierno; lo que la mayoría de la gente con discapacidad motriz necesita es fortalecerse emocionalmente. Aprender a manejar las limitantes físicas y enriquecerse internamente, para desplazarse por la vida, sí quizá en su silla de ruedas, pero con la vista en alto y viendo de frente a cualquier otro ser humano, como él o ella lo son.



CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

Las personas con discapacidad son personas que buscan su lugar en el mundo y mejorar la calidad de vida a través de oportunidades reales y vivencias cotidianas. La discapacidad no es una característica propia del sujeto, sino el resultado de su individualidad en relación con las exigencias que el medio le plantea (Trujillo, 2018).

No debemos poner énfasis en las funciones alteradas por la discapacidad que la persona tiene, sino valorar sus capacidades, potencialidades y particularidades.

La historia de la discapacidad reconoce una larga trayectoria que va desde el aislamiento, la asistencia y, finalmente, la rehabilitación e integración social.

Todo ser humano es una organización compleja formada por un entramado de factores biológicos, psicológicos y sociales. Con discapacidad o no. Sin embargo, cuando se presenta una discapacidad, los retos diarios a enfrentar son mayores.

De acuerdo con el Censo 2020 del INEGI, del total de población en el país (126,014,024), 5.7% (7,168,178) tiene discapacidad y/o algún problema o condición mental⁸⁸. De ellas, 1,616,371 viven en la CDMX (22.5%).

De este total, 236,869 personas padecen discapacidad motriz en extremidades inferiores y sólo el 25% de ellas son Población Económicamente Activa.

En temas de educación, el 59.46% de este sector, sólo tienen educación básica; cifra alarmante, considerando que hablamos de la capital del país (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Censo 2020).

⁸⁸ INEGI, Comunicado de Prensa NÚM. 713/21
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_PersDiscap21.pdf



La Discapacidad Motriz, causada por trastornos neuromotores (dificultades que tiene una persona en el control del movimiento y la postura del cuerpo en diferentes grados)⁸⁹ y padecida por el 41% del total de la población en México que presenta alguna discapacidad⁹⁰; es causada por diferentes motivos⁹¹, como son: de nacimiento, por enfermedad, por accidente o edad avanzada.

A pesar del marco normativo nacional e internacional, todavía se presentan en el mercado laboral diversas formas de discriminación, la cual niega el ejercicio igualitario de libertades y derechos de la persona; poniéndola en desventaja para desarrollarse de forma plena y colocándola en una situación de vulnerabilidad (Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad. Inclusión Laboral en México: Avances y Retos, p.93 , 2014-2018).

Dado que la mayoría de las personas con discapacidad tienen baja autoestima, carecen de confianza en sí mismas y les cuesta trabajo creer que pueden avanzar (educativa, social o laboralmente); mayor será el reto de que el resto de la sociedad pueda apreciar y valorar sus habilidades.

Como recomendaciones del presente trabajo, se contempla la importancia de visibilizar más las condiciones en las que se encuentran las personas con discapacidad, a través de más grupos o sesiones de encuentro enfocadas a la sensibilización de este sector de la población, evitando lenguaje que implique estereotipos negativos, así como, enfatizando habilidades y no sólo limitaciones. Como sociedad en general, debemos fomentar una inclusión social en cada una de las actividades diarias en las que nos involucremos. En el rubro gubernamental, si bien hay programas de apoyo, sería idóneo que las autoridades competentes pudieran validar que éstos se implementen efectivamente y lleguen a las personas, realmente, necesitadas.

⁸⁹ INEGI, Clasificación de Tipo de Discapacidad – Histórica, p. 22

https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf

⁹⁰ https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_PersDiscap21.pdf

⁹¹ INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Tabulados de la muestra censal



Finalmente, en el ámbito empresarial, sería idóneo que los empleadores puedan ver en cada persona con discapacidad a un trabajador, que al igual que el resto de los colaboradores, es capaz de contribuir a los objetivos de la organización; de ponerse la camiseta y de crear sinergia con los recursos y habilidades que posee en pro de la empresa y de la sociedad en general.

Es importante tener presente que además de generar fuentes de trabajo, promover la inclusión en las empresas ya existentes, fortalecer la educación a distancia, facilitar el acceso y desplazamiento dentro y fuera de las instalaciones; como sociedad, podemos comenzar con lo más sencillo y al alcance de todos: Tratar a toda persona con discapacidad como a cualquier otro ser humano. Sin distinción de minusvalía. Estando conscientes de que ellos también tienen una historia que contar. Una historia de vida que debe ser vista, escuchada, apoyada y valorada, como la de cualquier otro ser humano.



ANEXO

Contenido de la encuesta

Entorno familiar y económico

- ¿Padece discapacidad motriz de extremidades inferiores?

SI NO (Gracias por responder. La encuesta concluyó)

- ¿En qué rango de edad de te encuentras?

15 a 25 años 26 a 35 años 35 a 50 años Más de 50 años

- Género:

Masculino Femenino Sin responder

- ¿Recibes apoyo familiar en tu día a día?

SI NO

- ¿Uno o más familiares te apoyan económicamente?

SI NO

- ¿Cuentas con algún apoyo económico del gobierno?

SI NO

- ¿Puedes valerte por ti mismo para el desempeño de tus actividades diarias o necesitas el apoyo de alguien para llevarlas a cabo?

Soy independiente

Me apoyan en algunas actividades

Dependo completamente de alguien más



Preparación Académica

- Grado máximo de estudios:

Primaria o inferior

Secundaria

Bachillerato

Universitario

Posgrado

- Grado de dominio de inglés:

Nulo

Básico

Intermedio

Avanzado

- Uso de tecnología:

Manejo de computadora

Plataformas digitales (Zoom, Google meet, etc.)

Redes sociales (Facebook, Twitter, Whatsapp)

Softwares ERP (Microsoft Dynamics, Oracle, etc)



- ¿La discapacidad motriz te ha dificultado encontrar o mantener un trabajo?

SI NO

- El rango de tu sueldo mensual es:

Menor a \$5,000

Entre \$5,001 y \$8,000

Entre \$8,001 y \$12,000

Mayor a \$12,000

- El tiempo promedio de antigüedad en cada uno de tus trabajos (actual y pasados) es:

Menor a 6 meses

De 6 meses a 1 año

De 1 a 3 años

Mayor a 3 años

- ¿Cuentas con internet estable, servicio de telefonía y un espacio designado en casa para realizar un trabajo a distancia?

SI NO

- ¿Por qué motivo no has trabajado?

No he buscado trabajo

No necesito laborar para mantenerme

He buscado, pero no me han contratado

Otro:



Entorno social

- ¿Cuentas con los medios necesarios para desplazarte diariamente fuera de casa?

SI NO

- ¿Pertenece o has pertenecido a alguna fundación que apoye a personas con discapacidad motriz?

SI NO

- ¿Qué actividades podrías desempeñar trabajando desde casa?

Traducción

Profesor de Idiomas

Profesor de alguna asignatura

Prestación de servicios Independientes (Ej. Contabilidad)

Atención a Clientes (vía telefónica o por chat)

Otro:

- ¿Alguna vez te has sentido discriminado?

SI NO

- ¿Has recibido ayuda profesional (ej. Terapia Psicológica) para aprender a vivir y enfrentar los retos que implica la discapacidad motriz?

Sí, por algún tiempo

Nunca

Sí, continúo con ella



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alnhoa Durá. (2011). *Satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad*. Universidad del País Vasco, Dpto. de Personalidad, Evaluación y Tratamientos Psicológicos. Ekaina.

Amartya Sen, “*Inequality, Unemployment and Contemporary Europe*”, en: *International Labour Review*, vol. 136, núm. 2, 1997, pp. 155-171.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (2006). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. organización de las Naciones Unidas.

Bruyère, Erickson, VanLooy 2004, citado en Alcover, Pérez. (2011). *Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principio de actuación en salud ocupacional*.

Cáceres, C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de la propuesta de la OMS. *Auditio: Revista electrónica de Audiología*, 2.

Cámara de Diputados establece en la Constitución Política que no habrá límite máximo de edad para ocupar un empleo. Boletín No.2681. Septiembre 29, 2022. Fecha de consulta: 30/03/2023. <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx/index.php/boletines/camara-de-diputados-establece-en-la-constitucion-politica-que-no-habra-limite-maximo-de-edad-para-ocupar-un-empleo>

Censo de Población y Vivienda 2020. 15 de marzo de 2020. Fecha de consulta: 29/03/2023 https://www.inegi.org.mx/sistemas/olap/consulta/general_ver4/MDXQueryDatos.asp?#Regreso&c=

Chiang y otros. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad pontificia ICAI ICADE. Madrid: R.B. Servicios Editoriales.

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 2014, *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018*, <https://www.gob.mx/conadis/acciones-y-programas/programa-nacional-de-trabajo-y-empleo-para-las-personas-con-discapacidad-2014-2018>. Fecha de consulta: 30/01/2023

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 2 de febrero de 2022, <https://www.gob.mx/conadis/articulos/listado-de-instituciones-de-atencion-a-personas-con-discapacidad-de-las-entidades-federativas-de-la-republica-mexicana>

Comisión Nacional de Derechos Humanos, Norma Oficial Mexicana NOM-030-SSA3-2013, Fecha de publicación 12/09/2013. Fecha de consulta: 8 de agosto de 2022 <https://www.cndh.org.mx/DocTR/2016/JUR/A70/01/JUR-20170331-NOR03.pdf>

COPARMEX, coparmex_admin, (2022), Fecha de consulta: 25/03/2023. <https://coparmexnl.org.mx/2022/07/25/mipymes-motor-economico-del-pais-merece-atencion/>

Cruz Roja Española-Oficina Central, *Guía de buenas prácticas por el empleo para colectivos vulnerables*, Madrid, 2002, p. 18

Cuéntame INEGI (2022). <https://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>

Diario El Sur. (2011).

Diario Oficial de la Federación, 2013, NORMA Oficial Mexicana NOM-030-SSA3-2013, https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313974&fecha=12/09/2013#gsc.tab=0 12/09/2013



Discapacidad y derecho a la educación en México, MEJOREDU, Gobierno de México, 2022, p 56. <https://www.mejoredu.gob.mx/images/publicaciones/Discapacidad-de-2022.pdf> Fecha de consulta: 30/03/2023

Dolores Redondo Toronjo, Op. cit., p. 36. https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf

Dyson 2001, citado en Villa. (2007). *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral.*

Estímulos fiscales para las empresas que contratan trabajadoras y trabajadores con discapacidad. SHCP, SAT e IMSS. <https://www.gob.mx/capacidadesyempleo/acciones-y-programas/estimulos-fiscales-para-las-empresas-que-contratan-trabajadores-con-discapacidad-169866>

Empresa Inclusiva. (2022). *Empresa Inclusiva*. Consultado el 7 de agosto de 2022: <https://empresainclusiva.cl/rein/>

Etal Pharma, noviembre 2017. Fecha de consulta: 22/03/2023. <https://etalpharma.com/en-el-dia-mundial-de-las-personas-con-discapacidad-celebramos-la-apertura-del-primer-supermercado-en-cataluna-gestionado-integramente-por-personas-discapacitadas/>

Fondo Nacional de la Discapacidad. (2004). *Plan Nacional de Acción para la Integración Social de las Personas con Discapacidad 2004-2010*. Fondo Nacional de la Discapacidad.

Fondo Nacional de la Discapacidad, I. N. (2004). *Primer Estudio Nacional de la Discapacidad*. Santiago, Chile: Ograma S.A., Tilt Diseño Ltda. Fundación encuentro 2001, citado en Villa. (2007). *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo*. 202

Goleman, D. *Inteligencia Emocional*. Editorial Kairos. Barcelona.1996.

Hernández, Fernández, Baptista. (2006). *Metodología de la investigación* (Vol. cuarto). McGraw-Hill Interamericana.

Herzberg, 1959; citado en Giovannone. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg*. MBA - Maestría en dirección de empresas, Universidad Nacional de la Plata.

Inclúyeme.com. *4 motivos por los que personas con discapacidad no consiguen empleo*. <https://www.incluyeme.com/4-motivos-los-personas-discapacidad-no-consiguen-empleo/> Fecha de consulta: 28 de abril de 2023.

INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Tabulados de la muestra censal.

INEGI, *Clasificación de Tipo de Discapacidad – Histórica*. Fecha de consulta: 01/04/2023. https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf. Pág. 22

INEGI. *Estadísticas a propósito del Día Internacional de las Personas con Discapacidad*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_PersDiscap21.pdf

INEGI, *Estudios sobre la Demografía de los Negocios 2020 y 2021*. <https://www.inegi.org.mx/programas/edn/2020/> y <https://www.inegi.org.mx/programas/edn/2021>

INEGI, *Micro, Pequeña, Mediana y Gran empresa*, Fecha de consulta: 24/03/2023, https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_pymes.pdf



INEGI, <https://www.inegi.org.mx/app/areasgeograficas/#tabMCcollapse-Indicadores>.

Instituto de las Personas con Discapacidad de la CDMX, Fecha de consulta: 24/03/2023, <https://www.indiscapacidad.cdmx.gob.mx/instituto/acerca-de>

Instituto de las Personas con Discapacidad de la CDMX, Fecha de consulta: 24/03/2023, <https://www.indiscapacidad.cdmx.gob.mx/tramites-y-servicios>

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación de la UNESCO, Educación y aprendizaje inclusivos para personas con discapacidad. Fecha de consulta: 30/03/2023 <https://learningportal.iiep.unesco.org/es/fichas-praticas/mejorar-el-aprendizaje/educacion-y-aprendizaje-inclusivos-para-personas-con>

Jürgen Weller, Op. cit., p. 15. La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento, p29. https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf

Kaye, 2009. (citado en Alcover, Pérez, 2011). *Scielo*. Recuperado el diciembre de 2014, de Scielo: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546

Leal, S., 2021, *Raíces Psicología*, Fecha de consulta: 30/01/2023, <https://www.raicespsicologia.com/acompanando-emociones-en-la-infancia-que-es-la-invalidacion-emocional>

Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, p7, fecha de consulta: 28/03/2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>

Maslow, 1943; citado en M. Chiang y otros. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad pontificia ICAI ICADE. Madrid: R.B. Servicios Editoriales.

Microsoft, (2022), *Prioridades y soluciones para PyMEs*. Fecha de consulta: 24/03/2023. <https://mipymes.economia.gob.mx/2022/02/17/5-prioridades-y-soluciones-para-pymes/>

Millas, C. (2005). *Guía Práctica para la elaboración de un Programa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad*. Santiago: Acción RSE.

Munduate, 1984, citado en, Chiang y otros. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Universidad pontificia ICAI ICADE. Madrid: R.B. Servicios Editoriales.

Naciones Unidas, *Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad*, fecha de consulta: 27/03/2023 <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/standard-rules-equalization-opportunities-persons-disabilities>

Pereda, A., 2019, *El mundo emocional de la discapacidad*, , Fecha de consulta: 29/01/2023. <https://psicoimagina.com/el-mundo-emocional-de-la-discapacidad/>,

Prensa Gobierno de México, *Fomenta STPS inclusión laboral de personas con discapacidad y adultos mayores*, 2015, <https://www.gob.mx/stps/prensa/fomenta-stps-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-y-adultos-mayores#:~:text=La%20Secretar%C3%ADa%20del%20Trabajo%20y,M%C3%A9xico%20m%C3%A1s%20incluyente%20e%20igualitario>, Fecha de consulta: 30/01/2023

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.6 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [2022]



Secretaría de Economía, México (Fecha de consulta: 20/03/2023) <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/empresador>

Secretaría de Economía, México (Fecha de consulta: 20/03/2023) <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/pequeña-empresa>

Secretaría de Economía, México (Fecha de consulta: 20/03/2023) <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/microempresario>

Secretaría de Economía, México (Fecha de consulta: 20/03/2023) <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/mediana-empresa>

Secretaría de Economía, (2023), Asociación Mexicana de Venta Online. <https://mipymes.economia.gob.mx/2022/02/17/el-papel-de-las-mipymes-en-el-e-commerce-en-mexico/>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 31 de julio de 2015. Fecha de consulta: 28/03/2023 <https://www.gob.mx/stps/prensa/fomenta-stps-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-y-adultos-mayores>

Servicio de Información sobre Discapacidad – INICO Facultad de Psicología – Universidad de Salamanca. Fecha de consulta: 27/03/2023. <https://sid-inico.usal.es/la-convencion-de-la-onu-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>

Servicio Nacional de Empleo (SNE), 2022, Fecha de consulta: 30/01/2023, https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/702886/06_LineamientosAbriendoEspacios2022_vfinal.pdf

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2013). *Inclusión laboral de Personas con Discapacidad*.

Servicio Nacional de la Discapacidad. (2022). *Servicio Nacional de la Discapacidad*. Recuperado el 7 de agosto de 2022, de Servicio Nacional de la Discapacidad: <http://www.senadis.gob.cl/>

Sofofa, 1999 citado en Milla, Calderón. (2005). *Guía práctica para la elaboración de un programa de un programa de integración laboral de Personas con Discapacidad*. Santiago: Accione RSE.

Sofofa, OIT. (2013). *Estudio: Factores para la inclusión laboral de Personas con Discapacidad*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

Valentia, 2018, *10 actitudes que Sí ayudan a las personas con discapacidad*, 2018, <https://valentiahuesca.org/2018/02/10-actitudes-ayudan-las-personas-discapacidad/> Fecha de consulta: 29/01/2023

Valentia, 2019, Josan Rodríguez: *La vida con otras capacidades y grandes dosis de optimismo*, fecha de consulta 29/01/2023, <https://valentiahuesca.org/2019/05/josan-rodriguez-la-vida-con-otras-capacidades-y-grandes-dosis-de-optimismo/>

Weinert, 1985, citado en Caballero. (2002). *El concepto de "Satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. becaria investigación, Universidad de Granada, Universidad de Granada.

Wren y Greenwood, 1999. (citado por J. Manso Pinto 2002). El Legado de Frederick Irving Herzberg, *Revista Universidad EAFIT*, 128, 79-86.



- Badillo Poblano, J. V. (2020). *Applica: Propuesta de aplicación móvil para la inclusión laboral de personas con discapacidad en México*, P 82-85. TESISUNAM
132.248.9.195/ptd2022/marzo/0823657/Index.html.
- CNDH. (2020). *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo*, pp. 31-32.
<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Discapacidad-Protocolo-Facultativo%5B1%5D.pdf>.
- Economía, S. d. (s.f.). *economia.gob.mx*. Recuperado el 04 de 08 de 2022, de <http://www.2006-2012.economia.gob.mx/mexico-emprende/empresas/microempresario>
- FEMCET. (2022). Obtenido de Qué es una empresa inclusiva y sus características:
<https://femcet.com/es/que-es-una-empresa-inclusiva-y-sus-caracteristicas/>
- Fonseca, A. (2022). Las prioridades de las pymes ante un entorno incierto. *El Economista*,
<https://www.eleconomista.com.mx/el-empresario/Las-prioridades-de-las-pymes-ante-un-entorno-incierto-20221104-0044.html>.
- Fuentes, E. (2022). *El abordaje comunitario en la promoción de la rehabilitación laboral en personas con discapacidad*, p. 14. TESIUNAM Digital.
132.248.9.195/ptd2023/marzo/0836944/Index.html.
- Guerrero, S. (2022). *Forbes*. Obtenido de No dejar a nadie atrás: <https://www.forbes.com.mx/no-dejar-a-nadie-atras/>
- Hernández Sampieri, R. F. (2014). *Metodología de la investigación (6° Ed.)*, p. 18.
- Humanos, C. N. (2013). *Norma Oficial Mexicana NOM-030-SSA3-2013*.
- Immig, C. (2010).
- INEGI. (2017, 2022). *Discriminación en México*. Obtenido de
<https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/discriminacion/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (Censo 2020). Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/>
- Joan Subirats et al. (s.f.). *Ciudadanía e inclusión social, Op. Cit. La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento*, p27. . Obtenido de
https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf
- Kerlegand, M. J. (2019). *Resiliente Magazine*. Obtenido de Situación de los mexicanos con discapacidad motriz: <https://resilientemagazine.com/situacion-de-los-mexicanos-con-discapacidad-motriz-terraetica/>
- La inclusión laboral en México: Avances y retos, Biblioteca Mexicana del Conocimiento*. (Agosto de 2015). Obtenido de Gobierno de la República: https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf
- La Razón Online*. (26 de 5 de 2022). Obtenido de <https://www.razon.com.mx/negocios/negocios-hay-mexico-2022-484235>
- López, A. P. (23 de 07 de 2019). *Psicoimagina*. Obtenido de <https://psicoimagina.com/el-mundo-emocional-de-la-discapacidad/>
- México, G. d. (2 de 2 de 2022). *Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conadis/articulos/listado-de-instituciones-de-atencion-a-personas-con-discapacidad-de-las-entidades-federativas-de-la-republica-mexicana>
- ONU, N. (15 de Noviembre de 2022). *¡Ya somos 8 mil millones de personas en el mundo!* Obtenido de ONU HABITAT: <https://onuhabitat.org.mx/index.php/ya-somos-8-mil-millones-de-personas>
- Palacios, A. (2008). El modelo social de discapacidad. En A. Palacios. Madrid: Ediciones CINCA.
- Partida Bush, V. (2008). *Proyecciones de la población económicamente activa de México y de las entidades federativas, 2005-2050*, p16. Obtenido de CONAPO:
<http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/PEA/pea.pdf>
- Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad. Inclusión Laboral en México: Avances y Retos*, p.93 . (2014-2018). Obtenido de
https://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf



Trujillo, A. L. (9 de 2 de 2018). *Psicología de la discapacidad: concepto y características*. Obtenido de <https://www.psicologia-online.com/psicologia-de-la-discapacidad-concepto-y-caracteristicas-2620.html>
Velarde. (2011).

BIBLIOGRAFÍA

Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe*,

file:///C:/Users/clara/Downloads/Somos_todos_Inclusi%C3%B3n_de_las_personas_con_discapacidad_en_Am%C3%A9rica_Latina_y_el_Caribe_es.pdf

Centros para el control y prevención de enfermedades, 2020, *Estrategias de Inclusión*, <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/disabilityandhealth/disability-strategies.html>

Huete (2019). *Autonomía e inclusión de las personas con discapacidad en el ámbito de protección social*. BID Resumen de Políticas No. 305. <http://dx.doi.org/10.18235/0001702>
<https://publications.iadb.org/es/autonomia-e-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-ambito-de-proteccion-social>

Kuper y Heydt (2019). *The Missing Billion: Access to Health Services for 1 Billion People with Disabilities*, <https://www.lshtm.ac.uk/TheMissingBillion>