



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a
Distancia

Manuscrito Recepcional

Programa de Profundización en Necesidades
Educativas Especiales

Nombre del trabajo:
Experiencias de la inclusión laboral en personas con
discapacidad

Tipo de investigación:
Cualitativa

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A :

Eurídice Pamela González Peñaloza

Comité Sinodal:

Presidente: Lic. Cristina González Méndez

Vocal: Mtro. Daniel Mendoza Paredes

Secretario: Mtra. Christian Sandoval Espinoza

Director: Mtro. Daniel Mendoza Paredes



Los Reyes Iztacala, Tlalnepantla, Estado de México, Noviembre
de 2023.



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Índice

RESUMEN:	3
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	5
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	6
OBJETIVOS	7
MARCO TEÓRICO	8
1. LAS REPRESENTACIONES SOCIALES DE SERGE MOSCOVICI.	8
2. LA DISCAPACIDAD COMO EXPERIENCIA SOCIALMENTE REPRESENTADA.	9
4. LA CONSTRUCCIÓN DE SIGNIFICADOS.	12
5. DISCAPACIDAD.....	14
6. INCLUSIÓN LABORAL.	15
7. DISCAPACIDAD Y TRABAJO.....	16
MÉTODO	22
MARCO INTERPRETATIVO.	22
DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.	23
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.	25
PROCEDIMIENTO.	25
CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	25
RESULTADOS	27
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	27
CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.	42
DISCUSIÓN	48
CONSIDERACIONES FINALES	52
REFERENCIAS	56
ANEXO	57

Resumen:

El presente estudio se centra en comprender las experiencias que las personas con discapacidad tienen respecto a su integración en el ámbito laboral; el tema se aborda desde la Teoría de las Representaciones Sociales de Serge Moscovici (1976), la cual sostiene que las representaciones colectivas influyen en la percepción, interacciones y comprensión de fenómenos sociales. En este caso, se enfoca en la vivencia de las personas con discapacidad en su inserción laboral, considerando cómo estas representaciones influyen en sus experiencias, interacciones y expectativas en el contexto laboral.

Palabras clave: -Representaciones sociales, discapacidad, Inclusión laboral, discriminación.

Abstract

The present study focuses on understanding the experiences that people with disabilities have regarding their integration into the workplace; The topic is approached from the theory of social representations of Serge Moscovici (1976), which maintains that collective representations influence the perception, interactions and understanding of social phenomena. In this case, it focuses on the experience of people with disabilities in their employment, considering how these representations influence their experiences, interactions and expectations in the work context.

Keywords: Social representations- Disability -Workplace Inclusion -Workplace

Introducción

La presente investigación se realizó con la finalidad de conocer las Experiencias que han tenido las personas con discapacidad al enfrentarse al mundo laboral en el municipio de Ixtapaluca Estado de México. La investigación está basada en la *Teoría de las Representaciones Sociales* de Serge Moscovici el cual postula que son construcciones colectivas compartidas por un grupo social. Estas representaciones influyen la percepción, las actitudes y los comportamientos de los individuos frente a un tema específico (Moscovici, 1976).

La Teoría de las Representaciones Sociales se centra en cómo las personas construyen y comparten conocimientos en el contexto de su vida cotidiana. Moscovici introdujo este concepto en la década de 1960, argumentando que las personas interpretan y dan sentido a la realidad social, a través de la construcción de representaciones compartidas.

El presente trabajo se realizó con una metodología de tipo cualitativa, mediante una entrevista semi estructurada, la información se recuperó por medio de audios y con el permiso de los participantes. En esta investigación participaron 3 personas del sexo masculino de edad laboral quienes presentaban alguna discapacidad.

Una parte fundamental de esta investigación es crear conciencia a la sociedad y a las empresas de la importancia de conocer y adaptar sus condiciones para incluir a todos los miembros que la conforman, que la sociedad tiene el deber de adaptar el entorno, porque vivimos en un mundo cambiante y de constante evolución en donde cada ser humano demanda de necesidades que se deben de atender para poder vivir en una sociedad con inclusión, respetando y haciendo valer los derechos de cada ser humano.

Justificación

La inclusión laboral ha demostrado que las personas con capacidades diferentes pueden mejorar significativamente, siempre que reciban los apoyos necesarios y estén inmersos en un entorno enriquecedor, donde pongan en práctica las habilidades y capacidades que adquieren (Martínez s/a).

Según Weller (2018), la inclusión laboral se define como los “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas” sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil. El siguiente estudio que tiene como nombre *Experiencia de inclusión laboral en situación de discapacidad en una universidad pública chilena*, que tuvo como objetivo central documentar la experiencia laboral de una profesional en situación de discapacidad con la finalidad de dar cuenta de buenas prácticas que favorecen y promueven la inclusión efectiva de este grupo de personas. Desde una perspectiva autobiográfica, estableciéndose como un estudio de caso. Fue un estudio de casos en empresas privadas que incluían a personas con discapacidad, quienes llegaron a la conclusión que resulta apropiado que las compañías comiencen a pensar en la empleabilidad de personas con discapacidad como una alternativa viable enfocada a brindar mayores oportunidades laborales. De esta forma, no sólo estarán ayudando a estas personas otorgándoles trabajo, y con ello favoreciendo principalmente el desarrollo de sus capacidades, su motivación y autorrealización, sino que también contribuirán a su independencia económica, lo cual significará un gran apoyo para sus familias, eximiendo, por otro lado, al Gobierno de pagar pensión a dichas personas o familiares. Como contrapartida, la empresa también obtendrá sus beneficios, iguales o mayores quizás que al emplear a cualquier otra persona.

Al momento de comenzar su proceso de inserción laboral se enfrentaron a barreras de inclusión, debido a que, existen factores externos o contextuales que dificultan su apertura a un empleo adecuado para su permanencia. La extrema estandarización de los contextos de trabajo reduce y/o dificulta las posibilidades de las personas en situación de discapacidad para acceder a un entorno de estabilidad laboral, por lo que en el caso de estudio, al mantener un menoscabo en su capacidad laboral mayor a los dos tercios, el campo de empleabilidad al que puede acceder se ve reducido porque para que pueda optar a un espacio de trabajo adecuado a su condición, es necesario que los contextos de trabajo puedan ser adaptables a las características particulares de todas las personas.

Planteamiento del Problema

El presente estudio empírico con un diseño de investigación de tipo cualitativo tuvo como propósito conocer y comprender las diversas experiencias de personas con discapacidad en edad laboral en el ámbito de la inclusión laboral, del municipio de Ixtapaluca, Estado de México. Como instrumento se utilizó una entrevista semi estructurada y de grupo focal donde se logró recolectar información acerca de las experiencias, posibilidades y dificultades que han vivido las personas con discapacidad a la hora de encontrar una oportunidad laboral, identificar patrones, temas recurrentes y construcciones compartidas sobre la integración laboral, así como indagar en la situación actual que viven en sus empleos y como las empresas han respondido a sus necesidades.

Como ya es sabido, las personas con discapacidad han padecido algún tipo de discriminación o rechazo a lo largo de su vida y el campo laboral no es la excepción. El ámbito laboral juega un papel muy importante en la inclusión de las personas con discapacidad, valorando sus diferencias y habilidades para mejorar su calidad de vida e

independencia. Debido a esta problemática, nos podemos cuestionar ciertas preguntas acorde a las representaciones sociales como son: ¿Se tiene la cultura de integrar a personas con discapacidad al ámbito laboral? ¿Las empresas les han brindado las adaptaciones necesarias para su mejor desempeño? ¿Han sufrido discriminación por parte de empresas y con compañeros de trabajo?

Objetivos

1. Analizar la influencia de las representaciones sociales en las experiencias de integración laboral de personas con discapacidad.
2. Comprender las experiencias individuales y colectivas de personas con discapacidad en su inserción en el ámbito laboral.
3. Explorar las representaciones sociales que las personas con discapacidad tienen sobre la integración laboral.

MARCO TEÓRICO

1. Las representaciones sociales de Serge Moscovici.

Se explora el enfoque de Moscovici, el cual postula que las representaciones sociales son construcciones colectivas compartidas por un grupo social. Estas representaciones influyen la percepción, las actitudes y los comportamientos de los individuos frente a un tema específico (Moscovici, 1976). Esta teoría se centra en cómo las personas construyen y comparten conocimientos en el contexto de su vida cotidiana. Moscovici introdujo este concepto en la década de 1960, argumentando que las personas interpretan y dan sentido a la realidad social a través de la construcción de representaciones compartidas.

Moscovici define las representaciones sociales como formas de conocimiento socialmente construidas que guían las percepciones, interpretaciones y acciones de los individuos en su entorno. Estas representaciones son compartidas por un grupo social y se transmiten a través de la comunicación y la interacción.

Las representaciones sociales se construyen a través de la interacción con otros, la comunicación y la negociación de significados entre los individuos en un grupo. Moscovici sostiene que estas representaciones son dinámicas y cambian a lo largo del tiempo, influenciadas por experiencias, contextos culturales y sociales. Esta es una forma de conocimiento a través de la cual quien conoce se coloca dentro de lo que conoce. Al tener la representación social dos caras la figurativa y la simbólica es posible atribuir a toda figura un sentido y a todo sentido una figura.

Moscovici destaca que las representaciones sociales no son únicamente individuales, sino que surgen y se desarrollan en el contexto de la interacción social dentro de un grupo.

Estas representaciones reflejan las creencias, valores y normas colectivas compartidas por los miembros de ese grupo.

Las Representaciones Sociales cumplen funciones importantes en la vida cotidiana; ya que por un lado, ayudan a interpretar la realidad y a dar sentido al mundo social, proporcionando un marco de referencia común para comprender situaciones, fenómenos y conceptos. Por otro lado, guían las interacciones sociales y las prácticas cotidianas.

2. La discapacidad como experiencia socialmente representada.

Moscovici propuso dos procesos fundamentales en la formación de las representaciones sociales; el “anclaje” que se refiere a la integración de nuevos elementos en representaciones preexistentes; y la “objetivación” que implica convertir ideas abstractas en conceptos más concretos y tangibles. Esta teoría subraya que las representaciones sociales influyen en la forma en que las personas interpretan la realidad social, moldean la percepción y el entendimiento colectivo de conceptos, como la discapacidad, la raza, la política, entre otros.

La teoría de las representaciones sociales de Moscovici resalta la importancia de la construcción social del conocimiento y la comprensión de la realidad. Estas representaciones son productos dinámicos de interacciones sociales y culturales, moldeando la forma en que las personas interpretan el mundo y se relacionan entre sí.

Entonces, esta teoría se fundamenta en una serie de principios epistemológicos que subyacen a su enfoque sobre la construcción y difusión de conocimiento en el ámbito social. Estos fundamentos son esenciales para comprender cómo Moscovici aborda la construcción social del conocimiento en la teoría de las representaciones sociales.

Moscovici reconoce que las representaciones sociales están influenciadas por el contexto histórico, cultural y social en el que se desarrollan. Las representaciones se moldean por las circunstancias históricas, la tradición cultural y las interacciones presentes en una sociedad. La teoría considera que las representaciones no son estáticas, sino que son susceptibles a cambios y transformaciones a lo largo del tiempo. Estos cambios pueden ocurrir debido a nuevas experiencias, interacciones y discusiones en el grupo social.

Las representaciones sociales emergen determinadas por las condiciones en que son pensadas y constituidas teniendo como denominador el hecho de surgir en momentos de crisis y conflictos.

En la vida corriente, las circunstancias y las relaciones sociales exigen del individuo o del grupo social que sean capaces, en todo momento, de estar en situación de responder (Moscovici 1979 p. 178 citado en Mora, 2002).

Moscovici Pudo distinguir dos procesos básicos que explican como lo social transforman un conocimiento en representación colectiva y como esta misma modifica lo social.

3. Dimensiones de la representación social.

Las representaciones sociales definidas por Moscovici como “universos de opinión” pueden ser analizadas con fines didácticos y empíricos en tres dimensiones: la información, el campo de representación y la actitud.

- a) **La información.** Es la organización o suma de conocimientos con que cuenta un grupo acerca de un acontecimiento, hecho o acontecimiento de la naturaleza social. Conocimientos que muestran particularidades en cuanto a la cantidad y la calidad

de estos; carácter estereotipado o difundido sin soporte explícito; trivialidad u originalidad en su caso. Esta dimensión conduce necesariamente a la riqueza de datos o explicaciones que sobre la realidad se forman los individuos en sus relaciones cotidianas.

- b) **El campo de representación.** Expresa la organización del contenido de la representación en forma jerarquizada, variando de grupo a grupo e inclusive al interior del mismo grupo. Permite visualizar el carácter del contenido, las propiedades cualitativa o imaginativas, en un campo que integra informaciones en un nuevo nivel de organización en relación con sus fuentes inmediatas.
- c) **La actitud.** Es la dimensión que significa la orientación favorable o desfavorable en relación con el objeto de la representación social. Se puede considerar, por lo tanto, como el componente más aparente, factico y conductual de la representación, y como la dimensión que suele resultar más generosamente estudiada por su implicación comportamental y de motivación. Se deduce que la actitud es más frecuente que las tres dimensiones y quizás primera desde el punto de vista genético. En consecuencia, es razonable concluir que nos informamos y nos representamos una cosa únicamente después de haber tomado posición y en función de la posición tomada.

Si bien estas representaciones, que son compartidas por muchos, entran e influyen en la mente de cada uno, no son pensadas por ellos; más bien, para ser más precisos, se repiensen, se recitan y se representan.

Las representaciones, obviamente, no son creadas por individuos aislados. Sin embargo, una vez creados, llevan vida propia, circulan, se fusionan, se atraen y se repelen, y dan origen a nuevas representaciones, mientras que las antiguas se extinguen. En

consecuencia, para comprender y explicar una representación es necesario partir de aquella o aquellas de las que nació. No basta con partir directamente de tal o cual aspecto, ya sea del comportamiento o de la estructura social. Lejos de reflejar comportamientos o estructuras sociales, una representación a menudo los condiciona e incluso responde a ellos. Esto es así, no porque tenga un origen colectivo o porque se refiera a un objeto colectivo, sino porque, como tal, al ser compartido por todos y fortalecido por la tradición, constituye una realidad social. Cuanto más se olvida su origen y se ignora su naturaleza convencional, más se fosiliza. Lo ideal se materializa gradualmente. Deja de ser efímero, cambiante y mortal para convertirse en duradero, permanente, casi inmortal. Se considera una construcción colectiva del conocimiento, las representaciones sociales son compartidas por un grupo social que se construyen y se mantienen colectivamente, influyendo en la forma en que los individuos interpretan la realidad social. Se enfatiza la negociación constante de significados entre individuos en un grupo. La construcción de representaciones sociales se lleva a cabo a través de la interacción, discusión y consenso entre los miembros de un grupo social.

4. La construcción de significados.

Esta teoría es sumamente relevante en el estudio de la discapacidad, ya que permite comprender cómo se construyen y se difunden las percepciones, significados y representaciones sobre la discapacidad en la sociedad. Al aplicar los fundamentos teóricos de Moscovici a la comprensión de la discapacidad, se pueden identificar varios aspectos clave como son:

- *Construcción social de la discapacidad:* La teoría de las representaciones sociales resalta que la discapacidad no es simplemente una condición individual, sino que

es socialmente construida. Las percepciones y representaciones sobre la discapacidad se moldean y evolucionan a través de la interacción social, la comunicación y la negociación de significados en la sociedad. En este sentido, no solo serán las características individuales de quienes la padecen, sino como la sociedad los representa, modelando comportamientos, ideas y sobre todo interacciones y posibilidades sociales.

Las percepciones sobre la discapacidad son moldeadas por las interacciones, los medios de comunicación, las instituciones y la cultura. Las representaciones sociales influyen en cómo se entiende y se percibe la discapacidad en la sociedad.

- *Contexto histórico y cultural de la discapacidad:* Las representaciones sociales de la discapacidad están influenciadas por el contexto histórico y cultural. Estas percepciones se desarrollan a partir de la historia, la cultura, las normas sociales y las interacciones presentes en una sociedad en un momento dado.
- *Dinamismo y cambio en la percepción de la discapacidad:* La teoría de Moscovici reconoce que las representaciones sociales de la discapacidad no son estáticas, sino que son susceptibles a cambios. Estos cambios pueden ocurrir debido a nuevas experiencias, avances en la ciencia y la tecnología, así como a movimientos sociales que buscan cambios en las percepciones sobre la discapacidad.
- *Construcción colectiva del entendimiento de la discapacidad:* Las representaciones sociales sobre la discapacidad son compartidas y construidas colectivamente por un grupo social. Estas representaciones influyen en la forma en que los individuos interpretan y se relacionan con las personas con discapacidad en la sociedad.
- *Negociación de significados en torno a la discapacidad:* La teoría de Moscovici resalta la importancia de la negociación constante de significados. En el contexto

de la discapacidad, la construcción de representaciones sociales se lleva a cabo a través de la interacción, discusión y consenso entre los miembros de la sociedad.

La aplicación de los fundamentos teóricos de Moscovici en la comprensión de la discapacidad ayuda a reconocer que las percepciones, actitudes y representaciones sociales sobre la discapacidad son construidas, dinámicas y moldeadas por interacciones sociales. Esto puede influir en la forma en que las personas con discapacidad son tratadas, percibidas y cómo se diseñan políticas y entornos para su inclusión en la sociedad.

5. Discapacidad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) como se cita en (Padilla, 2010) define la discapacidad como la “restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia.

También se le puede definir como “La interacción entre las personas con deficiencias y las barreras impuestas por la actitud de la sociedad y al entorno donde se desenvuelven estas personas. Estas barreras impiden una participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones de estas personas con respecto de los demás y la inserción efectiva en la sociedad, impidiendo mejorar la calidad de vida de los discapacitados.” (Arcos et al., 2018, p. 2).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que las personas con discapacidad son aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales,

intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (CNDH, 2012).

Entonces se puede entender que la discapacidad se refiere a las limitaciones que puede presentar un ser humano para poder realizar alguna actividad, que le impida una participación plena y efectiva en la sociedad, esta condición puede ser física, intelectual, sensorial, mental, ya sean eventuales o permanentes.

6. Inclusión laboral.

La inclusión laboral para las personas con alguna discapacidad es muy compleja. Viven discriminación derivada de prejuicios y falta de información respecto a su condición. Los empleadores presuponen, erróneamente, que su contratación implica altos niveles de ausentismo y altos costos en la adaptación al puesto de trabajo. Este contexto hace difícil su inserción laboral a empleos formales y como resultado les impide mejorar sus competencias laborales y su empleabilidad. Bajo el nuevo modelo de desarrollo que plantea el Programa Nacional de Desarrollo, del 2019 al 2024, la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo implica a cabalidad el ejercicio del derecho al empleo. Es necesario fomentar la riqueza de sus potenciales y sus contribuciones a la sociedad en tanto añaden pluralidad y diversidad a los centros de trabajo; por ello es fundamental incentivar un mejor conocimiento de sus condiciones específicas y sus derechos. (Programama Nacional de trabajo, 2021).

7. Discapacidad y trabajo

En el tema “Discapacidad y Trabajo” se revisan estudios previos que analizan la integración laboral de personas con discapacidad. Se abordan las barreras, los desafíos y las estrategias que enfrentan las personas con discapacidad al intentar acceder, mantenerse o progresar en un entorno laboral inclusivo.

La teoría de las representaciones sociales es fundamental para comprender cómo se construyen las percepciones, interpretaciones y entendimientos colectivos en torno a la discapacidad y la inclusión social. Esta teoría proporciona un marco conceptual para explorar cómo las representaciones compartidas influyen en las actitudes, comportamientos y experiencias de las personas con discapacidad en contextos de inclusión social.

En primera instancia la construcción social de la discapacidad se entiende de acuerdo con la teoría de las representaciones sociales, no solo como una condición individual, sino que es socialmente construida. Las percepciones sobre la discapacidad son moldeadas por las interacciones, los medios de comunicación, las instituciones y la cultura. Las representaciones sociales influyen en cómo se entiende y se percibe la discapacidad en la sociedad. Esta influencia en las actitudes y comportamientos impactan en las decisiones de contextos de inclusión social, y pueden afectar la forma en que las personas interactúan con individuos con discapacidad, así como las políticas, prácticas y entornos que se desarrollan para la inclusión.

De tal forma que el proceso de anclaje y objetivación implica la integración de creencias y la transformación de conceptos abstractos en entendimientos más concretos. Esto puede influir en la forma en que se percibe la discapacidad y en cómo se toman decisiones en relación con la inclusión laboral, educativa y social de personas con discapacidad.

En el contexto de la discapacidad, las representaciones sociales pueden cambiar a medida que se negocian nuevos entendimientos y se desafían las percepciones existentes; este proceso puede influir en la forma en que se promueve la inclusión y se combaten los estereotipos.

Por ello, en la creación de contextos inclusivos, estos entornos son moldeados por las percepciones colectivas y los entendimientos compartidos sobre la discapacidad, lo que afecta las políticas, la educación, el empleo y la interacción social.

A lo largo de este trabajo se enfatiza la importancia de comprender las experiencias subjetivas de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, considerando la diversidad de situaciones, percepciones, desafíos y logros en sus trayectorias profesionales. Se explora cómo las representaciones sociales de la discapacidad, el trabajo y la inclusión influyen en las percepciones y experiencias de las personas con discapacidad en el entorno laboral. Se considera cómo estas representaciones impactan sus interacciones con colegas, empleadores y la sociedad en general.

Inclusión laboral en México

Las primeras iniciativas de inclusión en México comenzaron con el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) cuya finalidad fue brindar asistencia social como obligación del estado y como beneficio de la población marginada, a las personas con discapacidad y en desventaja social.

Posteriormente, el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 incluyó el compromiso de realizar acciones encaminadas a impulsar la protección social de los menores en edad escolar, de las personas con discapacidad y de la familia en general.

Se creó el programa de Integración Laboral para personas con Discapacidad 2001-2006.

Por la Secretaria del Trabajo y Previsión social, su objetivo principal es lograr la integración o reintegración de las personas con discapacidad a actividades.

Se redactó el Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa por la Secretaria de Educación Pública (SEP) que su objetivo fue garantizar una atención educativa de calidad para los niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales.

El Programa de Emprendedores con Discapacidad (ECODIS) creado por ORPIS que se función es incorporar a una actividad productiva o de empleo a las personas con discapacidad.

La Secretaria de Salud diseñó el programa de acción para la Prevención y Rehabilitación de Discapacidades que su objetivo es atender la discapacidad como problema emergente de salud pública.

La Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación creó el programa de apoyo a personas con Discapacidad en el Medio Rural, para lograr la incorporación de las personas con discapacidad a proyectos productivos en igualdad de oportunidades.

La Secretaria de Telecomunicaciones y Transporte creo el Programa Nacional de Accesibilidad a Inmuebles Públicos Federales para lograr la implementación y adecuación de accesibilidad tanto física como al transporte y a las comunicaciones.

En México, los datos arrojados por el Censo de Población y Vivienda (INEGI, 2015) en el censo de 2010 las personas que tienen algún tipo de discapacidad son 5 millones 739 mil

270, lo que representa 5.1 % de la población total. De las personas que presentan alguna discapacidad, 49 % son hombres y 51 % mujeres. (Jiménez y Ruiz, 2018).

En México, la causa principal de discapacidad, según los datos de la ENADID 2018, es la enfermedad (44.4%) y los problemas originados antes o durante el nacimiento -nació así- (27.2%), son las causas más declaradas. Resaltan las diferencias en la proporción de hombres que, como causa, declaran edad avanzada (15%) o accidente (14.2%), en comparación a lo que se observa en las mujeres (10.9% y 7.7%, respectivamente).

El 18.3% de las mujeres con discapacidad participa en el mercado laboral, frente a 42.3% de hombres con discapacidad y 35.5% de sus homólogas sin discapacidad. Estas cifras revelan que la discriminación se concentra en los grupos de mayor edad y en los más jóvenes, y afecta más a las mujeres en comparación con los hombres.

Según datos de la Organización Internacional del trabajo, las personas con discapacidad, en especial las mujeres se enfrentan a enormes barreras que les impiden participar en el mercado laboral.

Según la agencia de la ONU, su tasa de actividad es muy baja en todo el mundo, 7 de cada 10 personas con discapacidad se encuentran inactivas, es decir, ni trabajan ni buscan trabajo, en comparación con 4 de cada 10 personas sin discapacidad.

La Organización destaca que los periodos más largos de desempleo conducen a muchas personas con discapacidad a la inactividad o a aceptar empleos en la economía informal. Estos empleos se caracterizan por no tener seguridad y falta de prestaciones.

En la mayoría de los países los datos arrojan que las personas con discapacidad ganan menos que las personas que no tienen.

La tasa de personas con discapacidad empleadas disminuyó entre 2019 y 2020 en 11 de los 12 países que se dispone de datos. Una de las posibilidades apunta a que las personas discapacitadas con problemas de salud no estuvieran dispuestas a permanecer o regresar a sus trabajos por riesgo a contraer el virus del SARS-Cov-2. (ONU, 2022).

Discriminación

Discriminar significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa. Cabe señalar que estas causas constituyen los criterios prohibidos de discriminación. Se discrimina cuando, con base en alguna distinción injustificada y arbitraria relacionada con las características de una persona o su pertenencia a algún grupo específico (como alguno de los criterios prohibidos), se realizan actos o conductas que niegan a las personas la igualdad de trato, produciéndoles un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus derechos humanos (CNDH, 2012).

Adaptación laboral

Según Peralta (2013) la adaptación supone un esfuerzo continuo del sujeto por acomodarse al entorno y a su lugar de trabajo asignado, el cual, implica que el empleado dentro de una organización se encuentre satisfecho y conforme con el puesto asignado de acuerdo con sus habilidades y destrezas” (Revelo, 2020, p. 6).

Condiciones Laborales

Las condiciones laborales, según Castillo y Prieto (2000), son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el

trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos; también según el Ministerio de Protección Social (2019) son definidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Grisales & Gallego P. 4).

MÉTODO

Marco Interpretativo.

Esta investigación estudia las representaciones sociales de personas con alguna discapacidad en edad laboral o que hayan laborado en algún momento presentando ya su condición actual, del municipio de Ixtapaluca, Estado de México. Con la finalidad de comprender las representaciones sociales en torno a la integración laboral, como ha sido su experiencia buscando empleo, como fue el trato de las empresas hacia ellos, el trato de sus compañeros, aunado a cómo sus familias han apoyado a que incursionen en el mundo laboral. Para entender esta situación abordaremos un enfoque fenomenológico fundado por Edmund Husserl, que se enfoca en las formas en que experimentamos diferentes fenómenos y formas de ver, de conocer y de tener habilidades relacionadas con ellos. (Camacho, et al. 2009, p. 41-63) Quien a base de sus experiencias personales intentaremos comprender la situación que viven las personas con alguna discapacidad a la hora de enfrentarse al ámbito laboral. Se abordará una metodología cualitativa con un enfoque fenomenológico que se centra en la experiencia personal; el mundo y la experiencia vividos.

“La investigación Cualitativa se centra en comprender y profundizar los fenómenos, analizándolos desde el punto de vista de los participantes en su ambiente y en relación con los aspectos que los rodean. Normalmente es escogido cuando se busca comprender la perspectiva de individuos o grupos de personas a los que se investigará, acerca de los sucesos que los rodean, ahondar en sus experiencias, opiniones, conociendo de esta forma cómo subjetivamente perciben su realidad” (Guerrero, 2016, p 2). Este es un tipo de investigación más usado ya que intenta comprender, describir e interpretar las cualidades de un fenómeno intentando explicar sus causas y sus consecuencias.

Husserl conceptúa la fenomenología como “la ciencia que trata de describir las estructuras esenciales, de la conciencia. Es el método que intenta entender de forma inmediata el mundo del hombre, mediante una visión intelectual basada en la intuición de la cosa misma, es decir, el conocimiento se adquiere válidamente a través de la intuición que conduce a los datos inmediatos y originarios.” (Ojeda et al., 2019 p. 3).

Escenario

La entrevista se realizó en un parque situado en una plaza comercial del municipio de Ixtapaluca. El ambiente era tranquilo ya que las entrevistas se realizaron por la mañana. Dentro de esta plaza se realizó una jornada de empleo para personas con discapacidad con la finalidad de reclutar personal para una tienda de supermercado a la cual acudí para invitar a las personas a participar en la investigación explicándoles la finalidad.

Posteriormente las personas que accedieron se les invito a acudir a el parque para continuar con la entrevista, después se les leyó el conocimiento informado y accedieron, se comenzó a grabar la entrevista de manera individual teniendo una duración de 20 a 30 minutos por persona. Se termino la entrevista agradeciéndoles su tiempo y participación.

Tanto a hombres como a mujeres, se les hizo la invitación a participar, pero solo hubo disposición de tres personas del sexo masculino.

Descripción de la muestra.

Se selecciono a tres participantes del sexo masculino de edad indistinta, que actualmente laboran o hayan tenido algún empleo y que por sus condiciones presentan alguna discapacidad.

Se utilizó como paradigma el modelo de Las representaciones sociales del Psicólogo social Serge Moscovici y el diseño de investigación fue de tipo cualitativa.

Fichas de identificación de los participantes:

Nombre: Participante 1 “Carlos” Edad: 36 años

Sexo: Masculino Ocupación: Desempleado

Estado civil: Soltero Escolaridad: Sin estudios

Condición actual: Discapacidad intelectual adquirida a los dos años de edad debido a una fuerte temperatura que no se atendió correctamente.

Nombre: Participante 2 Andrés Edad: 36 años

Sexo: Masculino Ocupación: Coordinador de deporte adaptado del municipio de Ixtapaluca

Estado civil: Soltero Escolaridad: Licenciatura en sistemas computacionales

Condición actual: Discapacidad motriz adquirida por un accidente

Participante 3 Luis Edad: 53 años

Sexo: Masculino Ocupación: Arbitro de futbol

Estado civil: Casado

Condición actual: Discapacidad motriz adquirida

Técnica de recolección de información.

La técnica de recolección de información se llevará a cabo por medio de una entrevista semiestructurada y de grupo focal A cada uno de los participantes se le hará la misma entrevista en una sola sesión. Se les pidió autorización para poder grabar las sesiones en forma de audio, esto con la finalidad de poder recabar la información y tener evidencia de esta.

Procedimiento.

La entrevista se desarrollará de manera presencial en un ambiente tranquilo y cómodo para los participantes, se les solicitará que cuenten con tiempo libre y accesibilidad para poder realizar la entrevista de manera tranquila, así como también se les pedirá su autorización para poder grabar el audio de la entrevista.

Consideraciones Éticas

Esta investigación protege la confidencialidad de cada participante, ya que la información recabada será utilizada de manera anónima para proteger la identidad de los participantes haciéndoles saber que su información será utilizada únicamente para fines educativos con la certeza de que no se hará mal uso de sus datos. En todo momento se le otorga respeto

a cada participante, permitiéndole retirar su participación si así lo desea sin ninguna sanción.

Las preguntas de investigación que nos podemos responder en esta problemática son:

Acorde a las representaciones sociales, ¿Se tiene la cultura de integrar a personas con discapacidad al ámbito laboral? ¿Las empresas les han brindado las adaptaciones necesarias para su mejor desempeño? ¿Han sufrido discriminación por parte de empresas y con compañeros de trabajo?

Alcances:

Este estudio se propone contribuir a una comprensión más profunda de las representaciones sociales en torno a la integración laboral de personas con discapacidad. Se espera que los hallazgos ayuden a informar estrategias más efectivas para promover entornos laborales inclusivos y comprender las necesidades y desafíos de este grupo social específico.

RESULTADOS

Análisis de Resultados.

Respuestas al cuestionario aplicado a los participantes.

1. ¿Usted conoce la causa de su condición actual?

E1: Discapacidad intelectual, ósea no puede expresarse, bueno es lo que me dijeron en el... ahorita apenas le van a hacer su estudio para saber exactamente qué es lo que tiene.

Eso se derivó de una fuerte temperatura que le dio cuando cumplió dos años. Le dio una temperatura muy fuerte y este... eh pues fue de noche cuando le paso eso y entonces cuando ya este lo iba a yo a llevar al hospital este... primero lo lleve a un particular y el particular le puso una inyección pero dijo que ya no, que el ya tenía las convulsiones muy fuertes y que el ya no iba a quedar bien, y me dijeron no mejor venga regrese a que yo le de este... una acta de defunción y yo... se me hizo feo y dije no voy a esperar a que pase eso y lo lleve a un infantil, y ahí lo trataron y todo pues si lo salvaron, pero tuvo un retraso y haga de cuenta que cuando a él le paso eso el ya caminaba, ya que me avisaba del baño, este y cuando se enfermó de eso, el recayó otra vez, ósea haga de cuenta que él fue un bebe otra vez.

E2: Si, fue una discapacidad adquirida por un accidente, a los 22 años, por una cornada de un toro, me metió el cuerno y me infecto la pierna y me la tuvieron que amputar.

E3: No, todavía estoy en trámite de esa condición.

2. ¿Qué limitaciones ha presentado por su condición?

E1: Se le dificulta un poco el habla, pero si lo habla bien, lo único que tiene es que no... no retiene bien, hay varias cosas que no lo retiene.

E2: Es complicado trasladarse en el transporte público, debido a que no cuenta con las adecuaciones necesarias para su traslado.

E3: Debido a la pérdida de su extremidad, le resulta con dificultad el poderse peinar, aunque ya realiza la mayoría de sus actividades de manera independiente.

3. ¿Durante su formación académica usted recibió servicios de educación especial?

E1: Lo he llevado a escuelas especiales toda su vida, por lo mismo de que el volvió a recaer, cuando cumplió sus 6 años haga de cuenta que no hablaba, bueno ahorita no habla, bueno si habla pero antes no él no se estaba quieto, él era muy inquieto pero ahorita ya va a hacer el tiempo el ya esta esté... lo que pasa es que yo no quise que si los demás hacían eso, tú también te toca hacer quehacer ósea yo lo hacía que conviviera con sus hermanos que fuera igual aunque estuviera enfermo que no captaba las cosas pero hacia lo hacía que hiciera las cosas, entonces se fue independiente, se ha hecho independiente pero tiene ese problema que no retiene luego muchas cosas y hace algo y termina se queda parado y ya, no capta las cosas.

E2: No fue necesario, yo tengo mi licenciatura en ingeniería electromecánica. Mi accidente fue a los 22 años, yo iba a acabar mi licenciatura, me faltaba un semestre para terminarla y este la termine desde casa.

E3: No, no ha habido, lo que pasa es que a penas esta reciente mi perdida, tengo dos años que tuve el accidente, de hecho todavía, bueno mi cerebro dice que todavía traigo mi brazo pero con la lesión, como fue machucamiento y arrancamiento de un trauma, todavía estoy este, pues tomando mucho medicamento para controlar el dolor del miembro fantasma, de hecho todavía traigo ese trauma, ya fui con el tanatólogo, ya fui con el psicólogo, con el psiquiatra, ahorita me van a mandar a una especialidad que revisa el cerebro, no se como se llama, neurólogo y ya también me mandaron con el ortopedista y ninguno de ellos este ha sabido como valorarme en cierto momento no? Ellos a lo mejor tienen su especialidad o han estudiado otro tipo de pues enfermedades que yo les he preguntado detalles que e pasan a mi como algo así como pesadillas como lo que traigo porque no se quiere quitar el dolor como así que no se si perdiendo el brazo como ahorita me paso yo sentía que iba a perder el equilibrio y no, ósea son detalles que todavía traigo muchas cosas en mi cabeza que dices no manches, le digo al muchacho que en base a la perdida pues uno tiene que buscar la forma de salir adelante no? Si te carga el payaso como, bueno a mi como tres meses que no quería salir, ósea yo también, de plano quería el intento del suicidio no porque pues 50 años vivir con tu extremidad y vivir cosas buenas y malas, he mi familia, mi círculo de amigos de amistades, todo eso pues se me vino abajo, entonces yo tres meses estuve encerrado, yo no quería ni comer de hecho hasta que fue mi esposa y me saco casi casi de las greñas y ya esté en base a eso ya fui poco a poco soltándome igual que ya agarre este mi forma de sacar un poquito mi sobrevivencia fue irme a arbitrar, soy arbitro de futbol porque las circunstancias a veces me orillaron o me hicieron pila para... nadie va a llegar y te va decir, ahí está, a lo mejor y los primeros días si lo que tenemos las personas es que cuando vemos a una persona que esta desfallecida o que pues no puede pues órale va, pero ya pero ya después tienes que echarle todo por ti mismo y luego ya por los demás pero si me ha pasado y todavía estoy en eso, de

repente en las noches me la paso en vela pensando cosas extrañas y ya paso y es lo que me dicen que tengo que vivir todavía el duelo y ya la aceptación y pues ya lo cotidiano que es seguirle echándole ganas.

4. ¿Cuál fue su primer empleo?

E1: Él no ha trabajado, yo he trabajado en casas y él se va conmigo, el me ayuda a hacer las cosas, pero empleo así nunca ha tenido.

E2: Después de la discapacidad fue en diseño de páginas web y redes sociales en un canal de la comunidad.

E3: He buscado, luego este, me he dado así las vueltas por varias empresas, yo sé que me dijeron en el seguro este ya estas pensionado no, Pero tienes dos años para que no consigas empleo porque si una empresa te llega a dar de alta en el seguro inmediatamente te damos de baja por tu pensión ósea, queda eliminada, esa es una cláusula que a mí me dijeron si buscas empleo busca que no te den el seguro, que sea algo así por fuera, entonces sí pero si he buscado, de hecho en la empresa en donde estaba este el patrón me prometió trabajo y fui dos veces y no pues ya te hacen que ya no sirves no, ya eres... se oye feo pero ya eres un desecho no y uno no lo ve uno cuando anda entero anda pila para todos lados y ve a la persona con discapacidad y se te hace igual, ósea tu cuando estas... ni regalas una moneda ni te conmueves ni nada tu andas sobre lo tuyo, pero ya cuando estas de este lado, ya vez... de lo que tu no apoyabas no piensas que del otro lado también necesitan, entonces si es algo feo.

5. ¿Ha tenido el apoyo de sus familiares al iniciar en el área laboral?

E1: Si, (su mama lo acompaño a una feria del empleo para personas con discapacidad).

Él es el que vive conmigo y yo ahora si que trabajo para los dos.

E2: Para toda mi rehabilitación toda mi familia estuvo presente.

E3: Si en especial su esposa.

6. ¿A los cuantos años tuvo su primer empleo ya con su condición actual?

E1: No ha tenido su primer empleo formal, le digo que yo este yo luego hago empanadas de mariscos antes del COVID nos íbamos a vender a las calles, el me acompañaba a vender, pero en así hacer cuentas el no sabe.

E2: A los 24 años

E3: 50 años

7. ¿Ha sido complicado desarrollarse en el mundo laboral? ¿Por qué?

E1: si

E2: si, si muy complicado porque mi accidente fue a mis 22 años, a los 24 años tuve un año de trabajo y de ahí hasta apenas 10 años después tuve otro trabajo.

E3: ahorita que ya agarré lo de la arbitreada y con lo de mi pensión pues ya se ha complementado y ya ay la voy pasando.

8. ¿Qué dificultades tuvo que enfrentar al momento de buscar una oportunidad laboral?

E1: Pues Fíjese que ahorita que he estado en los centros de capacitación que les están dando a ellos he oído pláticas sobre de esto a las otras mamás de otros niños y si ha sido muy complicado, que les brinden la oportunidad.

E2: Primeramente, aquí donde vivimos el transporte, ¿por qué? porque aquí ningún transporte esta accesible para estar en silla de ruedas, en muletas entonces ese es como que el primer obstáculo que tenemos aquí en la comunidad y después pues la gente no te da esa oportunidad de poder trabajar con ellos, de laborar.

E3: De hecho, en la empresa donde estaba el patrón me prometió mi trabajo y fui dos veces y no pues ya como que ya no sirves no ... y uno no lo ve. Si hay de repente los jugadores o personas que son groseras, nocivas y te buscan la forma de que te quieren sobajar o te quieran humillar y te quieran ver tu defecto no pero pues ahí déjalos que se queden porque si te enganchas, bueno todos tenemos defectos entonces ya lo he tomado así como igual una terapia de que me voy y me ocupo y a veces las buenas personas te dicen mil respeto eh de que tienes que encargarte a llevar un partido de pues son, a veces son veintidós personas en la cancha que cada quien tiene su pensamiento, cada quien quiere ganar, a veces golpear pero tu tienes que andar con ellos platicándoles, diciéndoles, sancionándoles, ósea es una chamba que si es algo a veces bonita, y a veces te deja enseñanzas

9. ¿Las empresas en las que ha laborado le han brindado las adecuaciones necesarias para un mejor desempeño laboral?

E1: La persona aún no ha tenido la experiencia de laborar en una empresa formal.

E2: si, si se han adaptado a mis necesidades.

E3: No hasta ahorita no, este en el seguro me dieron que probablemente me den mi prótesis, pero me dijo la psicología, mira pues ya saliendo del trauma que traes y el dolor, yo te veo bien ósea si tú lo tomas así que no necesitas tu extremidad porque a lo mejor si te dan tu prótesis pero otra vez acomodarte y poner tu cuerpo otra vez a que... porque me dijeron que nada más va a tener dos movimientos, es la de tipo garfio, ósea imagínate acomodarte otra vez y me dice, yo te veo bien y yo este... siento que ya haces la mayoría de las cosas, le digo si, lo único que me hace falta pues es trenzarme mi pelo porque pues siempre fue mi forma de traer mi pelo, desde los veinte años que saque mi cartilla he traído mi cabello largo y yo me lo tensaba, y me dijo la psicóloga, ha porque yo le dije a mi esposa me voy a cortar el pelo, dice es tu decisión, le digo a la psicóloga este ya voy a cortarme mi pelo porque siento que es un poquito de molestia y siento que no puedo y dice inténtale y ya este me dijo, mira si te cortas el pelo antes de que saques el trauma o la perdida va a ser otra perdida, dos perdidas, tu pelo y tu brazo entonces primero sal de esto y si tienes quien te apoye pues dile que te apoye que te siga apoyando hasta que no salgas de la perdida esta ya te cortas tu pelo.

10. ¿Durante su trayecto laboral, cuantos trabajos ha tenido?

E1: Ha tenido dos empleos informales, los dos ayudando a su mama en casas y vendiendo empanadas

E2: Dos, uno dure un año y el otro llevo como ocho meses

E3: después del evento uno

11. ¿Cuál ha sido el trabajo en el que haya durado más tiempo laborando?

E1: No ha tenido un trabajo por el mismo, solo apoyando a su mama en empleos informales.

E2: En su primer trabajo, duro un año laborando.

E3: después del evento año y medio

12. ¿Ha sufrido alguna discriminación por parte de alguna empresa?

E1: al momento de no querer contratar

E2: pues si porque simplemente con el hecho de que llenas tu curriculum y o tu solicitud de empleo y pones que tienes una discapacidad, nunca te han, nunca me han marcado y tengo los estudios.

E3: en el actual trabajo y después del accidente me han tratado cordial, siempre me invitan, siempre me... no me ven incompleto no me ven así con morbo no me ven con de que no va a poder, he pues todo normal

13. ¿Ha sufrido algún percance durante su trayectoria laboral?

E1: no

E2: No, hasta el momento no.

E3: No

14. ¿Ha sufrido alguna discriminación por parte de algún compañero de sus anteriores trabajos?

E1: debido a que no ha tenido empleo, no ha tenido que laborar con otros compañeros.

E2: No, al contrario, te tratan como normal.

E3: No, únicamente de los jugadores de futbol.

15. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en su actual trabajo?

E1: Actualmente no trabaja, pero si esta en busca de empleo.

E2: Ocho meses.

E3: un año y medio

16. ¿Ha sufrido discriminación por parte de sus jefes o superiores hacia usted?

E1: No ha tenido jefes

E2: No, nada, bueno también nada más son dos trabajos.

E3: no.

17. ¿Considera usted que sus condiciones laborales son distintas a las de sus demás compañeros?

E1: No ha tenido la experiencia

E2: No, ósea, nosotros tenemos algún limitante para caminar o cualquier situación, pero, todas las actividades que realizamos las podemos realizar igual que las demás personas.

E3: No las ha requerido.

18. ¿Considera que su labor en esa empresa es valorada?

E1: No ha tenido la experiencia

E2: Si de hecho si porque pues este ha hecho mucho realce al municipio con esos eventos que hemos tenido de inclusión a las personas con discapacidad.

E3: Si, muy valorado hay mucho apoyo de los patrones, de que pues ya hice bien la chamba y pues ahí te va un veinte o un treinta, eso te hace saber que pues estas esta agradecido no... ellos ganan y yo gano y todos ganamos

19. ¿Considera que en México actualmente existe la inclusión laboral?

E1: No

E2: no, no tenemos las empresas que contratan es porque se los piden, pero no porque ellos quieran hacerlo, ósea simplemente ni las adecuaciones tienen

E3: No, todos los discapacitados andamos batallándole de alguna forma, yo he visto mucha gente discapacitada que está pidiendo la moneda, el apoyo, que si van a dar una despena ahí vamos y nos formamos, y la inclusión laboral... a veces a lo mejor si nos podrían ocupar, si hay mucha en todas las empresas en oficinas si hay una forma de salir al Oxxo a traer golosinas o por decir la limpieza, cuando nos, cuando como ya personas discapacitadas buscamos la forma y somos más inteligentes y nos adaptamos

20. ¿Cómo consideraría usted que mejorarían las condiciones en las empresas para que haya una mejor inclusión laboral?

E1: No contesto

E2: simplemente, para empezar, sensibilizando al personal de que es una discapacidad y después la infraestructura.

E3: Yo creo que tienen que probarle como dicen en todo hay que probarle, hay que ser primeros en todo, hay que hacer que los patrones o los dueños de las empresas tengan esa idea o los gerentes o los que tengan esa posibilidad de recursos humanos de incluir a una persona, una nada más y verla, a veces esa persona con discapacidad te va a hacer más que la que no está discapacitada, y llegamos más temprano y buscamos la forma, porque las personas que están dicen no me vale no pasa nada, si

me corren de aquí, me vale no pasa nada, si me corren de aquí, voy a otro lado y me van a dar chamba y nosotros no nosotros nos costó para entrar a esa empresa, esa oficina y vemos la forma para seguirla conservando, entonces somos una personas mas consientes, y eso es lo que yo digo, necesitan probarnos para que vean la capacidad, que no es discapacidad la que tenemos, como que nos volvemos más humanitarios y no sé, a lo mejor estoy mal pero a las empresas que meten a personas con discapacidad creo les toman algo de impuestos algo así, entonces por algo hay algo de eso, más que por querer apoyar porque si necesitamos un buen de apoyo porque a veces este hay muchas personas con discapacidad que la veo bien pero traigo el dolor porque si no tomo ese medicamento me pongo bien desesperado y siento que otra vez me está machucando la mano y siento que me está desgarrando mi piel, mis uñas me está rompiendo los huesos, entonces tengo que tomar mi propio medicamento para ya no sentir eso, se me congela siempre, ahorita como que traigo yeso y ya no. Entonces es un tratamiento que pues si sale como... el otro día hice la cuenta del medicamento que me proporciona el seguro y son como dos mil quinientos cada mes y ahorita me están condicionando un medicamento que se llama tramadol con paracetamol, ninguno de los especialistas donde he ido me ha autorizado ese medicamento, medicamentos controlados, entonces este he ido a hablar con varios ahí del seguro social, con el director, con mi médico, y nadie me lo quiere autorizar pues es que se avientan la bolita uno al otro y pues no hay de otra más que yo comprarlo porque es el único medicamento que me relaja y que me calma el dolor, me han dado otro, me han dado este anti depresivos pero me pone ansiosos, me pone así como muy muy muy mal y no lo tomo y pues ya con ese medicamento me ha... y he ido con el ortopedista que le digo y nadie me ha dicho, son tres años, cuatro años, cinco años o de por vida el dolor del miembro fantasma, no hay un especialista que ha llevado a cabo... en lo que me pasa, el dolor del miembro fantasma, nadie me ha dado una

rehabilitación que diga o en tantos años, haciendo tal cosa y nada y he tratado de consultar ya vez que hay tutoriales, algún libro, no hay.

Los entrevistados si conocen la causa de su condición actual, ellos adquirieron su discapacidad por factores adquiridos, por medio de algún evento que provoco esa condición. El entrevistado uno (E1) tiene discapacidad intelectual, adquirida por una fuerte temperatura a los dos años. El entrevistado 2 (E2) tiene discapacidad motriz, perdió la pierna a causa de un accidente (una corneada de toro) a los 22 años y el entrevistado 3 (E3) también cuenta con una discapacidad motriz adquirida por un accidente de trabajo, perdiendo el brazo izquierdo a los 50 años. Dos de esas personas tienen actualmente 36 años y una de ellas tiene 53 años. Únicamente el E1 ha recibido servicios de educación especial debido a que su condición actual fue adquirida a partir de los dos años, los otros dos participantes debido a que su discapacidad fue adquirida en la edad adulta, no hubo necesidad de alguna educación especial. El E1 aun no ha tenido su primer empleo formal, únicamente empleos en los que apoya a su mama en trabajos informales como la venta o servicios domésticos. El E2 cuenta con educación a nivel licenciatura, pero debido a su discapacidad solamente en una ocasión ha podido ejercer su profesión, en el caso del E3 el logro jubilarse laborando la mayoría de su vida en la industria maquiladora, esto fue logrado antes de la discapacidad.

La familia ha sido una clave fundamental para la recuperación de estas personas, ya que ellos han apoyado en todo momento a su adaptación, crecimiento, desarrollo, en la parte emocional afectiva y también brindando herramientas, técnicas para su mejor adaptación.

Para los entrevistados ha sido complicado el encontrar una oportunidad laboral, ya que, si han sufrido de discriminación por medio de empresas, los entrevistados coinciden en que

desde el primer momento en que se enteran que cuentan con alguna discapacidad, les cierran las puertas de su empresa. En el caso del E1 el aún no ha tenido la dicha de poder encontrar una empresa que le brinde esa oportunidad. El E2 solamente una vez ha tenido la oportunidad de laborar en una empresa de manera formal y ejerciendo su profesión, la segunda oportunidad de empleo que encontró es como coordinador de deporte adaptado, mientras que en el caso del E3 el encontró una oportunidad laboral en el deporte, siendo arbitro de futbol.

Otro factor importante que resaltar es las dificultades con las que se han tenido que enfrentar estas personas al momento de encontrar una oportunidad laboral, desde el momento en el que se quieren trasladar a un lugar, desde ahí se enfrentan con que el transporte público no cuenta con las adecuaciones necesarias para su fácil traslado, esto fue lo que el E2 nos menciona desde su experiencia, así como las empresas tampoco, ellos afirman que no cuentan con las adaptaciones necesarias para ellos poderse desplazar sin dificultad.

En su experiencia, han batallado para encontrar una oportunidad laboral, en el caso del E2 quien se encuentra en silla de ruedas comenta que la empresa en donde trabajo si se adecuo a sus necesidades, pero ha sido la única vez que le han brindado la oportunidad de poder tener un empleo formal y ejerciendo su profesión. En el caso del E3, él no ha tenido la necesidad de pedir adecuaciones en su empleo, ya que no las ha necesitado. En el caso del E1 no ha contado con la misma suerte que los otros participantes, ya que él no ha podido incursionar en el área laboral. El rango de tiempo que estas personas han tenido la oportunidad de laborar teniendo en cuenta ya su condición actual, han sido el E2. Un máximo de un año ejerciendo su profesión, y en su actual trabajo como coordinador de deporte adaptado del municipio de Ixtapaluca estado de México, lleva 8

meses laborando. El E3 actualmente como ya se mencionó su empleo como árbitro lleva laborando 8 meses.

Donde actualmente los participantes que han laborado no han presentado ningún incidente de trabajo.

Los participantes afirman que, si han sufrido discriminación por parte de las empresas, como nos menciona el E2.

“Pues si porque simplemente con el hecho de que llenas tu curriculum y o tu solicitud de empleo y pones que tienes una discapacidad, nunca me han marcado y tengo los estudios.”

Como clara evidencia de discriminación tenemos a el E1, quien no ha tenido ese acercamiento a un empleo formal en toda su vida, esto nos habla de una discriminación al no brindarle esa oportunidad.

O en el caso del E3 nos comenta que...

“De hecho, en la empresa donde estaba el patrón me prometió mi trabajo y fui dos veces y no pues ya como que ya no sirves no ... y uno no lo ve.”

Esto nos hace reflexionar acerca de si en México se lleva a cabo la práctica de inclusión laboral. El E3 nos menciona que no existe la inclusión laboral porque:

“No, todos los discapacitados andamos batallándole de alguna forma, yo he visto mucha gente discapacitada que está pidiendo la moneda, el apoyo, que si van a dar una despena ahí vamos y nos formamos”

Categorías de Análisis.

Inclusión

El término inclusión se utiliza como sinónimo de inserción para referirse a situaciones en las cuales se incorpora a un individuo en un grupo cuando éste, por determinado motivo o circunstancia, no ha logrado ingresar en él, y se encuentra en una situación de exclusión, que lo “deja afuera” o “al margen” de ciertos beneficios sociales o de un grupo social específico.

Inclusión laboral

La de Salud del Gobierno de Estado de México (2018) menciona que la inclusión laboral permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente.

La inclusión laboral es un tema que enmarca varias problemáticas que actualmente vivimos en la sociedad, y es de suma importancia eliminar estos factores para favorecer una igualdad de oportunidades.

De acuerdo con Gray et al. (2007), “La inclusión laboral implica también acercar las oportunidades laborales a personas en situaciones de desventaja. La intención es brindarles mejores oportunidades, entre ellas acceso a trabajo y remuneraciones justas, para una mejor calidad de vida y disminuir índices de pobreza y desempleo social” (Millan, et al., 2018, p. 176).

A nivel empresarial, la inclusión laboral enriquece de manera transversal a la organización impulsando la creatividad y por ende a la innovación, además de traer un mayor conocimiento, generar lazos de integración y promover una fuerza de aprendizaje diversa.

A nivel social, promueve la paz y la sostenibilidad a través de la creación de trabajos bien remunerados, que dan oportunidades a sectores en vulnerabilidad, promoviendo estabilidad social y desarrollo económico (Millan, et al., 2018, idem).

Discapacidad

La Organización Mundial de la Salud (OMS), como se cita en (Padilla, 2010) define la discapacidad como la “restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia.

También se le puede definir como la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras impuestas por la actitud de la sociedad y al entorno donde se desenvuelven estas personas. Estas barreras impiden una participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones de estas personas con respecto de los demás y la inserción efectiva en la sociedad, impidiendo mejorar la calidad de vida de los discapacitados (Arcos et al., 2018, p. 2).

La *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (CNDH, 2012) establece que las personas con discapacidad son aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Entonces se puede entender que la discapacidad se refiere a las limitaciones que puede presentar un ser humano para poder realizar alguna actividad, que le impida una participación plena y efectiva en la sociedad, esta condición puede ser física, intelectual, sensorial, mental, ya sean eventuales o permanentes.

Inclusión laboral en la discapacidad

La *Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)* anunció en el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022. Establece diseñar e implementar estrategias y mecanismos bajo el principio “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera”. Estos instrumentos tienen como finalidad favorecer el ejercicio del derecho al trabajo y lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en una condición digna o decente; también busca eliminar los factores de exclusión que sufre esta población promoviendo que los centros de trabajo de todo el país adopten políticas laborales incluyentes, equitativas y no discriminatorias.

La STPS busca impulsar el trabajo digno o decente en México a través del *Sistema de Acreditación de Buenas Prácticas Laborales y Trabajo Digno*, conformado por el *Programa de Verificación Voluntaria*, el *Programa de Autogestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (PASST)* y el *Distintivo en Responsabilidad Laboral (DRL)*. Dicho Sistema, permitirá a los centros de trabajo declarar el nivel de cumplimiento de la normatividad laboral, certificarse en prácticas que exceden el marco legal y acompañarlos en la implementación de sistemas de administración en seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, para fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad se cuenta con la *Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL)*, mediante la cual se promueve la inclusión laboral de las personas que presentan mayores desventajas para su inserción laboral, incluyendo a las personas con discapacidad. En las entidades federativas se cuenta con *Redes Estatales de Vinculación Laboral (REVL)* en las que participan

instituciones públicas, privadas y organizaciones de la sociedad civil, las cuales tienen programas, proyectos o acciones dirigidas a la atención de sectores de la población con menor empleabilidad o en situación de vulnerabilidad y que brindan servicios y asistencia personal y especializada de acuerdo con la especificidad de cada caso, a fin de incrementar su condición de empleabilidad.

Retos y obstáculos del trabajador con discapacidad

Las personas con discapacidad se enfrentan a situaciones personales, las cuales incluyen emociones y sentimientos generadas por el entorno que se encuentre como son: actitudes, atribuciones, estereotipos y prejuicios. Muchas veces las personas con discapacidad pueden rodearse con personas con actitudes negativas o discriminantes, lo que puede provocar una autoestima bajo y que la persona no pueda desarrollarse correctamente. Debido a que no tiene el apoyo de su equipo de trabajo y se siente menospreciada.

Dentro del ámbito laboral es fundamental una buena relación entre compañeros, por tanto, el entorno será la base para desarrollarse adecuadamente. El apoyo de autoridades será un factor crucial para tener una motivación para despertarse cada día y tener una razón para ser felices. Además, no deben existir críticas o comentarios negativos que hagan que la persona se sienta desanimada, por el contrario, siempre los compañeros de trabajo deben brindar todo el apoyo que necesiten. El área en el que desarrollan sus funciones debe ser cómoda y acorde a sus necesidades.

La discapacidad, implica necesidades especiales y es hoy en el mundo uno de los problemas emergentes que debe enfrentar la sociedad. Lo cual incluye incrementar la calidad de vida, lo que está en estrecha relación con el servicio que recibe la persona discapacitada. La prevalencia de los peligros de carácter psicosocial puede generar

mayor incidencia en el área de los profesionales con discapacidad que en la población general, y pueden afectar de manera directa siendo esta significativa en la apreciación de su satisfacción y su calidad de vida laboral.

Apertura de las empresas

Según Peralta (2013) la adaptación supone un esfuerzo continuo del sujeto por acomodarse al entorno y a su lugar de trabajo asignado, el cual, implica que el empleado dentro de una organización se encuentre satisfecho y conforme con el puesto asignado de acuerdo con sus habilidades y destrezas” (Revelo, 2020, p. 6).

Oportunidades laborales

Las condiciones laborales, según Castillo y Prieto (2000), son todas aquellas características que giran en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo a las personas, por ello, las condiciones laborales no sólo son la higiene, seguridad, los aspectos físicos, sino que también determinan los aspectos psíquicos; también según el *Ministerio de Protección Social* (2019) son definidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo (Grisales & Gallego (idem).

Relación con jefes y compañeros de trabajo

Para administrar las cuestiones relacionadas con las discapacidades en el lugar de trabajo, los empleadores deberían adoptar una estrategia de gestión de las discapacidades que forme parte integrante de su política general de empleo y que sea un elemento específico de su estrategia de desarrollo de los recursos humanos.

Los empleadores deberían esforzarse por cooperar con los servicios del empleo a fin de encontrar para los trabajadores discapacitados puestos de trabajo que correspondan a sus aptitudes, su capacidad de trabajo y sus intereses.

DISCUSIÓN

En la presente investigación sobre Experiencias de la inclusión laboral en personas con discapacidad del municipio de Ixtapaluca Estado de México, se exploraron y comprendieron las experiencias individuales de tres personas del sexo masculino que presentaban alguna discapacidad, también se analizó la influencia de las representaciones sociales en las experiencias de integración laboral de personas con discapacidad.

A partir de la teoría de las representaciones sociales podemos entender que la discapacidad no es simplemente una condición individual, sino que es socialmente construida. Las percepciones y representaciones sobre la discapacidad se moldean y evolucionan a través de la interacción social. En este sentido, podemos afirmar que la discapacidad la vive no solo la persona, sino también los miembros de la sociedad que la conforma no solo serán las características individuales de quienes la padecen, sino como la sociedad los representa, modelando comportamientos, ideas y sobre todo interacciones y posibilidades sociales. En las entrevistas aplicadas a los participantes podemos afirmar como estas representaciones sociales se presentan en su entorno social. Como en cada caso los participantes al convivir el mayor tiempo con sus familias, estas tuvieron que evolucionar, conocer y adaptar una nueva representación a través de situaciones nuevas que se fueron presentando y que constantemente evolucionan. Como se fue desarrollando la entrevista se logro analizar un poco de lo que ellos viven continuamente en su entorno social, el gran apoyo de sus familiares que les brindan para poder realizar sus actividades. Como lo menciona Moscovici el entorno es cambiante y evolutivo. Al momento de estas personas adquirir una discapacidad, el entorno donde viven lo comenzaron a percibir de otra manera, la forma en que ellos vivían ya no fue lo mismo y tuvieron que evolucionar hasta en la forma en como comían o se vestían, si necesitaban

apoyo al principio para realizar alguna actividad, ahora tal vez ya no, como lo fue en el caso del participante tres quien nos comentó que al principio su esposa lo ayudaba a cambiar debido a que él estaba acostumbrado a tener sus dos brazos y se sentía incapaz de lograrlo si su extremidad, pero conforme pasa el tiempo y conforme pasaron los días logro desarrollar habilidades. También el nos comentaba que conocía y empatizaba con las personas con discapacidad pero al momento de el adquirir una, su percepción de lo que era una discapacidad cambio y tuvo que enfrentarse a nuevos cambios y adaptaciones, nos solo en la parte física, sino como este evento afecto su estado mental teniendo que acudir a terapia y medicarse debido al fuerte cambio a su estilo de vida, teniendo ahora una nueva representación de lo que es una discapacidad.

Moscovici nos habla sobre la dispersión de la información que es una de tres condiciones de emergencia, en la cual nos habla de que la información esta normalmente desorganizada y que nunca es suficiente. La sociedad y el entorno en el que nos desarrollamos cumplen un papel fundamental para formar esta representación de una sociedad. Pero cuando en una sociedad, sus miembros no están totalmente involucrados o existe una dispersión de la información que en este caso puede suceder y no existe la información correcta u organizada no se puede llegar a una inclusión de todos los miembros de la sociedad. Las personas con discapacidad demandan ciertas necesidades y adecuaciones que la sociedad y en este caso las empresas tienen que cubrir para cada uno de los individuos que lo conforman, pero la realidad es que como sociedad no estamos involucrados en cubrir las necesidades de cada miembro. Según estadísticas de la ONU, en los últimos años la tasa de actividad de personas con discapacidad es muy baja en todo el mundo, siete de cada 10 personas con discapacidad se encuentran inactivas, es decir, ni trabajan ni buscan trabajo, en comparación con 4 de cada 10 personas sin discapacidad. Esto nos hace pensar que como sociedad no involucramos a

todos los miembros que la conforman, haciendo una exclusión o discriminación de personas en este caso con cierta discapacidad. Podemos llegar a la conclusión de que el entorno no está adaptado o pensado para cada miembro, un ejemplo de esto es cuando un participante nos habla de lo complicado que es el querer transportarse en silla de ruedas en el transporte público y no poder por no existir las adecuaciones necesarias para todos los miembros de la sociedad debido a que no existe esa cultura y existe la desinformación por no saber o no pensar en las necesidades de todos los miembros de la sociedad. O al momento de ellos buscar empleo y ser rechazados por que las empresas no tienen la información necesaria y tampoco cumplen con estas adecuaciones para integrar al mundo laboral a estos miembros de la sociedad.

A pesar de que existen leyes y programas a favor de los derechos de las personas con discapacidad, esto no es suficiente para lograr una verdadera inclusión. Esta situación detona otras problemáticas importantes a consecuencia de esta discriminación, que también son importantes mencionar como lo es en consecuencia la situación económica con la que se enfrentan estas personas, debido a la falta de apoyo hacia su desarrollo laboral se ven en la necesidad de buscar apoyos del gobierno para solventar parte de sus gastos, pero difícilmente este apoyo les pudiera llegar a brindar una economía digna para vivir plenamente.

Lo mas importante de esta investigación es crear conciencia a la sociedad y a las empresas de la importancia de conocer y adaptar sus condiciones para incluir a todos los miembros que la conforman, que la sociedad tiene el deber de adaptar el entorno, porque vivimos en un mundo cambiante y de constante evolución en donde cada ser humano demanda de necesidades que se deben de atender para poder vivir en una sociedad con inclusión, respetando y haciendo valer los derechos de cada ser humano.

En experiencia de los participantes ellos mencionan adquirir habilidades y adaptarse a la sociedad.

Lo mismo sucede en otros escenarios como, alguna persona que requiera alguna adaptación en su área de trabajo, esto no debería de verse como una limitante, sino como una oportunidad.

Una parte que conlleva esta investigación es reflexionar acerca de las enseñanzas que este nos deja, el darnos cuenta de que nos enfrentamos a un reto importante para culminar nuestra preparación escolar, desde elegir el tema y no saber ni tener idea acerca de lo que conlleva una investigación, el sentirse muchas veces abrumada y muy confundida. Se que durante toda la universidad llevamos actividades y proyectos que nos preparan para el momento de realizar nuestro propio manuscrito, pero el saber que de esta pequeña investigación depende la titulación, la presión es diferente. Agradezco el apoyo de mi director de manuscrito, por tenerme la paciencia y resolver todas aquellas dudas que se fueron presentando durante el proceso. También agradezco a los entrevistados por aceptar participar en esta investigación.

Me llevo mucho conocimiento, a lo largo no solo de este último semestre, sino de toda mi trayectoria escolar, la carrera de psicología enfocada en el área de las Necesidades Educativas Especiales nos convierte en personas más sensibilizadas con nuestra sociedad, nos enseña a ser más humanitarios, todo con el afán de contribuir y promover a la salud mental de las personas.

Espero y como sociedad tomemos más conciencia de la situación que viven las personas con discapacidad que si en algún momento de nuestras vidas tenemos esa oportunidad de brindar un empleo, nos acerquemos a esta inclusión laboral de la que hablamos, pero que ahora no sea solo de hablar o escribir acerca de ello, sino llevarlo a la práctica.

CONSIDERACIONES FINALES

Para que las personas con discapacidad tengan una calidad de vida aceptable y la puedan mantener se requieren acciones de promoción de la salud, prevención de la discapacidad, recuperación funcional e inclusión social; estos aspectos fungen como un componente fundamental de la salud física y psicológica necesaria para lograr la equidad entre los individuos, pero también es un derecho fundamental y, por lo tanto, una responsabilidad social. La inclusión de las personas con discapacidad es responsabilidad del conjunto de la sociedad y no solo del gobierno, y debe comprender la atención médica y psicológica, el fomento del empleo, la práctica de la recreación y los deportes, así como el acceso a medios físicos apropiados y a la rehabilitación. Por tal motivo, dicha atención implica la participación de diferentes profesionales en un determinado servicio o programa, al igual que la coordinación interinstitucional para favorecer la eliminación o solución de las deficiencias físico-biológicas, psicológico-comportamentales y sociales, en personas y grupos.

Para dar respuesta a las preguntas de investigación ¿Se tiene la cultura de integrar a personas con discapacidad al ámbito laboral? Los entrevistados en base a sus experiencias y su representación de la sociedad consideran que las empresas no se preocupan por integrar a personas con discapacidad al ámbito laboral, ya que al momento de pedir empleo no encuentran esa oportunidad laboral que esperan, ellos comentan que las empresas cumplen con el protocolo que les indica por el gobierno, pero la realidad es que falta apoyo para eliminar la discriminación de personas con discapacidad en el ámbito laboral. ¿Las empresas les han brindado las adaptaciones necesarias para su mejor desempeño? En experiencia de los entrevistados solamente en una ocasión un entrevistado fue contratado por una empresa brindándole las adecuaciones necesarias para desenvolver su labor en la empresa, pero ha sido la única vez que logro conseguir

un empleo relacionado a su profesión y en un empleo formal. La segunda pregunta fue ¿Han sufrido discriminación por parte de empresas y con compañeros de trabajo? Ellos comentaron que con el simple hecho de no ser contratados y no brindarles ese apoyo, se sienten discriminados por las empresas, por otro lado, por compañeros de trabajo no han tenido ningún tipo de discriminación, todo lo contrario, comentan que han sido empáticos y amables en el trabajo.

En la actualidad, la psicología organizacional es una rama fundamental para las empresas y el tema de la inclusión laboral de personas en situación de discapacidad es un asunto reciente que requiere de ser estudiado a profundidad. El estudio de este tema resultaría crucial en la lucha contra los estereotipos, prejuicios y paradigmas que llevan a la exclusión laboral de estas personas, y que comenzaría a centrar la atención en el papel que cumplen las organizaciones en disponer de los mecanismos y favorecer las prácticas y los recursos para lograr percepciones favorables de justicia organizacional que lleven a obtener desempeños exitosos.

Las empresas hoy en día cumplen con requisitos de adaptaciones a la infraestructura para poder cumplir con el protocolo que se les indica, pero no es suficiente el solo cubrir con esas adaptaciones, también es importante hacerlo con conciencia debido a que estas adaptaciones muchas de las veces no cumplen la función para lo que fueron requeridas. Por ejemplo, cuando de un lado de la calle se ponen rampas para discapacitados, pero del otro lado ya no hay, o cuando la calle es muy angosta y llena de baches y postes resulta ser inservible para una persona en silla de ruedas. En las empresas y tiendas departamentales podemos observar que hay rampas, baños para discapacitados, pero no cuentan con elevadores para tener acceso a todos los pisos o este no está en funcionamiento. Lo importante como sociedad es crear conciencia de que vivimos en el mismo sitio, vamos a los mismos lugares, tenemos las mismas necesidades como seres

humanos, a esto me refiero a que no todos los individuos pueden desarrollarse en el entorno donde viven porque no los hacen parte de la sociedad, porque no hemos creado esa cultura de pensar en las necesidades de todos los miembros de la sociedad, no existen trabajamos para personas con discapacidad porque la infraestructura de los edificios no están pensados para ser inclusivos, ni tampoco las calles, el transporte publico etc. Las personas con discapacidad viven limitados del entorno donde se desarrollan por no poder utilizar gran parte de ella. Es momento de hacer conciencia como sociedad, es el momento de empezar a poner el ejemplo y empezar a crear una sociedad con inclusión, adaptado y pensado para cada miembro que lo conforma.

Una aportación que se logro obtener de este estudio es la importancia de las familias y el entorno social para la inclusión de las personas con discapacidad y concientizar a las autoridades de que pongan mas énfasis en sus programas de apoyo para que las empresas tengan la necesidad de modificar sus parámetros para comenzar a incluir a personas con discapacidad al mundo laboral.

Líneas de investigación

Al realizar esta investigación observe diversas problemáticas que serían importantes retomar para ampliar el tema de la discapacidad y todos los ejes que se puedan derivar, esto con la finalidad de analizar, investigar y comprender en un futuro y sobre todo tener un conocimiento amplio sobre estos temas. El cambio que genera la transición de un estilo de vida antes y al momento de adquirir una discapacidad es un tema de suma relevancia que vivieron mis entrevistados y considero sería importante retomar para otra investigación. El comprender como la vida de estas personas sufre un cambio drástico debido a un evento y como todo el entorno y su percepción de la vida, ahora es

totalmente diferente, es complicado de afrontar, tanto física como mentalmente y que no solo afecta a ellos, sino también a sus familias y su entorno.

Otro tema que es importante analizar es como el gobierno esta manejando el tema de la discapacidad y como las empresas solo cumplen con los protocolos, pero estas acciones no están llegando a los fines establecidos, seria de suma importancia investigar, el porque sus planes y programas no están siendo relevantes para combatir la discriminación en personas con discapacidad.

REFERENCIAS

Referencias

- [Aguilar, S. D. \(2020\). "ADAPTACIÓN LABORAL Y SATISFACCIÓN DEL PERSONAL CASO MAO. Pontifica Universidad Autonoma de Ecuador.](#)
- [andrea, P. M. \(2010\). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. Revista Colombiana de Derecho Internacional, 381-414.](#)
- [Carreño, G. Q. \(2021\). Experiencia de inclusión laboral en situación de discapacidad en una universidad pública chilena. Cuaderno de trabajo social.](#)
- [Forcada Rojkin, C. I. \(2015\). La insercion de personas con discapacidad en el mercado laboral privado. Universidad del centro educativo latinoamericano, 85-104.](#)
- [Humanos, C. N. \(2012\). ¿Que es la discapacidad? Mexico.](#)
- [Humanos, C. N. \(Mayo 2012\). La discriminacion y el derecho a la no discriminacion. Mexico.](#)
- [Instituto Nacional de Estadistica, G. e. \(2004\). Las personas con discapacidad en Mexico: Una vision censal.](#)
- [Maria del Lourdes Posa Rios, A. P. \(2010\). La psicologia en el area del trabajo: Una revision. Revista electronica de Psicologia Iztacala.](#)
- [Martinez, Miriam Mercedes Acajalon. \(sin año\). La importancia de la inclusion en el ambito laboral.](#)
- [Mora, M. \(2002\). Teoria de las Representaciones sociales de Serge Moscovici. Athenea Digital.](#)
- [Oaulina Millan Aguilar, F. G. \(2018\). Inclusión laboral, paz y sostenibilidad . Methaodos Revista de Ciencias Sociales.](#)

Ortega Silva, P., & Plancarte Cansino, P. (2017). Discapacidad: factores de riesgo y prevención y profesionales relacionados. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 183-196.

salud, S. d. (2023). *Instituto Mexiquense para la discapacidad*. Obtenido de Instituto Mexiquense para la discapacidad : <https://imedis.edomex.gob.mx/acerca-instituto>

Salud, S. d. (s.f.). *Inclusion Laboral*. Mexico.

Salvador Martín Camacho y López, C. Á. (2009). OMO HACER INVESTIGACIÓN CUALITATIVA; FUNDAMENTOS Y METODOLOGÍA. *Universidad Autonoma del estado de Hidalgo*.

social, S. d. (Agosto 2015). *La inclusion Laboral en Mexico: Avances y Retos*.

Unidas, O. d. (13 de Junio de 2022). *Noticias ONU*. Obtenido de La difícil realidad laboral de las personas con discapacidad: más paro, menores salarios y “enormes barreras” para trabajar: <https://news.un.org/es/story/2022/06/1510192#:~:text=Seg%C3%BAn%20la%20agencia%20de%20la,cada%20diez%20personas%20sin%20discapacidad>

ANEXO

Guía de la Entrevista

Nombre:

Sexo:

Edad:

Puesto:

1. ¿Usted conoce la causa de su condición actual?
2. ¿Qué limitaciones ha presentado por su condición?

3. ¿Durante su formación académica usted recibió servicios de educación especial?
4. ¿Cuál fue su primer empleo?
5. ¿Ha tenido el apoyo de sus familiares al iniciar en el área laboral?
6. ¿A los cuantos años tuvo su primer empleo?
7. ¿Ha sido complicado desarrollarse en el mundo laboral? ¿Por qué?
8. ¿Qué dificultades tuvo que enfrentar al momento de buscar una oportunidad laboral?
9. ¿Las empresas en las que ha laborado le han brindado las adecuaciones necesarias para un mejor desempeño laboral?
10. ¿Durante su trayecto laboral, cuantos trabajos ha tenido?
11. ¿Cuál ha sido el trabajo en el que haya durado más tiempo laborando?
12. ¿Ha sufrido alguna discriminación por parte de alguna empresa?
13. ¿Ha sufrido algún percance durante su trayectoria laboral?
14. ¿Ha sufrido alguna discriminación por parte de algún compañero de sus anteriores trabajos?
15. ¿Cuánto tiempo lleva laborando en su actual trabajo?
16. ¿Ha sufrido discriminación por parte de sus superiores hacia usted?
17. ¿Considera usted que sus condiciones laborales son distintas a las de sus demás compañeros?

18. ¿Considera que su labor en esa empresa es valorada?
19. ¿Considera que en México actualmente existe la inclusión laboral?
20. ¿Cómo consideraría usted que mejorarían las condiciones en las empresas para que haya una mejor inclusión laboral?