



TRABAJO ARBITRADO

[Cierre de edición: 30 de julio, 2020]

Sección: Artículos de Investigación: Polyphónias Topológicas

<http://revista.celei.cl/index.php/PREI/index>

polyphonia@celei.cl

ORIGINAL



Vol. 4, Núm. 2, agosto-diciembre 2020, págs. 96-116

ISSN: 0719-7438

Polyphônia. Revista de Educación Inclusiva
Publicación científica del Centro de Estudios
Latinoamericanos de Educación Inclusiva de Chile

Fecha de envío: 28 de junio, 2020

Fecha primera revisión: 17 de julio, 2020

Fecha segunda revisión: 25 de julio, 2020

Fecha tercera revisión: 28 de julio, 2020

Fecha de aceptación: 30 de julio, 2020

Publicada: 01 de agosto, 2020

Exclusión e inclusión de las personas con discapacidad en la ciudad de Mérida, Yucatán, México

Guadalupe Zimbrón Pérez

Campus de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma de Yucatán, México
Maestra en Dirección Estratégica de Empresas Familiares, Yucatán, México
e-mail: Lupi_zp@hotmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5710-3815>

Ruth Noemí Ojeda López

Facultad de Contaduría y administración, Universidad Autónoma de Yucatán, México
Doctora en Ciencias de la Administración, UNAM, Cd. De México, México
e-mail: Ruth.ojeda@correo.uady.mx

 <https://orcid.org/0000-0002-120X>

Resumen

En un estudio realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2010) en 27 países, se reporta que las personas con discapacidad (PCD) en edad de trabajar, en comparación con sus homólogos no discapacitados, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad del de las personas sin discapacidad (75%). Por su parte, en Yucatán la tasa de participación económicamente activa de las PCD es de 35.4, mientras que el 68.0

corresponde a las personas que no tienen ningún tipo de discapacidad (INEGI, 2016). Esta situación nos llevó a plantearnos como objetivo de este artículo el analizar la participación económicamente activa de las personas con discapacidad en la ciudad de Mérida, Yucatán, México, a través de las diferentes propuestas teóricas de exclusión e inclusión y las diferencias que pudieran existir entre el mismo grupo de PCD que de una forma u otra excluyen a otras PCD o de lo contrario, las incluyen en colectivos por tener ciertas características o intereses en común. La metodología utilizada fue de tipo cualitativa, a través de la revisión documental, observación participante y entrevistas estructuradas para la obtención de datos al personal del programa de rehabilitación e inclusión laboral a PCD y del departamento de fotocredencialización del CREE, Yucatán, con la finalidad de conocer el comportamiento de las empresas participantes y la contratación de PCD en el programa de inclusión laboral a PCD durante el periodo 2013-2018. La exclusión puede culminar en diferentes tipos de barreras que sufren las PCD, entre ellas la falta de inclusión laboral, siendo las propuestas de equilibrio de exclusión e inclusión una referencia para trabajar en pro de la inclusión laboral de PCD y de manera más palpable los trabajos realizados por Fundación Esplai (2010) quienes se dedican a llevar a cabo proyectos de intervención social articulando las necesidades de las personas con su entorno inmediato y facilitado la creación de espacios de intercambio y de crecimiento social, económico, cultural y personal positivos y altamente valiosos.

Palabras clave: *exclusión; inclusión; personas con discapacidad; inclusión laboral; derechos.*

Exclusion and Inclusion of people with disabilities in Mérida, Yucatán, México

Abstract

In a study by the Organization for Economic Cooperation and Development (OECD, 2010) found that in 27 countries, people with disabilities (PWD) on working age compared to their non-disabled counterparts, experienced disadvantages of working market and had worse job opportunities. On average, their employment rate (44%) was slightly higher than half that of people without disabilities (75%). On the other hand, in Yucatan the economically active participation rate of PWD is 35.4, while 68.0 corresponds to people who do not have any type of disability (INEGI, 2016). This situation took us to consider as aim of this article is to analyze the economically active participation of PWD in the city of Mérida, Yucatán, México, through the different theoretical proposals for exclusion and inclusion; and also analyze how between the same group of PWD there may be differences that in one way or another exclude other PWD or else those are included in groups because they have certain characteristics or interests in common. The methodology used was qualitative type, through documentary review, participant observation and structured interviews in order to get information from the staff of the program of rehabilitation and labor inclusion at PWD and the photo credentialing department of CREE, Yucatan in order to know the behavior participant enterprises and hiring of PWD in the PWD labor inclusion program during the period 2013-2018. Exclusion can culminate in different types of barriers that PWD experiencing, one of those are the lack of labor inclusion balancing proposals of exclusion and inclusion being a reference to work for inclusion work of PWD and in a more palpable way the works carried out by Fundación Esplai (2010) who are dedicated to carrying out a social intervention project articulating the needs of people with

their immediate environment and facilitating the creation of spaces for exchange and social growth, economic, cultural and positive personal and highly valuable.

Keywords: *exclusion; inclusion; people with disabilities; labor inclusion; rights.*

Introducción

El objetivo de este artículo es analizar la participación económicamente activa de las personas con discapacidad (PCD) en la ciudad de Mérida, Yucatán, a través de las diferentes propuestas teóricas de exclusión e inclusión por autores como Durkheim (2001) y Luhmann (1993) los cuáles hacen una distinción de estos dos términos a partir de una visión funcionalista, Parsons (1965) elabora una distinción de estos términos más sociológica, sin embargo Stichweh (2009), Fitoussi y Rosavallon (2010), y Goffman (1970) ayudan a una mejor comprensión de lo que acontece con este colectivo y su participación en la sociedad.

La exclusión, no es un hecho que afecte de manera individual a las personas, sino que afecta de manera colectiva, debido a la estrecha conexión que tiene con diversas variables estructurales como los son: sexo, etnia y edad (Rubio, 2006).

Como personas que son, más allá de su condición tienen derecho a su inserción laboral y a poder disfrutar de un empleo y los beneficios que trae consigo el tenerlo, no sólo en el aspecto monetario. El poder tener un empleo es fundamental para la autonomía de las personas y su independencia económica (Abante, 2017), siendo esta oportunidad laboral para las PCD un camino hacia su inclusión, como un proceso social, económico, político y cultural mediante el cual se lograrían mayores niveles de igualdad y disminución de las brechas de desigualdad social, tanto en material de capacidad de productividad como de empleo y otros aspectos básicos del desarrollo (Naciones Unidas México, 2015).

Siguiendo con la relevancia e importancia del trabajo, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) el trabajo sirve para atender necesidades materiales y además guarda relación con la realización personal. A estos elementos cabe añadir el papel del trabajo como elemento de cohesión de las personas en una sociedad. Según Freud (1930) “el trabajo proporciona un lugar seguro en una porción de la realidad humana, de la comunidad humana” (p.27), en otras palabras, podría pensarse que el trabajo es el que provoca en los individuos un efecto de autorrealización o bien, les ayuda a proyectar su capacidad creativa, permitiéndonos también conectar con la realidad.

Se debe admitir que para buena parte de la humanidad el trabajo es una cuestión de supervivencia, el medio esencial para asegurar lo imprescindible para vivir y evitar la pobreza. Tener una actividad con sentido es una característica distintiva y una necesidad del ser humano. De ahí la importancia decisiva de acceder a un trabajo significativo que ofrezca un espacio para la autonomía y la creatividad; los trabajos monótonos, repetitivos y penosos no lo permiten (OIT, 2018).

Para la OIT (2018) la experiencia personal del trabajo depende además de la medida en que propicia la conexión con los demás compañeros, empleadores, empleados y con la

sociedad en su conjunto. La importancia de esta conexión es perceptible cuando se interrumpe, en el impacto psicológico del desempleo.

Según la OIT (2018) el trabajo proporciona toda una red de conexiones:

- entre la persona y la sociedad: las conexiones formales de las leyes y los pactos;
- personales y colaborativas con quienes se interactúa en el trabajo;
- asociativas y comunitarias que suele generar el trabajo;
- materiales y de imagen que definen la jerarquía y estatus,
- y las definen el equilibrio y el desequilibrio entre vida privada y vida laboral.

En relación con la participación económicamente activa de las PCD, un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, 2010) comprobó que, en 27 países, las personas con discapacidad en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad del de las personas sin discapacidad (75%).

En lo relacionado al tema de actividad económica en México, el INEGI (2016) reportó que, de cada 10 personas con discapacidad, solamente 4 participan en actividades económicas. Ello contrasta con lo observado entre la población sin discapacidad ni limitación, en la cual participan en el mercado laboral cerca de 7 de cada 10.

El director del Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE)¹ del DIF Yucatán, Ojeda-Manzano, indicó que el 6.4% de la población yucateca, alrededor de 140,000 personas, tiene alguna discapacidad, de las cuales el 30% está en edad productiva, de 19 a 55 años, y de ellos sólo el 10% consigue un trabajo formal, gran parte de las personas con alguna discapacidad en edad productiva no encuentra trabajo, sobre todo los que tienen una discapacidad visual (Diario de Yucatán, 2017).

Aunque se cuenta con datos estadísticos de la presencia de este grupo vulnerable en la ciudad de Mérida, Yucatán, no se cuenta con datos exactos de la participación económicamente activa de las PCD. Así mismo, en relación con los datos estadísticos, es necesario mencionar que hay una diferencia entre los registros censales del país del 2000 y del 2010 de las PCD, debido a los cambios que se realizaron al conjunto de ítems que constituyen la pregunta sobre discapacidad sugeridos por las Naciones Unidas para la ronda censal del 2010, haciendo menos viable la comparación de los datos (Reyes, 2014).

Por su parte, el CREE en el 2013 retomó el censo de PCD en el estado, en donde se realizó una cobertura de sólo 10 municipios y manifestó que el porcentaje de PCD era de 1.93 por ciento, cifra menor comparada con la que ofrecen organismos como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de 6.4 por ciento (Díaz, 2013).

¹ El CREE es una organización con presencia nacional, existen 21 CREE en la República Mexicana, en Yucatán el CREE es el que presenta un proceso de inclusión más integral y completo que otras organizaciones gubernamentales.

La dificultad que representa el no tener datos precisos de este colectivo, se pudiera traducir en esfuerzos aislados que han hecho las administraciones gubernamentales a través del tiempo, sin conocer el total de la población objetivo. No se niegan los avances que se han tenido en el tema de inclusión en la ciudad a lo largo del tiempo hasta la actualidad. Sin embargo, aún no es suficiente por lo que se hace necesario tener cifras exactas y actualizadas de las PCD, para saber en dónde estamos y hacia dónde vamos, entre otras cosas.

Metodología

La metodología utilizada fue con un enfoque cualitativo². Para la recolecta de la información se utilizaron como técnicas la revisión documental, la observación participante y las entrevistas.

La revisión documental incluyó diversas fuentes de información de publicaciones recientes relacionadas al tema de discapacidad a nivel internacional como la Clasificación Internacional de Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), en cuanto al tema nacional fuentes como el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación (CONAPRED), el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), la Encuesta Nacional sobre discriminación en México (ENADIS), datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) y en lo local la información que emite el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI); así como también datos estadísticos de la discapacidad y la participación económica de las PCD que proporciona el INEGI y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), normativas y legislaciones referentes al tema de la discapacidad y de la inclusión laboral de este colectivo publicados en los Diarios Oficiales de la Nación (DOF) y la Constitución Política de México, con la finalidad de entender el contexto de la discapacidad y la inclusión laboral de este colectivo actualmente.

La revisión documental permite identificar las investigaciones elaboradas con anterioridad, las autorías y sus discusiones; delinear el objeto de estudio; construir premisas de partida; consolidar autores para elaborar una base teórica: hacer relaciones entre trabajos; rastrear preguntas y objetivos de investigación, establecer semejanzas y diferencias entre los trabajos, categorizar y descubrir información relevante para el tema a investigar.

Esta técnica ha sido muy útil no sólo para la obtención de información referente a la inclusión laboral sino también para para conocer la evolución a través del tiempo del término que hoy en día conocemos como persona con discapacidad y del término de inclusión laboral, así como también, los inicios de la necesidad de la sociedad de incluir personas con algún tipo de discapacidad.

De igual forma, se realizaron entrevistas estructuradas y observación participante a los miembros del equipo del Programa de Rehabilitación e Inclusión Laboral del CREE, Yucatán, al personal del departamento de Fotocredencialización³ y a responsables (gerente,

² La investigación cualitativa es subjetiva, no se considera que la subjetividad sea un fallo que hay que eliminar, sino un elemento esencial de la comprensión (Stake, 1998).

³ El departamento de Fotocredencialización es donde se inicia el proceso de solicitud de las credenciales de discapacidad permanente para los usuarios del CREE, Yucatán.

propietario o recursos humanos) de la participación de las empresas en el programa de rehabilitación e inclusión laboral, con la finalidad de obtener datos estadísticos referentes al tema de la inclusión laboral a PCD en la ciudad de Mérida, Yucatán, cómo se está trabajando la inclusión laboral a PCD con las diferentes agendas de trabajo gubernamentales de la nueva administración (nacional y local) y las experiencias del sector empresarial con este programa, ya que el tema de inclusión a grupos vulnerables ha sido expuesto como un tema prioritario en ambas agendas.

El observador como participante se refiere al investigador que cumple la función de observador durante periodos cortos, pues generalmente a esto le siguen las entrevistas estructuradas. Este tipo de observación también se aleja de la naturalista (Álvarez- Gayou, 2003). La observación pasa por diferentes estados, el primero lo constituye la elección del entorno donde se realizará ésta, dependiendo del interés del investigador, o bien, de la facilidad de acceso a determinado sitio. Si el observador no se encuentra en el sitio, su primera tarea consistirá en ingresar al entorno, se considera principalmente descriptiva toda la fase inicial de la observación y conforme el investigador se familiarice más con el grupo, empezará a ser capaz de detectar, con mayor fineza, patrones o acciones que le permitirán focalizar su observación (Álvarez- Gayou, 2003). Esta técnica se llevó a cabo en los departamentos del CREE, en el de fotocredencialización y en el programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD, para identificar la dinámica entre el personal y los usuarios. Durante el periodo de observación se pudo apreciar que el personal de estos dos departamentos del CREE tienen mucha disposición para atender a las PCD, se prestan atentos a las necesidades expuestas por las PCD y se percibe apertura por parte del equipo de trabajo del programa de rehabilitación e inclusión laboral en los asuntos relacionados entre las PCD que están trabajando en alguna de las empresas participantes y sus jefes inmediatos, ya que procuran tener las diferentes versiones de los involucrados para orientar o sugerir una adecuada solución a la situación que se presentó en el trabajo con la PCD.

En cuanto a la entrevista estructurada, Monje (2011) la define como la que emplea un cuestionario (o guion de entrevista) con el objeto de asegurarse que a todos los encuestados se les hacen preguntas de manera estandarizada, esto es, de igual modo y en el mismo orden. El contenido exacto de cada pregunta se especifica de antemano y estas deben ser presentadas en la misma forma a cada entrevistado. Las preguntas de las entrevistas realizadas estuvieron relacionadas al tema de la discapacidad, a la percepción que tienen sobre las PCD, si habían tenido o no contacto con PCD antes de laborar en el CREE, sobre la inclusión laboral, y como perciben la participación de los empresarios y la sociedad en el tema de inclusión laboral.

Discapacidad y los procesos de exclusión e inclusión

Para fines de este trabajo la discapacidad queda definida de la siguiente manera por la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF), (OMS, 2001) como un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación e incluye la interacción entre las personas que padecen alguna enfermedad (por ejemplo, parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (por ejemplo, actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y un apoyo social limitado).

En cuanto a exclusión, Rubio (2006) la define como un fenómeno más amplio que la pobreza económica⁴, ya que se caracteriza por ser una acumulación de barreras y límites que dificultan la participación en la vida social mayoritaria a quienes están inmersos en ella. Estas barreras hacen referencia a distintos ámbitos como son: la incorporación laboral, la salud, la formación, la vivienda y las relaciones sociales; además de falta de ingresos económicos.

La exclusión reviste múltiples facetas, pudiéndose concretar en la falta de acceso a los bienes y servicios, tanto públicos como privados; el acceso al mercado laboral, a la protección y condiciones satisfactorias en el empleo; la negación de gran número de derechos humanos entre los que destacan: el derecho a la seguridad, dignidad e identidad personal y/o social (Rubio, 2006).

A continuación se presentan diferentes teorías sociales, que ayudan a una mejor comprensión de la situación de exclusión/inclusión de las PCD en el ámbito laboral, empezando con la teoría del Estigma de Goffman (1970), posteriormente la teoría de Stichweh y Windolf (2009) y finalmente la teoría de Fitoussi y Rosanvallon (2010) para comprender de manera gradual como se van creando las actitudes hacia ciertos grupos de personas, empezando de manera individual con los estigmas y las percepciones, para después dar paso a los prejuicios de manera colectiva, hasta llegar a la discriminación y, posteriormente, a los procesos de exclusión/inclusión.

Las PCD han sufrido desde tiempo atrás diferentes prejuicios, estigmas y diferentes tipos de categorización que perjudican e impactan de una manera u otra la percepción que se tiene de ellas. Erving Goffman (1970) en su obra, *Estigma: Identidad deteriorada*, plasma una perspectiva de la relación del estigmatizado con los normales (personas sin estigma) y viceversa. En ella, se analizan los testimonios de personas con diferentes tipos de discapacidad y deficiencias (ciegos, paraplégicos, deformes, etc.).

Refiere que estigma es, una clase especial de relación entre atributo y estereotipo, sin embargo hace una propuesta para modificar este concepto, ya que existen importantes atributos que resultan desacreditadores en casi toda la sociedad, porque el término estigma y sus sinónimos ocultan una doble perspectiva: el individuo estigmatizado, en la cual existe la incógnita de si su condición de diferente es desconocida o resulta evidente en el acto o, por el contrario, no es conocida por quienes lo rodean, ante estas posibilidades surgen las situaciones del desacreditado⁵ y desacreditable⁶ (Goffman, 1970).

Goffman (1970) define tres tipos de estigmas, el primero de ellos son las abominaciones del cuerpo, las distintas deformidades físicas; luego, los defectos del carácter del individuo que se perciben como falta de voluntad, pasiones tiránicas o antinaturales, creencias rígidas y falsas, deshonestidad. Y, por último, los estigmas tribales de la raza, la nación y la religión, susceptibles de ser transmitidos por herencia y contaminar por igual a todos los miembros de una familia.

⁴ Carencia de los bienes y servicios necesarios para satisfacer las necesidades básicas. El concepto de pobreza tiene interés para definir la forma en que se distribuye la riqueza dentro de una sociedad (Sabino, 1991).

⁵ El desacreditado es aquel cuya calidad de diferente es conocida o resulta evidente en el acto (señales en el cuerpo o minusvalías o deficiencias) (Goffman, 1970).

⁶ El desacreditable es aquel cuya diferencia no es conocida ni inmediatamente perceptible (Goffman, 1970).

Goffman (1970) asigna el nombre de normal, a todos aquellos que no se apartan negativamente de las expectativas particulares que están en discusión, para estos, son bien conocidas las actitudes que adoptan hacia una persona que posee un estigma y las medidas que toman al respecto, ya que son precisamente estas respuestas las que la benevolente acción social intenta suavizar y mejorar. Se cree que la persona que tiene un estigma no es totalmente humana y partiendo de este supuesto se practica la discriminación, mediante la cual reducimos en la práctica, sin pensarlo, sus posibilidades de vida.

Parte del supuesto de que la teoría del estigma se construye para explicar la inferioridad y dar cuenta del peligro que representa esa persona (en este caso sería la PCD) para la sociedad. El problema del estigma surge donde existe una expectativa difundida de que quienes pertenecen a una categoría dada deben no sólo apoyar una norma particular, sino también llevarla a cabo. El individuo estigmatizado tiende a sostener las mismas creencias sobre identidad que nosotros, la sensación de ser una persona normal, un ser humano como cualquier otro, un individuo que, por consiguiente, merece una oportunidad justa para iniciarse en alguna actividad, puede ser uno de sus más profundos sentimientos acerca de su identidad. Para Goffman (1970) el normal y el estigmatizado no son personas, sino sólo percepciones.

Una vez presentada esta teoría social que nos permite entender cómo las etiquetas pueden impactar en nuestras creencias o percepciones hacia ciertos grupos de personas, en este caso hacia las PCD, daremos paso a las diferentes teorías de exclusión e inclusión.

Centrándonos en las PCD y su participación económicamente activa, podemos notar las diferencias significativas que tienen en comparación con las personas sin discapacidad (PSD), donde queda claro que no están ejerciendo sus derechos y, por lo tanto, conllevará a un impacto en su autonomía. Referente a esto, Luhman (2007) mencionaba “el sistema sociedad predispone a las personas asignándoles lugares en cuyo marco pueden actuar de acuerdo con expectativas complementarias” (p.492).

A pesar de que hace poco más de 70 años se han llevado a cabo diferentes normativas, legislaciones, convenios e instituciones para hacer valer los derechos de las personas con discapacidad, desde 1948, cuando se hizo la Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, pareciera que la discapacidad es un tema sólo de un reducido colectivo, un tema que únicamente les puede pasar a unos cuantos, cuando la discapacidad es una condición humana que de acuerdo con lo que las estadísticas señalan en algún momento de la vida, adquiriremos algún tipo de discapacidad.

Stichweh y Windolf (2009) han reformulado las situaciones paradójicas de inclusión/exclusión a través de la distinción entre exclusión incluyente e inclusión excluyente, poniendo de ejemplo las instituciones de ayuda a jóvenes, las cuales constituyen una exclusión incluyente en tanto que limitan grados de libertad para apuntar luego a la “reinserción social”; mientras que las bandas juveniles funcionan como inclusión excluyente en tanto integran al grupo por medio de una norma de oposición.

García (2016) simplifica lo propuesto por Stichweh y Windolf (2009), mencionando que, la sociedad moderna ha tenido que desarrollar instituciones destinadas a reparar y prevenir los daños excluyentes que la diferenciación funcional produce constantemente: políticas y servicios sociales, es decir, instituciones que intentan regular o controlar la

transformación de ventajas o desventajas resultantes de lo que sucede en un sistema en facilidades o en obstáculos para la participación de otros.

Por su parte, Fitoussi y Rosavallon (2010) plantean que, si antes el estatus permitía reconocer la inclusión en un grupo, una clase, una comunidad, hoy esas referencias se vuelven inestables, por lo que a la descripción de identidades colectivas hay que sumar “trayectorias individuales y sus variaciones en el tiempo” (Fitoussi y Rosavallon, 2010, pág. 31).

Los autores llaman a esto nuevas desigualdades o desigualdades dinámicas (originadas en evoluciones técnicas, jurídicas y económicas) que se entrecruzan con la persistencia de desigualdades estructurales (de ingresos, patrimonio, educación). La distinción entre desigualdades estructurales y dinámicas es que las primeras constituyen las formas más tradicionales de desigualdad y se encuentran condicionadas por la jerarquía de los ingresos entre categorías sociales (básicamente, entre obreros y ejecutivos). En cambio, las nuevas formas de desigualdad son más dinámicas, suponen recalificaciones de diferencias dentro de categorías que anteriormente eran homogéneas, son diferencias intracategoriales (dentro de una misma categoría), se refieren a la manera en que personas que provienen de un mismo sector social y que poseen cualificaciones idénticas, observan cómo se distancian socioeconómicamente. La estrategia teórica de estos autores es observar la inclusión/exclusión bajo el esquema igualdad/desigualdad, con lo que en la observación de situaciones concretas pueden aparecer igualdades y desigualdades tanto en la inclusión como en la exclusión (Mascareño y Carvajal, 2015).

Según Martínez (2013), para Fitoussi y Rosavallon (2010) existe una falla continua de las instituciones que hacen funcionar el vínculo social y la solidaridad (crisis del estado del bienestar), las formas de la relación entre la economía y la sociedad (crisis del trabajo) y los modos de constitución de las identidades individuales y colectivas (crisis del sujeto). La idea que mantienen a lo largo de su obra es que el principal malestar social es el fruto de la globalización económica. Sin embargo, también señalan la individualización sociológica, sostienen que este malestar social es entonces resultado de dos crisis: la económica y la antropológica, considerando que el individualismo contribuye a un formidable potencial de progreso, pero al mismo tiempo, aporta un padecimiento, pues el mercado mundial impulsa el crecimiento, pero también destruye puestos de trabajo; así mismo multiplica las riquezas, pero aumenta las desigualdades hasta lo intolerable (Martínez, 2013).

Resultados

A partir de los datos con los que se cuenta de la ciudad de Mérida y aplicando lo mencionado por Stichweh y Windolf (2009), las instituciones, en este caso las gubernamentales como el Instituto para la Inclusión de Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán (IPEDEY) o el CREE de Yucatán, estarían colaborando con la exclusión incluyente de las PCD a través de sus diferentes acciones, ya que como se mencionó anteriormente, la intención de la exclusión incluyente es reparar y prevenir los daños excluyentes a través de instituciones que intenten regular o controlar la participación de otros, en este caso, las PCD.

El IPEDEY fue creado a finales del 2018, como promesa de campaña del actual gobernador del estado de Yucatán, con el objetivo de asistir y orientar al ejecutivo,

dependencias y entidades de la administración pública estatal, en temas de inclusión y desarrollo de quienes formen parte de este sector de la población, a través de la investigación, vinculación, difusión y capacitación, a fin de trazar acciones o diseñar políticas públicas efectivas (Gobierno Estatal, 2019). Otras de las actividades del IPEDEY son el generar política pública de discapacidad con cada una de las dependencias de gobierno y con las empresas, cursos de capacitación, difusión, sensibilización en dependencias, universidades, escuelas y todo tipo de grupos o personas que lo requieran, gestionar traslados gratuitos de PCD para que puedan acudir sin costo a sus citas y ayudar a conseguir trabajo a las PCD (Plaza grande noticias, 2019).

Por su parte, el CREE ofrece atención a personas que acuden a terapia por discapacidades visuales, de audición, lenguaje, mental y motriz, entre otras. Para llevar estos servicios a cada rincón del territorio estatal, el CREE cuenta con 71 Unidades Básicas de Rehabilitación (UBR) en el interior del Estado, esto con la finalidad de acercar la atención que ofrece el Gobierno del Estado a este sector de la población.

Con estas acciones de trabajo de ambas instituciones hacia y para las PCD, procuran lograr una inserción social y laboral de este sector en la ciudad de Mérida. Sin embargo, la inclusión no es responsabilidad sólo de estas dos instituciones, existen avances en el tema, pero esos avances incluyentes aún se quedan cortos, no son suficientes en la ciudad para hablar de una inclusión plena.

En lo que se refiere a inclusión excluyente para este colectivo, podría pensarse en esas asociaciones civiles⁷ o las formadas por ellos mismos donde las PCD encuentran alternativas para expresar su gusto por el deporte, artes, cultura y tener una vida social con similares a ellos que, si bien no es un grupo de oposición como tal, se sienten incluidos con los excluidos y comparten gustos o actividades en común. Un ejemplo de estas agrupaciones formadas por las propias PCD para compartir gustos, es el grupo musical BREA, que está conformado por siete personas con discapacidad visual y su finalidad es dar a conocer su arte, la música (Contreras, 2020).

Dentro de este mismo colectivo de PCD, se pueden encontrar otras diferencias o segmentaciones que dificultan aún más el cambio social a favor de este grupo de personas, como mencionan Fitoussi y Rosavallon (2010) con las nuevas desigualdades o desigualdades dinámicas, esto podría quedar ejemplificado con las posibilidades de que las PCD en edad y con un previo entrenamiento laboral (ya sea proporcionado por alguna organización gubernamental o privada) logren conseguir un empleo. Las primeras dificultades que se presentarían serían, el tipo de afectación y discapacidad que presente la persona, sus habilidades sociales, su autoestima y confianza, su red de apoyo familiar, que el perfil del puesto ofertado sea el indicado para las aptitudes, capacidades y habilidades de la PCD, si tuvo o no acceso a una rehabilitación integral y un entrenamiento laboral previo. En fin, muchos factores que dentro de este colectivo de personas también pueden hacer evidentes las diferencias que existen entre ellos, por diversos factores, algunos ajenos a su voluntad como podría ser la discapacidad y el grado de afectación, y otros que están relacionados a factores internos como podría ser el autoestima y confianza, dando pie a diferencias entre sus iguales desiguales, impactando en primera instancia al

⁷ Según el registro del Ayuntamiento de Mérida 2018-2021 existen en la ciudad de Mérida 10 asociaciones civiles que brindan apoyo a las PCD.

desenvolvimiento, comunicación y contacto de las PCD con su entorno, y de ahí con otros factores como la rehabilitación, educación, etc.

En lo relacionado al tema de inclusión, Tezanos (2001) y Subirats (2004) presentaron los factores del equilibrio de la exclusión - inclusión, en nueve ámbitos: laboral, económico, cultural, formativo, sociosanitario, espacial y habitativo, personal, social y relacional, ciudadanía y participación (para fines de este trabajo sólo se enfocará al ámbito laboral, de los nueve propuestos). En el ámbito laboral proponían como factores de inclusión: el empleo indefinido o fijo, la experiencia laboral, la cualificación laboral y estabilidad en el empleo.

En la ciudad de Mérida, el CREE es un referente importante en el tema de inclusión a PCD, en específico a la inclusión laboral, ya que con su programa de rehabilitación e inclusión laboral a PCD, está enfocado a lograr una cualificación laboral y estabilidad en el empleo como lo sugieren Tezanos (2001) y Subirats (2004).

El CREE tiene una presencia de 49 años en estado de Yucatán, fundado desde 1971, es una institución pública que da servicio a población abierta, es decir, desde niños hasta adultos mayores, que requieran de asistencia ya sea porque nacieron con alguna discapacidad, porque sufrieron un accidente o porque padecen las consecuencias de enfermedades como la diabetes o la obesidad, que son males que afectan mucho a la población yucateca; se calcula que atiende a seis mil 300 personas al año que acuden a terapia por diferentes discapacidades (Novedades Yucatán, 2019).

Se realizan consultas médicas de especialidad, consultas paramédicas y sesiones de terapias; físicas, ocupacional y de lenguaje. Neurología, ortopedia, rehabilitación, comunicación humana, psiquiatría, psicología, odontología, laboratorio de análisis de movimiento, electrodiagnóstico para tallo cerebral, electromiografía, terapia física y ocupacional, lenguaje y estimulación temprana, club del adulto mayor, foto credencialización para identificación y registro estatal de persona con discapacidad, aplicación de toxina botulínica, escuela para padres de hijos con discapacidad y prevención de discapacidad en enfermedades crónico degenerativas, son las diferentes áreas de asistencia que ahí se ofrecen.

Con datos proporcionados por el personal del CREE, en específico del programa de Rehabilitación e inclusión laboral a PCD, en la figura 1 podemos apreciar la situación de la inclusión laboral de PCD durante la administración gubernamental pasada (2013-2018), con esta gráfica se aprecia la variación que existe en la participación de las empresas en el programa de rehabilitación e inclusión laboral durante este periodo de cinco años, donde al término del periodo, la participación y contratación de PCD se va a la baja después de haberse mantenido tres años en valores altos y similares.

Figura 1: Participación de empresas en el programa de inclusión laboral de PCD y contratación de PCD.



Fuente: información proporcionada por el CREE, Yucatán, elaboración propia.

En Yucatán, el CREE es el que presenta un proceso de inclusión más integral y completo que otras organizaciones gubernamentales, por mencionar como ejemplo de comparación el Ayuntamiento de Mérida o que las mismas organizaciones civiles de la ciudad y del estado. Ya que el Ayuntamiento de esta ciudad colabora en procesos de inclusión a PCD, por medio de ferias de empleo donde se abren espacios para que diversas empresas de la región fueran a ofertar sus vacantes, y hacen extensiva la invitación al personal del CREE por ser los únicos que realizan las diferentes pruebas psicológicas y VALPAR (sistema de evaluación de habilidades laborales diseñado para personas con discapacidad y adultos mayores) que se requieren para los candidatos con discapacidad. Al igual, oferta diferentes programas para las PCD de tipo cultural, educativo, económico y de entrenamiento laboral, pero para poder inscribirse y participar, el primer paso es ir a las instalaciones del CREE a solicitar la credencial de discapacidad permanente y, posteriormente, la PCD o su tutor eligen el programa de su interés (A. Quijano, comunicación personal, 18 de febrero 2020).

Como parte de los esfuerzos para la inclusión laboral, el CREE ha establecido un convenio con la cadena nacional de tiendas de conveniencia OXXO⁸, instalando una tienda pequeña en las instalaciones del CREE, donde se da capacitación a personas que así lo desean. Incluso, existe una bolsa de trabajo para que las personas con la capacitación completa puedan insertarse en las empresas interesadas en participar en dicho programa (Novedades Yucatán, 2019).

Los egresados de dicho entrenamiento laboral no tienen que ser contratados solo por el OXXO, el entrenamiento laboral está planeado para que las PCD discapacitadas puedan trabajar en otras cadenas de giros similares. Es aquí donde el programa de

⁸ Cadena de tiendas de conveniencia más grande de América Latina, cuentan con más de 6,000 tiendas actualmente, forman parte del Grupo FEMSA, compañía creada por mexicanos en 1980 (OXXO, 2020).

rehabilitación e inclusión laboral del CREE, cobra vital importancia para empezar el proceso de inclusión laboral con el sector empresarial a partir de la capacitación y el entrenamiento laboral.

Sin embargo, es necesario mencionar, que a partir de la nueva administración federal (2019 -2024) por mandato oficial, se creó un programa social denominado: “Programa pensión para el bienestar de personas con discapacidad”, el cual arrancó la entrega de apoyos en enero del 2020, este programa apoya a niñas, niños y adolescentes, así como jóvenes (0 a 29 años) que tienen discapacidad permanente, y población indígena de 0 a 64 años. El programa otorga un apoyo económico a:

- Todas las personas con discapacidad que pertenezcan a grupos indígenas del país de 0 a 64 años.
- Niñas, niños y jóvenes con discapacidad permanente de 0 a 29 años que vivan en municipios y zonas urbanas de alta y muy alta marginación.

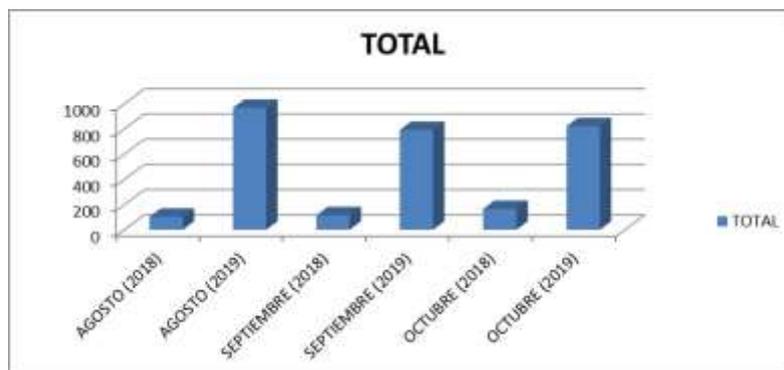
El monto de apoyo es de \$2,550 pesos que serán entregados bimestralmente, la meta de población a atender es de 1 millón de personas con discapacidad. El apoyo económico se entregará de manera directa, sin intermediarios, mediante el uso de una tarjeta bancaria (Gobierno de México, 2019). Dicho programa ha levantado el interés de las PCD del estado, provocando mayor afluencia a registrarse al departamento de fotocredencialización del CREE para solicitar su credencial de discapacidad permanente e iniciar el proceso de solicitud de la beca bienestar, como a continuación se puede apreciar en los comparativos de los años 2018 vs 2019 en las figuras 2 y 3.

Figura 2: Comparativo de la asistencia de PCD para solicitar su credencial por sexo.

COMPARATIVO MESES AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE AÑOS 2018 / 2019		
meses/género	Mujeres	Hombres
Agosto (2018)	49	54
Agosto (2019)	383	584
Septiembre (2018)	47	68
Septiembre (2019)	337	455
Octubre (2018)	68	97
Octubre (2019)	385	437

Fuente: Elaboración e información proporcionada por el departamento de fotocredencialización.

Figura 3: Comparativa de la asistencia de PCD para solicitar su credencial



Fuente: Elaboración e información proporcionada por el departamento de fotocredencialización.

Promoviendo que la atención de las PCD al programa de rehabilitación e inclusión laboral haya sufrido un decremento, ya que por los datos proporcionados por el departamento de fotocredencialización y con base en la triangulación realizada con la responsable del programa de rehabilitación e inclusión laboral, pareciera que las PCD han perdido el interés de acercarse a la bolsa de trabajo de dicho programa para ser colocados en alguna empresa interesada en realizar la inclusión laboral en la ciudad, prefiriendo solicitar la beca y obtener el recurso económico sin tanto esfuerzo.

Discusión

No se puede negar que, actualmente, las PCD han tenido un poco más de cabida en su inclusión social y laboral en el mundo, empezando por la manera de conceptualizar a este colectivo que también ha sufrido cambios a favor, de ser vistos como un símbolo de castigo o maldición divina en las familias, hasta como actualmente se les refiere como personas, personas con discapacidad.

En la agenda internacional, la inclusión de PCD está en el objetivo ocho, de los objetivos de desarrollo sustentable (ODS) 2030, y en la agenda de la Organización Mundial del Trabajo (OIT), en la agenda nacional (2013-2018), en el plan nacional (2019-2024) actual del gobierno federal, si bien, no se menciona como tal el término inclusión de PCD hace referencia a apoyos del tipo económico para hacer valer los derechos de las PCD, eliminar la discriminación, marginación y racismo. Por su parte en la agenda local del gobierno del Estado (PEDY 2018-2024) la inclusión de PCD se encuentra en el eje transversal: Igualdad de género, oportunidades y no discriminación, y en específico en el objetivo 5.2.1, donde se menciona incrementar la igualdad de oportunidades de los grupos en situación de vulnerabilidad.

El país, también se ha apegado a estos cambios a favor de la inclusión, en cada una de sus entidades federativas, por ejemplo: existen incentivos fiscales para aquellos empresarios que hagan inclusión. Jerónimo (2017) menciona que el estímulo por contratación de PCD es aplicable a patrones que contraten personas que padezcan alguna

de las siguientes discapacidades: motriz, mental, auditiva o de lenguaje y/o invidentes. Y podrá aplicar a su elección alguno de los siguientes estímulos:

1. Deducir de sus ingresos acumulables un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta (ISR) retenido al trabajador y enterado al servicio de administración tributaria (artículo 186 de la ley de ISR).
2. El patrón podrá optar por deducir de sus ingresos acumulables un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las PDC (artículo 16, fracción X de la ley de ingresos de la federación 2018).

Sin embargo, siguen siendo unos cuantos los empresarios que deciden participar en la inclusión a PCD, pues a pesar de contar con estas normativas y legislaciones, la inclusión laboral, aún no es una realidad. No podemos sacar estadísticas referentes a cuánto es el porcentaje de PCD empleadas en la ciudad, debido a la falta de censos con datos unificados y precisos, pero basados en los datos proporcionados por el CREE, se puede ver una variación en el comportamiento de la participación de las empresas a través del tiempo y su interés por contratar a PCD.

Por tal motivo es indispensable una mayor vigilancia y cumplimiento de las legislaciones que castiguen la discriminación y promueven la inclusión, ya que pareciera que la inclusión solo se promueve, se platica, se sensibiliza, se capacita (a unos cuantos, a los interesados) pero aún no se hace de manera obligatoria, como en otros países, por mencionar algunos: Suecia, Portugal, Noruega y España donde los empresarios tienen cuotas que cubrir en las plantillas de trabajadores con PCD (PROhumana, 2018) y por estas acciones (entre otras muchas más), son referencia mundial de la inclusión laboral a PCD.

En el tema de derechos y, retomando al grupo musical Brea, este puede ser un referente reciente de la falta de empatía y de educación en el tema de inclusión tanto laboral como social de la sociedad meridana, siendo producto de la exclusión de oportunidades, ya que empresarios de tiendas ubicadas en el centro de la ciudad solicitaron que este grupo de músicos sea removido por la fuerza pública bajo el argumento de ser demasiado ruidoso y afectar las ventas de dichos locales, utilizando violencia y poniendo en riesgo sus instrumentos. Brea solía tocar de manera gratuita en las calles del centro de Mérida (donde es común ver a más de una persona o grupo tocando en vía pública), logrando que más de un transeúnte se detenga a contemplar la habilidad que tienen para tocar los instrumentos y su entonación a pesar de la discapacidad visual.

Por otro lado, a tan solo unos meses después de lo suscitado con este grupo musical (ver figura 4), una agencia automotriz de Mérida los invitó a presentarse en sus instalaciones para dar un concierto, contando con el patrocinio de otros empresarios que los apoyaron con su vestimenta de gala para dicha presentación y lo recaudado en dicho concierto sería a beneficio de la agrupación musical (Diario de Yucatán, 2020). Este acto por parte de dicha agencia automotriz se puede considerar de buena voluntad por ser un colectivo vulnerable.

Figura 4: Grupo musical Brea en las instalaciones de la agencia automotriz Peugeot.



Fuente: Diario de Yucatán, 2020.

El problema real, no es quizá la insensibilidad de los empresarios que se quejaron debido a la afectación que supuestamente este grupo hacía a sus empresas y ventas, sino la falta de oportunidades y escenarios laborales para que este grupo de PCD tenga otra opción de presentarse y darse a conocer y no en la calle, como es común verlos.

La primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS) en el 2005, llevada a cabo por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), mostró que somos “una sociedad con intensas prácticas de exclusión, desprecio y discriminación hacia ciertos grupos” y “que la discriminación está fuertemente enraizada y asumida en la cultura social, y que se reproduce por medio de valores culturales” (ENADIS, 2010, p.6).

También es necesario un acompañamiento y seguimiento a los empresarios en el tema de inclusión y a las PCD, ya que para ambos pueden ser sus primeras experiencias, ya sea en el contacto con una PCD o su primera experiencia laboral, así como durante y a lo largo del proceso de la inclusión y con un monitoreo constante (a pesar de haber concluido el proceso de la inclusión) que sirva de ayuda para ambas partes, empresarios y PCD.

Efectivamente, apenas estamos en el camino hacia una inclusión laboral, pero para llegar a esto, primero necesitamos realizar una inclusión social de las PCD. En este cambio se necesita la colaboración e interés de muchos actores, empezando con la familia de las PCD, la sociedad, las autoridades, empresarios, PCD y políticas públicas que fomenten la autonomía y no el asistencialismo. Como es el caso de la beca bienestar que está siendo otorgada a las PCD que la soliciten, sin mayor filtro y no es que otorgar un apoyo económico a esta población este mal, la discapacidad es costosa; entre el costo de las ayudas funcionales (sillas de ruedas, muletas, audífonos, bastón, andador, etc.), las terapias, los medicamentos, entre otras cosas que se necesitan para mejorar la funcionalidad de las PCD en su vida diaria, el aporte económico puede ser muy útil para este colectivo, pero también es cierto que no todas las discapacidades tienen el mismo nivel de afectación en la población, pudiendo rescatar a ciertas PCD que tuvieran la edad, las habilidades y las posibilidades de tener un entrenamiento laboral y finalmente, incentivarlos a participar en la

bolsa de trabajo del programa de rehabilitación e inclusión laboral a PCD de la ciudad, para que el recurso llegue a quién más lo necesite y el trabajo de la agencia y la inclusión laboral no se vea obstaculizado.

La Fundación española Esplai es un referente con su proyecto denominado: Ciudadanía e Inclusión Social (2010), dirigida por el investigador Joan Subirats (2010), en la cual se llevan a cabo proyectos de intervención social que, lejos de conformarse con paliar situaciones concretas de necesidad, son capaces de ir más allá, articulando las necesidades de las personas con su entorno inmediato y facilitado la creación de espacios de intercambio y de crecimiento social, económico, cultural y personal positivos y altamente valiosos. El reto que plantea la lucha por la inclusión social consiste en admitir que la inclusión se construye desde políticas económicas y que para lograr la erradicación de la pobreza y la exclusión social es necesario incorporar transversalmente la lucha por la inclusión en todos los ámbitos de las políticas y programas públicos.

Conclusiones

La exclusión y la inclusión existen de manera simultánea, pareciera que no podemos concebir la inclusión, sin previamente hablar de lo excluido y viceversa. Lo que nos incluye o nos excluyen son las normas, las etiquetas, los estereotipos, conceptos o ideas que la sociedad genera. Retomando lo dicho por Luhman (2007) “el sistema sociedad predispone a las personas asignándoles lugares en cuyo marco pueden actuar de acuerdo con expectativas complementarias” (p.492).

Tal vez en más de una ocasión hemos participado en procesos de exclusión o hemos excluido de alguna forma a PCD de manera consciente o inconsciente, por temor o desconocimiento de lo que es la discapacidad y como tratarla, sin pensar que la discapacidad es una posibilidad y condición que está más próxima de lo que creemos.

La sociedad en general necesita más educación e información referente al tema de discapacidad, para eliminar temores, falsas creencias acerca de la discapacidad, prejuicios, generar empatía y dejar de pensar en la inclusión como acciones de buena voluntad, sino para que se entienda que es un derecho, un derecho como cualquier otra persona lo tiene, pero que la mayoría de las PCD no pueden ejercer, por los obstáculos de la exclusión que han sufrido a lo largo del tiempo, misma que se ha normalizado y la sociedad pareciera haber aceptado.

Esto va de la mano con las respuestas que se obtuvieron con los representantes de las empresas que participaron en el programa de inclusión, ya que en algunos casos los que decidieron participar era porque ya han tenido contacto con las PCD en la familia o de manera propia, o por recomendación de otros empresarios y eso de alguna forma les cambió la percepción respecto del tema de discapacidad, pero esto no aplicaba del todo para compañeros de trabajo de las PCD.

Para que pueda haber una verdadera inclusión laboral y social de las PCD es necesario la participación, involucramiento e interés de la sociedad, autoridades, las PCD y del sector empresarial.

Para darle continuidad a los avances en la ciudad del tema de la inclusión sería necesario contar con datos exactos de la población objetivo, por tal motivo es indispensable censar e identificar a la población con discapacidad para que las ayudas y propuestas de trabajo de las autoridades gubernamentales y nacionales sean las más adecuadas para para cada una de estas personas.

El punto que pareciera ser crítico y decisivo para impulsar el tema de inclusión no sólo a nivel estatal, sino también a nivel nacional es el conflicto de intereses que pudiera estar ocasionando de manera accidental las becas de apoyo económico que se detallaron anteriormente, con la oferta de bolsa de trabajo y las vacantes ofrecidas por las empresas participantes en el programa de rehabilitación e inclusión laboral.

La participación económicamente activa de las PCD es, sin duda, un buen camino para lograr una inserción, no sólo laboral, sino también social y prevenir la exclusión. Resaltando que el empleo por sí solo no es la solución para disminuir los procesos de exclusión. Sin duda, el proyecto de Fundación Esplai es un gran referente para que tomemos en cuenta en el trabajo por la inclusión laboral de PCD, pero contextualizándolo a nuestra realidad de la ciudad de Mérida, Yucatán.

Referencias bibliográficas

- Abante. (2017). Discapacidad e independencia económica. Madrid, España. Recuperado de <https://www.abanteasesores.com/guias/discapacidad-independencia-economica/>
- Ayuntamiento de Mérida (2018-2021). Organismos de la sociedad civil. Mérida, Yucatán. Recuperado de https://isla.merida.gob.mx/serviciosinternet/participacionciudadana/public/organismos_de_sociedad_civil
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS). (2009). Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012. 69. México, D.F, México.
- Contreras, J.M. (10 de febrero de 2020). Banda de discapacitados visuales de Mérida ofrecerá su primer concierto. *La jornada Maya*. Recuperado de <https://www.lajornadamaya.mx/2020-02-10/Banda-de-discapacitados-visuales-de-Merida-ofrecera-su-primer-concierto>
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (1969). *Acuerdo por el que el sistema nacional para el desarrollo integral de la familia publica las reglas de operacion e indicadores de evaluacion y gestion del programa de atencion a personas con discapacidad*. Recuperado el 21 de Octubre de 2018, de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=2052209&fecha=31/12/1969
- Díaz, C. (2 de diciembre de 2013). Censan casa por casa a personas con capacidades diferentes (grafico). *Novedades Yucatán*. Recuperado de <https://sipse.com/novedades-yucatan/para-el-cree-la-discapacidad-en-yucatan-es-menor-a-la-indicada-por-el-inegi-64158.html>
- Durkheim, E. (2001), *La división del trabajo social*, Madrid: Akal.
- Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID). (2014). México. Obtenido de <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/especiales/enadid/2014/>
- Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). (2010). Resultados Generales. México, DF.

- Encuesta Nacional sobre discriminación (ENADIS). (2017). Principales resultados. Ciudad de México.
- Fitoussi, J., & Rosanvallon, P. (2010). La nueva era de las desigualdades. Buenos Aires: Manantial.
- Fundación Esplai.(2010). Ciudadanía e Inclusión Social, el tercer sector y las políticas públicas de acción social. Madrid, España: Fundación Esplai.
- Fundación PROhumana (2018). *Noruega, Suecia y Portugal: países líderes en inclusión*. Vitacura, Santiago de Chile. Recuperado de <https://prohumana.cl/noruega-suecia-y-portugal-lideres-en-inclusion/>
- García, M.J. (2016). Los problemas teóricos y metodológicos del concepto exclusión social. Una visión neofuncionalista. *Revista Internacional de Sociología*, 74(2), DOI: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2016.74.2.029>
- Gobierno Estatal. (12 de diciembre de 2019). [comunicado de prensa]. IPEDEY cumple un año trabajando por la inclusión. Recuperado de http://www.yucatan.gob.mx/saladeprensa/ver_notas.php?id=2124
- Gobierno de la República. (3 de Octubre de 2016). *Sistema Nacional DIF*. Recuperado el 21 de 10 de 2018, de <https://www.gob.mx/difnacional/acciones-y-programas/agencias-de-integracion-laboral-para-personas-con-discapacidad>
- Gobierno del estado de Yucatán. (19 de febrero de 2019). *Gobierno estatal 2018-2014*. Obtenido de http://www.yucatan.gob.mx/saladeprensa/ver_notas.php?id=542
- Goffman, E.(1970). *Estigma: La identidad deteriorada*. Buenos Aires: Amorrutu.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2016). *La discapacidad en México, datos al 2014*. México, D.F. Obtenido de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017). *Anuario estadístico y geográfico de Yucatán 2017*.
- Jerónimo, R. (2017). Estímulos fiscales en ISR e impuestos locales por contratación de personas con discapacidad y adultos mayores. *Consultorio Fiscal*, 73-78.
- Luhmann, N. (1993), *Gesellschaftsstruktur und Semantik*, Band 3, Frankfurt, Suhrkamp.
- Luhmann, N. (2007). *La sociedad de la sociedad*, México, D.F.: Herder, Universidad Iberoamericana.
- Martínez, A. (2013). El efecto social del programa moderno. Reseña a la nueva era de las desigualdades de Jean Paul Fitoussi y Pierre Rosanvallon. *Boletín Científico de Ciencias Sociales y Humanidades del Instituto de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*, 1(2).
- Mascareño A. y Carvajal F. (2015). Los distintos rostros de la inclusión y la exclusión. *Revista CEPAL*, (116), 131-146. Recuperado de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/38800/RVE116Mascareno_es.pdf
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, Guía didáctica*. Neiva, Colombia: Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, programa de comunicación social y periodismo.
- Naciones Unidas México. (2015). *Objetivos de desarrollo sostenible*. México.D.F. Recuperado de <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-del-desarrollo-sostenible/>
- Novedades Yucatán. (Mayo 13 de 2019). Gobernador de Yucatán constata trabajo del CREE. *Novedades Yucatán*. Recuperado de <https://sipse.com/novedades-yucatan/yucatan-gobernador-cree-rehabilitacion-terapia-discapacidad-332495.html>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2010). *Sickness, disability and work: breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries*. Paris,

- Francia. Recuperado de <https://www.oecd.org/publications/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-9789264088856-en.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). [Nota informativa]. *Los individuos, el trabajo y la sociedad*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF)*. Santander: Organización Mundial de la Salud.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Resumen informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1
- OXXO. (2020). *Quiénes somos*. Recuperado de http://www.oxxo.com/oxxo/acercade_oxxo.html
- Parsons, T. (1965), "Full citizenship for the negro American? Sociological problem", *Daedalus*, 94(4), Cambridge, Massachusetts, The mit Press.
- Rubio, F. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14(2), ISSN: 1578-6730. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181/18153297011>
- Sabino, C. (1991). *Diccionario de Economía y Finanzas*. Caracas. Venezuela: Editorial Panapo. Recuperado de <http://paginas.ufm.edu/SABINO/ingles/book/diccionario.pdf>
- Stichweh, R. y P. Windolf (eds.) (2009), *Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit*, Wiesbaden, vs Verlag.
- Sistema de información de los objetivos del desarrollo sostenible, México. (s.f.). *El papel de México en la Agenda 2030*. Obtenido de <http://agenda2030.mx/#/home>

Cómo citar este trabajo

Zimbrón, G. & Ojeda, R. (2020). Exclusión e inclusión de las personas con discapacidad en la ciudad de Mérida, Yucatán, México. *Polyphónia. Revista de Educación Inclusiva*, 4 (2), 96-116. Disponible en: <http://revista.celei.cl/index.php/PREI>

Perfil académico

Guadalupe Zimbrón Pérez Maestra en Dirección Estratégica de Empresas Familiares. Consultora de Empresas Familiares y empleadora voluntaria de personas con discapacidad intelectual a través del programa "Construyendo Puentes" de la Universidad Marista de Mérida, Yucatán. Estudiante de Doctorado en Ciencias Sociales en la Universidad Autónoma de Yucatán.

Ruth Noemí Ojeda López Doctora en Ciencias de la Administración por la Universidad Nacional Autónoma de México. Por sus actividades docentes cuenta con la certificación de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA), así como el perfil PRODEP, en el ámbito de la investigación es miembro del Sistema Nacional de Investigadores nivel 1.

Artículos de Investigación: Polyphōnias Topológicas

Exclusión e inclusión de las personas con discapacidad en la ciudad de Mérida, Yucatán, México

Zimbrón, G. & Ojeda, R.

Vol. 4, Núm.2, págs. 96-116 / ISSN: 0719-7438

<http://revista.celei.cl/index.php/PREI>
