



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE MÉXICO**

CENTRO UNIVERSITARIO UAEM ECATEPEC

PERSONAS CON DISCAPACIDAD
Y CULTURA DE INCLUSIÓN LABORAL EN
MÉXICO

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

PRESENTA

DIANA ELIZABETH ROMERO LÓPEZ

ASESORA: LIC. MARICRUZ LARIOS LÓPEZ

REVISORES:

DRA. MARIA DEL CONSUELO ESCOTO PONCE DEL LEON

DRA. BRENDA SARAHI CERVANTES LUNA

ECATEPEC DE MORELOS, ESTADO DE MÉXICO, ENERO 2017

Índice:	Pág.
Capítulo I: Marco metodológico.....	1
1.1. Justificación de la temática.....	1
1.2. Planteamiento.....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.4. Diseño de la investigación.....	3
Capítulo II: Discapacidad e inclusión laboral.....	4
2.1. Definiciones.....	7
2.1.1. Discapacidad.....	7
2.1.2. Inclusión laboral.....	8
2.1.3. Ergonomía, ajustes razonables y medidas antropométricas..	13
2.2. Causas de la discapacidad.....	16
2.3. Clasificación de la discapacidad.....	16
2.3.1. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).....	16
2.3.2. Clasificación Internacional de enfermedades décima edición (CIE10).....	22
2.3.3. Clasificación común.....	24
2.4. Discapacidad motriz.....	25
2.4.1. Prevalencia por edad.....	26
2.4.2. Prevalencia por género.....	27
2.4.3. Prevalencia por región.....	27
2.4.4. Situación laboral.....	28
2.4.5. Inclusión laboral.....	29
2.5. Discapacidad auditiva.....	33
2.5.1. Prevalencia por edad.....	33
2.5.2. Prevalencia por región.....	34
2.5.3. Situación laboral.....	35
2.5.4. Inclusión laboral.....	37
2.6. Discapacidad visual.....	39

2.6.1. Prevalencia por edad.....	40
2.6.2. Prevalencia por región.....	41
2.6.3. Situación laboral.....	41
2.6.4. Inclusión laboral.....	43
2.7. Discapacidad intelectual.....	44
2.7.1. Limitación mental.....	46
2.7.1.1. Prevalencia por edad.....	48
2.7.1.2. Prevalencia por región.....	49
2.7.1.3. Situación laboral.....	49
2.7.1.4. Inclusión laboral.....	50
2.7.2. Limitación para aprender y/o poner atención.....	51
2.7.2.1. Prevalencia por edad.....	51
2.7.2.2. Prevalencia por región.....	52
2.7.2.3. Situación laboral.....	52
2.8. Discapacidad de lenguaje.....	54
2.8.1. Prevalencia por edad.....	55
2.8.2. Prevalencia por región.....	55
2.8.3. Situación laboral.....	56
2.9. Derechos de las personas con discapacidad.....	57
2.9.1. No discriminación por motivos de discapacidad.....	61
2.9.2. Principio de igualdad.....	61
2.9.3. Legislación internacional.....	63
2.9.4. Legislación nacional.....	69
Conclusiones.....	83
Recomendaciones.....	89
Referencias.....	91

Índice de tablas:	Pág.
Tabla 1. Comparación porcentual general sobre personas con discapacidad ...	84
Tabla 2. Comparación porcentual de personas con discapacidad por sexo masculino.....	86
Tabla 3. Comparación porcentual de personas con discapacidad por sexo femenino.....	87

Índice de figuras:	Pág.
Figura 1. Estructura de la población con discapacidad por sexo y edad.....	2
Figura 2. Estructura de clasificación de la discapacidad según la CIF.....	17
Figura 3. Población con discapacidad por sexo y tipo de discapacidad.....	25
Figura 4. Personas con discapacidad motriz por sexo y edad.....	27
Figura 5. Población con discapacidad motriz económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad.....	28
Figura 6. Medidas antropométricas para personas en silla de ruedas.....	31
Figura 7. Dimensiones adecuadas de rampas universales.....	32
Figura 8. Personas con discapacidad auditiva por grupo de edad.....	34
Figura 9. Población con discapacidad auditiva económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad.....	35
Figura 10. Representación gráfica del abecedario en lenguaje de señas.....	38
Figura 11. Medidas antropométricas del campo de visión para personas con discapacidad auditiva.....	39
Figura 12. Personas con discapacidad visual por grupo de edad.....	41
Figura 13. Población con discapacidad visual económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad.....	42
Figura 14. Representación gráfica de abecedario y números en sistema Braille	45
Figura 15. Personas con limitación mental por sexo y edad.....	48
Figura 16. Población con limitaciones mentales económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad.....	49
Figura 17. Personas con limitaciones para aprender y/o poner atención por grupo de edad.....	52
Figura 18. Población con limitaciones para aprender económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad.....	53
Figura 19. Población con discapacidad de lenguaje por grupo de edad.....	55
Figura 20. Población con discapacidad de lenguaje económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad.....	56

Resumen

En esta investigación se considera como tema central la discapacidad, que es la interacción entre las deficiencias que afectan de manera motriz, visual, auditiva o intelectual a cualquier persona y las barreras que impone la sociedad, tanto físicas como de actitud, éstas dan una carga desproporcionada a las personas que no les permite el desarrollo pleno de sus derechos humanos. Ésta y otras definiciones, así como la clasificación de la discapacidad son explicadas a profundidad en el capítulo dos. Además, se retoman otros temas como la etiología de la discapacidad, los ajustes razonables, el derecho a la no discriminación por motivos de discapacidad y otros términos que resultan ser necesarios para lograr la garantía de los derechos humanos de las personas en esta situación.

Debido a las investigaciones que se han realizado en los últimos años acerca de las necesidades sociales y laborales que presentan las personas con discapacidad, se ha convertido en un tema importante a tratar por las autoridades. Ésta y otras razones han llevado a instituciones públicas y del sector privado a tratar de cambiar la situación general y en específico la laboral, creando programas que permita a las personas con discapacidad tener acceso a un proceso de reclutamiento y selección justo y aumentar sus posibilidades de pertenecer en un trabajo formal. A esto, se le llama inclusión laboral, la cual, se refiere a la acción de permitir a cierta población el acceso a empleos dignos con condiciones justas y razonables de acuerdo a sus necesidades, con la finalidad de tener las mismas posibilidades de desarrollo que los demás empleados y que se explica mejor en el capítulo tres.

Si se desea garantizar los derechos de las personas con discapacidad, de manera eficaz, debemos tener en cuenta la ergonomía, las medidas antropométricas y los mismos ajustes razonables, los cuales están basados en estudios especializados que trabajan para garantizar que todos los espacios sean totalmente accesibles para todas las personas; por su importancia se explica en el capítulo cuatro, aunque éstos no garantizan que se eliminen todas las barreras que existen sobre el tema, por ejemplo, las de actitudes.

Si bien, hablar de actitudes hacia las personas con discapacidad es un término subjetivo, existen estadísticas que hablan de la poca aceptación en cuanto a la

búsqueda y permanencia en un empleo formal. De la misma manera, los números indican que el resto de los empleados y los mismos empleadores, no reconocen las verdaderas capacidades de una persona con discapacidad para desarrollar un empleo como cualquier otra persona.

Actualmente, los Organismos de Derechos Humanos se encuentran realizando una gran labor de reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad, uno de estos grandes esfuerzos es la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, la cual es una legislación internacional que trabaja a favor de garantizar que las personas con discapacidad gocen de sus derechos, y el gran esfuerzo que significa ponerla en marcha para hacerla respetar por todas las personas e instituciones, tanto en privadas, públicas y sociales.

Para lo cual, es necesario realizar una revisión exhaustiva de las legislaciones especializadas en discapacidad y condiciones de trabajo para lograr tener una perspectiva más amplia de las personas con discapacidad entorno a sus actividades laborales y profesionales, tema del cual se habla en el capítulo cinco.

Capítulo I Marco metodológico

1.1. Justificación de la temática

En la actualidad nos encontramos en un auge importante del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad y su funcionalidad dentro de las empresas, muchos organismos enfocan su esfuerzos en este grupo en situación de vulnerabilidad pues se han dado cuenta que las barreras las impone la sociedad y no las deficiencias físicas o mentales.

En México, solo 39% de las personas con discapacidad tienen como única forma de ingreso su propio trabajo, 19.1% de las personas creen que ganan lo suficiente para cubrir sus gastos personales y al 78% del total le es muy difícil acceder a un apoyo del gobierno (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2013).

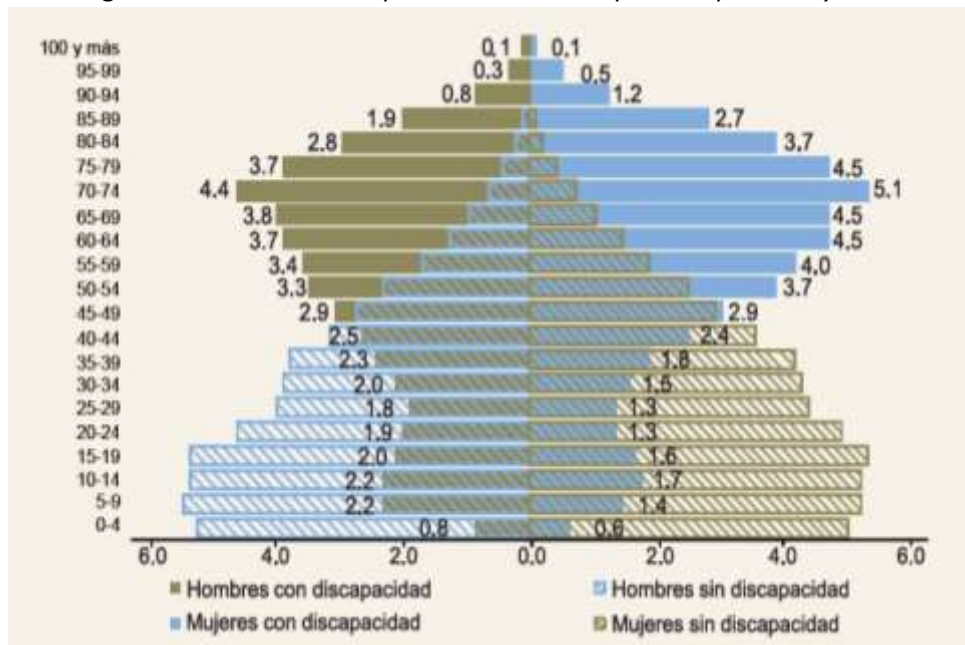
Dentro de los 10 países latinoamericanos con mayor prevalencia de personas con discapacidad, México ocupa el séptimo lugar con 1.8% al igual que Panamá; por otro lado Brasil es el primer lugar con 14.5% del porcentaje mundial total (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED], 2010).

De igual manera, el censo para personas con discapacidad encontró que en el país 5.1% de las personas cuenta con algún tipo de dificultad al caminar, moverse, subir o bajar escalones, ver, hablar, oír y poner atención o aprender. La mayor parte de este número está conformado por personas mayores de 31 años que suman un total de 81% (INEGI, 2013).

Por otro lado, si relacionamos la discapacidad con el envejecimiento, los resultados en números son mayores, pues, la prevalencia de discapacidad por pérdida de funcionalidad es más elevada en adultos mayores, esto quiere decir que si la población en algunos años es principalmente de ancianos las personas con discapacidad serán el estrato más grande de la población, incluidos adultos mayores y personas con discapacidad genética y adquirida (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2011).

Los censos demuestran que en los últimos años la edad promedio de las personas con algún tipo de discapacidad es de 55 años, lo que indica que al avanzar la edad las posibilidades de sufrir alguna discapacidad incrementan (véase figura 1). Las entidades federativas con el mayor número de personas con discapacidad son el Estado de México, Ciudad de México y Veracruz con 12%, 8.4% y 7.2%, respectivamente; en cambio los Estados de Baja California Sur, Colima y Campeche son los que tienen menor número de población con discapacidad, lo cual podría explicarse por las condiciones de vida y número de habitantes, pues los primeros tres lugares también son los estados más poblados de México (INEGI, 2013).

Figura 1. Estructura de la población con discapacidad por sexo y edad



Fuente: INEGI, (2013). Las personas con discapacidad en México, p.41

Si se observa más allá de México, se estima que 15% de la población tiene algún tipo de discapacidad, eso significa que más de 1,000 millones de personas en el mundo cuentan con alguna deficiencia física o mental. Sólo en América Latina se concentran alrededor de 85 millones de estas personas, de éstos, entre 80% y 90% no están incluidos laboralmente, lo cual, se acuñe principalmente por un lado a la falta de transporte público adecuado y por otro a las barreras físicas y de actitud (OMS, 2011).

1.2. Planteamiento

La finalidad de esta investigación, es brindar a las personas interesadas en el tema información necesaria, confiable y especializada, acerca de la inclusión laboral para las personas con discapacidad; y sobre todo crear impacto en la conciencia colectiva, acerca de las limitaciones que como sociedad se imponen a las personas con discapacidad, que llegan a ser más limitantes incluso que las limitaciones físicas, al momento en que desean incluirse a un empleo o en cualquier otro aspecto social.

La concientización acerca de la inclusión laboral es algo urgente para que nuestra sociedad se vuelva más tolerante y logremos eliminar las barreras de actitud, que tanta discriminación provoca hacia las personas con discapacidad y a otros grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad.

Para la realización de este escrito se cuenta con información estadística, historia, con legislaciones nacionales e internacionales, entre otras; para que el abordaje del tema sea más completo, con la finalidad de que éste sirva como base para futuras investigaciones y sobre todo para ser tomado como referencia en la implementación de nuevas políticas que ayuden a las personas con discapacidad en México, en cuanto a condiciones de vida.

1.3. Objetivo

Comparar información acerca de discapacidad, inclusión laboral y legislaciones nacionales e internacionales en cuanto a derechos humanos y laborales, con la finalidad de explicar la situación laboral actual de las personas con discapacidad.

1.4. Tipo de la investigación

La presente investigación se realizó apoyándose de fuentes de carácter documental, la cual, es la consulta de documentos bibliográficos como: libros, publicaciones periódicas, informes científicos y técnicos, informes de organismos internacionales, memorias, actas de congresos y simposios, tesis, documentos gráficos, diccionarios, entre otros (Cortés y García 2003). Conforme a la finalidad de esta investigación, también, el presente estudio se apoyó de legislaciones nacionales e internacionales en cuanto al tema de discapacidad e inclusión laboral.

Capítulo II

Discapacidad e inclusión laboral

La discapacidad es un concepto relativamente nuevo que pone a la gente como primer atributo el ser personas, una persona como cualquier otra con derechos y obligaciones y como segundo atributo coloca a la deficiencia. Esta manera de ver a las personas no siempre ha sido así, pues por mucho tiempo se les daba a las personas el único calificativo de discapacitados y se le dejaba de lado como sujeto.

Desde la segunda guerra mundial, se empezó a tomar en cuenta a las personas con discapacidad, fue entonces cuando comenzó la rehabilitación médica para los heridos en guerra, con la finalidad de regresarles su funcionalidad, en el mayor grado posible. La rehabilitación pasó por cinco etapas: la *filantrópica*, donde la idea principal era la enfermedad y se nombra a las personas como inválido, considerando ésta como la característica predominante; en la etapa de *asistencia social* se les llamó lisiados con carencias; en la etapa de *los derechos fundamentales*, surgió el concepto de discapacidad, lo cual coincide con el establecimiento de los derechos humanos. A partir de esta última etapa, comenzaron a avanzar las cosas a favor de las personas con discapacidad, pues comenzó la etapa de *igualdad de oportunidades*, en la cual se reconoce la relación de las personas con su medio ambiente y se empieza a utilizar el concepto de desventaja; la última etapa es la del *derecho a la integración*, que está influida por la democratización política y los avances en el conocimiento sociológico, teniendo como resultado la ampliación de los conceptos desventaja, participación y derecho a la integración (Amate, 2006).

Una de las discapacidades más marginadas a lo largo de la historia es la discapacidad intelectual, la cual a lo largo de tiempo, por ejemplo, el Papiro Ebers y el Papiro quirúrgico Edwin Smith, que son uno de los primeros documentos médicos que se han encontrado, en el segundo describen 48 tipos de heridas, entre ellas 27 traumatismos craneales, especialmente en niños. Antes de ser analizadas por un médico debían ser analizadas por el sumo sacerdote, el cual a partir de su análisis autorizaba el procedimiento médico u ordenaba el infanticidio (Villa, 2007).

La evolución del concepto de discapacidad se puede estudiar por medio de los modelos preformista, médico, determinista funcional e inclusivo de los derechos humanos.

El *modelo preformista* tuvo su mayor auge antes de la revolución francesa, en el siglo XVII, en cuya época se pensaba que las deficiencias físicas y mentales se preformaban desde la concepción o eran designios de fuerzas divinas, como forma de castigo, estas personas eran segregadas e institucionalizadas de forma permanente, se les ponían estigmas y en algunos casos, incluso, eran reverenciados.

Por otro lado el modelo médico tuvo auge entre el siglo XVII al XIX. En este modelo se consideraba que la discapacidad tenía un origen biomédico. Las personas que no podían ser curadas, se recluían de manera permanente junto con más personas con otro tipo de discapacidad en instituciones principalmente religiosas.

El criterio de rehabilitación y educación especial se desarrolló hasta finales de 1980, durante el modelo determinista funcional. Posteriormente, en el modelo estructuralista se desarrollaron otros conceptos como desventaja, se enfatizó en el medio ambiente, además, se avanzó mucho al comenzar con la prevención y eliminación de las barreras estructurales. Por último, en el modelo inclusivo de los derechos humanos se les comienza a tomar en cuenta para la ejecución de los programas sociales, así como el reconocimiento de sus derechos humanos (Amate, 2006).

Sin embargo, para cada cultura ha sido diferente la percepción que se tiene acerca de la discapacidad, por ejemplo, en la India se defendían los principios de compasión, caridad y otros tratamientos para diferentes dolencias, pero en otras como Babilonia eran considerados como castigo de Dios e incluso se practicaba el infanticidio.

La etapa más complicada para las personas con discapacidad fue en el auge de la cultura Romana. Durante esta etapa, el gobierno podía decidir matar a personas con discapacidad para evitar que su población tuviera deficiencias por medio del infanticidio y la mutilación de jóvenes, además, se vendían como esclavos o para diversión de personas de más alto rango.

Todo esto se puede resumir en la existencia de dos enfoques: a) el *activo* que considera que las deficiencias son una enfermedad que puede subsanarse por medio de prevención, tratamientos e inclusión, el cual podemos encontrar la cultura china y la egipcia, donde se encontraron vestigios de que los individuos recibían tratamientos para discapacidad física por medio de terapia de movimientos, así como, la existencia de los primeros aparatos ortopédicos, además, podían participar activamente en la sociedad, hasta llegar a ser alguien de relevancia; y b) el *pasivo*, el cual, considera que la discapacidad es un castigo divino, provoca rechazo y segregación. En América podemos encontrar ambos enfoques, en Sudamérica, se les daba muerte a las personas con alguna deformidad cuando se emigraba era regla general el abandono de quienes no pudieran valerse por sí mismos. En cambio, en Norteamérica existían culturas, en donde se veían obligados a cuidar a las personas con alguna deficiencia, aunque esto implicara un daño a los intereses de las comunidades (Amate, 2006).

En Mesoamérica las personas con alguna deficiencia eran queridos, respetados y eran considerados semidioses; en la cultura Náhuatl tenían tratamientos para enfermedades mentales, por ejemplo, para la depresión. Los médicos indígenas recomendaban como tratamiento dedicarse a la música y a la danza. Los Aztecas contaban con instalaciones de salud pública, de ahí en adelante los enfoques con los que se trataban a las personas con discapacidad fueron cambiando no siempre para bien, dependiendo de varios factores, entre ellos la situación económica (INEGI, 2013).

En los primeros años del siglo XXI aún se definía la discapacidad como una limitación o ausencia de la capacidad para realizar ciertas actividades consideradas normales y, según esto, como consecuencia, existía un impedimento para desempeñarse normalmente en función de su edad y factores sociales (Álvarez, 2001).

En cuanto a antecedentes del tratamiento de personas con discapacidad en nuestro país se puede señalar que en 1951 el Hospital Infantil de México comenzó capacitar a terapeutas en el tema. En 1952 se fundó el Centro de Rehabilitación del Sistema Músculo-esquelético, que en 1976 se convertiría en el Instituto Nacional de

Medicina de Rehabilitación, paralelamente en 1950, se creó el Centro Nacional de Rehabilitación “Francisco de P. Miranda”, que se convirtió en el Hospital de Ortopedia y Rehabilitación para Niños y Ancianos “Teodoro Gildred”.

En 1987 se creó el Programa de Rehabilitación, con servicios a discapacidades neuromusculares, de comunicación y discapacidad visual, además, el DIF desarrollo el Programa a Minusválidos que funcionó de 1988 a 1994. En 1991 se creó el Consejo Nacional Ciudadano de Personas con Discapacidad A.C., el cual fue replicado estatalmente en cada una de las entidades. En 1995 se creó el Programa Nacional para el Bienestar e Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONVIVE). Con estos antecedentes se creó la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad (ORPIS), la cual fomentó el Consejo Nacional Consultativo para la Integración de las Personas con Discapacidad (Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014-2018, 2012).

Si bien, el camino recorrido en cuanto a derechos para las personas con discapacidad no ha sido fácil, actualmente podemos reconocer que se está avanzando de forma rápida, en comparación a otras épocas, lo cual nos brinda la oportunidad de trabajar de forma más fácil en el tema.

La discapacidad de una persona no se define por sus deficiencias físicas, si no como estas deficiencias se conjuntan con la falta de infraestructura y oportunidades universales y resultan en una dificultad para que el individuo se desarrolle plenamente en la sociedad.

2.1. Definiciones

Para poder entender lo que significa discapacidad e inclusión laboral, a continuación se presentan las definiciones más representativas sobre dichos términos.

2.1.1. Discapacidad

Se reconoce a las personas con discapacidad, como todas aquellas que tengan una deficiencia física, mental, intelectual o sensorial a largo plazo, que al interactuar con distintas barreras impiden su participación plena y efectiva en la sociedad con las

mismas condiciones que cualquier otra persona (Comisión Nacional de los Derechos Humanos [CNDH], 2011).

La discapacidad es una condición fluida y cambiante que puede ser degenerativa, dependiendo de las barreras del ambiente y las limitaciones funcionales; esta condición puede llegar a reducirse proveyendo de servicios y apoyos centrados en la conducta adaptativa, tomando en cuenta el papel que la persona tiene en la misma sociedad (Schalock, 1999).

Por otro lado, se entiende a la discapacidad desde un punto de vista ecológico, es decir, la interacción que tiene la discapacidad con las limitantes impuesta en la sociedad y para ello define limitación como falta o anormalidad del cuerpo o de las funciones psicológicas y/o fisiológicas (Bradley, 1995). De tal modo que para eliminar o reducir la discapacidad de las personas, es necesario hacer ajustes razonables, los cuales, se describen en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como modificaciones o adaptaciones que eliminen las cargas desproporcionadas a las personas con alguna discapacidad y de esta manera garantizar el goce de sus derechos humanos, en el mejor de los casos, la sociedad deberá proporcionar acceso libre a cualquier persona, tenga o no tenga una discapacidad a través del diseño universal de los espacios físicos (CNDH, 2011).

Se define a la inclusión laboral como la garantía de la participación plena de los empleados con alguna discapacidad dentro de un trabajo en condiciones de igualdad, en un contexto abierto donde el resto de las personas deben facilitar las oportunidades a la gente con alguna limitación, para crear un ambiente propicio para su desarrollo físico, emocional e intelectual; siendo el trabajo una actividad económica realizada por una persona mayor de 12 años, durante por lo menos una hora a la semana, considerándose un empleo independientemente de recibir o no un pago o salario por ello (INEGI, 2013).

2.1.2. Inclusión laboral

La inclusión laboral hace referencia a la igualdad de oportunidades para acceder a un trabajo bajo los mismo criterios de selección que cualquier otra persona, como lo son la formación académica, la experiencia laboral, entre otras, además de que ya dentro

del empleo gocen de las mismas oportunidades, tanto en el contrato, salario y promociones como, en su caso, de despido (Villa, 2007).

El empleo es una actividad fundamental que se requiere para la sustentación económica personal, familiar y social, además, promueve la autonomía e independencia de la gente que cuenta con alguna deficiencia. Es un derecho constitucional para las personas con edad para laborar, tener acceso a un trabajo digno y socialmente útil, tal y como lo promueve la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, y de esta manera tengan la posibilidad de aportar o sustentar los gastos de una familia (INEGI, 2013).

Además, la inclusión laboral es el proceso que le da a cierto estrato de la población acceso a trabajos dignos y productivos, que les permite desarrollarse personal y profesionalmente. Principalmente, se habla de inclusión laboral cuando las personas en situación de vulnerabilidad no tienen acceso a empleo digno; estos grupos son aquellos núcleos de personas que por distintos factores se enfrentan a situaciones de riesgo y/o discriminación (Secretaría de Trabajo y Previsión Social [STPS], 2012).

La vulnerabilidad es la situación conformada por distintas circunstancias que afecta el bienestar general de las personas y sus familias, su origen se encuentra dentro de la interacción de estos factores en un lugar y momento determinado; los factores son internos, recursos personales y externos, el ambiente y la sociedad (Castelao, Eriz, Massot y Otto, 2014).

Existen muchas ventajas para los empleadores que contratan personas con discapacidad entre las que destacan el alto nivel de motivación entre los demás empleados, además las personas asumirán un gran sentido de pertenencia dentro de la empresa, también disminuye el nivel de rotación y contagian entusiasmo a sus compañeros, tales personas son comprometidos con sus labores, normalmente son puntuales y crean un ambiente de compañerismo, entre otras.

La inclusión laboral de personas con discapacidad impacta a la organización de forma positiva pues, los equipos de trabajo potencian acciones y valores frente a las personas con discapacidad, se vuelven más unidos, productivos y respetuosos

ante la diversidad y la empresa se convierte en socialmente responsable ante los clientes y otras empresas (Ministerio de las relaciones laborales, 2013).

La fuerza laboral de personas con discapacidad es importante, tanto para las empresas como para las mismas personas beneficiadas, porque maximiza los recursos humanos, contribuye al producto nacional, promueve la dignidad humana y la cohesión social y aumenta el bienestar individual, pues además de recibir un ingreso económico, cuando las personas laboran aumenta su bienestar emocional y social (OMS, 2011).

En contraste, según las personas con discapacidad, las áreas de la vida donde se enfrentan a más problemáticas son la asistencia médica (aunque esto implique que la discapacidad empeore y llegue a perjudicarlos), la falta de información, la legislación, la accesibilidad, la movilidad, la educación y el empleo, siendo estas últimas las que le interesa erradicar a la inclusión laboral, pues influyen en el hecho de que las personas con discapacidad no puedan incluirse a un empleo (Vázquez, 2006).

En cuanto al empleo, cuando se llevan a cabo ciertas intervenciones específicas dentro de los centros de trabajo, las condiciones pueden ser mejores para las personas con discapacidad y, para los empleadores que logran aminorar ciertos miedos y prejuicios acerca de darle oportunidades a personas con deficiencias físicas o mentales. Algunas de estas intervenciones son: el apoyo en cuotas a las empresas (p. e. apoyo económico o de mano de obra para realizar los ajustes arquitectónicos necesarios), los incentivos para empleadores como la deducción de impuesto, el empleo respaldado, el empleo protegido, las agencias de empleo, la gestión de la discapacidad, la capacitación y sensibilización en los centros de trabajo, entre otras (OMS, 2011).

Para distinguir la inclusión de la integración, se puede decir que la inclusión consiste en lograr que todas las personas accedan al cumplimiento de sus derechos humanos, en cambio, el camino que se ha recorrido para lograr que se reconozca la exclusión e inclusión no ha sido sencillo, pues, se ha tenido que pasar por una etapa donde se procuró la integración de las personas con discapacidad a las escuelas y a

los trabajos, que fue implementado con buena intención pero dejando muchas cosas a la deriva y poco claras.

La integración constituyó un fenómeno importante en todos los países, en México la Ley de Integración Social de los Minusválidos en 1982 dio pie al inicio de este movimiento, el cual por lo general, se trataba de aceptar a niños en las escuelas y a personas adultas en las empresas, donde no se les brindaban las condiciones necesarias para que pudieran desenvolverse libremente, sólo se intentaba darle acceso a las instituciones, igual que a los demás.

En cuanto comenzó a desarrollarse el concepto de inclusión, se cayó en cuenta que las personas con discapacidad no necesitaban sólo de las mismas oportunidades de acceso, sino de otro tipo de recursos superiores para que su acceso a las escuelas y trabajos fuera idéntico para que no fuera necesario crear puestos y aulas especiales, al contrario que todos los empleos y asignaturas sean accesibles a todo tipo de personas (Giné, 2000).

En específico la gran diferencia entre integración e inclusión, consiste en la forma y cantidad en la que la persona con discapacidad participa en el grupo o la sociedad en general, por ejemplo, cuando se emplea a una persona con discapacidad a un trabajo sencillo aunque él tenga estudios superiores, se le está integrando, en cambio cuando se le otorgan las actividades en función a sus conocimientos y no a sus deficiencias físicas se le está incluyendo.

La inclusión puede utilizarse conjuntamente con exclusión, para analizar procesos actuales con algunos grupos de la población, estos términos son gemelos y contradictorios entre ellos, se desarrollaron en Europa para poder nombrar el hecho en donde se desvincula o re-vincula a un individuo a la sociedad, esto es puramente social aunque con la evolución del mismo término puede ser ampliado al ámbito laboral, pues, durante muchos años no se ha brindado la misma oportunidad de empleos dignos a todas las personas, en épocas antiguas y medievales, los empleos para personas de bajo rango social eran de mucho más esfuerzo que para personas de alto rango, sin dejar de lado la esclavitud, que incluso, en la actualidad se sigue viviendo.

La exclusión es una situación que afecta a una persona o grupo de personas que no están socialmente incluidos y que sólo participan en planos económicos a nivel de desarrollo, es decir, que tiene que pagar impuestos, pero no puede tomar decisiones de importancia social. Las clases sociales desde la época antigua, son un excelente ejemplo de la exclusión social, pues se compara a las personas por su nivel socioeconómico y a partir de esto se le dan derechos y obligaciones, sobretodo ciertos beneficios exclusivos (Weller, 2001).

La palabra exclusión implica situaciones dispares, procesos de degradación, desafiliación y desenganche entre las personas dividiéndolas en zonas de vida social; zona de integración, zona de vulnerabilidad y zona de exclusión, que esto a su vez hace más evidente la exclusión por la clara separación entre las tres zonas. De acuerdo a lo anterior, para erradicar la exclusión es necesario eliminar el pensamiento que se centra en la sociedad salarial y nombrar correctamente los conceptos que puedan llegar a menospreciar ciertos estratos de la población como lo es un grupo en situación de vulnerabilidad (Karsz, 2004).

Entonces, ya erradicada la exclusión estaríamos hablando de inclusión, la cual orientada a lo laboral se caracteriza por el diseño y administración de programas que están dirigidos a que las personas identifiquen sus los talentos y competencias dentro de una empresa y los puedan transferir para hacer más eficiente la prestación de bienes y servicios (Castejón y Zamora, 2005).

Para finalidades de este estudio, se explicará la clasificación laboral de las personas, los sectores de empleabilidad y las diferentes jornadas laborales. La clasificación laboral de las personas, se divide en población económicamente activa (PEA), quienes incluye a las personas que producen ciertos bienes o servicios para obtener una remuneración económica y la población No económicamente activa (PNEA), son las que realizan acciones destinadas a satisfacer ciertas necesidades de una persona o de una familia para el correcto funcionamiento de un hogar, sin que éste implique una remuneración económica (INEGI, 2013).

En cuanto a los empleos se utilizan los sectores primario, secundario y terciario para dividirlos. El sector primario comprende empleos como la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca, minería, etcétera; el secundario incluye la industria

manufacturera y construcción; para el sector terciario existen ciertas especificaciones para poder diferenciarlo de las demás; la producción y el consumo de un servicio ocurren simultáneamente, existe una relación entre el productor del servicio y el consumidor, hay una gran intensidad laboral debido a que es complicado sustituir la mano de obra por capital y tecnología, son intangibles, son perecederos y no se almacenan, son intransferibles y las posibilidades de estandarización y división son limitadas. Las actividades del sector terciario se dividen en nivel alto y bajo, y en los lugares donde se brindan principalmente los servicios, que son personas, lugares y comunidades y en empresas; en el nivel alto para personas, lugares y comunidades, se encuentran principalmente la educación, la salud, el trabajo social, cultura y arte, servicios jurídicos, servicios religiosos, comunicación, etcétera; para empresas, está la comunicación, tecnología de la información, asesoramiento empresarial, publicidad, arquitectura e ingeniería civil, comercio internacional, capacitación, mantenimiento, entre otros; en el nivel intermedio y bajo para personas, lugares y comunidades está el comercio minorista, transporte de personas, correo, servicio doméstico, jardinería, seguridad, diversión etcétera; y por último, para empresas está el comercio mayorista, transporte de carga, limpieza industrial, alimentación, almacenamiento, empaque, entre otras (Weller, 2001).

Las jornadas laborales se dividen en tres: la *parcial* que es de menos de 35 horas a la semana; la *completa* que es de 35 a 48 horas semanales; y la *sobre-jornada* que es aquella que sobrepasa las 48 horas (INEGI, 2013).

2.1.3. Ergonomía, ajustes razonables y medidas antropométricas.

La palabra ergonomía proviene de los vocablos griegos *ergon*, que significa trabajo; y *nomos* que significa ley, por tanto, la Ergonomía está fundamentada en las leyes que rigen el trabajo humano; esto es, el estudio de la relación que se establece cuando una persona interactúa con los objetos en un ambiente natural y/o artificial específico.

Éste es un campo de conocimiento multidisciplinario que se encarga de estudiar las características de los seres humanos, donde se analizan los detalles que afectan los diseños de los productos o procesos de producción, su principal objetivo

es adaptar productos, tareas, herramientas, espacios y entornos generales a las necesidades y capacidades de las personas de forma que todos los espacios sean seguros para que se mejore la eficiencia y bienestar de todas las personas (STPS, 2012).

Las medidas antropométricas, son aquellas provenientes de un análisis e investigación exhaustivas de las longitudes y ángulos de las extremidades y movimientos de los seres humanos para que las personas puedan tener acceso libre a todo tipo de lugar, y a su vez estas apoyan a la ergonomía en su labor. Este análisis está enfocado al hecho de que existe una gran variedad de medidas en cuanto a extremidades de las personas, por ejemplo, una personas con artritis o limitantes articulares no tiene las mismas posibilidades de movimiento que cualquier otra persona, también, toma en cuenta sillas de ruedas, muletas, andaderas, bastones y perros lazarillos (Instituto Mexicano del Seguro Social [IMSS], 2000).

Basándonos en la antropometría y la ergonomía se deben realizar ajustes razonables, las cuales, son aquellas modificaciones adecuadas para eliminar las cargas innecesarias y desproporcionadas a las personas con discapacidad para garantizar el goce de sus derechos (CONADIS, 2011).

La obligación de realizar los ajustes razonables dentro de los centros de trabajo son de los empleadores, pues, esto implica tomar medidas pertinentes en función a las necesidades de las situaciones individuales de cada empleado, para permitir que su acceso sea igualitario (STPS, 2012).

Muchas personas con discapacidad para apoyar sus actividades cotidianas (incluidas las acciones para su desplazamiento) requieren de objetos llamados ayudas técnicas como; bastones, sillas de ruedas, perros guía, entre otras. Estas ayudas técnicas forman parte de la vida diaria de un buen número de personas con discapacidad y para usarlas con seguridad, demandan de un diseño adecuado en todos los espacios y, mobiliario en cuanto a sus características y dimensiones. Estos requerimientos de dimensiones especiales o adecuadas para una mejor accesibilidad, también son necesarios en el caso de niños, adultos mayores y personas con discapacidades temporales.

En el mejor de los casos, los espacios físicos en su totalidad, deben ser diseñados y construidos desde el diseño universal, el cual consisten, en siete principios que le garantizan a todas las personas, con o sin discapacidad, el libre acceso; el uso cualitativo, un uso flexible, su uso simple e intuitivo, que tenga información perceptible, tolerancia al error, mínimo esfuerzo físico y que tenga un adecuado tamaño de aproximación y uso (INEGI, 2013).

Muchas de las personas con discapacidad necesitan de ciertos apoyos para poder participar activamente en la sociedad, si bien no existe un programa o modelo específico para lograr que en todos los contextos las personas reciban la asistencia y apoyo necesarias, la Convención de los Derechos para las Personas con Discapacidad establece un principio general donde marca que los servicios deberán presentarse en la comunidad y no en ambientes segregados, donde de preferencia deberán estar centrado en los individuos para que permitan un apoyo personalizado, además, de que estas mismas personas puedan participar activamente en la elección de los apoyos y la asistencia que necesitara.

Algunos de los apoyos más frecuentes por su ausencia o presencia son; a) los comunitarios y vida independiente, que comprende las ayudas con el cuidado personal, las actividades domésticas, la movilidad, el ocio y la participación comunitaria; b) servicios de apoyo residencial, como la vivienda independiente y vida comunitaria en hogares grupales e institucionales; c) el apoyo de servicios de relevo, como son los descansos breves para los cuidadores y las personas con discapacidad; d) apoyo a la comunicación, en las que aplican aquellas donde las personas tiene acceso a traductores de lengua de señas; e) acceso comunitario, como los centros de día; f) servicios de información y asesoramiento, como la ayuda profesional y entre pares o los servicios de orientación y apoyo a la toma de decisiones; g) los animales de asistencia, como perros guía para personas con discapacidad visual; y por último, h) apoyo a la educación o empleo donde pueden entrar personas como ayudantes de aula o personal de ayuda de búsqueda de trabajo (OMS, 2011).

2.2. Causas de la discapacidad

La discapacidad se puede presentar por a) causas de nacimiento o congénitas, que son hereditarias, estas se originan durante el embarazo o durante el nacimiento; b) por enfermedad (infecciosas o parásitos), en relación a alteraciones en la salud normalmente por sus secuelas, por accidente, en situaciones fortuitas o agresiones violentas; c) deficiencias nutricionales; y d) por vejez, donde son el resultado de la degeneración física o mental relacionadas con la edad (OMS, 2011; Vázquez, 2006).

En México, la principales causas de discapacidad son las enfermedades adquiridas, las lesiones causadas por accidentes laborales y los accidentes de tránsito, esta última, significa la causa con más prevalencia en Latinoamérica y nuestro país es el único que tiene como mayores causas de discapacidad la edad (Vázquez, 2006).

2.3. Clasificación de la discapacidad

Para clasificar la discapacidad existen tres sistemas comúnmente utilizados: 1) la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF); 2) la Clasificación Internacional de enfermedades en su décima edición (CIE10); y 3) la clasificación común, con la cual, para fines de esta investigación se trabajará.

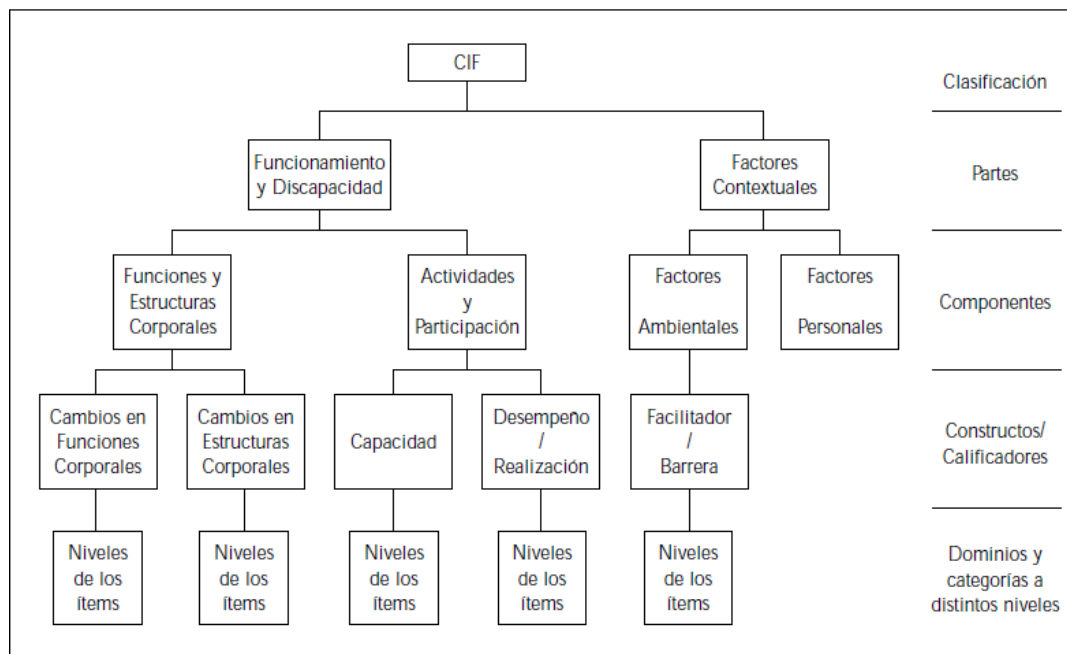
2.3.1. Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

La CIF es el precedente a la primera clasificación de discapacidad oficial que se publicó, la cual fue la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidad y Minusvalías (CIDDM), realizada por la OMS en 1980, en la cual, la discapacidad era considerada una enfermedad, y bajo este supuesto, estaba basada en un esquema de etiología-causa-patología. Con el tiempo este esquema se fue modificando a una estructura que habla de enfermedad-deficiencia-discapacidad, que a su vez causa la minusvalía. Para dejar más claro el esquema, la enfermedad se define como una situación intrínseca causada por deficiencias en la salud, trastornos o accidentes; la deficiencia es la exteriorización directa de las consecuencias de la enfermedad y se

manifiesta en el cuerpo o como la anomalía en la estructura psicológica, fisiología o anatomía; en ese momento la discapacidad era definida como la objetivación de la deficiencia del sujeto que repercute en sus capacidades o restricción de la capacidad de realizar una actividad; y la minusvalía como la causa de la enfermedad en el ámbito social o situación desventajosa como consecuencia de una deficiencia.

El proceso al que fue sometida la CIDDM fue muy amplio, desde antes de su primera publicación, hasta la publicación del CIF que cambia su objetivo a uno que no habla solo de consecuencias de la enfermedad, sino, del funcionamiento que las personas tienen, para que de esta manera puedan ser incluidas en la sociedad. De esta manera la estructura se transformó dejando como puntos centrales la discapacidad, funcionalidad y factores contextuales (véase figura 2).

Figura 2. Estructura de clasificación de la discapacidad según la CIF



Fuente: Egea, C., y Sarabia, A. (2001), Clasificación de la OMS sobre discapacidad, p.7

La funcionalidad y discapacidad se divide en: a) Funciones y estructuras corporales, que contiene los cambios en las funciones corporales, cambios fisiológicos y anatómicos, además, cambios en las estructuras corporales, y b) actividades de participación, en función a la capacidad de realización de tareas en un entorno uniforme (ejecución de tareas de su entorno), el desempeño y/o realización de tareas del contexto real.

Ahora bien, la escala que califica la discapacidad y funcionalidad tiene códigos alfanuméricos para poder clasificar las deficiencias, este código comienza por una letra, la cual puede ser; “b” para las funciones corporales, por la palabra en inglés *body*; “s” para la escala de estructuras corporales, por la palabra en inglés *structure*; “d” para la escala de actividad y participación, por el término en inglés *disability*; y “e” para la escala de factores ambientales, por el término en inglés *environment*.

Después de esta primer letra, continúan de tres a cinco números; el primer dígito indica a que capítulo de la escala pertenece, el segundo y tercer dígito indican el apartado desagregado de la escala, el cuarto dígito indica el tercer nivel desagregado de la escala y el quinto dígito es de un cuarto nivel desagregado, que solo dos escalas contiene hasta el momento. A partir del segundo nivel, se utilizan los dígitos ocho y nueve; el primero sirve para reconocer que es un ítem conocido, pero que no es tomado en cuenta dentro de la escala, el segundo es para identificar un ítem que no está conocido y que tampoco reconoce la escala.

Ahora, profundizaremos en cada constructo para saber a qué se refiere cada uno de los números que codifican la discapacidad de las personas, el constructo de funciones corporales, se divide en ocho capítulos que le dan lugar al primer dígito después de la letra del constructo; uno funciones mentales, dos funciones sensoriales y dolor, tres funciones de la voz y el habla, cuatro funciones de los sistemas cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio, cinco funciones de los sistemas digestivo, metabólico y endocrino, seis funciones genitourinarias y reproductoras, siete funciones neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento y ocho funciones de la piel y estructuras relacionadas.

El segundo nivel de las funciones corporales(segundo y tercer dígito de la codificación), se divide por cada capítulo, como lo explicamos anteriormente, para mayor facilidad se colocara la codificación completa de cada función específica; el capítulo uno de funciones mentales se divide en dos partes; la primera parte es de funciones mentales globales que van de la b110 al b139, la segunda parte corresponde a las funciones mentales específicas que van del b140 al b189; el capítulo dos de las funciones sensoriales y dolor contiene las clasificaciones de vista y funciones relacionadas que va de b210 a b229, las funciones auditivas y

vestibulares van de b230 a b249, las funciones sensoriales adicionales de b250 a b279 y de dolor de b280 a b289.

El capítulo número tres de las funciones de la voz y el habla contiene las funciones específicas de b310 a b399; el capítulo siete de funciones neuromusculoesqueléticas y relacionadas con el movimiento contiene las funciones de las articulaciones y los huesos que van de b710 a b729, las funciones musculares de b730 a b749 y las funciones relacionadas con el movimiento de b750 a b789; y por último, el capítulo ocho de funciones de la piel y estructuras relacionadas, contiene las funciones de la piel de b810 a b849 y las funciones del pelo y las uñas de b850 a b69. Cada una de las funciones antes mencionadas contiene específicas que explica las funciones con gran detalle para lograr clasificarlas.

El segundo constructo, de las estructuras corporales, contiene ocho capítulos; uno estructuras del sistema nervioso, que contiene las estructuras codificadas del s110 al s199; dos el ojo, el oído y las estructuras relacionadas, que van del s210 al s299; tres estructuras involucradas con la voz y el habla del s310 al s399; cuatro estructura de los sistemas cardiovascular, inmunológico y respiratorio, que van del s410 al s499; cinco estructuras relacionadas con los sistemas digestivo, metabólico y endocrino, que van del s510 al s599; seis estructuras relacionadas con el sistema genitourinarias y el sistema reproductor, del s610 al s699; siete estructuras relacionadas con el movimiento, del s710 al s799; por último, ocho piel y estructuras relacionadas, del s810 al s899.

El tercer constructo es de actividades y participación, cuenta con nueve capítulos (para su primer dígito de codificación); uno aprendizaje y aplicación del conocimiento, dos tareas y demandas generales, tres comunicación, cuatro movilidad, cinco autocuidado, seis vida doméstica, siete interacciones y relaciones interpersonales, ocho áreas principales de la vida y nueve vida comunitaria, social y cívica; a este primer dígito se le suma el segundo y tercer dígito que se resumirá a continuación.

El primer capítulo de aprendizaje y aplicación del conocimiento, se comprende por, experiencias sensoriales intencionadas que van de d110 al d129, aprendizaje básico de d130 a d159 y aplicación del conocimiento del d160 al d199; el capítulo

dos de tareas y demandas generales comprende del d210 al d299; el capítulo tres de comunicación comprende la comunicación-recepción del d310 al d329, comunicación-producción del d330 al d349, además de, conversación y utilización de aparatos y técnicas de comunicación del d350 al d369.

El capítulo cuatro de movilidad se compone por, cambiar y mantener la posición del cuerpo del d410 al d429, llevar, mover y usar objetos del d430 al d449, andar y moverse de d450 al d469 y desplazarse utilizando medios de transporte de d470 al d489; el capítulo cinco de autocuidado contiene del d510 al d599; del capítulo seis vida doméstica se desprenden la adquisición de lo necesario para vivir del d610 al d629, tareas del hogar del d630 al d649 y cuidado de los objetos del hogar y ayudar a los demás del d650 al d669.

El capítulo siete de las interacciones y relaciones interpersonales comprende interacciones interpersonales generales de d710 al d729 y las interacciones interpersonales particulares de d730 al d779; del capítulo ocho de las áreas principales de la vida se desprende educación d810 al d839, trabajo y empleo del d840 al d859 y vida económica del d860 al d879; por último, el capítulo nueve de vida comunitaria, social y cívica contiene del d910 al d999.

Para terminar el cuarto constructo de factores ambientales contiene cinco capítulos; uno productos y tecnologías del e110 al e199, dos entorno natural y cambios en el entorno derivados de la actividad humana del e210 al e299, tres apoyos y relaciones del e310 al e399, capítulo cuatro de actitudes del e410 al 499 y cinco servicios, sistemas y políticas del e510 al e599 (OMS, 2001).

Si bien, con lo anterior podemos codificar la discapacidad, también, es importante tomar en cuenta los calificadores de la funcionalidad, lo que antes era nombrado como las consecuencia de la enfermedad, con la finalidad de poder conocer específicamente el estado de salud de cada persona y no solo saber cuáles son sus deficiencias, incluso nos pueden informar de aspectos positivos y negativos. Para comenzar con los calificadores se pone un punto después de los codificadores.

Estos se dividen de igual forma por escalas, para las funciones corporales el calificador describe aspectos negativos de acuerdo a la estación o magnitud de la deficiencia, estos indican; cero no hay deficiencia con un porcentaje de 0% a 4%, uno

deficiencia ligera con 5% a 24%, una deficiencia moderada de 25 a 49%, tres deficiencia grave de 50 a 95%, cuatro es deficiencia completa de 96 a 100%, como se explicó anteriormente el ocho es sin especificar y el nueve para no aplicable.

El constructo de estructuras corporales, califica de igual manera que las funciones corporales en el primer calificador, pero contiene otros dos; el segundo dígito califica con cero cuando no hay cambio en la estructura, uno ausencia total, dos ausencia parcial, tres parte adicional, cuatro dimensiones aberrantes, cinco discontinuidad, seis posición desviada, siete cambios cualitativos en la estructura incluyendo la acumulación de fluido, ocho sin especificar y nueve no aplicable; el tercer calificador indica cero más de una región, uno derecha, dos izquierda, tres ambos lados, cuatro delante, cinco detrás, seis proximal, siete distal, ocho no especificada y nueve no aplicable.

Para el constructo de actividad y participación se utilizan dos calificadores; el primero describe el contexto actual real y el segundo el contexto uniforme o normalizado, cada dígito indica, cero que no hay dificultad de 0% a 4%, uno dificultad ligera de 5% a 24%, dos dificultad moderada de 25 a 49%, tres dificultad grave de 50 a 95%, dificultad completa de 96 a 100%, ocho sin especificar y nueve no aplicable.

Los del constructo de factores ambientales se indican con un punto para obstáculos o con un signo de + para facilitadores, cada dígito indica; .0 no hay barrera de 0% a 4%, .1 barrera ligera con 5% a 24%, .2 barrera moderada con 25 a 49%, .3 barrera grave con 50 a 95%, .4 barrera completa con 96 a 100%, +0 no hay facilitador de 0% a 4%, +1 facilitador ligero de 5% a 24%, +2 facilitador moderado de 25 a 49%, +3 facilitador grave de 50 a 95% y +4 facilitador completo de 96 a 100% (Egea y Sarabia, 2001).

La CIF es un sistema que permite identificar las deficiencias que puedan tener las personas, además, lo que aporta esta clasificación, es la calificación de las funciones, así no solo nos centramos en la discapacidad sino en lo que las personas pueden realizar o no en su medio ambiente

2.3.2. Clasificación Internacional de enfermedades en su décima edición (CIE10).

El CIE10 tiene como principal objetivo realizar un registro sistemático de las enfermedades para permitir su análisis, interpretación y comparación con otros datos.

En una manera similar a la clasificación de la CIF, la CIE10 tiene un código alfanumérico que consta de una letra en la primera posición, dos dígitos en segunda y tercera posición, seguidos por un punto y un último dígito, que entonces van de A00.0 a Z99.9.

Para su calificación se utilizan 21 capítulos (para finalidad de esta investigación, no se profundizara en todos). El capítulo V de esta clasificación es de trastornos mentales y del comportamiento va de F00 a F99, este a su vez se divide en: trastornos mentales y del comportamiento (F00 a F09), esquizofrenia, trastornos esquizotípicos y trastornos delirantes(F20 a F29), trastornos del humor o afectivos(F30 a F39), trastornos neuróticos, trastornos relacionados al stress y trastornos somatomorfos (F40 a F48), síndromes del comportamiento asociados con alteraciones fisiológicas y factores físicos (F50 a F59), trastornos de la personalidad y del comportamiento en adultos (F60 a F69), retraso mental (F70 a F79), trastornos del desarrollo psicológico (F80 a F89), trastornos emocionales y del comportamiento que aparece habitualmente en la niñez o en la adolescencia (F90 a F98) y trastorno mental no especificado (F99).

El capítulo VII de enfermedades del ojo y sus anexos va H00 a H59; este a su vez se divide en: trastornos del parpado, aparato lagrimal y orbita (H00 a H06), trastornos de la conjuntiva (H10 a H13), trastornos de la esclerótica, cornea, iris y cuerpo ciliar (H15 a H22), trastornos del cristalino (H25 a H28), trastornos de ,a coroides y retina (H30 a H36), glaucoma (H40 a H42), trastornos del cuerpo vítreo y del globo ocular (H43 a H45), trastornos del nervio óptico y de las vías ópticas (H46 a H48), trastornos de los músculos oculares del movimiento binocular de la acomodación y la refracción (H49 a H52), alteración de la visión y ceguera (H53 a H54) y otros trastornos del ojo y sus anexos (H55 a H59).

El capítulo VIII de las enfermedades del oído y de apófisis mastoides va de H60 a H95; y esta a su vez se divide en: enfermedades del oído externo (H60 a H62), enfermedades del oído medio y de la mastoides (H65 a H75), enfermedades del oído interno (H80 a H83) y otros trastornos del oído (H90 a H95).

El capítulo XIII de enfermedades del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo va de M00 a M99; esta a su vez se divide en: artropatías infecciosas (M00 a M14), artrosis (M15 a M19), otros trastornos articulares (M20 a M25), trastornos sistémicos del tejido conjuntivo (M30 a M36), dosopatías deformantes (de M40 a M49), espondilopatías (M45 a M49), otras dosopatías (M50 a M54), trastornos de los músculos (M60 a M63), trastornos de los tendones y de la sinovial (de M65 a M69), otros trastornos de los tejidos blandos (M70 a M79), trastornos de la densidad y de estructura ósea (M80 a M85), otras osteopatías (M86 a M90), condropatías (M91 a M94) y otros trastornos del sistema osteomuscular y del tejido conjuntivo (M95 a M99).

El capítulo XVI de ciertas afecciones originadas en el periodo neonatal va de P00 a P96; se divide a su vez en: feto y recién nacido afectados por ciertos maternos y por complicaciones del embarazo trabajo de parto y del parto (P00 a P04), trastornos relacionados con la duración de la gestación y el crecimiento fetal (P05 a P08), traumatismos del nacimiento (P10 a P15), trastornos respiratorios y cardiovasculares específicos del periodo perinatal (P20 a P29), infecciones específicas del periodo perinatal (P35 a P39), trastornos hemorrágicos y hematómicos del feto y del recién nacido (P50 a P61), trastornos endocrinos y metabólicos transitorios específicos del feto y recién nacido (P70 a P74), Trastornos del sistema digestivo del feto y del recién nacido (P75 a P78), afecciones asociadas con la regulación tegumentaria y la temperatura del feto y recién nacido (P80 a P83) y otros trastornos originados en el periodo perinatal (P90 a P96).

El capítulo XVII de malformaciones congénitas va de Q00 a Q99; que a su vez se divide en: malformaciones congénitas del sistema nervios (Q00-Q07), malformaciones congénitas del ojo, del oído de la cara y del cuello (Q10-Q18), malformaciones congénitas del sistema circulatorio (Q20-Q28), malformaciones congénitas del sistema respiratorio (Q30 a Q34), fisura del paladar y labio leporino

(Q35-Q37), otras malformaciones congénitas del sistema digestivo (Q38 a Q45), malformaciones congénitas de los órganos genitales (Q50 a Q56), malformaciones congénitas del sistema urinario (Q60 a Q64), Malformaciones y deformidades congénitas del sistema osteomuscular (Q65 a Q79), otras malformaciones congénitas (Q80 a Q89) y anomalías cromosómicas no clasificadas en otra parte (Q90 a Q99), (CIE10).

Esta clasificación normalmente es utilizada en los ámbitos médicos, aunque es de suma importancia en todas aquellas áreas donde se necesite la estandarización de una enfermedad, pues son parámetros cuantificables y esto le brinda mayor objetividad.

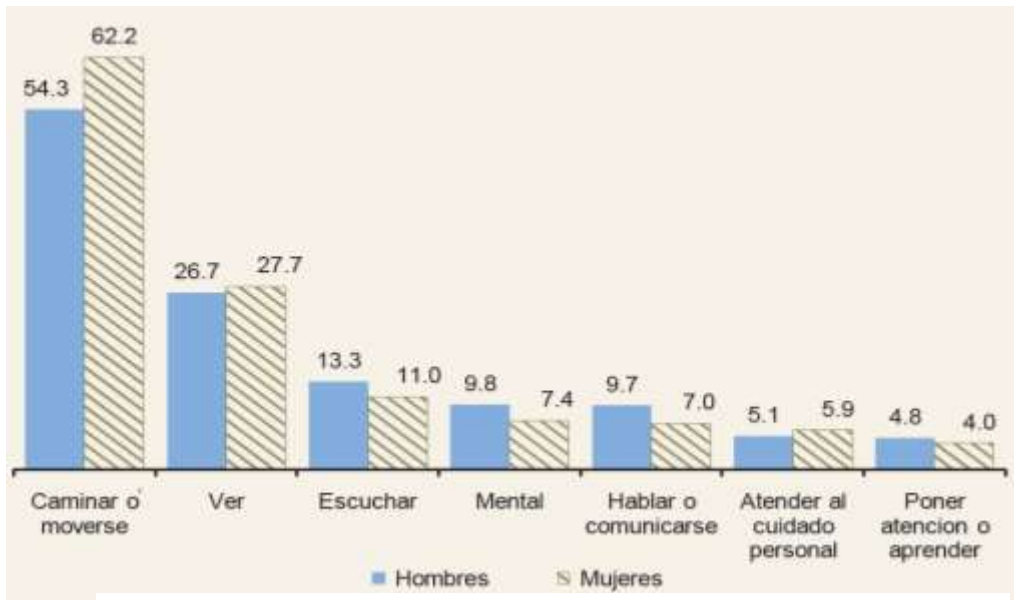
2.3.3. Clasificación común.

Comúnmente la discapacidad se divide en cinco grandes tipos: motriz, auditiva, visual, intelectual y de lenguaje.

En cuanto a prevalencia, en México, 56% de las personas con discapacidad, tiene limitaciones para moverse o caminar, 30.7% para usar sus brazos y manos, 19.1% es ciego o solo ve sombras, 10% es sordo o usa aparatos para oír, 4.5% es mudo y 21.3% tiene otro tipo de limitación; cabe mencionar que existen personas con múltiples limitaciones, así que pueden estar cuantificadas en dos o más tipos de limitación (CONAPRED, 2010). Es decir, son más las personas que tienen discapacidad motriz, seguidas por las que tiene limitaciones de la vista. Después las personas que tienen limitaciones para escuchar, hablar o comunicarse, mental, luego aquellas con limitaciones para atender su cuidado personal y poner atención (véase figura 3; INEGI, 2013).

En México, la mayor problemática para las personas con discapacidad es el desempleo y la discriminación con 27.4% y 20.4%, respectivamente, en cambio la problemática de menor relevancia es la inseguridad (0.2%). No obstante, el 95% de las personas con discapacidad comparten la casa con sus padres, de estos el 64% tiene un trabajo que se desarrolla en su mismo hogar, solo el 38.9% de las personas tiene un ingreso económico que viene de su propio trabajo y el 54% no considera que sus ingresos solventen sus gastos (CONAPRED, 2010).

Figura 3. Población con discapacidad por sexo y tipo de discapacidad



Fuente: INEGI, (2013). Las personas con discapacidad en México, p. 44

A continuación se definen cada uno de los tipos de discapacidad, utilizando la clasificación común. Posteriormente se detallan los datos estadísticos sobre prevalencia, de acuerdo al tipo de discapacidad. Finalmente, se presentan los datos de empleo, actividades económicas y no económicas que realizan las personas con discapacidad.

2.4. Discapacidad motriz

Conforme a lo establecido en la Convención para los Derechos de las Personas con Discapacidad, la discapacidad motriz hace referencia a las limitaciones físicas o motoras (para moverse, caminar, mantener diferentes posturas y realizar otras actividades como sostener objetos de manera autónoma). Implica la pérdida o restricción de la capacidad del movimiento en una parte de cuerpo o en su totalidad (OMS, 2011). Es incorrecto utilizar términos como inválidos, impedidos o lisiados, los cuales dañan la integridad de una persona (STPS, 2012).

Existen dos tipos de discapacidad motriz: *semiambulatoria* y los *no ambulatorios*. La primera es aquella en que las personas tienen afectada la capacidad de moverse, además, necesitan apoyos como muletas o andadores, pero tiene cierta movilidad autónoma. La segunda hace alusión a aquellas personas que

logran su desplazamiento a través de apoyos como sillas de ruedas, pues su movilidad puede ser reducida o nula.

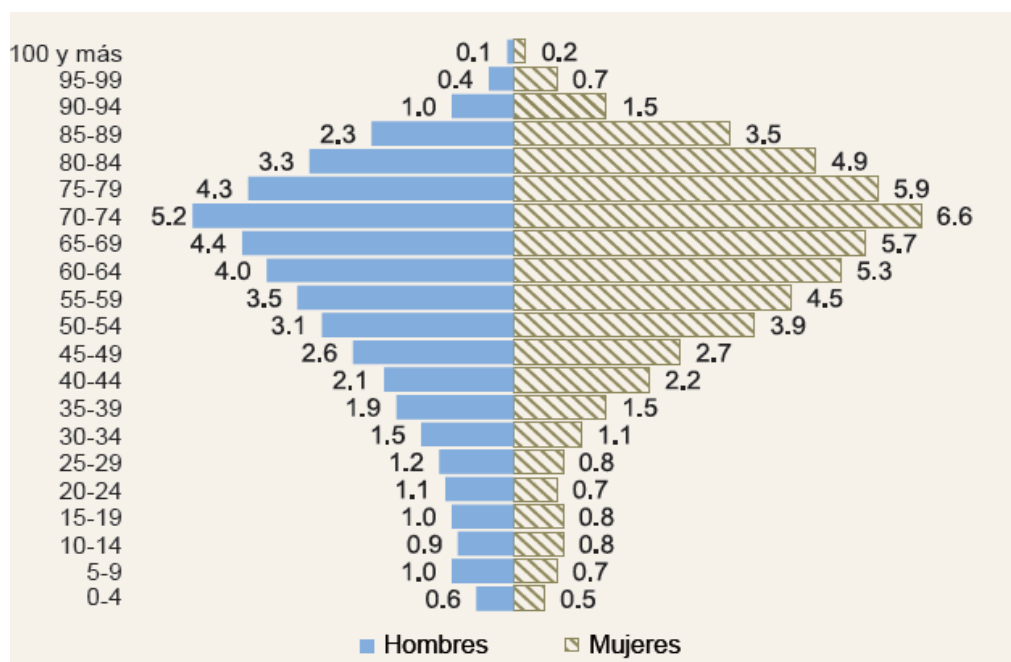
La movilidad es de las actividades más importantes para las personas, pues les permite la interacción con su medio. Las dificultades para caminar, moverse o desplazarse están seriamente relacionadas con la forma en la que está organizado el ambiente. Si la accesibilidad favorece la autonomía, la participación en la sociedad, la incorporación a los servicios de educación y de salud, entonces una persona que no tiene estas habilidades se verá limitada para acceder a ella.

La clasificación para las dificultades en el movimiento se dividen en: a) dominios de actividades de movilidad, que se refiere a caminar y mantener la posición del cuerpo, que a su vez incluye actividades como acostarse, arrodillarse, permanecer de pie o sentado, entre otras; y b) dominio de andar o moverse, que incluye actividades como pasear, deambular, escalar, correr, brincar, entre otras.

2.4.1. Prevalencia por edad.

La cantidad de personas con discapacidad motriz es mucho mayor en edades avanzadas, al contrario de lo que se pensaría los niños son la población por grupo de edad con menos porcentaje de dificultad para caminar o moverse, esto quiere decir que, la discapacidad motriz tiene una alta relación con el envejecimiento (véase figura 4). Además, el número de personas con limitaciones de movimiento es menor dentro del rango de edad de 75 a 79 años, esto debido a que en general reduce el número de personas, pues la esperanza de vida promedio en México es de 70 a 74 años (INEGI, 2013).

Figura 4. Personas con discapacidad motriz por edad y sexo



Fuente: INEGI, (2013), Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010, p. 116

2.4.2. Prevalencia por género

Por género, la mayor parte de personas con discapacidad motriz son del sexo femenino, pues la esperanza de vida es mayor para las ellas, siendo la vejez la primera causa de discapacidad en mujeres y los accidentes laborales la primera para los hombres (véase figura 4).

2.4.3. Prevalencia por región

Por estados, en Zacatecas y Yucatán se observa un crecimiento excesivo en los casos de personas con discapacidad motriz con respecto a otros estados, en cambio, el Estado de México, es la entidad federativa con menor número de personas con deficiencias para caminar o moverse; del total de las personas con discapacidad en zonas urbanas, 58.9 de cada 100 tiene este tipo de deficiencia. En zonas rurales son 56.8 de cada 100 personas (INEGI, 2013).

Como se explicó anteriormente, el envejecimiento es una de las principales causas de discapacidad física, sin embargo, existen otras como; problemas en el momento del nacimiento, enfermedades y accidentes. El conocimiento de estas detonantes de discapacidad, nos permite trabajar en cuestión a rehabilitación,

inclusión y prevención. De las posibles causas de la discapacidad las enfermedades son las más común en niños (42.9%), seguida por los jóvenes (31.8%), adultos (52.1%) y adultos mayores (40.7%), (INEGI, 2013).

2.4.4. Situación laboral

En México, para 2013, solo 27% de las personas con discapacidad motriz se encontraban laborando, y tomando en cuenta el sexo, los hombres ocupan 39% de las personas que trabajan y las mujeres solo 17.3%, 72% de personas restantes que no son económicamente activos 39% se dedican a los quehaceres del hogar, 30% sus limitaciones no les permite trabajar, 15% son jubiladas o pensionadas, 14% se dedican a otras actividades y 2% son estudiantes. Del gran porcentaje de las personas que se dedican a los quehaceres del hogar existen una gran discrepancia entre hombres y mujeres, pues son 3% y 60.2% respectivamente (véase figura 5), (INEGI, 2013).

Figura 5. Población con discapacidad motriz económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad



Fuente: INEGI, (2013), Las personas con discapacidad en México, p. 124

En cuanto a puestos u ocupaciones, de las personas con discapacidad motriz, un promedio de 1.6% trabajan como funcionarios, directores y jefes, de los cuales 1.5% son hombres y 1.8% son mujeres. Podemos observar que pocas personas con discapacidad motriz ocupan puestos de director o jefe, seguida por los profesionistas y técnicos, con un promedio de 9.9%, del cual 10.4% son hombres y mujeres son

9%. La actividad con mayor número de personas es la que consiste en todas aquellas de actividades elementales, y de apoyo, con un promedio de 21.6%, del cual 17.6% son hombres y 28.6% mujeres.

Las personas con discapacidad motriz también, se desarrollan en otras ocupaciones como los son auxiliar administrativo (3.1%), comercio, empleados de ventas y agentes de ventas (17.8%), trabajadores en servicios personales y vigilancia (8.9%), trabajadores en actividades agrícolas (16.6%), trabajadores artesanales (13.7%) y operadores de maquinaria industrial (5.9%).

La mayoría de estas personas trabajan por su propia cuenta con 40.9%, mientras que el menor porcentaje se encuentra en los que emplean a otras personas con 3.4%, siendo el primero donde las mujeres tiene mayor participación y la segunda es un poco más dominada por hombres. En promedio 59.4% se encuentra laborando en el sector terciario, en actividades relacionadas al comercio y los servicios, en especial las mujeres, pues los hombres predominan dentro del sector primario y tiene mayor participación en el secundario (INEGI, 2013).

En México, en cuanto a jornada laboral, la mayor parte de las personas con discapacidad motriz, trabajan en jornada parcial, esto es, 36.7% de hombres y 52.6% de mujeres trabajan menos de 35 horas a la semana. El porcentaje restante tienen una jornada mayor a la completa.

De las personas con discapacidad motriz que se encuentran actualmente laborando, 24.8% gana más de uno a dos salarios mínimos, 13.9% no recibe un pago, solo 1.8% gana más de 10 salarios mínimos. Del total de estas personas solo 42% cuentan con servicio médico como parte de las prestaciones, 42.6% recibe aguinaldo y 29.6% tiene AFORE (INEGI, 2013).

2.4.5. Inclusión laboral

Cuando una empresa se disponga a contratar a una persona con discapacidad, debe de considerar su funcionamiento para que las que tengan limitaciones para caminar, puedan tener un puesto donde los recorridos sean breves y que tengan puntos de descansos y apoyos.

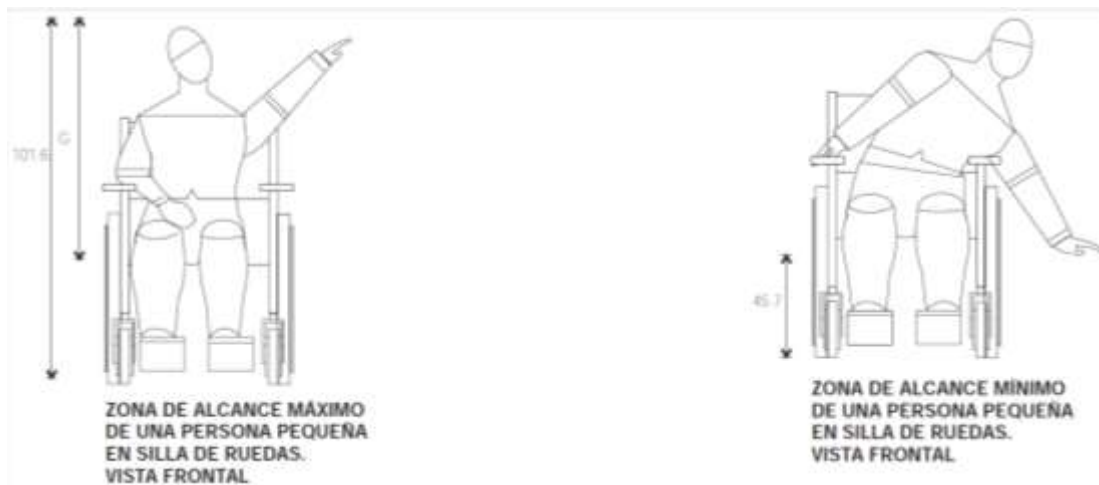
En caso de existir escaleras, las personas deberán avanzar siempre del lado del pasamanos, si no hubiera pasamanos la circulación será junto a la pared; si utiliza sillas de ruedas, deberán existir rampas con muy poca pendiente o un elevador, sólo si la silla es motorizada se permitirán pendientes más pronunciadas; cuando la persona tenga problemas en la motricidad fina se deberá cuidar de forma especial la ubicación y diseño de las herramientas y objetos.

Además, se debe tomar en cuenta que el trato con personas con discapacidad motriz requiere de ciertas indicaciones específicas, por ejemplo, para las personas en sillas de ruedas es importante preguntarle si necesita ayuda, colocarse a la misma altura para tener una conversación. En caso de que requiera ayuda no se deberá tomar la silla por los descansos de brazos, siempre ser amables y recordar que nadie está exento de estar en dicha situación; para las personas con muletas es importante preguntar si requiere ayuda, ajustar su paso al de la persona y nunca alejar sus muletas para que pueda tomarlas cuando desee levantarse o trasladarse a otro lugar.

Las personas consideradas con movilidad reducida requieren para su adecuada interacción e integración con el entorno construido, se contemplen distintas cualidades espaciales en el diseño arquitectónico, para garantizar la accesibilidad a los servicios que usualmente sólo van dirigidos a adultos y que pueden ser utilizados por personas de baja estatura y por niños solos, como los sanitarios, bebederos, sillas, etc. (Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa [INIFED], 2008).

Para medidas máximas de anchuras y altura, se toman en cuenta las de adultos, para garantizar que los espacios sean suficientes para el libre acceso a ellos, lo que incluye a las personas pequeñas (véase figura 6), (IMSS, 2000).

Figura 6. Medidas antropométricas para personas en silla de ruedas



Fuente: Instituto Mexicano del Seguro Social (2000), Normas para la accesibilidad de las personas con discapacidad, p. 18

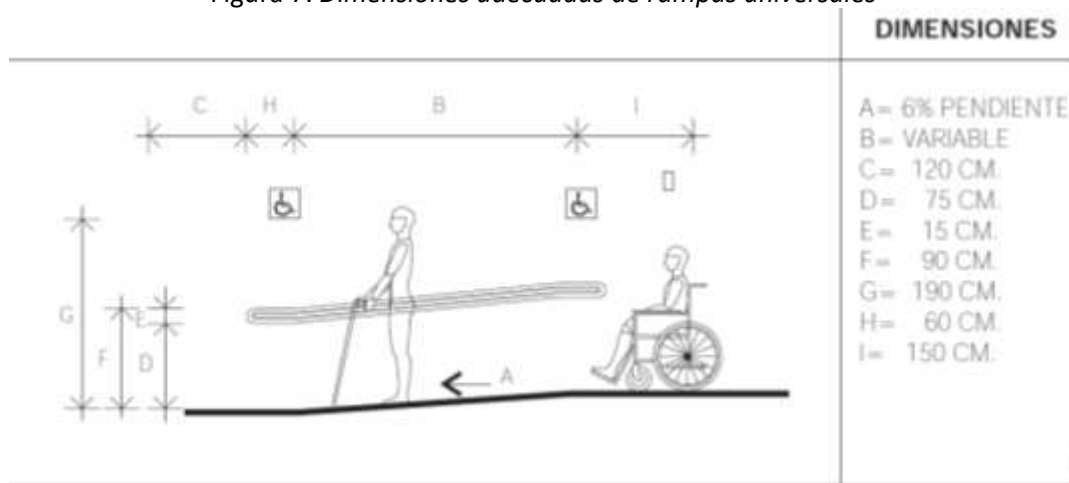
Se recomiendan las siguientes modificaciones para espacios físicos comunes: superficies con pavimentos anti-derrapantes, firmes, uniformes y permeables; colocación de barandales en ambos lados de andadores, uno a una altura de 0.90 metros y otro a 0.75 metros; pendiente máxima de 8% en rampas con longitud máxima de 600 centímetros, áreas de descanso sombreadas a cada 3000 centímetros. máximo; cambio de textura o tira táctil en cruces de andadores y descansos para orientar o indicar algún peligro a las personas ciegas y débiles visuales; las entrecalles y rejillas tendrán una separación máxima de 1.3 centímetros; colocación de la vegetación a una distancia mínima de 75 centímetros., cuidar que las ramas de los árboles tengan una altura mínima de 210 centímetros., seleccionar árboles que no tengan raíces grandes que puedan romper el pavimento, que no tengan ramas quebradizas ni tiren hojas en exceso y área libre de paso; además, si la pendiente es del 6%, la longitud máxima será de 600 centímetros., si la pendiente es del 5%, la longitud máxima será de 1000 centímetros., si la pendiente es del 8%, la longitud máxima será de 600 centímetros y el ancho mínimo será de 120 centímetros (SEDUVI, 2007).

Cuando así lo permita el diseño urbano de la zona, en las rampas para el acceso a los predios o inmuebles, la longitud de la pendiente no será menor de 270 centímetros ni mayor a 900 centímetros, podrá tener una pendiente máxima del 15%,

pero no deberá ocupar más de 2/3 de la anchura de la acera y las rampas laterales tendrán una pendiente máxima del 18%, respetando el nivel de la banqueta de 120 centímetros de ancho, a partir del alineamiento hacia el arroyo vehicular.

Si la pendiente máxima es del 10% la longitud de la rapa podrá llegar a ser hasta de tres metros, las rampas nunca terminarán en puertas, se deberá considerar un espacio mínimo 1.20 m para llegar a esta y no se permitirán rampas curvas, pues dificultan la circulación con sillas de ruedas, los cambios de dirección deben ser horizontales (Véase figura 7).

Figura 7. Dimensiones adecuadas de rampas universales



Instituto Mexicano del Seguro Social (2000), Normas para la accesibilidad de las personas con discapacidad, p. 17

Las puertas de vidrio, deben contar con vidrio de seguridad templado que cumpla con la Norma Oficial Mexicana NOM- 146-SCFI y contarán con protecciones o estarán señalizadas con elementos que impidan el choque de las personas contra ellas (Ruelas, 2003). Pueden señalarse con franjas horizontales de 0.20 m de ancho con contraste cromático a una altura de 0.90 m (para edificaciones con niños), 1.20 y 1.70 m enmarcando los elementos abatibles, o con algún otro elemento como puede ser una calcomanía (INIFED, 2013).

Cuando las puertas que comuniquen a un inmueble se destinen simultáneamente al tránsito de vehículos y peatones, el ancho de la puerta será como mínimo igual al ancho del vehículo más grande que circule por ellas más 0.60

m adicionales para el tránsito de peatones, delimitado o señalado mediante franjas en color contrastante con el piso de cuando menos 0.05 m de ancho.

2.5. Discapacidad auditiva

Se define como la pérdida de la capacidad de recibir mensajes verbales o todos aquellos estímulos audibles. La discapacidad auditiva se divide en: a) sordera o anacusia, que se refiere a la pérdida total de la audición o pérdida a un nivel que no es posible rehabilitar; b) pérdida auditiva severa, media o moderada; y c) leve, ligera o superficial, mejor conocidos como hipoacusia, los cuales presentan un resto auditivo, el cual, puede ser rehabilitado (OMS, 2011).

La audición es un proceso donde diferentes funciones logran convertir estímulos en información para el desarrollo del lenguaje, la comunicación, las habilidades de aprendizaje y la participación social, lo cual, implica distintos problemas como confusión de los mensajes por recibir, de orientación y localización de la fuente del mensaje, disminución de la atención sonora y la dificultad para procesar el mensaje o para detectar la presencia del sonido.

Si bien, la limitación a la accesibilidad de estas personas no es evidente, debemos tener claro que su funcionalidad es diferente, pues, no les permite incluirse a muchas actividades, es por esto que es considerada una discapacidad. Para recabar datos acerca de esta discapacidad se toman en cuenta dos funciones auditivas y vestibulares; las funciones corporales, que son aquellas funciones relacionadas con la percepción de sonidos, la discriminación de su localización, tono, volumen y calidad; además, el componente de actividades y participación que consiste en la utilización intencional del oído para apreciar estímulos audibles.

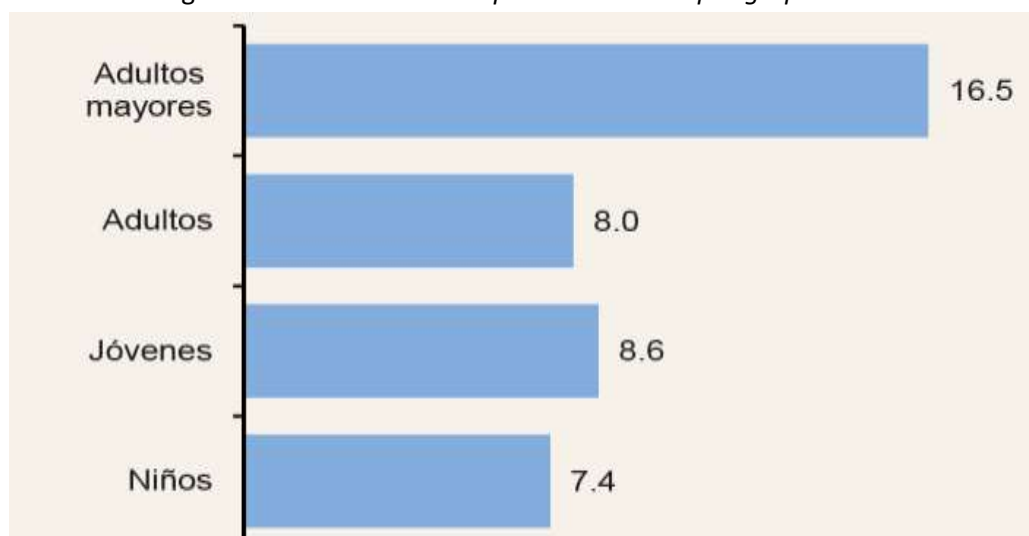
Las causas de estas deficiencias se derivan del nacimiento, enfermedad, accidentes y edad avanzada, al igual que las demás, esta última es la principal causa de la anulación o disminución de la audición (44.5%), seguida por enfermedades (25%), causas de nacimiento (13.4%), accidentes (9%)y, por último, otras causas (6.5%); siendo las causas de nacimiento, los accidentes y otras, las que más afectan a los hombres, en cambio, las mujeres son más propensas a contraer esta discapacidad por causa de enfermedades y edad avanzada, en conjunto son los

adultos mayores quienes más sufren de limitaciones auditivas principalmente por causa de accidentes y vejez (INEGI, 2013).

2.5.1. Prevalencia por edad.

Al igual que el resto de las discapacidad, en ésta, los adultos mayores quienes más la presentan (16.5%), incluso dobla en cantidad al grupo de edad que le precede, que son los jóvenes (8.6%). El grupo con menor número de personas con limitaciones auditivas son los niños (7.4%), seguidos por los adultos (8.0%), todos estos de acuerdo a porcentajes del total de personas con discapacidad en México (véase figura 8). En esta discapacidad, a diferencia de otras, la mayor parte de las personas con limitaciones auditivas son hombres (53.7%).

Figura 8. Personas con discapacidad auditiva por grupo de edad



Fuente: INEGI, (2013), Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010, p. 150

2.5.2. Prevalencia por región.

Respecto a las entidades federativas con mayor número de personas con discapacidad auditiva son Hidalgo, Nayarit, Oaxaca y Morelos, en cambio, los Estados con menor prevalencia son Baja California, Chiapas, Quintana Roo y Baja California Sur. En cuanto a zonas sobresale la zona rural con un porcentaje de 13.6 a diferencia de la urbana con 11.5% del total de encuestados (INEGI, 2013).

2.5.3. Situación laboral.

En México, 29.7% de las personas con limitaciones para oír eran económicamente activos, donde 42.1% son hombres y 15.4% son mujeres; por otro lado, los jóvenes y adultos son quienes más ocupan esta tasa de participación económica, mientras que los adultos son los más bajos, lo que representa que llegada la vejez son muchas menos personas que siguen laborando, aunque como en otras discapacidades, la mayor diferencia es entre hombres y mujeres, donde los varones son más de tres veces la cantidad de mujeres laborando.

Las personas con discapacidad auditiva que no se encuentran dentro de un empleo económicamente remunerado, se dedican a otras actividades tales como: quehaceres del hogar, donde 70% de los individuos se desarrolla en este, sobre todo mujeres 58.6% contra 57% de los hombres. La siguiente ocupación por el desempleo por sus limitaciones 35.5%, por parte de hombres y 20% de mujeres, en cambio las que menos número de individuos tiene es la de estudiantes 4.2% y 3.4% para hombres y mujeres respectivamente (véase figura 9).

Figura 9. Población con discapacidad auditiva económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad



Fuente: INEGI, (2013), Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010, p. 160

De las personas que se encuentran en edad y condiciones para laborar en promedio 95% tiene un empleo, de los cuales 98% son mujeres y 95% son hombres, de los cuales se dividen por ocupación, en total, la mayoría son trabajadores agropecuarios 24.5%, seguido por empleos de apoyo 21.2% y artesanos 14.6%, de

estos; las mujeres ocupan 6%, 29.6% y 10.7% respectivamente y los hombres, en estas mismas ocupaciones son 30.6%, 18.5% y 15.8%; las ocupaciones en donde existe menor número de personas con limitaciones para oír son directores o jefes con un promedio de 1.6% donde 1.6% son hombres y 0.6% son mujeres y trabajadores auxiliares con un promedio de 2.1% donde los hombres ocupan 1.5%, en cambio, 3.8% está ocupado por mujeres.

Respecto a la posición que cada persona ocupa dentro de sus trabajos, como en otras discapacidades, 41.5% trabajan por su propia cuenta, 40.9% son hombres y 46.4% son mujeres, los empleados u obreros son un promedio de 33.8%, 7.6% son jornaleros, las personas que trabajan sin un sueldo son 6.9%, los ayudantes son 4.8%, donde son la misma cantidad de mujeres que de hombres, por último, están aquellos que han puesto su propio negocio y emplean a otras personas con 2.9% de personas.

En cuanto a las jornadas en las que las personas con discapacidad auditiva laboran, la mayor parte trabaja en un horario parcial con 37.5% de las mujeres tiene un porcentaje y 54.7% de hombres, luego en el horario completo se encuentran 31.5% de los hombre y 23.1% de hombres, por último, la sobre jornada con 29.5% de los hombres y 20.5% de las mujeres, cabe mencionar que esta es la única discapacidad donde la sobre-jornada se encuentra en último lugar y no en segundo término por mayor número de personas.

Las personas con limitaciones auditivas, que se encuentran laborando ganan en promedio; 19.4% un salario mínimo, 24% de uno a dos salarios, 15.1% de dos a tres, 9.9% de tres a cinco, 4.2% de cinco a 10 y más de 10 salarios mínimos 1.6% de los individuos, esto muestra que el porcentaje mayor es el de las personas que gana de uno a dos salarios mínimos y el menor número gana más de 10; cabe mencionar, que las mujeres lideran en porcentaje los salarios de uno y de uno a dos salarios, en cambio, los hombres de dos salarios mínimos mensuales en adelante.

Tomando en cuenta el total de la población con discapacidad auditiva, en edad para laborar y que se encuentran en un trabajo, 40.8% reciben servicio médico por parte de instituciones de salud gubernamental, de las cuales son 39.5% y 44.9% hombres y mujeres respectivamente, 41.2% en promedio recibe aguinaldo, 33.6%

tiene derecho a días de vacaciones pagadas, 23.4% recibe utilidades y 25.8% tiene fondo de ahorro para el retiro, donde las mujeres son las que mayor número representan, respecto al porcentaje de obtención de prestaciones (INEGI, 2013).

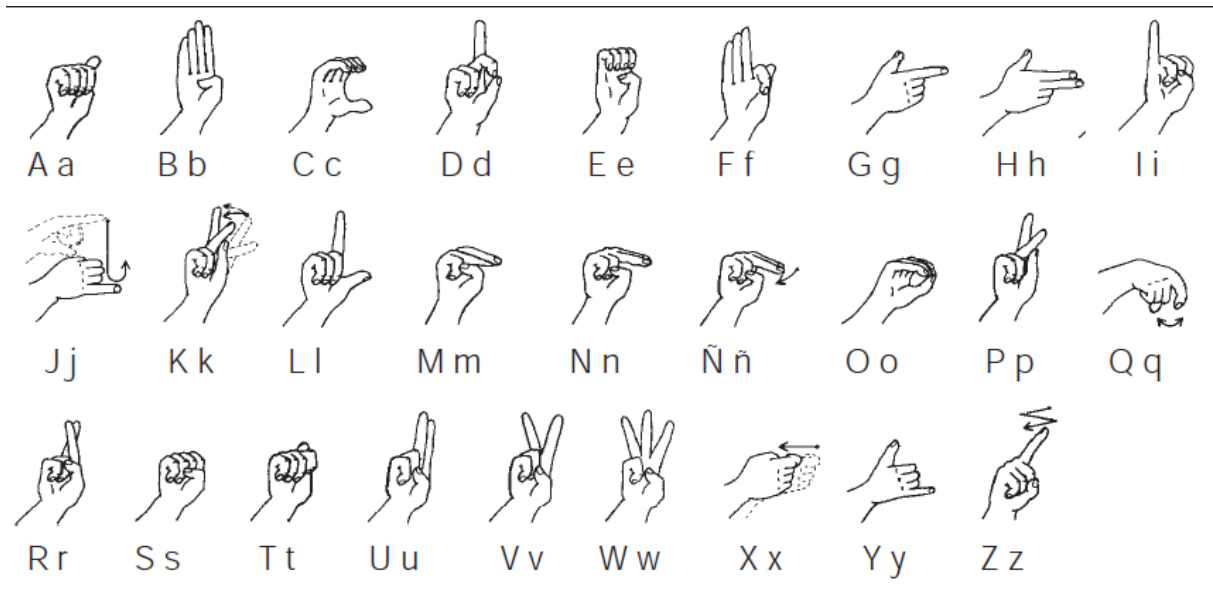
2.5.4. Inclusión laboral.

Para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva es necesario considerar que; el tiempo que tarda en acoplarse a la comunicación de sus nuevos compañeros es mayor; si saben leer los labios es necesario que se les hable un poco más lento, claro y de frente; necesitan de mayor ayuda para tener los hábitos correctos acerca del cuidado dentro del área de trabajo; las instrucciones que se le den deben ser claras, concretas y con respuesta para saber que han sido comprendidas; cuando se firme el contrato es necesario que el empleado este acompañado por una persona de confianza o un traductor de lenguaje de señas; y en cuestiones de seguridad es necesario que las alarmas estén acompañadas de luz para que puedan enfrentar un siniestro (STPS, 2012).

Para tratar de una forma adecuada a una persona con discapacidad auditiva es importante aprender lenguaje de señas, de ser posible, para tener una mejor comunicación o hacerlo de manera escrita y lectura de labios, tomar en cuenta que por lo general no hablan, algunos con auxiliares auditivos pueden llegar a escuchar y hablar, si no se conoce el lenguaje de señas se puede realizar señas que todos ocupamos normalmente, se debe colocar frente a la persona, hablar claro y lento, pues incluso algunos no saben leer.

Tomando en cuenta, que mucha de la comunicación para personas con discapacidad auditiva es de forma visual y manual el IMSS (2000), considera que, la mayor parte de las personas adopta el lenguaje de señas, el cual, es desarrollado por medio de gestos individuales usados comúnmente y que a su vez están creados de tal forma que pueden acomodarse y analizarse de forma exclusiva para este lenguaje (véase figura 10).

Figura 10. Representación gráfica del abecedario en lenguaje de señas

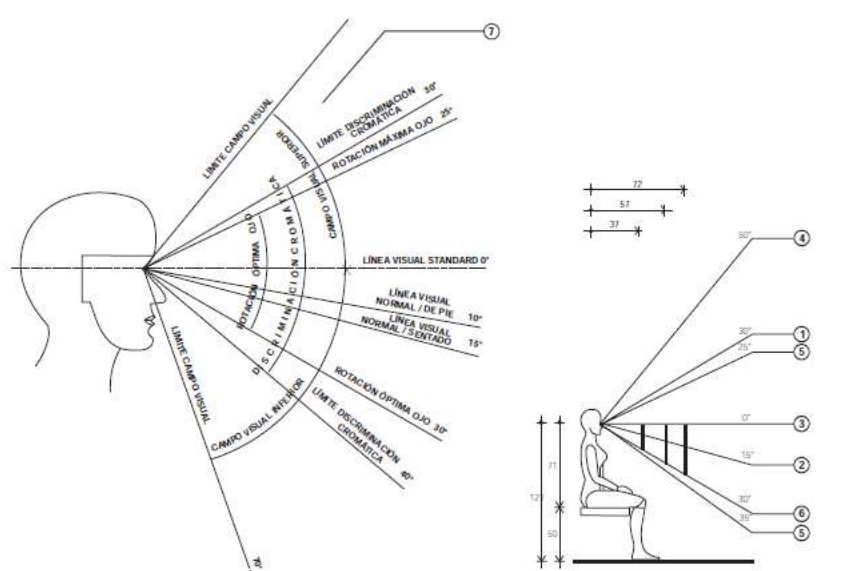


Instituto Mexicano del Seguro Social (2000), Normas para la accesibilidad de las personas con discapacidad, p. 24

Por otro lado, la dactilología es una forma de comunicación también utilizado en esta discapacidad y consiste en usar las manos en distintas posiciones para representar las diferentes letras del abecedario, puede utilizarse como complemento del lenguaje de señas, es más utilizado para expresar nombres propios, objetos o ideas para los que no existen señas. Además, otro apoyo es el abecedario en lenguaje manual, que expresa palabras básicas y pueden utilizarse, por ejemplo, por medio de tarjetas gráficas.

Para la accesibilidad de las personas con discapacidad auditiva, se deben crear módulos de comunicación visual, para los cuales existe cierta normatividad; entre ellas está el proceso de acomodación en el que el ojo humano enfoca la pantalla según a la distancia que se esta se encuentre, las investigaciones establecen que la separación mínima debe de ser un promedio de 37 cm, la óptima está en un promedio de 51 cm y como distancia máxima esta un promedio de 72 cm, tomando en cuenta las dimensiones del apoyo visual y la iluminación del espacio (véase figura 11).

Figura 11. Medidas antropométricas del campo de visión para personas con discapacidad auditiva



Instituto Mexicano del Seguro Social (2000), Normas para la accesibilidad de las personas con discapacidad, p. 20

Otra consideración es la edad de la persona a la que va dirigido el apoyo, pues, es diferente la distancia la capacidad a la que un niño puede enfocar que la capacidad que tiene un ojo más maduro, en cuanto a esto, para material impreso la distancia promedio es de 46 cm, para que sea accesible a cualquier persona.

Como reglas generales está el ángulo de visión, la altura de pantalla y el ángulo de la pantalla; la primera consiste en la armonía que debe existir entre el enfoque del ojo y la parte interior de la pantalla de manera que se forme un ángulo visual que no exceda los 30 grados; la altura de la parte superior de la pantalla, es difícil de establecer pues depende mucho del tamaño de la misma, pues, cambia el punto central de enfoque; en cuanto al ángulo debe ser perpendicular a la línea visual media (IMSS, 2000).

2.6. Discapacidad visual

La discapacidad visual es la limitación total o parcial de ver, en uno o ambos ojos, se divide en ceguera o ausencia de la percepción luminosa y disminución visual, la primera es cuando se presenta una pérdida total de la visión, la disminución visual puede ser de grado leve, moderado o severo y puede presentar dificultad o imposibilidad para distinguir colores e intolerancia a la luz, la segunda es cuando el

nivel de visión es inferior a los límites normales, incluso usando lentes o algún otro apoyo visual en uno o ambos ojos (OMS, 2011).

Aunque las limitaciones en la vista probablemente no causan un problema evidente en la libertad y la autonomía, es una realidad que las personas tienden a experimentar restricciones en la realización y participación de ciertas tareas. Las limitaciones incluyen las funciones sensoriales como percibir la presencia de luz y sentir la forma, el tamaño y el color de un estímulo visual; y el componente de actividades y participación, que está relacionado con utilizar intencionalmente la vista para apreciar estímulos visuales, por ejemplo un evento artístico.

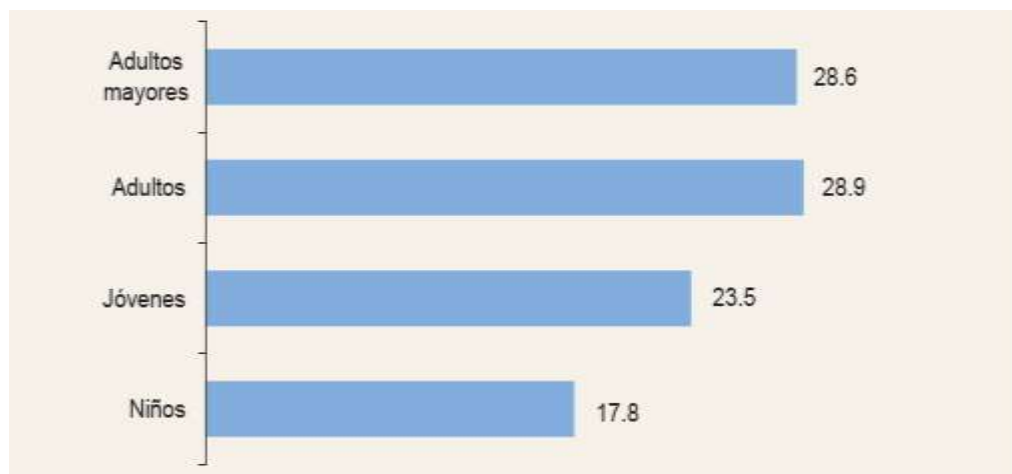
En México, 27 de cada 100 personas tienen discapacidad visual, lo que son alrededor de 1.6 millones de personas, esto coloca a esta limitación es segundo lugar de mayor prevalencia en población mexicana.

Las causas de la discapacidad visual son de índole biológico, económico y sociocultural, estas causas son por motivos de nacimiento, por enfermedad, por accidente y de edad avanzada; las enfermedades y la edad son las más probables, sobretodo en mujeres con el 43.7% y 28% respectivamente en comparación con los hombres con 40.3% y 23.7 respectivamente; sea ha podido trabajar seriamente en la prevención de la discapacidad visual gracias a la identificación de sus causas.

2.6.1. Prevalencia por edad.

Las personas mayores de 29 años son los más afectados por esta discapacidad con 57.5% del total, los menos afectados son los niños menores de 14 años con 17.8%, de los cuales, 52% se concentran en el sexo femenino (véase figura 12).

Figura 12. *Personas con discapacidad visual por grupo de edad*



Fuente: INEGI, (2013), *Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010*, p. 132

2.6.2. Prevalencia por región.

Hablando de la distribución por país, Tabasco y Campeche son los estados con mayor número de personas con discapacidad visual, con 2 millones 21 mil y 1 millón 874 mil individuos respectivamente, por el contrario Nuevo León y Baja California son las entidades federativas con menor prevalencia con 961 mil y 971 mil personas cada una; además, con respecto a la población con discapacidad en zonas rurales 28.9% tiene limitaciones visuales y 28.6% en zonas urbanas, lo cual las hace equiparables.

2.6.3. Situación laboral.

En México, 35.3% de las personas con discapacidad visual son económicamente activas, esto representa más del promedio general de todas las discapacidades, sin embargo, de este porcentaje 49.7% son varones y 21.1% son mujeres, a su vez, este porcentaje dividido por grupos de edad, muestra que son más los hombres y mujeres laborando en la edad adulta con 57.6% del total, nuevamente mostrando una brecha importante en la diferencia entre ambos sexos, pues, 77.5% son hombres y solo 38.5% son mujeres (INEGI, 2013).

En cambio, 64% de las personas con limitaciones visuales no se encuentran trabajando, siendo el desempleo más probable en mujeres con 77%, que para hombres con 50%, de los cuales; 23% se dedica al hogar, 15% son jubilados, 14% se dedican a otra cosa no remunerada y 6% son estudiantes; si nuevamente

dividimos a estas poblaciones por sexo; 65% de las mujeres se dedican al hogar, 16% no trabaja debido a su discapacidad y 61.1% esta jubilada (véase figura 13).

Figura 13. Población con discapacidad visual económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad.



Fuente: INEGI, (2013), Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010, p. 141

A pesar, de que pocas mujeres con discapacidad visual trabajan, la mayoría de estas se ocupan como trabajadoras en actividades elementales (27.2%) y como comerciantes (26.5%), las actividades donde menos se ocupan son como funcionarios o jefes (1.7%) y operadores de maquinaria (4.1%), en cambio, los hombres están más en ocupaciones como trabajos de agricultura (24.1%) y trabajos elementales (16.2%) y menos como auxiliares administrativos (2.1%) y funcionarios o jefes (3.1%); a pesar de que coinciden un poco hombres y mujeres en la división ocupacional, la gran diferencia radica en el número de empleados que tiene cada sexo.

Hablando de la posición que tienen en sus trabajos respectivos, las mujeres mayormente tienen puestos como empleadas (43.1%) y trabajos por cuenta propia (41.6%) y menor número en puestos de jornaleras (1.2%) y patronas (2.5%), los hombres principalmente tienen puestos de empleados (39.5%) y trabajadores por su cuenta (35.4%), menormente como empleadores (3.8%), trabajo sin pago (4.9%). Las personas con limitaciones visuales trabajan mayormente como obreros (40.8%) y en menor medida como empleadores (3.3%).

Las jornadas en las que las personas con esta discapacidad laboran son, con mayor frecuencia parcial; en específico el 49.3% de las mujeres trabaja en jornada parcial, en cambio, el 35.1% de los hombres trabaja en sobre-jornada, ambos sexos trabaja con menor frecuencia en jornadas completas, las mujeres con 24.8% y los hombres con 29.6% (INEGI, 2013).

En 2013 solo 17% de las personas con discapacidad visual percibían un salario mínimo por su trabajo, 24% gana dos salarios mínimos, otro 17% gana de dos a tres, 12% gana de tres a cinco, 5% de cinco a 10 y 2% más de 10 salarios mínimos al mes; por sexo la mayoría de las mujeres ganan un salario mínimo (27.7%) seguidas por las que ganan de uno a dos salarios mínimos (26%) y en menor parte gana más de 10 salarios (1.7%). En cambio los hombres en su mayoría gana de uno a dos salarios (23.3%) seguido por los que no reciben un salario (15.5%) y en menor cantidad (2.8%) ganan más de 10 salarios mínimos al mes.

En cuanto a las prestaciones que establece la ley, sólo 44.5% de las personas con discapacidad visual que laboran tiene servicios médicos por parte de una institución gubernamental como IMSS o ISSSTE, 45.6% reciben aguinaldo, 37.3% tiene derecho a días de vacaciones con goce de sueldo, 25.5% recibe parte de las utilidades empresariales y 32.9% cuenta con AFORE (INEGI, 2013).

2.6.4. Inclusión laboral.

Para la inclusión laboral de personas con discapacidad visual, primeramente es importante distinguir el nivel de visualización, pues no es lo mismo una persona que ve en cierto porcentaje a una que ha perdido la vista en su totalidad.

Para las personas con disminución visual, es importante que la iluminación sea natural, en caso de ser artificial o de neón ésta debe ser a un nivel de 100 Watts; el mobiliario debe ser de colores con gran contraste, los cuales, no deberán de cambiar continuamente y cuando esto pase se deberá avisar con anticipación. Además, las guías en pisos y paredes deben contrastar; los escalones y desniveles, deberán tener pintados rayas en color negro y amarillo; los letreros deberán estar escritos en letra Arial de cinco centímetros aproximadamente, colocados a una altura

no mayor a 180 centímetros; las puertas y ventanas deben permanecer abiertas o cerradas en su totalidad.

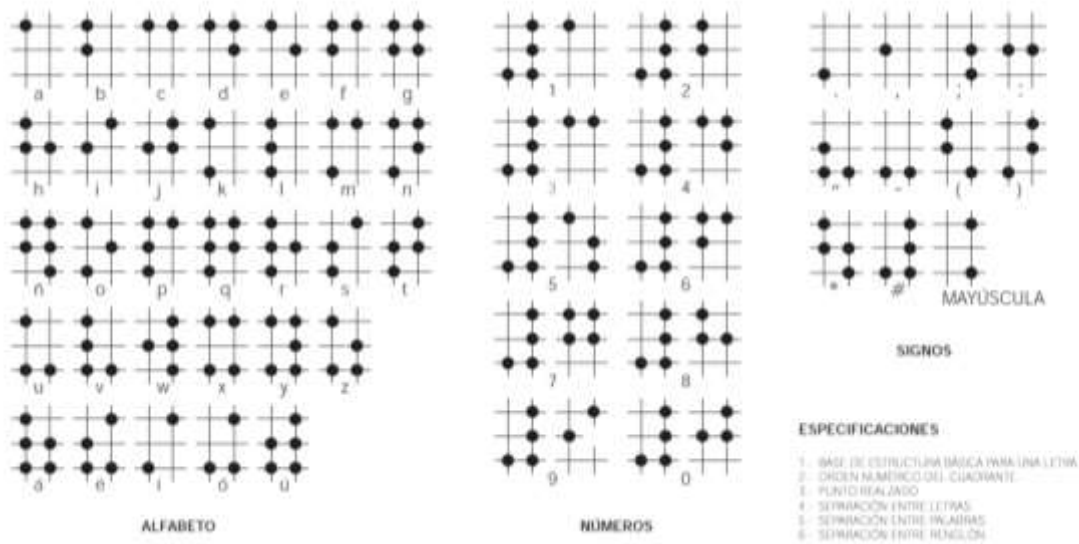
Para las personas con ceguera total, las condiciones de trabajo específicas deberán de ser: para firmar cualquier cosa, como contrato u otro documento importante, deberá estar acompañado de una persona de confianza; se deberá de dar un recorrido especial para mostrarle toda su área de trabajo, así como, baños, comedor, entre otros; los recorridos deben de estar libres de obstáculos; no se podrá cambiar el mobiliario e instrumentos de trabajo; y si el puesto requiere de la utilización de computadora ésta debe contar con lector de pantalla (STPS, 2012).

Cuando se tiene contacto con personas con discapacidad visual, es importante tomar en cuenta lo siguiente: para poder ayudarlo de una mejor manera, primero se le debe ofrecer ayuda y no hacerlo apresuradamente, puede que no la requiera, así que no debe de ofenderse si no acepta su apoyo y, deje que utilice su bastón, de ser necesario ofrezca su brazo, no debe de tomarlo usted.

Así mismo, es importante garantizar la accesibilidad a personas con discapacidad visual, así como, que hagan uso del bastón blanco o perros guía. La ruta accesible debe otorgar la mayor seguridad y libertad para que el binomio persona-bastón blanco o persona-perro guía pueda acceder, desde y, a cualquier servicio del inmueble educativo; la dimensión mínima recomendada será 1.20 metros.

La Norma Oficial Mexicana (NOM-233-SSA1-2003), establece que las letras o números que se encuentren en áreas de servicio público, médico y administrativo deben ser en alto relieve y sistema Braille, con las dimensiones siguientes: 0.002 m de relieve, 0.02 m de altura y colocarse a 1.40 m de altura. El sistema de escritura y lectura Braille fue creado por Louis Braille en 1823 (véase figura 14), consiste en el uso de dos a cinco puntos colocados en seis distintas posiciones, de modo que cada posible acomodo corresponde a una letra del alfabeto (IMSS, 2000).

Figura 14. Representación gráfica de abecedario y números en sistema Braille



Instituto Mexicano del Seguro Social (2000), Normas para la accesibilidad de las personas con discapacidad, p. 22

2.7. Discapacidad intelectual

Esta discapacidad se manifiesta de manera que las funciones intelectuales se ven disminuidas, tales como, la adaptación social, resolución de problemas, la comprensión, el lenguaje y el razonamiento. Se caracteriza principalmente por el retardo en las funciones antes mencionada, en comparación con el resto de la población de la misma edad. También, se considera la limitación para aprender nuevas habilidades y la capacidad de conducirse o comportarse, tanto en la vida diaria como en sus relaciones interpersonales (OMS, 2011).

La discapacidad intelectual comprende la limitación mental o el retraso mental y las limitaciones para aprender y/o poner atención; cuando una persona tiene limitaciones mentales las funciones intelectuales o en la conducta, tiene restricciones sociales y en la autonomía, a pesar de que no se pierden las capacidades en su totalidad si representa una condición con probabilidades altas para sufrir de discriminación e inaccesibilidad (INEGI, 2013).

En conformidad a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se deben referir a estas como personas con discapacidad intelectual,

donde se establece que debe evitarse las palabras como retrasado o deficiente mental, pues se menosprecia a la persona, e incluso, el termino de retrasado mental es incorrecto (STPS, 2012).

Al igual que el resto de las discapacidades, es esencial para las personas con discapacidad intelectual, que se les garantice su derecho a tener un empleo digno, que sean funcionales de acuerdo a las capacidades que en particular la persona posea, con el cual, a partir de un sueldo digno, pueda solventar sus gastos personales y en su caso pueda aportar o sustentar a una familia. Además, de que un trabajo sirve como terapia ocupacional, especialmente en esta discapacidad, donde se ejercitan las funciones cognitivas que no se han perdido del todo, siempre y cuando la ocupación donde se haya colocado sea la correcta (INEGI, 2013).

Cuando una empresa intente incluir a una persona con discapacidad intelectual, deberá realizar un proceso de formación laboral, deberá dar información verbal acompañada de una acción; además de que, las personas con limitaciones intelectuales funcionan mejor imitando a sus compañeros de trabajo en situaciones como la puntualidad y responsabilidad en sus tareas asignadas, ofrecen una reducción de la rotación de personal, mayor confiabilidad en el desempeño de sus tareas, compromiso con el empleo otorgado, dan un orgullo especial a su trabajo y se comprometen con las políticas dentro de la empresa y cuando aprenden una tarea desarrollan mejor sus habilidades en esa área, imprimiéndole mejores grados de calidad.

Estas personas pueden desarrollarse en cualquier puesto, pero se han tenido excelentes experiencias mientras trabajan en: oficinas, como mensajeros internos y externos, auxiliares de oficina y fotocopiado, en puestos de pre-ensamblaje, empaquetadores, alimentación de maquinaria y costura; en comercializadoras en etiquetado, desempaque, empaque y embalaje, en escuelas como auxiliares de biblioteca y de aulas, conserjes y mensajeros; en bodegas como auxiliares, en cafeterías como auxiliar de cocina y garroteros; en panaderías elaborando el pan y galletas, teniendo ciertos oficios como carpintería o herrería.

Además, para que las personas con discapacidad intelectual puedan incluirse, se deben flexibilizar los trámites y requisitos de contratación, pues muchas de las

personas no pueden cursar altos grados escolares, sólo cursando ciertos grados de formación laboral, también, se requieren de periodos mayores para la inducción y capacitación y necesitan de cierta supervisión que le facilite el aprendizaje de sus tareas en la primera fase de su estancia en el área de trabajo asignada.

Por consiguiente, la persona encargada de esta supervisión debe utilizar un lenguaje claro y breve, verificará que la persona haya comprendido las instrucciones, implementará rutinas, establecerá un sistema de comunicación efectiva, proporcionara retroalimentación sobre el cumplimiento de sus tareas y deberá avisar con anticipación a las personas con discapacidad intelectual cualquier cambio que vaya a realizarse, ya que les es complicado adaptarse de nuevo, cuando ya han memorizado ciertos procesos o tareas (STPS, 2012).

Para poder tener un mejor trato con las personas con discapacidad intelectual se requiere tener paciencia, pues sus reacciones o respuestas suelen ser un poco más tardadas de lo normal y es importante no manejar su limitante como impedimento.

2.7.1. Limitación mental.

La limitación mental forma parte de la clasificación de discapacidades, pues, son afectadas las funciones mentales generales, necesarias para comprender e integrar el desarrollo de las funciones cognitivas como las funciones del desarrollo intelectual, entre ellas, el retraso intelectual y la demencia, además, afecta las funciones relacionadas con la disposición natural de una persona a reaccionar de cierta manera a las situaciones. Incluyendo las características mentales del individuo que lo hace único, como la extroversión, amabilidad, responsabilidad, estabilidad psíquica y emocional, búsqueda y disposición a vivir nuevas experiencias, optimismo, confianza en sí mismo y en las otras personas, entre otras.

La limitación mental puede ser definida como aquellas limitaciones considerables en el funcionamiento diario de una persona menor de los 18 años, que además, está caracterizado por un funcionamiento intelectual por debajo de la media, acompañado o no por limitaciones relacionadas, en dos o más de las áreas adaptativas, que son, la comunicación, cuidado personal, vida en el hogar,

habilidades sociales, participación en la comunidad, autonomía para tomar decisiones, salud y seguridad, estudios, ocio y trabajo (Schalock, 1999).

Las causas de las limitaciones mentales son principalmente, las complicaciones al momento del nacimiento y las enfermedades, con diferencias mínimas en el porcentaje entre hombres y mujeres, seguidas por las causas de accidente y por edad avanzada, de estas, son los niños quienes más probabilidades tienen de adquirir limitaciones mentales en el momento del nacimiento (74.7%), luego, los jóvenes (65.6%), adultos (47.1%) y adultos mayores (11.3%), estos porcentajes muestran que hay mayor probabilidad de adquirir limitación mental en el momento del nacimiento (INEGI, 2013).

2.7.1.1. Prevalencia por edad

En México, el 23.8% de los jóvenes tienen dichas limitaciones, lo cual, representa que es el grupo de edad con mayor prevalencia, seguido por niños (19.3%), adultos (9.9%) y, por último, los adultos mayores con 2.5 puntos porcentuales, de estos, la mayor parte son hombres, sobre todo de 15 a 19 años (véase figura 15).

Figura 15. Personas con limitación mental por sexo y edad



Fuente: INEGI, (2013), Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010, p. 226

2.7.1.2. Prevalencia por región.

Las personas con limitación mental se concentran principalmente en los estados de Aguascalientes, Yucatán, Jalisco y Sinaloa, al contrario de Chiapas, Quintana Roo, Puebla y Tlaxcala, que son las entidades federativas donde viven menos personas con limitaciones mentales. Por otra parte, el total de las personas con discapacidad en zonas rurales, 7.8% tiene esta discapacidad y 8.8% viven zonas urbanas

2.7.1.3. Situación laboral.

Las personas con limitaciones mentales, en edad adulta, quienes la mayoría son hombres, representan 19.5% de la población activa económicamente, en comparación con 5.1% del sexo femenino, los porcentajes disminuyen entre seis y un punto porcentual. El porcentaje de personas que no trabajan, aun encontrándose en edad para hacerlo, acuñen esta situación por distintas causas; 71% de hombres y 58.3% de mujeres no trabaja debido a que la misma limitación no se lo permite; 3.7% y 2.2% están pensionados o jubilados, 7.2% y 5.4% son estudiantes, por último, 1.5% y 21.9% realizan los quehaceres del hogar (véase figura 16).

Figura 16. Distribución de la población con limitaciones mentales económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad



Fuente: INEGI, (2013), Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010, p. 234

De las personas que se encuentran trabajando, el 36% tiene empleos de apoyo o con tareas elementales, 16.5% son agrícolas, las personas que crean artesanías representan el 12.1%, los comerciantes 11.4%, el 6.9% se dedican a trabajos de vigilancia, 6.8% son profesionistas o técnicos, 4.8% operan maquinaria, 2.4% son auxiliares administrativos y 1.3% tiene puestos directivos o gerenciales; de estas ocupaciones, los hombres se encuentran más en agricultura, artesanía y operación de maquinaria, siendo el resto mayormente ocupados por mujeres.

En cuanto a los puestos que cada uno tiene, los hombres con mayor frecuencia tienen puestos de jornaleros o peones, ayudantes y puestos sin remuneración económica, en cambio, las mujeres tienen principalmente puestos de obreras, empleadores y auto-empleadora. Lo cual, se refleja directamente en los salarios mensuales que ganan, donde principalmente los hombres obtienen de cero a cinco salarios mínimos, en cambio, las mujeres ganan más que los varones con salarios de uno a dos, de cinco a 10 y más de 10, lo que indica, que las mujeres aun siendo menor número laborando, en promedio reciben un mejor ingreso que los hombres.

La jornada en la que laboran, las cifras no cambian mucho entre hombres y mujeres pues, trabajan en jornada parcial 41.9% y 49.3%, en jornada completa 31% y 29.3% y 25.3% y 16.2% en sobre jornada de hombres y mujeres respectivamente.

Acerca de las prestaciones que se les ofrecen principalmente tiene seguro médico, aguinaldo, derecho a vacaciones con goce de sueldo, ahorro para el retiro, derecho a recibir parte de las utilidades de la empresa, entre otras, en ese mismo orden de mayor a menor porcentaje, es donde las mujeres son las más beneficiadas con todos los tipos de prestaciones, en algunas incluso con el doble porcentaje que los hombres (INEGI, 2013).

2.7.1.4. Inclusión laboral.

Si se pretende contratar a personas con limitaciones mentales, se debe tomar en cuenta que pueden ejercer cualquier puesto, siempre y cuando no interfiera con su rehabilitación y se garantice la accesibilidad a los centros de trabajo, no son

necesarias grandes modificaciones arquitectónicas, siempre y cuando su desenvolvimiento sea normal (STPS, 2012).

2.7.2. Limitación para aprender y/o poner atención.

Parte de las capacidades cognitivas que tiene el hombre son la atención y el aprendizaje, las cuales son necesarias para adaptarse al medio y a las exigencias que en él hay, si se carece de estas capacidades, es necesario que el contexto donde se desarrolla la persona sea comprensible y abierto a las diferencias y condiciones de las personas con discapacidad, pues, en especial durante la edad escolar las personas con estas limitaciones sufren de discriminación y exclusión de parte de compañeros e incluso de las mismas instituciones.

Las limitaciones para aprender, se deben principalmente a deficiencias, causadas por factores bioquímicos y genéticos, ya sea temporales o permanentes, con agravantes psicológicos, biológicos, ambientales, económicos y sociales, que limita la capacidad de ejercer actividades esenciales de la vida diaria (STPS, 2012).

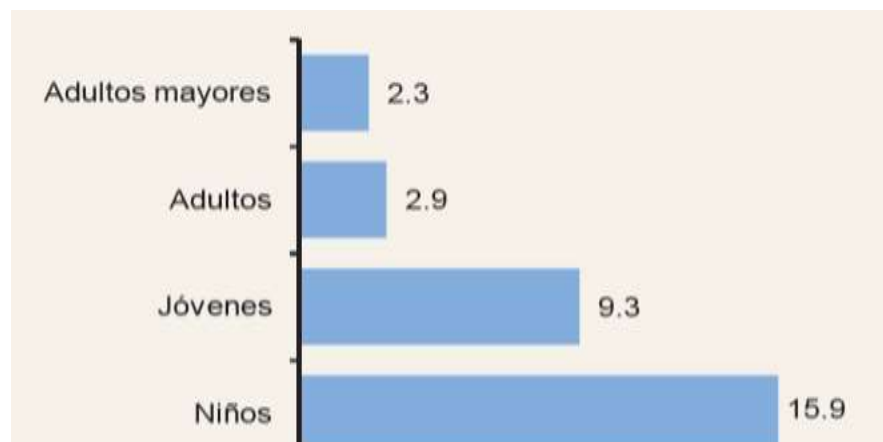
Las principales causas de esta limitación son las complicaciones al momento del nacimiento (45.9%), seguida por las enfermedades (21%), edad avanzada (16.1%) y accidentes (5.2%), donde los hombres son más afectados por las causas de nacimiento y los accidentes y las mujeres pueden contraer esta limitación más probablemente que los hombres por enfermedades y la edad avanzada.

De las cifras anteriores se puede desglosar que de las causas de nacimiento, donde el hombre es más afectado, la gran mayoría son niños y son más los adultos que sufren de accidentes que les causan estas limitaciones, en el caso de las mujeres son más propensas a adquirir la limitación a una edad adulta por enfermedad (INEGI, 2013).

2.7.2.1. Prevalencia por edad.

En 2013, del total de la población con discapacidad por grupos de edad, en México eran el 15.9% de niños, 9.3% de jóvenes, 2.9% de adultos y 2.3% de adultos mayores, donde la mayor parte de las personas se encuentran entre los cinco y 14 años de edad (véase figura 17).

Figura 17. Personas con limitaciones para aprender y/o poner atención por grupo de edad



Fuente: INEGI, (2013), Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010, p. 208

2.7.2.2. Prevalencia por región.

Cifras muy parecidas a las personas con limitaciones mentales, que se concentran principalmente en Colima, Aguascalientes, San Luis Potosí y Morelos, al contrario de Chiapas, Guerrero, Baja California y Oaxaca; de acuerdo a zonas existen más personas con limitaciones para aprender, poner atención o concentrarse en zonas urbanas que en las rurales con 4.7% y 3.7% respectivamente.

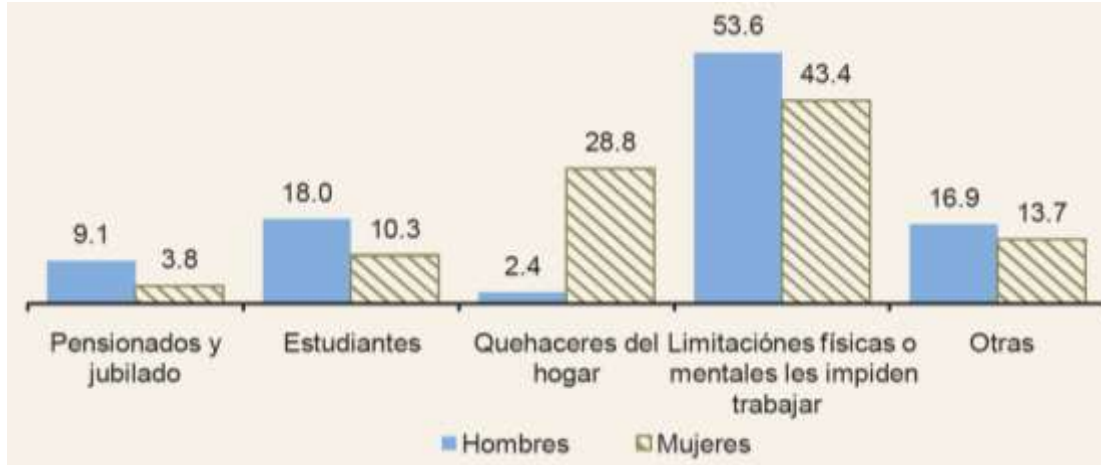
2.7.2.3. Situación laboral.

La tasa de participación económica, respecto a las personas con limitaciones para aprender, poner atención o concentrarse, se concentra principalmente en hombres adultos con 35.4% y mujeres 17.1%, dándole en promedio, al grupo de edad adulta un 26.2%, seguida por la juventud con 16.7% y reduciendo casi a la mitad al llegar a la vejez.

En cuanto a las personas que se encontraban en edad laboral, pero que no lo estaban haciendo, los hombres atañen la situación principalmente a que sus limitaciones no se lo permiten, estudian, están pensionados o realizan los quehaceres del hogar; la primera causa de que las mujeres no laboren es por sus limitaciones, por dedicarse a su hogar, son estudiantes o están pensionadas, ambos en ese orden de importancia; los adultos mayores son quienes en su mayoría están jubilados 15.4%, 64% de los estudiantes son niños, en la edad adulta las personas

se dedican más al cuidado del hogar 23.8% y 59.6% las personas adultas mayores no trabajan a causa de la misma limitación (véase figura 18).

Figura 18. Población con limitaciones para aprender económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad



Fuente: INEGI, (2013), Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010, p. 216

De las personas con limitación para aprender que se encuentran trabajando, la gran mayoría de mujeres se ocupan en labores elementales o de apoyo, agrícolas, comercio y artesanías, a diferencia de las ocupaciones de directores o jefes, auxiliares administrativos, profesionistas o técnicos, operadores de maquinaria industrial y vigilancia; en cuanto a hombres, la mayoría ocupan posiciones de empleados u obreros, trabajadores por cuenta propia y ayudante, por el contrario, son menos aquellos que tienen puestos de patrones, jornaleros, trabajadores sin salario y ayudantes

La mayoría de las personas trabaja en jornada laboral parcial (49.5%), seguidas por las que tiene trabajo en jornada completa (24.6%) y por último las que trabajan en-sobre jornada (24%). De estas personas, la mayoría gana un salario mínimo al mes, de uno a dos salarios mínimos y en tercer lugar las personas que no reciben un sueldo, la minoría de las personas gana de cinco a 10 salarios mínimos al mes. Además, el porcentaje más alto de personas son aquellas que reciben aguinaldo, seguidos por los que tienen servicios médicos y los que tienen derecho a vacaciones con goce de sueldo (INEGI, 2013).

2.8. Discapacidad de lenguaje

La discapacidad o limitación para hablar o comunicarse es, la dificultad que tienen algunas personas para producir y transmitir un mensaje de forma oral, a partir de la pérdida o restricción del habla y de la dificultad para mantener y comprender una conversación con otra persona.

La comunicación es una actividad básica en la vida de los seres humanos para reflejar su relación con el ambiente, cuando una persona no puede comunicarse de forma verbal con el contexto, se enfrenta a la inaccesibilidad de varios tipos de servicios, aun cuando esta discapacidad no implique limitaciones fisiológicas, pues basta con la pérdida o inexistencia de relaciones sociales, de las cuales se deriva, la amistad, la educación y el trabajo.

La clasificación del lenguaje va en función de dos dominios; el primero, implica la producción del habla y otros sonidos, que se compone por la voz, la articulación de palabras, la fluidez y ritmo al hablar y la vocalización; el segundo se divide en comunicación-recepción, comunicación-producción y conversación, utilización de aparatos y técnicas de comunicación, donde se clasifican los aspectos generales y específicos de la comunicación, tales como, el lenguaje, signos, símbolos, realización de conversación, uso de técnicas e instrumentos, producción de mensajes y recepción de los mismos.

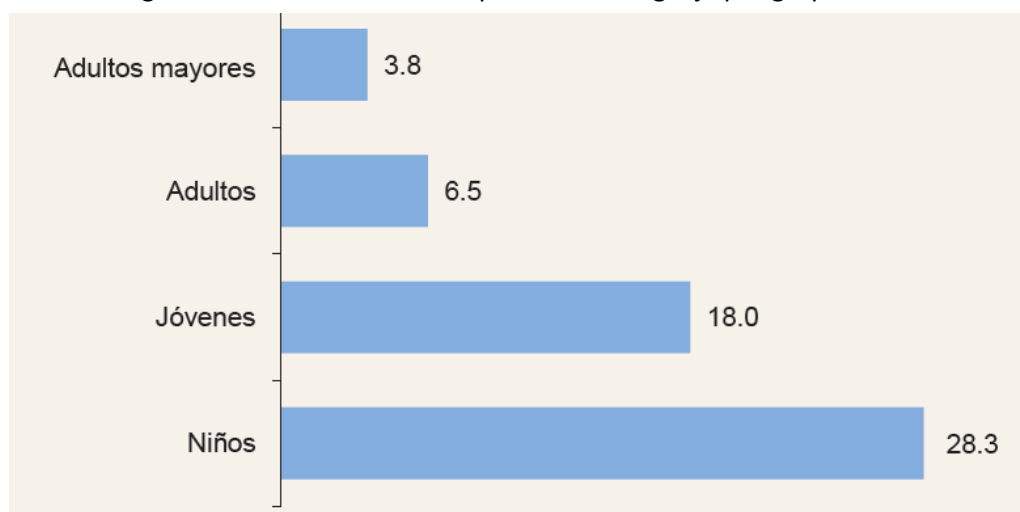
La discapacidad de lenguaje tiene como causas principales los problemas al momento del nacimiento (55.2%) siendo más frecuente en niños, las enfermedades son 25.3% con mayor frecuencia en adultos mayores, al igual que, la edad avanzada con 7.2% y accidentes (6%) siendo los adultos más propensos a esta discapacidad; estas causas son más probables en hombres que en mujeres, excepto las enfermedades y la edad avanzada (INEGI, 2013).

En México, del total de la población con discapacidad en el país, 8.3% presentan esta discapacidad, lo cual, la ubica en el lugar cinco entre las discapacidades por mayor número de personas.

2.8.1. Prevalencia por edad.

A diferencia del resto de las discapacidades afecta en mayor manera a menores de 30 años, incluidos jóvenes y niños, pues cuentan con 18% y 28.3% respectivamente, mientras que los adultos mayores son tan solo 3.8% y los adultos representan 6.5%, es importante mencionar que los niños son quienes se encuentran más propensos a sufrir de discriminación y exclusión, pues la comunicación oral resulta básica en los primeros años de vida para lograr el desarrollo de sus habilidades sociales (véase figura 19). A diferencia de otras discapacidades, en ésta los hombres son los que resultan más afectados, sobre todo en niños de cinco a nueve años.

Figura 19. Población con discapacidad de lenguaje por grupo de edad



Fuente: INEGI, (2013), Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010, p. 170

2.8.2. Prevalencia por género.

Estas personas se concentran principalmente en los estados de Colima, Morelos, San Luis Potos y Nayarit, las entidades federativas donde menos concentración de personas con discapacidad de lenguaje viven son Baja California Sur, Baja California, Chiapas y Nuevo León; en cuanto a zonas, existe una pequeña elevación en la concentración entre la urbana que en la rural con 8.4% y 8.2% respectivamente, del total de las personas con discapacidad (INEGI, 2013).

2.8.3. Situación laboral

Debido a que la gran mayoría de personas con limitaciones para comunicarse son niños, las cifras totales de las personas que se emplean son más bajas que el promedio general de todas las discapacidades, donde solo en promedio 20.4% se encuentran en edad y condición para desempeñar un trabajo, 29.7% son hombres y solo 9.4% son mujeres, siendo esto menos de un tercio que el promedio masculino, lo cual, se incrementa en la juventud y en la adultez, en la etapa de adultez mayor, las cifras bajan para ambos sexos, pero los hombres son cuatro veces superiores en número a las mujeres.

En cuanto a las actividades no remuneradas en las que se desempeñan las personas, se determina que la gran mayoría (56.2% de hombres y 40.6% de mujeres) no trabaja debido a que sus limitaciones se los impide, además, las mujeres se dedica solo a los quehaceres del hogar, siendo casi 20 veces superior a la cantidad de hombres en la misma actividad (véase figura 20); ya que, la diferencia de número de personas que trabajan con un sueldo remunerado entre hombres y mujeres es sumamente grande, favoreciendo a los hombres; es entendible que los hombres jubilados sean tres veces más que mujeres.

Figura 20. Población con discapacidad de lenguaje económicamente inactiva por sexo y motivo de inactividad



Fuente: INEGI, (2013), Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010, p 180

En cuanto a las personas que trabajan con alguna remuneración económica, 32.1% tiene puestos de apoyo o funciones elementales, 19.4% son agricultores, 14.4% tiene tareas artesanales, el 10.9% son comerciantes, 7.2% operan maquinaria industrial, 6.6% tiene empleos de vigilancia, 5.1% son profesionistas o técnicos, 2.5% son auxiliares administrativos y solo 1% ocupan puestos altos como funcionarios, directores o jefes, siendo la mayor parte las mujeres en tareas de comercio, vigilancia y actividades de apoyo, en el resto los hombres son superiores en número casi siempre por dos o más veces que el sexo femenino.

De las personas que ocupan un puesto de trabajo, la gran mayoría son obreros (41.8%), seguido por las personas que se auto emplean, ayudantes, jornaleros, trabajadores sin un sueldo, por último, aquellos que emplean a otras personas (1.7%); las mujeres son quienes ocupan posiciones de obreras, trabajos de cuenta propia y aquellos donde no reciben una remuneración económica. Las jornadas laborales en las cuales laboran estas personas, son principalmente; las mujeres con 52.6% en jornada parcial en primer lugar seguida por la completa, en último lugar la sobre-jornada, siendo esta la primera para los hombres 33.7% seguida por la parcial y la completa.

Así que, la gran mayoría de las personas gana de uno a dos salarios mínimos o menos al mes, seguidos por las personas que ganan de dos a tres salarios y los que no tienen ingresos. Por el contrario, un mínimo de personas gana 10 y de cinco a 10 salarios mínimos mensualmente; 31% de las personas reciben servicios médicos por parte de su empleador, 31.6% aguinaldo, 24.2% tiene derecho a días de vacaciones pagadas, 17.3% reciben parte de las utilidades empresariales y 20.7% cuenta con ahorro para el retiro (INEGI, 2013).

2.9. Derechos de las personas con discapacidad

Como parte de los esfuerzos por eliminar la discriminación, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS, 2011), establece que las personas con discapacidad tienen derecho a la salud, asistencia social, empleo, educación, accesibilidad, vivienda, transporte público, comunicación, desarrollo social, recopilación de datos, estadística, deporte, recreación cultural,

turismo, acceso a la justicia, libertad de expresión, opinión y acceso a la información, para poder decir que están teniendo acceso a una vida digna e igualitaria.

El derecho a la no discriminación implica no solo tratar de evitar la discriminación, sino garantizar el ejercicio de los derechos humanos para todos, en el caso de las personas con discapacidad es necesario brindar no solo oportunidades iguales, sino idénticas, que podrían ser incluso ajustes mayores, con la finalidad de que todos tengan la misma oportunidad de acceder a lugares y/o servicios.

A menos de que exista una razón aceptable o identificable, ninguna persona puede ser tratada de manera diferente a otra, lo cual, se puede cuestionar pues en caso de que existan las suficientes razones para discriminar a una persona, ¿cuáles son estas? y ¿cómo pueden justificarse? (Rabossi, 1990).

En el país 34% de la población total considera que no se respetan los derechos de las personas con discapacidad, 36.6% piensa que los respetan en parte y solo 28.2% respondió afirmativamente a la percepción de que se respetan sus derechos y 23.5% de la población no está dispuesta a compartir su casa con una persona con discapacidad (CONAPRED, 2010).

Para hablar de derechos debemos tener claro que estos se otorgan a las personas por causa de las barreras a las que se enfrentan en la sociedad, como lo son las barreras físicas y las de actitud.

Las barreras físicas son aquellas con las que las personas se enfrentan a diario en su entorno físico como la arquitectura de edificios públicos y privados, así como en las calles y en los medios de transporte personal y colectivo, que impiden que una persona pueda moverse libremente para desarrollar sus actividades (INEGI, 2013).

Algunas de las barreras físicas a las que se enfrentan con mayor probabilidad las personas con discapacidad son los errores arquitectónicos en edificios y calles. Gracias a un estudio realizado en 114 países se determinó que pese a los esfuerzos realizados en varias naciones para tener sociedades incluyentes, la accesibilidad en los espacios públicos era muy deficiente y no se contaba con las políticas públicas necesarias para hacer un verdadero cambio.

Los factores que causan estas situaciones son falta de recursos financieros; falta de planificación y capacidad de diseño, limitaciones en la investigación y la información, falta de cooperación entre las instituciones, falta de mecanismos de cumplimiento, falta de participación del usuario; limitaciones geográficas y climáticas; y la falta de conciencia hacia los programas de estudios urbanistas, arquitectónicos e ingeniería de la construcción para las personas con discapacidad.

Entonces, tenemos que entender que el diseño universal, es aquel que esta creado para la utilización de cualquier persona sin la necesidad de crear adaptaciones. El diseño universal, está basado en siete principios: 1) el uso equitativo, el cual hace las cosas útiles para cualquier persona sin importar si tiene o no discapacidad ni cual es esta, 2) el uso flexible, donde no importa las habilidades individuales de cada persona, siempre podrá acceder a este diseño, 3) uso simple e intuitivo, donde la persona no necesite de instrucciones para poder utilizarlo, 4) información perceptible, en todo caso de necesitarla, la persona tendrá toda la información necesaria, 5) tolerancia al error, lograr minimizar los riesgos y las consecuencias en su utilización, 6) mínimo esfuerzo físico, para que las cosas y los espacios sean cómodos y eficientes para reducir la fatiga y 7) adecuado tamaño de aproximación y uso, donde su tamaño y espacio sean pertinentes para el acercamiento, alcance, manipulación y uso.

Algunas de las modificaciones más básicas que se le deben de hacer a los espacios físicos son modificaciones a las rampas, a los cruces de las calles para hacerlos seguros, a las entradas, realizar cambios para una vía accesible para trasladarse a todos los espacios y a los accesos a los servicios públicos (Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda [SEDUVI], 2007).

Otra barrera a la que las personas con discapacidad se enfrentan diariamente es la del transporte público, en la cual, internacionalmente se han propuesto realizar cambios, principalmente en la mejora de la accesibilidad a la infraestructura y los servicios de transporte público, el establecimiento de transporte especial y la creación de campañas de educación para mejorar las políticas, las prácticas y el uso de los servicios. El problemas más comunes por los cuales el transporte es inaccesible, son la ausencia de banquetas o banquetas en mal estado, vías de paso inaccesible por

encima o por debajo de la superficie, banquetas llenas de personas en las cercanías de las estaciones o paradas, peligros para las personas con deficiencias visuales y auditivas, falta de control de tránsito, falta de dispositivos de ayuda en los cruces de las calles para las personas con deficiencias visuales y comportamientos peligrosos en el tráfico local, además, de la falta de sensibilización del personal que labora en el servicio público (OMS, 2011).

Las barreras de actitud son aquellas a las que una persona se enfrenta diariamente dentro de su entorno social, las cuales, se han creado por falta de consideración hacia los prójimos con alguna diferencia y que impide que las personas con alguna discapacidad pertenezcan a ciertos grupos, que viven con prejuicios establecidos (INEGI, 2013).

Las actitudes negativas de las que son víctima las personas con discapacidad, se crean por prejuicios y estereotipos que la sociedad ha tenido desde mucho tiempo atrás, teniendo como repercusiones creencias de inferioridad dentro de la sociedad y en específico en los centros de trabajo (Muñoz, Novo y Rebollo, 2013).

Algunas de las barreras de actitud a las que se enfrentan las personas con discapacidad son las de información, tecnología y comunicación, pues el abastecimiento de tecnología de la información como computadoras con software especializados, se hace casi imposible por sus altos costos, por lo cual, es necesario; diseñar funciones generales para abarcar el más amplio número de discapacidades, garantizar que los dispositivos sean adaptables a diferentes discapacidades y en caso de que la discapacidad sea degenerativa también pueda ser modificable para su accesibilidad (OMS, 2011).

Se atribuyen estas actitudes a los prejuicios que se han formado en la sociedad respecto a que una persona con discapacidad es o no capaz para realizar ciertas actividades, ya sea en el trabajo o en cualquier otra área de su vida (CONAPRED, 2010).

2.9.1. Discriminación por motivos de discapacidad.

La discriminación muchas veces ha sido definida, como el hecho de separar una cosa de otra, aunque también es considerada como la actitud de acción prejuiciosa, parcial, injusta de distinción que es contraria a algo o a alguien, también podría decirse que la acción de discriminar implica un trato desigual inadmisibles (Rabossi, 1990).

La discriminación por motivos de discapacidad se refiere a la distinción o exclusión de personas por el hecho de tener alguna deficiencia, con la intención de obstaculizar el reconocimiento y goce pleno de todos sus derechos humanos, en todos los aspectos de la vida de una persona. Esto, incluye todo tipo de discriminación, incluyendo la negación de ajustes razonables tanto físicos como de actitud (CONADIS, 2011).

La práctica de la discriminación es un asunto colectivo y público, pues no se limita solo a la práctica excluyente de una persona hacia otra, por lo contrario, la discriminación la viven diariamente las personas con discapacidad al enfrentarse a las barreras que la sociedad le impone. Como parte de las acciones que existen respecto al tema, el artículo 1º constitucional establece que está totalmente prohibida la discriminación hacia las personas con discapacidad, además de que las autoridades están obligadas a promover, proteger y garantizar sus derechos a través de la universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad de las acciones y espacios públicos y privados (CONAPRED, 2010).

Si bien, todas las personas podrían hablar de distintos tipos de discriminación a los cuales se enfrentan, en el caso de las personas con discapacidad estas situaciones discriminatorias se hacen mucho más evidentes con el simple hecho de no poder ser independientes en la calle, pues estas no están hechas pensadas para poder ser transitadas por cualquier persona en cualquiera que sea su situación.

2.9.2. Principio de igualdad.

El principio de igualdad establece que todas las personas deben de ser tratadas de manera uniforme e idéntica, a menos que haya una razón suficiente para no hacerlo, esto último, deja muchas cosas para pensar, como el hecho de que las personas

pueden discriminar o dar un trato desigual, argumentando que a su propio juicio moral consideran que es una razón suficiente. Para distinguir lo anterior, podemos clasificar en dos: la primera supone que los seres humanos pueden ser tratados diferenciadamente, en tanto, que estas diferencias sean desde cierto punto aceptables; la segunda consiste en dos principios, uno es el de no discriminación, el cual tiene como objetivo lograr una igualdad positiva a través de la discriminación inversa y acciones positivas y el segundo es el de protección que conste en imponer y lograr una igualdad positiva a través de la discriminación inversa o acciones positivas.

Este término depende directamente del constructo de discriminación y del derecho a la no discriminación, por la cual se ha trabajado en los últimos años específicamente con la Convención para los Derechos de las Personas con Discapacidad, ya que si no existieran estas, tampoco no enfrentaríamos a la necesidad de buscar la igualdad entre las personas (Rabossi, 1990).

La igualdad de oportunidades es un proceso de adecuaciones, ajustes y mejoras necesarias en todos aquellos entornos donde la persona con discapacidad pueda desarrollarse, incluso cuando se trate de bienes o servicios, con la finalidad de que se desenvuelvan plenamente. Estas condiciones igualitarias, llevadas al área laboral, engloban ajustes en la contratación, capacitación, programas de orientación, permanencia en el empleo y seguimiento. A esto, le agregamos las ayudas técnicas, que son aquellos dispositivos tecnológicos y materiales que permiten habilitar, rehabilitar o colocar a la persona en condiciones iguales pese a sus limitaciones, lo que nos daría por resultado un trato idéntico, que es aquel que compensa a la persona frente al resto de las personas, cabe mencionar, que no es tratar igual a todas las personas, si no tener ciertas prioridades frente aquellas que así lo necesiten para poder acceder de igual forma a las oportunidades, bienes y servicios (STPS, 2012).

Por otro lado, las acciones afirmativas o positivas son aquellas de carácter específico que están destinadas a prevenir o compensar las dificultades que las personas con discapacidad puedan llegar a tener, que tienen como finalidad lograr

que puedan llegar a incorporarse a la participación plena en cuanto a sus derechos de inclusión política, económica, social y cultural (CONADIS, 2011).

También pueden ser definidas como aquellas medidas que están creadas especialmente para asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos que requieran de protección y garantía de condiciones de igualdad para el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales (Rabossi, 1990).

Los ajustes razonables, también influyen en las acciones positivas, pues en muchas ocasiones los ajustes en la arquitectura de los espacios no son suficientes, pues las barreras de actitud siguen estando ahí, en ese momento, deben de manifestarse las acciones positivas, para lograr que estas barreras sean eliminadas.

2.9.3. Legislación internacional.

Para que las condiciones en las que se desarrollan profesionalmente las personas con discapacidad sean favorables, es necesario trabajar en legislaciones que así lo permitan, y dentro de los centros de empleo se requiere que estas legislaciones marquen la pauta de los comportamientos deseables y los ajustes razonables, que de acuerdo a cada situación deban realizarse.

Dentro de las legislaciones más importantes en el país se tocan los temas de inclusión laboral, por ejemplo, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo primero declara la prohibición de cualquier tipo de discriminación, artículo dos, sobre la libre elección de la ocupación u oficio y el 123 enuncia el derecho de toda persona a adquirir un empleo digno.

Por su parte, la Ley Federal del Trabajo (2015), acerca del derecho al empleo, afirma que trabajar es un deber social, que las condiciones laborales deben regirse bajo medidas de seguridad y con remuneración justa, no se puede discriminar al empleado, además tiene derecho a tomar capacitación y adiestramiento y no se puede impedir el acceso a cualquier tipo de empleo, siempre y cuando la persona esté debidamente capacitada para el puesto.

Debido a que, México pertenece a la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de los Estados Americanos (OEA), todas aquellas legislaturas internacionales son aplicables a nuestro país, así que estamos obligados

a asegurar el respeto y obediencia de los derechos humanos, así como, las libertades fundamentales.

A través de esto, nuestro país ha sido parte de distintos tratados o convenios, por medio de distintas organizaciones, por ejemplo a través de la ONU se han firmado la Declaración de Viena, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales; por medio de la OEA se firmó la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad; a través de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) se firmó el Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación y el convenio 159 relativo a la readaptación profesional de personas invalidad (STPS, 2012). Todas estas y otras legislaciones brindan a las personas con discapacidad de nuestro país la certeza de que sus derechos están protegidos y que gradualmente se ha de trabajar en favor de que sus condiciones de vida mejoren.

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se trataron los temas relacionados a dicha condición, donde también es tema crucial la inclusión laboral. Este es un pacto internacional aprobado mediante la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006, tuvo como objetivo promover, proteger y asegurar el goce de condiciones de igualdad para las personas con discapacidad, además de que promueve el respeto a su dignidad. Esta fue ratificada en México el 3 de abril de 2008 (STPS, 2012).

En cada país, en el que la Convención sea ratificada, deberá llevarse a cabo la creación de un Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, lo cual, está establecido en el artículo 34 de dicho documento. El comité estará compuesta por 12 personas expertos en el tema. Cuando la Convención obtenga otras 60 ratificaciones, se agregaran seis personas para hacer un total de 18 expertos; estos deberán ser ciudadanos de gran integridad moral, competente y experta en los temas, se desempeñaran a título personal; serán elegidos primero tomando en cuenta su localización geográfica para lograr que la distribución sea equitativa, de igual manera equilibrados en civilizaciones, ordenamientos jurídicos,

género y personas con discapacidad; serán elegidos por los Estados Parte de manera secreta.

Las obligaciones generales de la Convención son cinco y están establecidas en el artículo cuatro; primera, los estados involucrados en esta Convención se comprometen a asegurar y promover el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, para ello, es necesario adoptar las medidas legislativas pertinentes, tomar las medidas necesarias para modificar las leyes que permitan eliminar la discriminación, tener en cuenta la protección y promoción de los derechos humanos, se abstendrán de los actos incompatibles a esta Convención, se tomarán las medidas necesarias para erradicar la discriminación, se promoverá la investigación del tema, se proporcionará información accesible y la promoción de la formación de profesionales en el tema; segunda, en cuanto a los derechos económicos, sociales y culturales, los estados están obligados a adoptar las medidas necesarias para garantizar su acceso; tercera, los involucrados deberán realizar consultas con personas con discapacidad para tomar decisiones acerca de las medidas que hay que adoptar; cuarta, nada de lo establecido en la Convención afectará a otras legislaturas que apoyen de manera más directa el libre ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad; y quinta, todas las disposiciones de la Convención se aplicarán sin excepción a todos los Estados Parte.

En específico para hablar de inclusión laboral, la Convención en su artículo 27, toca el tema de trabajo y empleo, en primera instancia, se obliga a que los Estados Parte reconozcan el derecho de las personas con discapacidad a obtener un trabajo digno, que ellos mismos hayan elegido para que puedan ganarse la vida, incluso si la discapacidad la han adquirido dentro de un empleo.

Adoptando medidas como; a) prohibir la discriminación por causas de discapacidad, incluyendo el proceso de selección y contratación; b) deberán de protegerse sus derechos en cuanto a condiciones de trabajo justas, saludables, seguras y de remuneración igualitaria, la protección en contra del acoso laboral y las medidas que sean necesarias para llevar a cabo lo anterior; c) asegurar que los empleados gocen de todos sus derechos laborales y sindicales; d) que las personas con discapacidad tengan acceso a formación técnica, vocacional y profesional de

forma continua; e) alentar las oportunidades de empleo durante los procesos de búsqueda, obtención, mantenimiento y regreso al trabajo; f) promover la creación de autoempleo y cooperativas para personas con discapacidad que a su vez empleen a otras personas; g) emplear a personas con discapacidad dentro del sector público; h) al igual que en el sector privado por medio de incentivos para empleadores además de otros programas; i) creación de ajustes razonables dentro de los centros de trabajo; j) promover la adquisición de experiencia laboral para las personas con discapacidad; y k) la rehabilitación y recontratación de personas que adquieran discapacidad dentro de sus empleos anteriores.

Además del tema específico de inclusión laboral la Convención trata temas relacionados como lo son la igualdad, la no discriminación, la sensibilización de la población, la accesibilidad, la protección ante la explotación y calidad de vida.

Acerca de la igualdad en el artículo cinco se habla de este tema y de la no discriminación, donde se reconoce que todas las personas son iguales ante la ley, para su beneficio y protección, donde serán protegidas de cualquier tipo de discriminación, a fin de promover esto, el artículo 14 habla de que los Estados Parte deberán asegurarse de que las personas disfruten de igualdad de condiciones para que gocen de sus derechos y no se vean privadas de libertades por causas de su discapacidad, además, el número 12, habla de igual reconocimiento como persona ante la ley, donde los Estados Partes se obligan a reconocer la personalidad jurídica de todas las personas y se obliga a establecer todas las medidas necesarias para hacer más accesible este derecho.

Si hablamos de igualdad también debemos de tomar en cuenta la accesibilidad así que el artículo noveno, se divide en dos puntos para explicar el tema; primero se expresa que a través de las siguientes dos medidas generales se propiciara el acceso de las personas con discapacidad, uno eliminación de obstáculos físicos en edificios públicos y privados, así como de vías de circulación, transporte y otras instalaciones y dos la innovación para la accesibilidad a la información; en la segunda parte, explica que estas modificaciones serán para desarrollar, promulgar y revisar que las normas se estén aplicando de forma correcta, asegurar que las instituciones privadas garanticen la modificación de sus espacios de

manera que sean más accesibles, lograr que las personas involucradas en la modificación para la accesibilidad sean capacitadas, la facilitación de señalamientos braille a todos los edificios de acceso al público, entre otras.

. Esto se ratifica y concreta en el artículo 13, de acceso a la justicia, donde los lugares que ratifiquen la Convención están comprometidos a asegurar que las personas con discapacidad tengan libre acceso a la justicia, y se les reconozcan como participantes directos e indirectos.

Para lograr una situación de igualdad y no discriminación es necesario sensibilizar a la sociedad en general y sobre todo a aquellos que serán compañeros de personas con discapacidad, para esto en el artículo ocho, de la toma de conciencia, existen tres acciones para poder hacer que las personas de los lugares donde esta Convención tenga legislación tengan acceso a mejores condiciones de vida; la sensibilización de la sociedad, la lucha contra estereotipos y la promoción de la toma de conciencia que incluyen: campañas de sensibilización pública, la fomentación de una actitud de respeto a los derechos de las personas con discapacidad en todos los niveles educativos y el aliento a los medios de comunicación para que difundan una imagen respetable de las personas con discapacidad y la fomentación de programas de formación de sensibilización.

Ya sensibilizado el contexto en el que las personas han de laborar debemos asegurarnos de que las condiciones de trabajo sean justa, para esto el artículo 15 enuncia la protección contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes, así como a ser sometido a experimentos médicos o científicos, para lo que se deberán tomar las medidas necesarias legislativas y administrativas para hacer valer estos derechos. De igual manera, las personas con discapacidad están protegidas contra la explotación, violencia y el abuso, como queda establecido en el artículo 16, se adoptaran todas las medidas legislativas, administrativas, sociales, educativas y de toda índole para que las personas estén protegidas y se evite cualquiera de los actos ya mencionados, además de asegurar que los servicios y programas estén diseñados para el acceso de personas con discapacidad y de promover la recuperación física, cognitiva y psicológica. También, se menciona que

las personas con discapacidad deben estar protegidas de esclavitud ante la ley como cualquier otra persona con igualdad de condiciones en los centros de trabajo.

Si bien la Convención en su totalidad busca el bienestar de las personas con discapacidad, existen algunos artículos que hablan sobre este tema en particular como lo es el artículo 19, que enuncia el derecho a vivir de forma independiente y, a ser incluido en la comunidad, para asegurar que las personas con discapacidad tengan el derecho a elegir donde, cuando y como quieren vivir, que cuenten con los distintos servicios domiciliarios y de apoyo a la comunidad, así como, instalaciones de servicios en igualdad.

Del mismo modo la habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad queda estipulado en tres puntos, en el artículo 26; primero, se está obligado a mantener o lograr el mejor estado de independencia, capacidad física, mental, social y vocacional posible, de manera que los programas que instauren se centralicen en la etapa más primaria de la discapacidad y apoyen a que las personas participen y se incluyan en la comunidad; segundo, se promoverá el desarrollo y formación de profesionales en la materia; y por último, la disponibilidad de tecnologías de apoyo destinados a las personas con algún tipo de discapacidad.

De igual manera en el artículo 28, se habla de un adecuado nivel de vida y protección social, que enuncia el reconocimiento del derecho de las personas con discapacidad a vivir en condiciones dignas para ellos y sus familias, incluyendo a sustentabilidad de sus alimentos, vestido y vivienda.

Como se mencionó anteriormente, esta es la legislación más importante a cerca de las personas con discapacidad a nivel internacional, que se encuentra en vigencia y actualmente se sigue firmando y ratificando en todo el mundo. En específico, en cuestiones de trabajo queda enunciado que las personas tienen derecho a un empleo digno, lo cual, más adelante queda plasmado en otras legislaciones a nivel nacional.

Internacionalmente la ley que trata la inclusión laboral en específico es el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas, este convenio, fue adaptado en Ginebra Suiza el año de 1983, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 22 de abril de 2002, contiene cuatro partes con un total de

17 artículos; la primera parte de definiciones y campo de aplicación, está compuesto por el artículo primero, está dividido en cuatro partes; primero, es la definición de persona invalida, a las cuales se les consideraba como aquellas personas, que debido a sus deficiencias física o mental, se encuentran limitadas en la posibilidad de obtener o permanecer en un empleo; segundo, como principal objeto se tiene la readaptación profesional de la persona invalida; tercero, la aplicación de este convenio se llevara a cabo por las medidas que sean necesarias; y cuarto, es aplicable a todo tipo de persona invalida (Oficina Internacional del trabajo, 2008).

La segunda parte, de los principios de políticas de readaptación profesional y de empleo para personas invalidas habla de la aplicación total de este convenio, de la readaptación profesional de todas las personas invalidas, del principio de igualdad en el cual estaba basada esta legislación y de la cooperación entre distintas instancias para que se cumplieran las disposiciones de este convenio.

La tercera parte, de medidas a nivel nacional para el desarrollo de servicios de readaptación profesional y empleo para personas invalidas, contiene cuatro artículos; hablan de la adaptación necesaria de los espacios para la readaptación de las personas invalidas, de la evaluación de los servicios de orientación y formación que se brindan, establece la adopción de medidas de desarrollo de servicios de readaptación y establece la necesidad de formación de profesionales en el tema de readaptación profesional.

Si bien este convenio no está actualizado, pues contiene distintos términos que no van acorde a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ha asentado un gran precedente en las legislaciones internaciones en favor a las personas con discapacidad y sobre todo en el tema de la inclusión laboral, siendo la primera legislación internacional al respecto.

2.9.4. Legislación nacional

A nivel nacional, existen otras legislaturas, las cuales protegen a las personas con discapacidad, tanto en el área laboral, como en otras áreas de su vida; como la Ley Federal del Trabajo (2015), que en su artículo número tres sostiene que el trabajo es un derecho y un deber social, además, en el 56, establece que las posiciones de

trabajo no podrán ser inferiores a otros en igual de condiciones por motivo de diferencias y en el 133 queda prohibido que los patrones se nieguen a aceptar a un trabajador por razón de discapacidad.

La Ley del Seguro Social, establece que todas las personas que presten un servicio remunerado temporal o permanente deben ser afiliadas al seguro social, en el artículo 114 queda enunciado que los trabajadores tiene derecho a una pensión por invalidez, la cual se suspenderá en caso de que obtenga un puesto del mismo grado, además, en su artículo 114 aclara que el estado de invalidez es aquel, que imposibilita ganar a la persona 50% del sueldo que percibió en el año anterior, por causa de una deficiencia provocada fuera del trabajo.

El Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social, en su objetivo nueve, explica que se deberá promover la equidad y la inclusión laboral, eso obedeciendo a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo. El Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (PRONADDIS), el cual, tuvo vigencia del 2009 al 2012, tenía como objetivo terminar con la marginación y rezago de las personas pertenecientes a grupos en situación de vulnerabilidad, para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse con independencia y plenitud (STPS, 2012).

La Ley General de las Personas con Discapacidad (2001), es del orden público, de interés social y está apegada a las disposiciones del país; tal como lo establece en el primer artículo, de las disposiciones generales del título primero; de igual manera en el artículo número dos, se pueden encontrar 14 definiciones básicas acerca del tema de discapacidad; en artículo cuatro, se dispone que su aplicación está en manos de las dependencia pública federal y del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, los derechos que enuncia esta ley; según el artículo cuatro, serán aplicables a todas las personas con discapacidad; así como, en el artículo cinco se establecen los ocho principios generales que se deberán observar para políticas públicas en la materia.

Por su parte la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad, fue decretada por el expresidente Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, publicada el 30 de mayo de 2011, consta de cuatro títulos, 20 capítulos y uno transitorio, tiene como

objetivo reglamentar lo estipulado en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que habla de la igualdad de todos sin importar condición, también establece las condiciones en las que se debe promover, proteger y asegurar el libre ejercicio de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, para de esta manera garantizar su inclusión plena.

Lo que más podemos rescatar de esta ley, de acuerdo al tema establecido, es el capítulo segundo de Trabajo y Empleo del primer título, con su valiosa aportación acerca de las acciones que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá desarrollar para que las personas con discapacidad puedan incluirse en un empleo digno.

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación fue publicada en el Diario Oficial de la Federación, el 11 de junio de 2003, la cual sigue vigente, tiene como objetivo prevenir y eliminar todas las formas de discriminación contra cualquier persona, de acuerdo a lo establecido en el artículo primero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y está conformada por seis capítulos.

En su capítulo primero, de las disposiciones generales, se decreta que es obligación del Estado promover las condiciones de igualdad y libertad de las personas, decreta que todos los órdenes del gobierno tendrán que adoptar las medidas necesarias para cumplir con las disposiciones de esta ley, que queda prohibida toda clase de discriminación, habla de las acciones positivas, las cuales, no se consideraran discriminatorias, siempre y cuando pongan en igualdad a las personas, enuncia que la situación de la presente se ajustara a las medidas internacionales; lo cual, se apoya del artículo siete, donde explica que cuando existan más de una definición para la misma cosa, se tomara aquella que sea más completa; y el artículo ocho, explica que los poderes públicos federales y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, intervendrán para el cumplimiento de esta.

Lo que con mayor interés podemos destacar de esta ley es que cuando a una persona con discapacidad se le discrimine en cualquiera de sus modalidades por su condición, hay un órgano al que puede acercarse a imponer una queja, sabiendo que lo puede hacer sin miedo a repercusiones y que en caso de que el Consejo encuentre que la persona fue sometida a un verdadero acto de discriminación, la otra

parte tendrá que reponer el daño, con la seguridad de que será cumplida, incluso se pueden interponer las quejas por comportamientos discriminatorios de servidores públicos o instituciones gubernamentales, siempre y cuando su queja no haya procedido en la Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Por su parte, el programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, pertenece al Plan de Desarrollo del Gobierno de la República, con vigencia del 2013 al 2018, está dividido en siete grandes bloques entre los cuales está el marco normativo, diagnóstico, alineación a las metas nacionales y el programa sectorial de desarrollo social, indicadores y un glosario de términos acerca del tema.

Es importante aclarar que en el primer bloque del marco normativo se estipula, que este programa está elaborado de acuerdo a lo impuesto por la Convención para los Derechos de las Personas con Discapacidad, la cual en México se reconoce como Carta Magna a partir de la Reforma Constitucional del 11 de junio de 2011. Además, se habla del Informe Mundial sobre la Discapacidad, que fue creado por la OMS en 2011 y que brinda información actual sobre la discapacidad, esto con la finalidad de apoyar al mejoramiento de la vida de estas personas.

Dentro de los lineamientos de este programa se encuentran; fomentar acciones dentro de los programas sociales que contribuyan a la inclusión y desarrollo de las personas con discapacidad; el otorgamiento de apoyos para el desarrollo económico, educativo, productivo y laboral; la creación de centros especializados de salud, asistencia, protección y albergue; la adecuación de lugares públicos y privados de deporte y tecnologías de información que garantice su accesibilidad; y asegurar el acceso a la justicia y participación en la vida política y pública de las personas con discapacidad.

El objetivo tres, es la de mayor importancia para la investigación, consiste en fomentar el diseño de la instrumentación para el mejor el acceso de personas con discapacidad a los trabajos, teniendo como primera estrategia la promoción de la inclusión social para lograr que se integren a empleos sin discriminación, en igual de oportunidades y con equidad.

Para esto se llevaran a cabo nueve líneas de acción; a) difundir los beneficios que tiene las empresas al contratar a estas personas, b) coordinar acciones para el Programa Nacional de Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPCD) con la STPS, c) promover el PNTEPCD en todas las entidades federativas, d) incluir a los tres órdenes de gobierno, e) crear agencias de inclusión laboral con personal especializado, f) garantizar que las agencias de inclusión laboral promuevan empleos dignos y que promuevan su desarrollo profesional, g) la generación de banco de información del tema, h) la elaboración de estándares de competencias, cursos o materiales de capacitación para la inclusión laboral e i) diseñar e implementar la Norma Oficial para Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad.

La segunda estrategia, consiste en promover las prácticas de igualdad en cuanto a oportunidades laborales, públicas y privadas, para personas con discapacidad, las líneas de acción son; a) promover que las bolsas de trabajo abran vacantes para personas con discapacidad, b) difundir programas que fomenten la inclusión laboral, c) asesorar, capacitar e innovar a los sectores productivos para permitir el acceso libre a las personas con esta condición, d) profesionalizar los Centros de Atención Múltiple Laborales para tener egresados mejor preparados, e) promover el autoempleo, f) certificar a los centros de trabajo en inclusión laboral, g) crear convenios con las entidades federativas y sectores público, social y privado, para la inclusión de personas con discapacidad, h) promover la creación de diagnósticos sobre capacitación, innovación e inclusión laboral, i) promover las modificaciones necesarias para la inclusión y j) promover la capacitación, formación y oferta laboral de especialistas en discapacidad entre las mismas personas con discapacidad.

La tercera estrategia, consiste en promover y apoyar la creación de autoempleo de las personas con discapacidad, sus líneas de acción son; a) apoyar con financiamiento de iniciativas de Organismos del Sector Social (OSSE), b) otorgar apoyos y capacitación a los OSSE, c) promover la coordinación entre instituciones para fomentar la inclusión productiva de las personas con discapacidad, d) articular iniciativas productivas entre estas personas mediante la creación de acciones conjuntas con Organismos de la Sociedad Civil (OSC), e) difundir experiencias

exitosas de inclusión laboral y f) trabajar en favor de la eliminación de las barreras de participación en los programas de capacitación laboral para personas con discapacidad.

La cuarta estrategia, es promover la inclusión laboral en zonas rurales y de los repatriados con discapacidad, las líneas de acción consisten en; a) el 3% de las vacantes en el sector público deberán ser para personas con discapacidad, b) asegurar la realización de proyectos productivos, c) integrar a personas con discapacidad como servidores públicos y como promotoras comunitarias, d) incrementar el recurso de humano con la ayuda de la inclusión laboral, e) incluir los criterios de focalización en los programas agrarios para fomentar la inclusión laboral e impulsar las fuentes de empleo para connacionales repatriados con discapacidad y f) promover los derechos y obligaciones de los jóvenes trabajadores, incluyendo la inclusión laboral.

La quinta estrategia, es vincular a las personas con discapacidad y a esquemas de atención que promuevan la inclusión o capacitación laboral; las líneas de acción son, a) lograr que las personas con discapacidad reciban apoyos para capacitación, b) asegurar que las condiciones de trabajo sean seguras, dignas y accesibles, c) capacitar al personal al frente de los programas para que brinden una atención de calidad, d) desarrollar programas de capacitación y rehabilitación laboral, e) impulsar proyectos que generen ingresos y donde participen personas con discapacidad, f) crear programas de sensibilización, formación y capacitación de personal especializado en turismo para incentivar la inclusión laboral, g) incrementar la inclusión laboral mediante la capacitación y vinculación empresarial, h) promover la capacitación e inclusión laboral de personas con discapacidad en las entidades federativas y en los municipios, i) aumentar la cantidad de tecnología accesible para la capacitación e inclusión y j) eliminar las barreras de acceso en el trabajo, para impedir la discriminación.

La sexta estrategia, es incrementar la participación laboral de las mujeres con discapacidad, con las siguientes líneas de acción específicas, a) capacitarlas en funciones específicas, b) promover su certificación, para incrementar sus posibilidades de ser empleadas, c) crear programas en el sector privado de inclusión,

d) impulsar su independencia económica, e) crear programas que reconozcan el trabajo de las mujeres con discapacidad o cuidadoras de personas con discapacidad y f) financiar a las mujeres emprendedoras.

La séptima estrategia es impulsar acciones que permitan a las persona con discapacidad se incorporen al mercado laboral y desarrollen sus habilidades de autoempleo a través de acciones como; a) crear proyectos sostenibles y sustentables con ayuda de la sociedad civil, que permita a las personas con discapacidad convertirse en emprendedores, b) comercializar productos realizados por personas con discapacidad, c) promover la capacitación en proyectos que desarrollen actividades productivas, comerciales y de autoempleo, d) promover proyectos de organización que se enfoque al apoyo del autoempleo, e) lograr que las personas de una institución participen en la inclusión de las personas con discapacidad en el sector laboral y f) implementar acciones en el Consejo de la Judicatura a favor de la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Como ya se explicó antes, este Programa tiene gran interés en que la inclusión laboral en México sea una realidad que beneficie a todas las personas con discapacidad, sin importar otras condiciones de vida como edad avanzada, condición social o nivel educativo, todo de acuerdo a la Convención.

En específico el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, es la legislación más importante en cuanto al tema de inclusión laboral en México; contiene cinco capítulos (diagnostico, alineación a las metas nacionales, objetivos, estrategias y líneas de acción, indicadores y memoria de cálculo).

En el capítulo dos, de la alineación a las metas nacionales, se habla de que estas están planeados para lograr que los objetivos vayan de acuerdo a las legislaciones nacionales de más alto rango y a la Convención. El capítulo tres de objetivos, estrategias y líneas de acción, contiene los cinco objetivos, con sus respectivas estrategias y líneas de acción, para asegurar su cumplimiento.

El objetivo número uno, consiste en conciliar entre políticas públicas y programas institucionales, para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso a un trabajo digno, tiene como estrategia, contar con mecanismos que

brinden un diagnóstico efectivo, así como al seguimiento y evaluación de las políticas en cuanto a la materia, mediante las siguientes líneas de acción; a) elaborar diagnóstico de las personas con discapacidad en el mercado laboral, b) crear mesas de trabajo en favor de la inclusión, c) integrar un Comité Coordinador que se encargue del seguimiento y evaluación de las políticas especializadas, d) realizar un informe estadístico sobre inclusión laboral de personas con discapacidad, e) intentar replicar el Comité Coordinador en cada entidad federativa, f) implementar la Norma Oficial Mexicana para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad y g) impulsar las reformas a las legislaturas del tema.

El objetivo número dos, es fortalecer la inclusión laboral, de acuerdo a sus habilidades y competencias, tiene como única estrategia, diseñar un modelo nacional de inclusión laboral, bajo acciones como; a) identificar las barreras a las que las personas con discapacidad se enfrentan, b) focalizar los estados de la república donde estén más atrasados en materia de inclusión laboral, para crear programas que apoyen su situación, c) crear agencias de inclusión laboral, d) promover trabajos dignos basados en competencias laborales, e) fortalecer el Red Nacional de Vinculación Laboral, f) ofrecer los servicios, programas y apoyos a los sectores público, social y privado, además, g) aumentar el número de empresas incluyentes.

El objetivo tres, consiste en modificar las instalaciones de los centros que ofrezcan formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo, para permitir el libre acceso de las personas con discapacidad, mediante la estrategia de; promover las instituciones educativas que ayuden con la permanencia de los alumnos con discapacidad, a través de acciones como, la promoción de políticas públicas en cuestión a capacitación y la creación de convenios con instituciones educativas para garantizar personas mejor capacitadas.

El objetivo cuatro, consiste en garantizar entornos laborales favorables para las personas con discapacidad, mediante la contratación de personal especializado en inclusión laboral para personas con discapacidad, como estrategia principal; las líneas de acción son, a) realizar estudios sobre las principales limitaciones con las que cuentan los empleadores, b) crear un banco de la recopilación de las mejores prácticas de inclusión laboral implementadas, c) hacer las modificaciones necesarias

a los centros de trabajo mediante la ergonomía, d) capacitar a los sectores productivos sobre las acciones necesarias para la inclusión laboral y e) realizar programas especializados para las entidades donde se presentan mayor número de casos de discriminación.

El objetivo número cinco, es facilitar la cooperación para la investigación y acceso a los conocimientos científicos y técnicos especializados en el tema; mediante la estrategia específica que busca impulsar la coordinación de organizaciones internacionales que propicien la cultura de inclusión y no discriminación: a través de acciones como, la realización de convenios con organismos internacionales para fortalecer la inclusión laboral y la promoción de foros internacionales de inclusión laboral para personas con discapacidad.

Como indicadores para estos objetivos son tomados en cuenta, el porcentaje de centros de trabajo registrados como empresa incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, porcentaje de mujeres y hombres colocados en empleos dignos, porcentaje de la población que recibe servicios de formación, capacitación y adiestramiento, porcentaje de empleadores sensibilizados y el número de convenios con organismos internacionales en materia de investigación especializada en inclusión laboral.

Este programa es el más especializado en el tema de inclusión laboral, dentro del país, que ofrece objetivos, estrategias y líneas de acción específicas para facilitar y garantizar el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un empleo digno (CONADIS, 2014).

También, la Ley General de las Personas con Discapacidad (2001), retoma la inclusión laboral en el capítulo segundo del trabajo y la capacitación. El artículo nueve, establece que todas las personas con discapacidad tienen derecho a ser empleados en trabajos dignos por medio de procesos justos, de igual manera, tienen derecho a acceder a las capacitaciones que se imparten a los trabajadores, para esto se establecen seis medidas: a) que de ninguna forma se le niegue el trabajo a una persona por sus limitaciones o discapacidad, se deberá trabajar en políticas que garanticen la inclusión laboral, b) se promoverán los programas necesarios para garantizar el acceso a la capacitación, c) para garantizar la inclusión laboral se

diseñara, ejecutara y evaluara un programa para mejorar las condiciones de trabajo y capacitación, d) para incorporar personas con discapacidad al sector público se ejecutaran programas específicos que agilicen este proceso, e) a través de convenios con empresas del sector privado se instrumentara el programa nacional de trabajo y capacitación para personas con discapacidad para que se incrementen los empleos y f) se capacitara a los sectores privados y públicos en materia de discapacidad cuando así lo soliciten.

De igual manera expone que las personas con discapacidad tiene derecho a tener empleos dignos y capacitación, para esta finalidad; las autoridades deberán promover políticas en materia de trabajo, por medio de las cuales se lleve a cabo la inclusión laboral y no será la misma discapacidad fuente de ningún tipo de discriminación; se promoverá la capacitación para las personas con cualquier tipo de discapacidad; se diseñara, ejecutara y evaluara un programa para lograr la inclusión laboral; se deberán implementar programas que incorporen a las personas con discapacidad a empleos dignos; y se crearan bolsas de trabajo con apoyo de gobierno y empleadores.

En el caso de la Ley general para la inclusión de personas con discapacidad trata la inclusión laboral en el capítulo segundo, del título dos, el cual se titula trabajo y empleo, este se compone por un solo artículo, el cual, contiene ocho acciones que la Secretaria de Trabajo y Previsión Social tendrá que realizar para promover el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en condiciones de igualdad de oportunidades y equidad, para que se puedan desarrollar tanto profesional como personal y socialmente.

La primera acción, consiste en la prohibición de la discriminación, en cualquiera de sus modalidades, en contra de las personas con discapacidad durante el momento de reclutamiento, selección, contratación, pago por sus servicios, el puesto que se le otorgue, la reinserción, la antigüedad, la capacitación, liquidación, ascensos y las condiciones de inclusión, de salud y de accesibilidad en el lugar de trabajo.

La segunda, enuncia que se pueden y tiene que diseñar, ejecutar, evaluar y promover los cambios y adaptaciones en las políticas públicas en el sector laboral,

para que las personas con discapacidad puedan desarrollarse en sus lugares de trabajo, además de que se garantice el acceso a un trabajo digno para todas las personas sin importar sus limitaciones.

La tercera, es una propuesta de programa nacional de empleo y trabajo para personas con discapacidad, donde se contemple la capacitación, la creación de agencias de inclusión laboral, el acceso a bolsas de trabajo públicas y privadas, centros de trabajo, la inserción laboral, entre otras, todo esto a través de convenios realizados por los sectores públicos, sociales y privados.

Cuarta, se tendrá que proporcionar la asistencia técnica y legal necesarias a los sectores productivos tanto social como privado, de acuerdo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad; quinta, habla de la revisión de las normas oficiales, para que esta y otras leyes en materia de inclusión laboral se han cumplidas; la sexta, enuncia la fomentación de programas la capacitación y sensibilización de personas que comparta lugar de trabajo con personas con discapacidad; séptima, donde se promoverán las condiciones necesarias para que un trabajo no pueda intervenir en el proceso de rehabilitación de la personas, en caso de que así lo requiera; por último, la octava, se deja abierta a otras disposiciones necesarias.

Otros temas de interés dentro de las legislaciones nacionales y que contribuyen directamente a la inclusión laboral son el desarrollo de las personas con discapacidad como lo señala la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad en el capítulo sexto, de desarrollo social, en el artículo 21, contiene cuatro acciones, por las cuales, la Secretaria de Desarrollo Social deberá promover el derecho a un índice de desarrollo humano propio y de las familias de las personas con discapacidad, donde se incluyen los derechos a la alimentación, vestido y vivienda digna.

Así como, el tema de acceso a la justicia, es un derecho que establece el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad en su objetivo número seis, que consiste en legislar a favor del acceso a la justicia y la participación política y publica de las personas con discapacidad, siguiendo las siguientes estrategias; promover el cumplimiento de la Convención,

impulsar acciones de protección a los derechos de las personas con discapacidad en instituciones públicas y privadas, promover y facilitar el acceso a la justicia, garantizar el cumplimiento del derecho de las personas con discapacidad a la participación política, y promover las acciones afirmativas para proteger a las personas contra violencia o abusos en sus derechos.

Al igual que el capítulo noveno de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad, que contiene cuatro artículos, del 28 al 31, orientados al derecho al acceso a la justicia; el primero, expone que las personas tendrán derecho a recibir un trato digno en todo procedimiento administrativo y judicial; el segundo, establece que las instituciones de administración y justicia deberán contar con peritos especializados en discapacidad; en el tercero, que las instituciones deben implementar cursos de sensibilización dirigidos a su personal; y el cuarto, promueve que el gobierno trabaje para que las instituciones cuenten con las disponibilidad de los recursos para la comunicación, ayudas técnicas y humanas necesarias para bríndales la atención adecuada a las personas con discapacidad.

Algunas de los temas más importantes que se mencionan dentro de las distintas legislaciones relacionadas a las personas con discapacidad e inclusión laboral son las medidas de inclusión, las cuales se define como aquellas de carácter preventivo o correctivo, con el objetivo de eliminar mecanismos de exclusión o diferenciación desventajosa. Al respecto , la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2014), habla de que estas medidas son acciones de sensibilización y capacitación dirigidas a integrantes del servicio público, además define las acciones afirmativas como las medidas específicas a favor de las personas en situación de discriminación, tiene como objetivo corregir situaciones de desigualdad en el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales, esta ley explica que las personas con discapacidad serán favorecidas para aplicar las acciones afirmativas.

Del mismo modo encontramos a las acciones afirmativas, positivas y compensatorias en el capítulo tercero y cuarto de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2014), a favor de la igualdad de oportunidades, también contienen las medidas de nivelación y medidas de inclusión, en un solo artículo (el número 15), que está dividido en; Bis, donde se obliga a toda institución competente

a realizar medidas de nivelación, medidas de inclusión y acciones afirmativas; Ter, define a las medidas de nivelación, como aquellas que buscan el acceso de todas las personas a la igualdad de oportunidades, eliminando las barreras físicas, de comunicación, normativas y de otros tipos; Quáter, incluye ocho medidas de nivelación, tales como, adaptación de los puestos de trabajo, uso de intérpretes de lengua de señas mexicana en eventos públicos del gobierno, accesibilidad del entorno social, entre otras.

Sin duda para poder hablar de inclusión, primero debemos trabajar en contra de la discriminación para lo cual la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2014) promueve las medidas para prevenir la discriminación están establecidas en el capítulo segundo, que contiene el artículo nueve, con 34 acciones que se consideran discriminación, como lo son; impedir el acceso o la permanencia a la educación pública o privada; prohibir la libre elección de empleo, o acceso al mismo, su permanencia y ascenso; establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales; limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación; etcétera.

Por último, Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad, nos demuestra que existen otros programas que tratan estos temas específicos, siempre con la finalidad de apoyar a las personas con discapacidad, por ejemplo, en el capítulo décimo, se toman en cuenta los lineamientos del programa nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad, consta de los artículos 33 y 34; el primero, expone que los diferentes órdenes del gobierno deberán participar en la construcción y ejecución de dicho programa; el segundo, contiene cinco lineamientos generales que el programa deberá cubrir para que se pueda llevar a cabo conforme a la ley y sea de utilidad para las personas que así lo requieran; el capítulo 12, habla del sistema nacional para el desarrollo y la inclusión de las personas con discapacidad, compuesto por tres artículos, el número 35, dispone que las dependencias de gobierno y las personas físicas y morales de los sectores social y privado que trabajen u ofrezcan algún bien o servicio a personas con discapacidad, están obligadas a trabajar en favor a las personas con discapacidad; el artículo 36, habla de que el sistema, ya antes mencionado, tiene como objetivo coordinar y dar

seguimiento a los programas, acciones y mecanismos que permitan el correcto funcionamiento de las políticas públicas enfocadas a las personas con discapacidad y su correcta inclusión; y el 37 contiene siete objetivos del sistema.

Conclusiones

Si se hace una comparación general de las estadísticas realizadas sobre personas con discapacidad, se puede encontrar que la discapacidad con mayor prevalencia era la motriz y con menor número de la limitación para aprender, a su vez por grupo de edad los adultos mayores eran quienes sobresalían por cantidad dentro de este grupo, por lo que podemos concluir que existía una mayor cantidad de adultos mayores con discapacidad motriz, todo lo contrario en la misma etapa pero con limitación para aprender, ya que representaban el grupo con menor número de personas en México. Ahora bien, se puede encontrar que aunque las proporciones eran diferentes, tanto en localidades rurales y urbanas habían más personas con discapacidad motriz y menos con limitación para aprender, aunque en zonas rurales eran mayor número de personas con limitaciones (véase tabla 1). En cuanto a las causas de la discapacidad, las enfermedades estaban significativamente arriba de las demás causas.

Enfocando el análisis a la inclusión laboral, las personas con limitaciones visuales eran las que más se integraban a un empleo remunerado, las cuales en su mayoría eran obreros o empleados y se empleaban por cuenta propia, seguidas por las personas con discapacidad auditiva y motriz, que se empleaban por cuenta propia o trabajan como empleado (en orden de importancia), con menor número se encontraban la limitación mental y para aprender, donde en su mayoría eran empleados. En cuanto a los que no se empleaban en trabajos remunerados, las personas con discapacidad visual, motriz y auditiva (respectivamente), que se dedican a los quehaceres del hogar representando el grupo más grande y el de menor número los estudiantes con deficiencias motrices, seguidos por los pensionados con limitación mental y los estudiantes con discapacidad auditiva (INEGI, 2013).

Tabla 1. Comparación porcentual general sobre personas con discapacidad

		Discapacidad motriz	Discapacidad auditiva	Discapacidad visual	Discapacidad Intelectual		
					Limitación mental	Limitación para aprender	Discapacidad de lenguaje
Tipo de discapacidad		58.3	12.1	27.2	8.5	4.4	8.3
Grupo de edad	Adultos mayores	71.4	16.5	28.6	2.5	2.3	3.8
	Adultos	54.5	8.0	28.9	9.9	2.9	6.5
	Jóvenes	33.7	8.6	23.5	23.8	9.3	18.0
Tipo de localidad	niños	29.5	7.4	17.8	19.3	15.9	28.3
	Rural	56.8	13.6	28.9	8.8	3.7	8.2
	Urbana	58.9	11.5	26.6	7.8	4.7	8.4
Causas	Enfermedad				37.6		
	Edad avanzada				24.3		
	Nacimiento				16.5		
	Accidente				12.9		
	Otras causas				6.6		
Taza de participación económica		27.1	29.7	35.3	10.5	15.3	20.4
Tipo de actividad no económica	Pensionado	14.9	16.5	14.6	3.0	6.2	6.8
	Estudiante	2.4	3.8	6.3	6.3	13.8	9.5
	hogar	38.6	34.4	42.1	11.2	16.6	19.5
	Empleado	37.0	33.8	40.8	40.9	33.8	41.8
	Jornalero	5.8	7.6	6.4	8.7	8.3	9.7
Posición de trabajo	Ayudante	5.3	4.8	5.1	13.7	13.7	11.2
	Patrón	3.4	2.9	3.3	1.6	1.7	1.7
	Cuenta propia	40.9	41.9	37.5	34.1	30.8	25.7
	Sin pago	5.3	6.9	5.1	8.0	9.9	7.8

Porcentaje de personas con discapacidad por grupo de edad, tipo de localidad, causas, tasa de participación económica, tipo de actividad no económica y posición de trabajo (INEGI, 2013).

Ahora, haciendo la comparación entre hombres y mujeres, se observa que la discapacidad con mayor prevalencia era la motriz seguida de la visual y con menor número la limitación para aprender y la discapacidad de lenguaje, para ambos sexos, al igual que los grupos de edad en donde para los dos son más adultos mayores y menos niños y las causas donde sobresalen la enfermedad y la edad avanzada (véase tabla 2).

Las diferencias considerables estaban dentro de la inclusión laboral, pues en cuanto a la actividad no económica que realiza cada uno de los grupos, los hombres que no trabajaban la mayor parte son jubilados y en mucho menos cantidad estaban aquellos que se dedicaban a los quehaceres del hogar (con discapacidad visual en su mayoría), en cambio el mayor porcentaje de actividad no económica en mujeres eran los quehaceres del hogar con casi 20 veces más que los hombres y el menor número eran estudiantes (en donde la mayoría tenía discapacidad visual y limitaciones para aprender respectivamente).

De las personas que se encontraban trabajando, en los hombres sobresalen los empleados u obreros (en específico aquellos con discapacidad de lenguaje), seguidos por los que se empleaban por cuenta propia (discapacidad auditiva) y en menor número los que empleaban a otras personas (limitación mental, limitación para aprender y discapacidad de lenguaje); en cuanto a las mujeres la mayoría eran empleadas (limitación mental) o se empleaban por cuenta propia (discapacidad auditiva y motriz), y la minoría eran jornaleras (discapacidad motriz, auditiva y visual), (INEGI, 2013).

En conclusión, podemos encontrar que casi todas las condiciones de vida eran parecidas entre hombres y mujeres, excepto en cuanto a las que se refieren a las actividades no económicas que realizaba cada uno de ellos, donde se encuentra que el número de mujeres que se dedicaba a los quehaceres del hogar sin remuneración económica era mucho mayor que en hombres, siendo esta una realidad actual para las mujeres con y sin discapacidad (véase tabla 3).

Tabla 2. Comparación porcentual de personas con discapacidad por sexo masculino

		Discapacidad motriz	Discapacidad auditiva	Discapacidad visual	Discapacidad Intelectual			Discapacidad de lenguaje
					Limitación mental	Limitación para aprender		
Hombres	Sexo	54.3	13.3	26.7	9.8	4.8	9.7	
	Grupo de edad	Adultos mayores				25.1		
		Adultos Jóvenes				5.1		
		Niños				2.2		
	Actividad no económica	Pensionado				1.8		
		Estudiante	26.2	27.5	28.9	22.6	3.7	9.1
		Hogar	3.1	4.2	8.2	6.9	7.2	18.0
			3.0	3.5	3.6	3.1	1.5	2.4
	Posición en el trabajo	Empleado	36.1	32.6	39.6	38.6	33.8	40.9
		Jornalero	8.5	9.8	9.0	10.8	8.3	12.0
		Ayudante	5.6	4.8	5.4	15.2	13.7	12.2
		Patrón	3.9	3.1	3.8	1.5	1.7	1.7
		Cuenta propia	38.5	40.5	35.4	22.3	30.8	23.9
		Sin pago	5.3	7.1	4.9	8.0	9.9	7.6
	Jornada laboral	Parcial	36.7	33.1	33.6	41.9	49.5	33.1
		Completa	28.8	31.7	29.6	31.0	24.6	31.7
		Sobrejornada	33.1	33.7	35.1	25.3	24.0	33.7

Porcentaje de personas con discapacidad por sexo masculino y subdivididas en grupo de edad, causas de la discapacidad, actividad no económica, posición en el trabajo y jornada laboral (INEGI, 2013).

Tabla 3. Comparación porcentual de personas con discapacidad por sexo femenino

		Discapacidad motriz	Discapacidad auditiva	Discapacidad visual	Discapacidad Intelectual			Discapacidad de lenguaje
					Limitación mental	Limitación para aprender		
Mujeres	Sexo	62.2	11.0	27.7	7.4	4.0	7.0	
	Grupo de edad	Adultos mayores				27.3		
		Adultos Jóvenes				4.6		
		Niños				1.6		
						1.4		
	Actividad no económica	Pensionado				6.8		
			8.0	7.8	6.1	3.2	3.8	3.5
		Estudiante				4.1		
	Posición en el trabajo	Hogar				2.0	3.4	5.2
			2.0	3.4	5.2	5.4	10.3	7.6
		Empleado				59.8		
			60.2	58.6	65.0	21.9	28.8	35.5
		Jornalero				48.3	33.8	44.9
			38.6	37.4	43.1	48.3	33.8	44.9
		Ayudante				1.7	8.3	1.6
			0.9	1.0	1.2	1.7	8.3	1.6
		Patrón				9.0	13.7	7.6
			5.0	4.8	4.5	9.0	13.7	7.6
	Jornada laboral	Cuenta propia				1.9	1.7	1.7
			2.6	2.4	2.5	1.9	1.7	1.7
Sin pago					29.2	30.8	32.5	
		45.1	46.4	41.6	29.2	30.8	32.5	
Parcial					7.9	9.9	8.5	
	5.5	6.0	5.3	7.9	9.9	8.5		
	52.6	52.6	49.3	49.3	49.5	52.6		
	22.4	23.1	24.8	29.3	24.6	23.1		
	23.6	22.7	24.5	18.2	24.0	22.7		

Porcentaje de personas con discapacidad por sexo femenino y subdivididas en grupo de edad, causas de la discapacidad, actividad no económica, posición en el trabajo y jornada laboral (INEGI, 2013).

Aunque la situación laboral actual en México, es un poco lejana a lo que marca la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo, actualmente se trabaja en nuevas leyes y programas que permitan que las condiciones en los centros de trabajo sean favorables, incluyendo el acceso a obtener un empleo.

Si bien, existen cuantiosos esfuerzos para lograr que las personas con discapacidad se integren a un trabajo digno, es importante mencionar las distintas barreras para ingresar al mercado laboral, como son la falta de accesos inclusivos a los centros de trabajo, los conceptos erróneos acerca de la discapacidad, la discriminación hacia las personas con deficiencias y la protección excesiva en la legislación laboral. Algunas de las soluciones que han encontrado a estas y otras barreras son la creación de leyes y reglamentos. Otras intervenciones específicas son; la rehabilitación de empleos anteriores, formación profesional, creación de empleos por cuenta propia, micro financiamientos, apoyar a la protección social y el fomento de un cambio de actitud.

Específicamente, en cuanto a la inclusión laboral para personas con discapacidad, México ha firmado y ratificado el Convenio de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, el cual, en los esfuerzos específicos por hacerla cumplir, las autoridades han trabajado en otras leyes y programas a nivel nacional en materia de discapacidad, en específico para garantizar el derecho de las personas con discapacidad a acceder a un trabajo digno

Actualmente los números que se tienen acerca de la inclusión laboral para personas con discapacidad son negativos, lo cual nos brindan una idea acerca de lo que se tiene que trabajar para que las personas gocen libremente de sus derechos, sobretodo de aquel que nos habla del derecho a desarrollarse profesionalmente.

El camino hacia una verdadera inclusión de personas con discapacidad a una sociedad accesible en todos los sentidos es largo y difícil de caminar, pero con la implementación de las legislaturas especializadas en el tema, además del trabajo con el que se han comprometido actualmente distintas micro y macro empresas a nivel nacional e internacional, se tiene un panorama esperanzador al respecto.

Recomendaciones

En primer lugar, es importante que como instituciones de trabajo, educativas, de salud, entre otras, entremos en cuenta de las necesidades de accesibilidad que las personas requieren para que sus deficiencias físicas, auditivas, visuales, o intelectuales no interfieran en su desarrollo personal, social y laboral.

Lo más importante que se debe realizar en este caso es el trabajo multidisciplinario y a diferentes niveles con las personas con discapacidad, ya que en otros países como España ha quedado demostrado que si las personas son capacitadas desde edades tempranas en trabajos de tareas específicas, en la edad adulta va a ser mucho más sencillo incluirlos a empleos adecuados a sus capacidades y a la misma sociedad donde se desenvuelvan, este estudio fue realizado para personas con discapacidad a las cuales se les impartían asignaturas como relaciones interpersonales en la empresa, tecnología de la empresa, inglés, comunicación, base de datos y atención al público (Egido, Cerrillo y Camina, 2009).

Es sumamente importante, que todos los esfuerzos que se realicen, sean encaminados a fortalecer el interés de las instituciones, privadas y públicas, por incluir a personas con discapacidad dentro de su recurso humano. Así que, se recomienda usar esta investigación como base para futuras propuestas, que logren convencer a los empleadores de la importancia de ser incluyentes, laboral y socialmente.

En específico para empleadores y reclutadores de empresas incluyentes, se recomienda capacitarse en tres áreas específicas, a) en las distintas formas de comunicación (LSM, Braille, etc.) para que el proceso de reclutamiento selección y la empresa en general sea totalmente accesible para cualquier discapacidad, b) capacitarse en materia de derechos humanos y c) en cuestión de accesibilidad, inclusión y eliminación de barreras físicas y de actitud.

Para integrantes de empresas incluyentes (tanto empleadores como compañeros o futuros compañeros de personas con discapacidad) cabe mencionar la importancia de nombrar a las personas con discapacidad como tal y eliminar los sustantivos; discapacitado que excluye a la persona y pone a la deficiencia como

único atributo, invalido donde se da a entender que la persona carece de valor; impedido, dejando sobre entendido que la persona tiene cierta limitación, aunque esto no implique que pueda realizar ciertas actividades; minusválido, el cual, fue un intento por dejar la palabra invalido a un lado, aun así se le quita cierto valor al individuo; incapacitado, nuevamente dejando a un lado el atributo de ser una persona y sobreponiendo la falta de alguna capacidad; o personas con capacidades diferentes, que no deja de ser incorrecto, pues cada una de las personas poseemos capacidades distintas a las otras personas, cosa que no es exclusiva de las personas con alguna limitación(STPS, 2012).

Por último, a las personas con discapacidad, se hace la atenta recomendación de acceder a capacitaciones y estudios, que los preparen en temas específicos y de esta manera se facilite la tarea de las personas que luchan por integrarlos a trabajos dignos. No pueden pretender obtener trabajos para los que realmente no se está capacitado, pues recordemos que la inclusión busca acceder a procesos de reclutamiento y selección justos, mas no otorgar puestos de trabajo arbitrariamente simplemente por contar con una condición de discapacidad.

Referencias

- Álvarez, F. (2001). Que es el proyecto antear-paideia. Coruña, España: Fundación paidea.
- Amate, A. (2006). Evolución del concepto de discapacidad. En A. Amate (Ed.), *Conceptos generales sobre discapacidad* (pp. 10-16). Washington DC: Organización panamericana de la salud
- Bradley, E. (1995). The ICIDH: Format, application in different settings and distinction between disability and handicap. *International Disability Studies*, 9, 122-125.
- Castejón, H. & Zamora, M. (2005). *Orientación laboral: una alternativa para la inclusión social*. Venezuela: Universidad del Zulia
- Castelao, M., Eriz, M., Massot, J. & Otto, E. (2014). Riesgo social: medición de la vulnerabilidad en grupos focalizados. Cuadernos del CIMBAGE. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46230868003>.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos, (Ed.). (2011). *Convención para los derechos de personas con discapacidad*. Ciudad de México, México: CNDH
- Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, (Ed.). (2011). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, (Ed.). (2010). *Resultados sobre personas con discapacidad*. Encuesta Nacional sobre Discriminación en México, 8-75.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, (Ed.). (2014). *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad*.
- Cortés, G. & García, S. (2003). Investigación documental. En G. Cortés & S. García. (Ed.), *Guía de autoaprendizaje. Modalidad de educación abierta y a distancia* (pp. 1-96). Ciudad de México, México: ENBA
- Egea, C., & Sarabia, A., (2001). *Clasificación de la OMS sobre discapacidad*. *Discapnet*, (2).
- Egido, I., Cerrillo, R., & Camina, A., (2009). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación. Madrid, España: REOP

- Giné, C., (2000). *Inclusión y sistema educativo*. Universidad Ramón Llul. 1-4.
- Instituto Mexicano del Seguro Social, (Ed.). (2000). *Normas para la accesibilidad de las personas con discapacidad*. IMSS (2), 11-27.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, (Ed.). (2013). Las personas con discapacidad en México, una visión del 2010.
- Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa (2008). *Normas y especificaciones para estudios proyectos construcciones e instalaciones*, (2) p. 2-5.
- Instituto Nacional de la Infraestructura Física Educativa (2013). *Normas y especificaciones para estudios proyectos construcciones e instalaciones*, (2) p. 4-11.
- Karsz, S. (2004). La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matrices. Barcelona: Gedisa
- Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, México, 12 de junio de 2015.
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, México, 2014.
- Ley General de las Personas con Discapacidad. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, México, 13 de febrero de 2001.
- Ministerio de relaciones laborales, (Ed.). (2013). *Manual de buenas prácticas para la inclusión laboral de personas con discapacidad*. Ciudad de México, México: CONADIS
- Muñoz, J., Novo, I., & Rebollo, N (2013). *Análisis de las actitudes, de los jóvenes trabajadores del sector textil hacia la discapacidad: diferencia por razón de género*, *Revista de Investigación Educativa*, 31 (1), 93-115.
- Oficina Internacional del Trabajo, (Ed.). (2008). *Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Invalidas*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud, (Ed.). (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*
- Organización Mundial de la Salud, (Ed.). (2011). *Discapacidad en el mundo*

- Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014- 2018. Diario oficial de la federación, Ciudad de México, México, 2012
- Rabossi, E (1990). *Derechos humanos: el principio de igualdad y discriminación*. Dialnet, (7) 1-13.
- Ruelas, E. (2003). *NORMA Oficial Mexicana NOM-233-SSA1-2003*, 1.
- Shalock, R. (1999). *Hacia una nueva concepción de la discapacidad*. España, Universidad de Salamanca.
- Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda, (Ed.). (2007). *Manual técnico de accesibilidad*. SEDUVI (1)14-27.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social, (Ed.). (2012). *Guía para la inclusión laboral de personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH 2012*. STPS (1) 5-50
- Vázquez, A. (2006). *La discapacidad en América Latina*. México, Fundación paidea
- Villa, N. (2007). *Inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Weller, J., (2001). *Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario*. Cepal