



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

DOCTORADO EN CIENCIAS ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS

TESIS DOCTORAL

PANORAMA DE LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO

Para obtener el grado de
Doctor en Ciencias Económico-Administrativas

PRESENTA

Rodrigo Ortega García

Director de Tesis:

Dr. Aníbal Terrones Cordero

Codirectoras de Tesis:

Dra. Alma Sofía Santillán Hernández

Dra. Yolanda Sánchez Torres

Tutor:

Dr. Juan Roberto Vargas Sánchez

San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, México, junio de 2023



10/mayo/2023
Asunto: Autorización de impresión

Mtra. Ojuky del Rocío Islas Maldonado
Directora de Administración Escolar
Presente.

El Comité Tutorial de la **TESIS** del programa educativo de posgrado titulado **“Panorama de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México”**, realizado por el sustentante **RODRIGO ORTEGA GARCÍA** con número de cuenta **Q02855** perteneciente al programa de **DOCTORADO EN CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS**, una vez que ha revisado, analizado y evaluado el documento recepcional de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 110 del Reglamento de Estudios de Posgrado, tiene a bien extender la presente:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN


Por lo que el sustentante deberá cumplir los requisitos del Reglamento de Estudios de Posgrado y con lo establecido en el proceso de grado vigente.

Atentamente
“Amor, Orden y Progreso”
San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo a 10 de mayo de 2023

El Comité Tutorial




Dr. Aníbal Terrones Cordero
Director




Dra. Yolanda Sánchez Torres
Codirectora





Dra. Alma Sofía Santillán
Hernández
Codirectora



Dr. Juan Roberto Vargas
Sánchez
Tutor



Circuito la Concepción Km 2.5, Col. San Juan Tilcuautla,
San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo, México; C.P. 42160
Teléfono: +52 (771) 71 72000 ext. 4101
icea@uaeh.edu.mx

www.uaeh.edu.mx

Dedicatoria

A mi familia por estar siempre alentándome a seguir y lograr cada vez más, por su amor incondicional y creer en mí siempre. Gracias por su sacrificio y apoyo constante, que ha sido la clave de este gran éxito.

A todos los que han sido parte integral de mi viaje académico y personal dentro de mi querida alma mater, la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y a todas las personas quienes aportaron un granito de arena y lo hicieron con el corazón. Sin su apoyo, no podría haber llegado tan lejos.

A mis docentes y tutores por su dedicación y pasión, por enseñarme y guiarme en mi camino siempre con la disposición de dar lo mejor de sí.

A mis compañeros del doctorado por todas las risas y buenos momentos, pero también por alentarme siempre a seguir en aquellos que fueron complicados.

¡Siempre hacia adelante!

Agradecimientos

En este largo camino que ha conllevado la realización de esta tesis doctoral siempre fue necesario contar con el apoyo personas muy valiosas, sin las cuales este trabajo no habría podido ser culminado.

En primer lugar, quiero agradecer a mi amigo el Dr. Jesús Ibarra Zamudio quien ha sido un motor y ejemplo de esfuerzo constante desde hace ya muchos años, gracias por su valiosa amistad y consejo.

Al Dr. Aníbal Terrones Cordero, mi director de tesis y guía académico, quien además desde el primer momento mostró toda la disposición para ayudar a salir adelante en esta gran aventura educativa.

A la Dra. Alma Sofía Santillán Hernández, la Dra. Yolanda Sánchez Torres y el Dr. Juan Roberto Vargas Sánchez por sus consejos y aportaciones para que este estudio saliera a flote.

A la Dra. Patricia Brogna por mostrarme una nueva perspectiva hacia el tema de las Personas con Discapacidad, siempre con la disposición y las ganas de compartir sus conocimientos a los nuevos investigadores.

A mis compañeros de trabajo del Área Académica de Turismo por su apoyo desinteresado, sus buenos deseos y sobre todo, por hacer más ameno cada día de trabajo a su lado.

A mis estudiantes quienes siempre me alentaron a seguir y me sorprenden día con día, gracias por su paciencia, siempre encontrarán en mí un apoyo incondicional.

Por supuesto al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) por el apoyo financiero que me brindó y a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo institución en donde me he sentido como en casa desde hace más de 20 años, gracias por permitirme seguir preparándome y aportar estos conocimientos en pro de la sociedad.

Índice

Índice de figuras	i
Índice de tablas.....	iii
Introducción.....	1
Antecedentes	1
Planteamiento del problema	16
Interrogantes.....	18
Objetivos	18
Hipótesis.....	19
Justificación.....	19
Estructura capitular	20
1. Marco referencial	22
1.1. Conceptualización	22
1.2. Teorías y enfoques de la discapacidad.....	28
1.3. Revisión de estudios.....	43
1.4. Modelos que fundamentan la discapacidad	49
1.4.1. Modelo médico biológico	49
1.4.2. Modelo de discapacidad social.....	50
1.4.3. Modelo de las minorías colonizadas	51
1.4.4. Modelo universal de la discapacidad	52
1.4.5. Modelo biopsicosocial	52
1.5. Análisis de Redes Sociales (ARS)	53
1.6. Caracterización sectorial y panorama laboral	56
2. Materiales y métodos	64
2.1. Fuentes de información	64

2.2. Definición de variables y modelo utilizado	65
2.2.1. Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales	65
2.2.2. Escala General de Actitudes Hacia las Personas con Discapacidad	66
2.2.3. Análisis de Redes Sociales (ARS)	72
3. Análisis de resultados.....	73
3.1. Características de empleabilidad de los estados	73
3.2. Actitudes de los empleadores hacia la discapacidad.....	82
3.3. Análisis de Redes Sociales (ARS)	93
Conclusiones y recomendaciones	98
Bibliografía.....	102
Anexos	112

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Población entre los 12 y 64 años en México al 2020	74
Figura 2. Relación de la población con y sin discapacidad entre los 12 y 64 años en México	74
Figura 3. Relación de las Personas con Discapacidad con y sin actividad económica entre los 12 y 64 años en México	75
Figura 4. Proporción de la población con discapacidad entre los 12 y 64 años por estado en México	76
Figura 5. Proporción de la población con discapacidad económicamente activa entre los 12 y 64 años por estado en México	76
Figura 6. Causas de la discapacidad en personas entre 12 y 64 años en México	77
Figura 7. Subdivisión de la muestra por edades de los participantes	83
Figura 8. Subdivisión de la muestra por entidad federativa de residencia	84
Figura 9. Subdivisión de la muestra por actividad desempeñada	85
Figura 10. Subdivisión de la muestra por sector de participación	86
Figura 11. Subdivisión de la muestra por sector económico	87
Figura 12. Subdivisión de la muestra por tamaño de empresa	87
Figura 13. Subdivisión de la muestra por tipo de contacto con Personas con Discapacidad	88
Figura 14. Subdivisión de la muestra por tipo de discapacidad de las personas con quienes se tiene contacto	89
Figura 15. Subdivisión de la muestra por actividad que realizan las Personas con Discapacidad en las empresas	90

Figura 16. Subdivisión de la muestra por apoyos con los que cuenta la organización al contratar a Personas con Discapacidad	91
Figura 17. Resultado general de la red de empresas con apertura a la empleabilidad de Personas con Discapacidad	96
Figura 18. ARS de la red de empresas	97

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Antecedentes jurídicos de aplicación internacional	10
Tabla 2. Antecedentes jurídicos de aplicación en Latinoamérica	11
Tabla 3. Definiciones y diferencias significativas entre los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía	24
Tabla 4. Variables utilizadas para la obtención de la prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales	66
Tabla 5. Respuestas de la EGAHPD	68
Tabla 6. Sub escalas de la EGAHPD	71
Tabla 7. Indicadores del ARS	72
Tabla 8. Agrupación de los estados del país que cuentan o no con políticas de inclusión en el transporte hacia las Personas con Discapacidad	79
Tabla 9. Resultados de la prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales	80
Tabla 10. Valores obtenidos de la aplicación de la EGAHPD	92
Tabla 11. Resultados del ARS	94

Introducción

Antecedentes

Hablar de discapacidad en este momento representa un tema mucho más común que lo que se pensaba hace algunos años, atrás quedaron términos despectivos como “minusválidos” e “inválidos” para hacer referencia a las Personas con Discapacidad, este término fue adoptado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su informe mundial sobre discapacidad (OMS, 2018).

El primer acercamiento de la discapacidad y su relación con la actividad laboral aparece en el continente europeo, particularmente en Francia y es atribuida a Lenoir (1974), secretario de Estado de Acción Social durante el gobierno del presidente Charles de Gaulle, quien redacta un informe sobre la exclusión de personas en actividades productivas; en dicho informe se lee:

Una décima parte de la población francesa (minusválidos físicos y mentales, personas con tendencias al suicidio, ancianos inválidos, niños víctimas de abusos, toxicómanos, delincuentes, familias monoparentales, miembros de hogares con problemas múltiples, personas marginales y asociales, y otros inadaptados sociales) podía considerarse excluida. (OMS, 2018:43).

En varias sociedades, las imperfecciones humanas en los ámbitos de la biología, la psicología y la física presentan una narrativa divergente para las Personas con Discapacidad, mientras que algunas sociedades lo ven como una circunstancia trágica, otras lo consideran magnífico (Jofre, 2009:13).

En sociedades más primitivas, las personas discapacitadas que no podían mantenerse a sí mismas y contribuir a la subsistencia eran, lamentablemente, ejecutadas. Bajo esta perspectiva queda claro que el objetivo final de un individuo es siempre su propia supervivencia. Si bien la calidad de vida que desean puede afectar esta búsqueda, la supervivencia sigue siendo primordial, este razonamiento puede justificar actos de asesinato.

La literatura histórica revela un tratamiento diferente de las Personas con Discapacidad, dependiendo de sus antecedentes quienes, además, fueron objeto de ridículo y brutalidad o venerados e idolatrados. De acuerdo con Jofre (2009), el filósofo griego Platón refiere sobre bocetos satíricos que se remontan a la antigua Grecia, algunos de los cuales

correlaciona con criaturas legendarias enviadas por lo divino para entregar mensajes, Aristóteles, por otro lado, creía en una tribu de enanos que habitaban una madriguera de conejo en Egipto. Por el contrario, se puede encontrar un ejemplo principal de prácticas discriminatorias en la antigua Esparta, donde la ley de Lycurgus del siglo IX A. C. decretó que los recién nacidos débiles o con malformaciones debían ser arrojados del monte Tegeto.

En la antigua Grecia, solo se celebraba la belleza y la perfección, y cualquiera que se considerara 'débil' o 'deforme' era condenado al ostracismo. Por el contrario, los romanos practicaban el infanticidio, compraban y vendían personas discapacitadas para entretenerse y las mutilaban por piedad y mendicidad; sin embargo, también implementaron medidas para ayudar a los más necesitados y fundaron una institución pionera, el primer hospital. En todo el continente africano, las personas deformes eran muy apreciadas, particularmente en Egipto, donde eran reverenciadas como individuos únicos, aunque al servicio del faraón. (Monteiro, 2011:27).

Es importante reconocer los desafíos que enfrentan y siguen enfrentando las personas etiquetadas como "discapacitadas" pues en la antigüedad, se esperaba que sirvieran a sus gobernantes sin reservas a pesar de sus discapacidades, desafortunadamente, los gobernantes a menudo mostraban poca consideración por sus dificultades.

De acuerdo con Aguado (1993), a medida que evolucionó la ideología del hombre, surgió una cosmovisión más humanista y moral, lo que resultó en el cese de la destrucción de tales hombres; sin embargo, fueron condenados al ostracismo y sometidos al ridículo, e incluso al odio, como lo demuestra la Edad Media. Durante ese período, en Europa los hombres que desafiaron las convenciones sociales fueron ridiculizados y burlados por sus superiores en la corte. En algunos casos, fueron utilizados como bufones para entretener a la realeza o incluso como asesores, espías y mensajeros.

La religión desempeñó un papel importante en lograr un cambio positivo en la sociedad, la moral cristiana, en particular, promovía los valores de la fraternidad, que animaba a las personas a ayudar a los discapacitados, incluidos los ciegos, los parálíticos y los leprosos. Como resultado, se establecieron santuarios en el siglo XVII, brindando protección y atención médica a personas marginadas. Sin embargo, no fue hasta el siglo XVIII que la sociedad comenzó a reconocer su obligación de cuidar a las Personas con Discapacidades físicas y mentales como parte de un programa estructurado de ayuda social.

A fines del siglo XVIII, una ola de instituciones para discapacitados se extendió por Europa, la oferta de Suiza en 1780 preparó el escenario para la primera escuela para ciegos de Francia en 1786. Inglaterra pronto siguió en 1791, aunque, desafortunadamente, su escuela era exclusiva para estudiantes varones. Sin embargo, estas instituciones se establecieron con la intención de aliviar el sufrimiento y apoyar a su vez a las familias necesitadas (Aguado, 1993:77).

Las proyecciones internacionales realizadas a través de La Organización de Naciones Unidas (ONU), han obligado a los gobiernos a asumir la tarea de brindar ayuda a las personas necesitadas. Con este fin, el Primer Congreso aprobó una resolución en 1946, instituyendo servicios de asesoramiento para la asistencia social, en particular para la rehabilitación de los discapacitados físicos. Se ordenó al gobierno que implementara este esquema como parte de su programa de asistencia técnica conocido como Servir. Durante este período se establecieron marcos legales y disposiciones que favorecían a los discapacitados, pero incluso en épocas posteriores, sus aflicciones a menudo se consideraban una retribución divina. Desde entonces, se han logrado avances en términos de regulaciones, pero este aspecto se explorará más a fondo en una sección posterior del documento de investigación. (ONU, 1956:27).

La noción de veneración de un ser discapacitado y su conexión con un elemento natural como el fuego se remonta a las culturas mesoamericanas (Archivo de Exayuntamiento de la Ciudad de México, 1911) durante el período Formativo o Preclásico. Este principio posiblemente se introdujo por primera vez con la aparición de Huehuetéolt, el dios del fuego, que se representaba como un anciano encorvado con un brasero a la espalda.

Este culto persistió incluso después de la llegada de los españoles y siguió siendo parte de la cultura mexicana o azteca. Al contrastar las actitudes de las culturas estadounidense y europea hacia la discapacidad, queda claro que existen marcadas diferencias, a pesar de esto, todavía existen una serie de mitos y creencias que impactan negativamente a las Personas con Discapacidad, además, hay una clara falta de regulaciones específicas, lo que lleva a un enfoque de mosaico determinado por las costumbres y creencias comunales.

Entre los siglos XVI y XIX, el significado de la discapacidad en Mesoamérica sufrió una transformación tal vez catalizada por la conquista española, la interpretación que alguna vez fue mítica, mágica o religiosa se perdió, como resultado, las Personas con Discapacidades

fueron deshumanizadas y exhibidas para diversión pública como objetos de entretenimiento callejero. Aprovechando los aspectos extraordinarios de la naturaleza, estas exposiciones tenían fines comerciales (De María y Campos 1938). En todo el mundo se desarrolló una escena similar; las personas con deformidades se exhibieron como rarezas, cautivando la fascinación del público. Sin embargo, la situación era aún más grave que en Estados Unidos, ya que surgieron informes de comerciantes e incluso madres que empleaban dispositivos mecánicos para causar deliberadamente tales deformidades para obtener ganancias financieras (Inzua, 2001:77).

Durante la segunda mitad del siglo XIX, los dueños de circos estadounidenses y mexicanos, incluidos Taylor Barum y John Ringlin, comenzaron a contratar personas discapacitadas, con algunas deformidades, para que sirvieran como atracciones en sus circos y museos. Si bien esto puede parecer una explotación, de hecho, fue un paso significativo hacia un mejor trato de estas personas, ya que se les brindaron oportunidades de empleo por primera vez. En aquel entonces, se creía que las discapacidades eran meras peculiaridades de la naturaleza, este punto de vista mitigó ligeramente la discriminación, puesto que ya no se asociaron con representaciones malévolas o retribución divina, no obstante, las Personas con Discapacidad todavía se encontraron con el ridículo y el asombro (Inzua, 2001:77). En un cambio de mostrar a las personas discapacitadas como meras curiosidades y anomalías, sus habilidades únicas se convirtieron en el centro de atención, de hecho, comenzaron a ser incluidos en el cartel de intérpretes contratados para diversos espectáculos. Un ejemplo llamativo de esto ocurrió en 1858, cuando Alejo Garza, un hombre sin brazos, se presentó en la plaza de toros principal de San Pablo, apodado "el hombre fenómeno", asombró al público con hazañas como ensillar y montar a caballo, jugar con un trompo, enhebrar agujas e incluso cargar y disparar una pistola, todo con los pies (De María y Campos, 1938:48).

Ahora bien, haciendo referencia a la inclusión social definida como la incorporación de las personas a algún tipo de actividad apoyándose en las fortalezas más que en la discapacidad, es un término que tiene su primera aparición a finales de la década de los ochenta y principios de los noventa, prácticamente una década y media después de su aparición en Europa, aunque no se pone en práctica de forma alguna ya que representaba más un problema que una posible solución por lo que las personas con las llamadas “condiciones físicas adversas” eran recluidas en instituciones de salud cuando sus familiares contaban con

la capacidad económica para hacerlo, o por el contrario, si es que no se contaba con dicha capacidad, se encerraban en los domicilios particulares con el fin de que fueran atendidos por sus familiares más cercanos. El caso de América Latina no es la excepción, de acuerdo con Buvinic (2004), una experta reconocida en la investigación de género y desarrollo social a nivel mundial y quien pertenece a la fundación de las Naciones Unidas, refiere que la inclusión de Personas con Discapacidad a la actividad laboral ha sido constituida como un antídoto contra la pobreza y la desigualdad, contra los desajustes asociados con la globalización y contra el descontento generalizado de políticas pasadas. Se trata de crear lazos que permitan la incorporación de Personas con Discapacidad a actividades en donde puedan desarrollar sus conocimientos y habilidades pero que también aporten herramientas de desarrollo para las organizaciones para las cuales serán contratados.

México no es la excepción, ya desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 aparecen los primeros conceptos que hablan sobre la inclusión y la no discriminación, el artículo 1 fracción tercera señala que: “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (CDHCU, 2018:44). El documento anterior es el primer documento oficial en donde aparece el tema, después de realizar una investigación documental se encontró que para el 2011 se publica en el Diario Oficial de la Federación la “Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad” en donde aparecen 60 artículos relacionados directamente al tema y con ello se pretende que las personas con cualquier tipo de discapacidad puedan ser incluidas en las actividades productivas (DOF, 2011).

El estado de Hidalgo es uno de los pioneros en este campo ya que cuenta con una legislación enfocada en el tema, esto se refiere a la publicación de la Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Hidalgo, promulgada en el mes de diciembre de 2010 por la LX legislatura del H. Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano de Hidalgo en donde tiene como objetivo primordial el “promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos de las Personas con Discapacidad, estableciendo las condiciones que permitan obtener la plena integración de éstas a la sociedad” LX legislatura

del H. Congreso Constitucional del Estado Libre y Soberano de Hidalgo. Además de garantizar el desarrollo de todas las personas con algún tipo de discapacidad que habiten en el estado de una manera plena y autónoma que les permita desarrollarse de acuerdo con sus capacidades al mismo tiempo de ser el medio por el cual se fomente la integración a la actividad productiva con el fin de erradicar la discriminación en el pleno ejercicio de sus derechos y obligaciones (POEH, 2010). Como es posible observar, existe legislación suficiente en el tema, el reto es determinar que tanto se está aplicando en la vida diaria.

Históricamente, la discapacidad ha sido a menudo causa de trato desigual, y los afectados reciben en muchas ocasiones un trato preferencial o discriminatorio, desafortunadamente, tales actitudes han llevado a la degradación de las Personas con Discapacidad. Sin embargo, con el tiempo, ha habido un cambio en los valores sociales, y la religión enfatiza la importancia de la compasión y la igualdad para todos (Ferreira, 2010:45).

Engels (1975:15) postula que “el trabajo es lo que da forma a la evolución humana. Desde nuestros orígenes simiescos, el trabajo ha sido fundamental para nuestro desarrollo, ya que nos ha impulsado a adaptar nuestros cuerpos y mentes para enfrentar nuevos desafíos. A medida que hemos evolucionado, hemos perfeccionado nuestras habilidades físicas y cognitivas, construyendo destreza y productividad en respuesta a las necesidades de nuestra supervivencia. En última instancia, nuestra búsqueda de la felicidad y el propósito impulsa nuestro compromiso con el trabajo, ya que activamos tanto nuestra mente como nuestro cuerpo en la búsqueda de nuestros objetivos”.

Marx y Engels (1974) elaboraron en su ideología que el trabajo sirve como una herramienta para la autorrealización, lo que permite a las personas cumplir con sus requisitos económicos y espirituales. El trabajo estimula el cuerpo y la mente, fomentando la creatividad y el progreso. A diferencia de los animales, los humanos se dedican al trabajo para adquirir posesiones materiales para sustentar su sustento. Al respecto señalaron:

Si bien varios factores pueden ayudar a diferenciar entre humanos y animales, incluida la conciencia y la religión, la distinción fundamental surge cuando los humanos comienzan a ganarse la vida. Tal etapa está intrincadamente ligada a su composición física. Con la capacidad de producir su propio sustento, los humanos, en efecto, crean su propia existencia material.

A través del trabajo, los seres humanos comprometen tanto su cuerpo como su mente en una actividad productiva destinada a transformar y realizar su naturaleza. Las recompensas del trabajo no son solo riqueza material, sino también una sensación de felicidad, bienestar y autoestima. El trabajo dignifica y completa al individuo, presentándole una oportunidad de felicidad y realización personal a través de sus propias capacidades.

Heron (2003) destaca que las Personas con Discapacidad tienen la misma necesidad de ganarse la vida y obtener una compensación económica a través del empleo que las personas sin discapacidad. Además, se benefician de una mejor comunicación y conexiones sociales, con un trabajo que sirve como un medio para prevenir el aislamiento social y la depresión, al mismo tiempo que refuerza el bienestar mental y físico. Al dedicarse al trabajo, uno puede adquirir experiencia, conocimiento, disciplina y relaciones sociales, lo que lo convierte en un elemento central para el bienestar, el desarrollo y la transformación humanos. En última instancia, la productividad social y la contribución a las necesidades de los demás dan vida a una sensación de satisfacción y espontaneidad.

El ser humano encuentra plenitud y satisfacción en la búsqueda de metas personales y necesidades básicas a través del trabajo, lo que le aporta una sensación de tranquilidad. Para realizar cualquier acción, incluidas las tareas laborales, la mente y el cuerpo deben estar vinculados. Las personas con limitaciones físicas o mentales a menudo quedan excluidas de la fuerza laboral, ya que la sociedad ve la discapacidad como una barrera para la actividad laboral.

Esto ha llevado a un creciente interés en la integración de las Personas con Discapacidad en la sociedad, incluida la fuerza laboral, durante mucho tiempo se había discutido el impulso de las normas sobre discapacidad, pero a partir de 1900 es cuando finalmente se lograron avances. Este avance fue impulsado en gran medida por organizaciones internacionales como la ONU, la OMS y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El primer precedente legal de la discapacidad se estableció en los derechos humanos, con la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948. Esta declaración se convirtió en la base para la normalización de derechos, y fue un hito significativo en el reconocimiento de los derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 1948).

Antes de explorar los fundamentos jurídicos de los derechos de las Personas con Discapacidad, es importante profundizar en las cuestiones relativas a esta materia, en particular, deben estudiarse los fenómenos sociales que impiden la inserción laboral de las Personas con Discapacidad. Para Heron (2003), las empresas citan la falta de información y orientación como la razón principal para no contratar a Personas con Discapacidad. Esto fue revelado a través de la investigación comercial Heron (2003).

Según el informe conjunto de la Fundación ONCE y Manpower (2008), la disponibilidad limitada de información y los desafíos para identificar candidatos con discapacidades capaces son obstáculos importantes para las organizaciones que buscan emplear a este grupo demográfico. Como resultado, la contratación de Personas con Discapacidad resulta ser una tarea más compleja en comparación con otros grupos.

Los empleadores poseen un conocimiento inadecuado con respecto a los análisis relacionados con la discapacidad, incluidos los reglamentos, los beneficios y la contratación. Como resultado, las perspectivas de empleo de las Personas con Discapacidad se ven restringidas, dados los requisitos específicos impuestos por las empresas.

Según un estudio conjunto de la Fundación ONCE y Manpower (2008), las empresas que no se plantean contratar a Personas con Discapacidad ni siquiera contemplan la posibilidad de hacerlo. Tienden a apegarse a los métodos de contratación convencionales a través de los cuales pueden cumplir fácilmente sus expectativas y lograr resultados exitosos en el proceso de contratación. Estas empresas pueden pasar por alto a los candidatos discapacitados, ya que están satisfechas con el grupo actual de solicitantes y no sienten la necesidad de explorar alternativas.

Los empleadores buscan personas con los atributos y la apariencia adecuados para impulsar la productividad de su empresa. No hay duda de que, si un candidato tiene todas las habilidades necesarias y no tiene restricciones físicas, es la opción ideal. Sin embargo, aun con los incentivos del Estado, contratar candidatos con discapacidad es una obligación moral y una responsabilidad social.

Heron (2003), en el capítulo Barreras al empleo, subraya la multiplicidad de obstáculos que enfrentan las Personas con Discapacidad, estos incluyen actitudes perjudiciales en la sociedad, acceso desigual a oportunidades educativas y de capacitación, instalaciones y transporte inadecuados y servicios de apoyo insuficientes. Tal escasez de

recursos a menudo conduce a su ostracismo de las actividades comunes, restringiendo así su participación en la sociedad.

Si bien las ofertas de trabajo a menudo tienen como objetivo promover la inclusión social de las Personas con Discapacidad, es importante tener en cuenta que la integración de estas personas en la sociedad puede ocurrir sin obligaciones legales o intereses económicos que impulsen el proceso. La incorporación de Personas con Discapacidad a la plantilla de una empresa no debe verse como una alternativa, sino como un resultado complementario de un proceso en curso. Este proceso puede iniciarse por la necesidad de cumplir con la legislación o con fines lucrativos, pero la verdadera colaboración e integración son los objetivos finales. (Fundación ONCE y Manpower, 2008:40)

La integración de las Personas con Discapacidad en el mundo laboral no es simplemente una necesidad jurídica o económica, sino una obligación social fundamental. Los colombianos comparten la responsabilidad de mostrar compasión y ofrecer ayuda a los más necesitados, incluidos aquellos entre nosotros con discapacidades. El mantenimiento de su dignidad humana es una obligación ineludible que todos debemos esforzarnos por defender y defender.

Actualmente, la mayoría de las organizaciones defienden estos derechos y reconocen su valor, en la Tabla 1 se muestra un compendio de documentos que forman parte de los antecedentes jurídicos de aplicación internacional agrupados de acuerdo con el carácter normativo al que aplican.

Tabla 1. Antecedentes jurídicos de aplicación internacional

Antecedente jurídico internacional	Institución	Año de promulgación
Declaración Universal de Derechos Humanos	ONU	1948
Declaración de los Derechos del Deficiente Mental	ONU	1971
Declaración de los Derechos del Minusválidos	ONU	1975
Carta de los 80	Rehabilitación Internacional	1980
Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad	ONU	1982
Normas Uniformes de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad	ONU	1992

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2002:103).

Concluida la Segunda Guerra Mundial, la Asamblea General de las Naciones Unidas se reunió en 1948 para abordar las devastadoras consecuencias del conflicto, el resultado fue la Declaración Universal de los Derechos Humanos, un documento nacido de las luchas y experiencias colectivas de las personas, el cual se convirtió en la base jurídica que en esencia defiende los derechos fundamentales de la humanidad, incluida la dignidad, la igualdad y la libertad, y aboga por la cooperación pacífica entre las naciones. En el corazón de este instrumento internacional se encuentra el reconocimiento de que los derechos humanos se basan en la dignidad inherente, que es salvaguardada por el sistema legal. En el artículo 1 se establece que todo ser humano nace con las mismas libertades y derechos, independientemente de su origen, además, el artículo 7 establece que todas las personas tienen derecho a la misma protección ante la ley, incluidas las Personas con Discapacidad. La discriminación, en cualquier forma, está prohibida, ya que la protección de la dignidad humana es primordial para todas las personas.

La Tabla 2 contiene las reglamentaciones aplicables respecto a la normatividad sobre discapacidad y que sirvieron de base para la creación de leyes y reglamentos en los países que integran la Organización de Estados Americanos (OEA).

Tabla 2. Antecedentes jurídicos de aplicación en Latinoamérica

Antecedente jurídico en la	Institución	Año de promulgación
Convención Americana sobre los Derechos Humanos	OEA	1969
Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre	OEA	1983
Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	OEA	1988

Fuente: Elaboración propia a partir de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (2002:103) y Sánchez-Cervera Serna, y Sánchez-Cervera Valdés (2000:20-21).

Cuando se trata de asuntos laborales, la OIT se erige como la principal autoridad mundial, en particular, la OIT ha establecido la norma legal más importante sobre discapacidad. Dicha institución fue creada en 1914 en respuesta a la interrupción del desarrollo de las leyes laborales internacionales causada por la Guerra Europea. Tras el final de la Primera Guerra Mundial, la conferencia de paz celebrada en Versalles estableció una organización permanente. De acuerdo con la OIT (1998), el propósito fue promover la creación de leyes laborales globales enraizadas en principios de justicia social, que luego formaron la base fundamental de las políticas laborales nacionales.

En 1921, la OIT desarrolló un gran interés en las condiciones de trabajo de las Personas con Discapacidad, como resultado, lanzaron su primera iniciativa para abordar el problema, centrándose en la reintegración de las personas heridas de guerra en la fuerza laboral y el establecimiento de derechos laborales (OIT, 1921). Este fue un momento crucial en la historia de la legislación internacional, que marcó un paso significativo hacia la observancia de los derechos de todas las Personas con Discapacidad, independientemente de la causa.

En 1925, la propia OIT recomendó indemnizar por lesiones relacionadas con el trabajo, pero su implementación fue lenta, no fue hasta 1944 cuando la OIT adoptó la Recomendación No. 71 sobre la organización del empleo que se avanzó. Esta iniciativa abarcó algunas medidas cruciales que resultaron esenciales para la rehabilitación social de las personas discapacitadas, como los criterios de selección, la formación profesional y las actividades protegidas. Allaná el camino para el desarrollo de la legislación sobre formación profesional en varios países europeos después de la Segunda Guerra Mundial. Los altos índices de participación de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral después de los años de guerra hicieron necesaria la adopción de medidas normativas, lo que motivó la propuesta mencionada (OIT, 1985).

En junio de 1955, la OIT aprobó una medida pionera, la Recomendación núm. 99, que abogaba por la adaptación y rehabilitación profesional de las Personas con Discapacidad. Este evento histórico no solo marcó un paso trascendental para el interés internacional en la rehabilitación vocacional, sino que también estimuló iniciativas nacionales en todo el mundo (OIT, 1955). A medida que los países continúan ampliando su legislación y práctica en torno a la rehabilitación, muchos han recurrido a este influyente instrumento como base. El impacto y la importancia de esta medida no pueden exagerarse.

Para 1975, la OIT dio un paso significativo en la implementación de la Recomendación No. 99. Se adoptaron tres acuerdos que ampliaron y reafirmaron la aplicación de la recomendación, incluyendo el Acuerdo No. 142 y la Recomendación No. 150 sobre desarrollo de recursos humanos, así como la Recomendación N° 150 sobre Rehabilitación y Reinserción Profesional. De éstas, la más crucial fue la Recomendación núm. 150, que marcó el primer enfoque de la OIT sobre la rehabilitación profesional como medio para reintegrar a las personas discapacitadas a la sociedad y al mercado laboral (OIT, 1975). La resolución destacó la necesidad de la participación de toda la comunidad en la capacitación y orientación de las personas discapacitadas para ayudarlos a obtener oportunidades de empleo. Esta responsabilidad no se limitaba sólo al gobierno, sino a toda la población.

La Organización Mundial de Personas con Discapacidad (OMPD) declaró la década de 1970 como la "Década de la Rehabilitación" en respuesta a la implementación exitosa de las disposiciones antes mencionadas (OMPD, 1970). El razonamiento detrás de esto fue que

el desempleo representa una amenaza significativa para la economía y el desarrollo de un país. La discriminación contra las Personas con Discapacidad en la fuerza laboral genera un aumento del desempleo que se puede prevenir mediante la rehabilitación y la readaptación laboral, es importante señalar que un número considerable de personas se ven afectadas por la discriminación laboral.

La ONU, la OIT, la OMS y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), son actores cruciales en la lucha contra la discriminación hacia los grupos vulnerables, juntos, trabajan para empoderar a estas comunidades y promover la curación y la igualdad para sus miembros. Mediante esfuerzos conjuntos, dichas instituciones aprobaron una resolución en 1976, designando 1981 como el "Año Internacional de las Personas con Discapacidad" con el objetivo de lograr la plena participación y la igualdad. El Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad supervisó la ejecución de las actividades del proyecto hasta 1983, cuando la Asamblea General proclamó el período 1983-1992 como el Decenio de las Naciones Unidas para las Personas con Discapacidad (UNESCO, 1976).

El programa de prevención, rehabilitación e igualdad de oportunidades, destinado a la plena participación de las Personas con Discapacidad en la vida colectiva y la igualdad de oportunidades, encarga al gobierno la responsabilidad de erradicar progresivamente las carencias que provocan la discapacidad y atender sus consecuencias en las personas. Trabajando en colaboración con los estados, este programa busca crear una cultura que fomente la inclusión de las Personas con Discapacidad en los aspectos sociales, económicos y culturales de la vida.

Con el paso del tiempo, la OIT reconoció la importancia de un esfuerzo mundial concertado para fomentar una sociedad inclusiva para las Personas con Discapacidad. En respuesta, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el Acuerdo núm. 159 y la Recomendación núm. 168 durante su sexagésima novena sesión en 1983. Estos mandatos instaron a las naciones a priorizar la rehabilitación vocacional y el empleo de las Personas con Discapacidad. La OIT (1987:6) extiende su experiencia técnica a los Estados Miembros, apoyándolos a través de acuerdos de colaboración en el desarrollo, diseño e implementación de políticas y programas nacionales, estos esfuerzos están dirigidos a facilitar la

rehabilitación vocacional y el empleo de Personas con Discapacidades, todo mientras se mantiene en línea con la última tecnología y las reglamentaciones pertinentes.

En el caso de México, es en el año de 1986 en donde se promulga la Ley del Sistema Nacional de Asistencia Social en la cual se establecieron las primeras normas y reglamentos en materia de discapacidad en el país, esta ley otorgó a las Personas con Discapacidad y dificultades con el idioma el derecho a recibir beneficios de asistencia social y servicios para apoyarlos. Las reformas destinadas a proteger los derechos de las Personas con Discapacidad se iniciaron a mediados de la década de 1980. Específicamente, se reformaron la Ley General de Salud de 1984, la Ley del Sistema Nacional de Asistencia Social de 1986 y la Ley General de Educación de 1993 para favorecer a este grupo demográfico. En 1994 se profundizó el esfuerzo con reformas a la Ley de Fomento y Fomento del Deporte, la Ley General de Asentamientos Humanos y la Ley de Organización de la Administración Pública Federal, todas ellas centradas en salvaguardar los derechos de las Personas con Discapacidad (Inegi, 2004:5).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Adoptado en Nueva York el 16 de diciembre de 1966 y publicado en el Diario Oficial de la Federación de México el 12 de mayo de 1981, los Estados partes en dicho tratado se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos consagrados en él sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otro carácter, origen nacional o social, situación económica, nacimiento, o cualquier otra condición social. Asimismo, este instrumento internacional garantiza la protección de los derechos humanos de todas las personas, independientemente de su condición, incluidas las Personas con Discapacidad, asegurando el goce igualitario de todos los derechos económicos, sociales y culturales por parte de hombres y mujeres.

En 1999, la Cámara de Diputados aprobó una legislación crucial para brindar un mejor servicio a las Personas con Discapacidades, brindándoles acceso sin restricciones a la atención médica. Por el contrario, se han establecido y promulgado las leyes de discapacidad para cada estado de la República Mexicana en donde, además, se cuenta con un conjunto de normas específicas (CNDH, 2018:44).

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad fue propuesta en Nueva York, Estados Unidos de Norte América en 2006 y fue ratificada por México el 17

de diciembre de 2007 y entró en vigor el 3 de mayo de 2008, en ella se consagran los derechos humanos de las Personas con Discapacidad, por lo que los Estados que forman parte, se comprometen a reconocer estándares mínimos de protección de los derechos contenidos en dicho instrumento. Esto tiene una doble lectura, por un lado, que la Convención no tiene como objetivo remplazar la ley de los Estados sino simplemente fijar toques mínimos que el Estado debe respetar y, por otro lado, como consecuencia de lo anterior que, de existir conflicto o colisión entre la que dice ese tratado y las leyes internas, estas últimas deben reformarse (Artigue y Palacios, 2008:26).

En relación con lo anterior, el Estado Mexicano ha establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, lo siguiente:

“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (art. 1).

La Suprema Corte de Justicia de la Nación declaró que toda forma de discriminación basada en la discapacidad es una violación a la dignidad humana. Esto se refiere a los atributos inherentes que hacen que cada ser humano sea digno de respeto y tenga derecho a una serie de privilegios. A pesar de esto, la discriminación contra las Personas con Discapacidad continúa persistiendo en varias áreas de la vida, incluidas las esferas civil, cultural, económica, política y social. Es imperativo garantizar y promover los derechos humanos de este grupo para cumplir con el propósito del Pacto, el cual es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las Personas con Discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente. Las Personas con Discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás (Convención sobre los derechos de las Personas con Discapacidad, 2008:art 1).

De acuerdo con los datos de la OMS (2022), las Personas con Discapacidad representan aproximadamente mil millones de personas, un 15% de la población mundial, y

el 80% están en edad de trabajar. Sin embargo, su derecho a un trabajo decente es con frecuencia denegado. Las Personas con Discapacidad, en particular las mujeres con discapacidad se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información que dificultan el disfrute a la igualdad de oportunidades en el mundo del trabajo. En comparación con las personas sin discapacidad, las Personas con Discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente -la cual es clave para reducir la pobreza extrema.

La OIT tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las Personas con Discapacidad. Es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad. Un eje se refiere a los programas o iniciativas específicas para Personas con Discapacidad destinadas a superar las desventajas o barreras particulares, mientras que el otro busca garantizar la inclusión de las Personas con Discapacidad en los servicios y actividades de carácter general, tales como la formación profesional, la promoción del empleo, planes de protección social y estrategias para la reducción de la pobreza. Los esfuerzos de la OIT para incluir Personas con Discapacidad cubren toda su gama de actividades, incluidas sus prácticas internas y alianzas con otras agencias de la ONU, tal y como queda reflejado en la Estrategia y Plan de Acción para la inclusión de la discapacidad 2014-17.

Planteamiento del problema

Las Personas con Discapacidad se encuentran entre los grupos más marginados y discriminados del mundo, de acuerdo con datos de la OMS, (2011), se trata de un grupo de personas, cuyas deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales pueden impedir su pleno desarrollo y participación social en igualdad de condiciones con las demás. Más de 650 000 000 de personas en todo el mundo viven con algún tipo de discapacidad, este número aumenta a 2 000 000, casi un tercio de la población mundial, cuando se toman en cuenta los parientes cercanos. Sorprendentemente, solo el 2% de los niños discapacitados en los países en desarrollo reciben algún programa de educación o rehabilitación. La pobreza y la exclusión social están directa y profundamente vinculadas a la discapacidad, con más de dos tercios de los afectados que residen en países en desarrollo (OMS, 2011).

En las últimas cinco décadas, los cambios demográficos y epidemiológicos han resultado en un aumento de Personas con Discapacidades, en promedio, las personas pasan aproximadamente ocho años, o más del 10%, de sus vidas lidiando con discapacidades. Desafortunadamente, obstáculos sociales, económicos y arquitectónicos impiden su completa integración en la sociedad. A lo largo del tiempo, han accedido a aspectos esenciales de la vida moderna, como la educación, el empleo, la atención médica, la protección social, la cultura, el transporte, la información, la participación política, la formación de familias, la expresión sexual, el ejercicio, el derecho al voto y la socialización (Brennan, 2020).

A pesar de los esfuerzos para medir su prevalencia, se desconocen el verdadero alcance y los patrones históricos de la discapacidad, de acuerdo con los datos publicados por el Inegi (2020), En México, se tiene una tasa de discapacidad del 1.84% (9 700 000 personas); sin embargo, alrededor del 9% de la población experimenta algún tipo de disfuncionalidad social.

Los adultos de 60 años y más son los más afectados, con una tasa de prevalencia del 26.2 %, seguidos de los adultos de 30 a 59 años (4.8 %), los jóvenes de 15 a 29 años (1.9 %) y los niños de 0 a 14 (1.6%). Los problemas de salud, el envejecimiento, la maternidad y los accidentes contribuyen a las dificultades para realizar actividades, siendo la enfermedad la causa más citada. Sin embargo, las Personas con Discapacidad en México continúan enfrentando discriminación (Inegi, 2020).

La mayoría de las Personas con Discapacidad están atrapadas viviendo en la pobreza, con más del 60% viviendo en los dos quintiles más pobres de ingresos familiares, los mexicanos con discapacidad enfrentan discriminación y acceso limitado a derechos.

Para Brennan, (2020), en un estudio realizado en España, el desempleo, la discriminación y la incapacidad para mantenerse constituyen los tres principales problemas que enfrentan las Personas con Discapacidad, mientras que los problemas relacionados con la salud, el espacio público inadecuado y la falta de respeto por los derechos fueron mencionados con menor frecuencia. Por último, los miembros de la familia que no son los padres son la principal fuente de ingresos de cuatro de cada diez Personas con Discapacidad, seguidos de cerca por su propio trabajo (EDAD, 2020).

Ante esta problemática, es importante realizar un análisis sobre la situación que enfrentan trabajadores con discapacidad y su relación con empleadores y gobierno con el fin de lograr su incorporación plena en el mercado laboral.

Interrogantes

General

¿Cuál es el panorama laboral de las Personas con Discapacidad en México?

Secundarias

- ¿Cuáles son las características de empleabilidad que presentan los estados de la república mexicana que cuentan o no con programas de inclusión hacia las Personas con Discapacidad?
- ¿Cuál es la percepción que los empleadores tienen hacia las personas con y sin discapacidad que laboran en las organizaciones de los sectores secundario y terciario en México?
- ¿Qué tipo de relaciones sociales existen entre las empresas que emplean a Personas con Discapacidad en las organizaciones de los sectores secundario y terciario en México?

Objetivos

General

Analizar la situación laboral de las Personas con Discapacidad en México mediante pruebas t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales, aplicación de la Escala General de Actitudes Hacia las Personas con Discapacidad (EGAHPD) y Análisis de Redes Sociales, con el fin de caracterizar su inclusión laboral.

Particulares

- Conocer las características de empleabilidad que presentan los estados de la república mexicana que cuentan o no con programas de inclusión hacia las Personas con Discapacidad mediante pruebas t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales, con el fin de entender la influencia que tienen dichos programas hacia la mejora las condiciones de empleabilidad y desarrollo profesional.
- Identificar la percepción que los empleadores tienen hacia las personas con y sin

discapacidad que laboran en las organizaciones de los sectores secundario y terciario en México mediante el uso de la EGAHPD para diseñar estrategias de mejora laboral.

- Determinar las relaciones sociales y la influencia que tienen entre las empresas que emplean a Personas con Discapacidad en las organizaciones de los sectores secundario y terciario en México mediante un Análisis de Redes Sociales con el fin de conocer los vínculos de relaciones que se presentan entre los empleadores.

Hipótesis

General

El panorama laboral hacia las personas con Discapacidad en México es favorable cuando existen apoyos gubernamentales y buena percepción de los empleadores.

Secundarias

- Los estados de la república mexicana que cuentan con mayores apoyos hacia las Personas con Discapacidad tienen una mayor empleabilidad.
- Los empleadores tienen una imagen positiva hacia el desarrollo personal y profesional de las Personas con Discapacidad en los sectores secundario y terciario en México.
- Existen relaciones sociales entre los empleadores que contratan a Personas con Discapacidad en las organizaciones de los sectores secundario y terciario en México.

Justificación

Sensibilizar sobre la importancia de que cualquier persona debe ser tratada con respeto es tan importante como aquella que se encuentre a su lado. La importancia del tema de la discapacidad radica en el cuidado y respeto hacia el trato de las Personas con Discapacidad, el progreso ha sido limitado, el hecho de que se les permita existir a pesar de las malas condiciones de vida y la falta de dignidad representa una mejora significativa pero no es suficiente, se requiere reconocer que dentro y fuera de cualquier ámbito social y productivo, las Personas con Discapacidad son necesarias aun siendo diferentes o teniendo algún tipo de discapacidad (CONADIS, 2009).

De acuerdo con datos del IDEPENDI, (2017), el crear espacios de trabajo cómodos, accesibles y seguros que cumplan con todos los requisitos legales es crucial para los

trabajadores con discapacidad y aquellos involucrados en el proceso de inclusión laboral dichas condiciones permiten obtener actitudes positivas, mejor aplicación de habilidades y contribuyen a la operación y crecimiento de la empresa. Un ambiente de trabajo que permita el desarrollo pleno de las personas también aumenta la satisfacción laboral de los trabajadores con y sin discapacidades, creando una atmósfera positiva que se alinea con los objetivos de la empresa. Para Borja y Muxí, (2003), un trabajo digno y seguro ayuda a las Personas con Discapacidad a lograr una mayor autoestima y autonomía, con la capacidad de mantenerse a sí mismos a través de su trabajo. Realizar investigaciones sobre los procesos de inclusión laboral es fundamental para reconocer los avances en la mejora de la calidad de vida, el bienestar y la participación de las Personas con Discapacidad, al tiempo que se identifican brechas y debilidades que requieren corrección.

Según el CONEVAL, (2017), fomentar el crecimiento personal y profesional de los trabajadores es un componente crucial del éxito empresarial nacional. Para lograr esto, los programas y estrategias buscan brindar oportunidades de trabajo decente que satisfagan las necesidades de los empleados y contribuyan a objetivos sociales, económicos y de desarrollo humano más amplios. Analizar y evaluar el proceso de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad es un aspecto importante de este esfuerzo, a medida que las empresas buscan mantener la confianza y preferencia de los consumidores, y ofrecer productos y servicios de alta calidad, la creación de equipos de trabajo sólidos e inclusivos es clave para abordar de manera efectiva las necesidades de la sociedad de manera participativa y equitativa.

No se trata solo de crear una imagen positiva ante la sociedad, es más bien el generar conciencia entre las personas de lo mucho que se puede ganar y apoyar a este tipo de grupos vulnerables, la presente investigación pretende ser un parteaguas en este tema y un primer acercamiento hacia una cultura de accesibilidad y no discriminación.

Estructura capitular

El presente documento se compone de una introducción y de tres capítulos, el primero corresponde al marco teórico en donde se realiza un estudio comparativo que incluye la conceptualización de lo que significa la discapacidad en sus diferentes acepciones, la revisión de estudios empíricos y un análisis de las teorías y enfoques de la discapacidad enfocados en

la incorporación de las Personas con Discapacidad a la actividad laboral y el Análisis de Redes Sociales (ARS).

En el segundo capítulo denominado materiales y métodos, se realiza una descripción de las fuentes de información que fueron utilizadas en el estudio, la muestra y la manera en que fueron recabados los datos. De igual manera, se presenta el cuestionario utilizado en la primera parte de la investigación en conjunto con los hallazgos que permitieron determinar los datos necesarios para aplicar la EGAHPD.

El tercer capítulo, análisis de resultados, presenta los hallazgos de la investigación, se responden las preguntas y se analiza la viabilidad de las hipótesis. También se presentan los apartados de conclusiones y recomendaciones, la bibliografía y los anexos.

1. Marco referencial

1.1. Conceptualización

La discapacidad es una condición compleja que ocurre cuando el estado físico o mental de un individuo interactúa con el entorno social en el que vive, puede surgir una variedad de desafíos, que van desde problemas con funciones o estructuras corporales como parálisis, sordera, ceguera o sordoceguera, hasta barreras para moverse o realizar tareas, como dificultades causadas por problemas de audición o visión que limitan las actividades diarias. En consecuencia, las Personas con Discapacidad se enfrentan a limitaciones para participar plenamente en la vida cotidiana.

El asunto en cuestión es complejo, multifacético, sujeto a variaciones basadas en el entorno y la costumbre, y difícil de evaluar, su alcance es amplio y su impacto impregna cada faceta de nuestras vidas: una persona con un problema relacionado con la visión, como un error de refracción, puede tener dificultades para ver un cine o seguir una conferencia a menos que se ponga anteojos, lo que sirve para corregir su condición se desactivan en un momento y no al siguiente. Otros dilemas pueden ser transitorios, como cuando uno queda incapacitado y no puede caminar durante unos meses después de una cirugía de columna, lo que lleva a depender de un conductor. Además, ciertas discapacidades pueden hacer inviables algunas actividades y permitir que otras continúen. Por ejemplo, la parálisis de la mano izquierda en una persona diestra puede dificultar un poco a un abogado, pero perjudicar significativamente a un cirujano o un piloto.

La gravedad de la discapacidad después de la recuperación puede fluctuar, fuertemente afectada por factores como la ubicación geográfica, el desarrollo económico y si el individuo reside en una comunidad urbana o rural. Por ejemplo, dos personas con extremidades paralíticas, una que vive en una comunidad rural en un país en desarrollo y la otra en la bulliciosa ciudad de Estocolmo pueden experimentar resultados muy diferentes.

La OMS ha desarrollado una amplia gama de clasificaciones para las discapacidades, incluida la Clasificación Internacional de Lesiones, Discapacidades y Discapacidad (ICIDH-2). En la 54.^a Asamblea Mundial de la Salud, los funcionarios optaron por cambiar el nombre de este sistema de clasificación a Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Discapacidad Promueve la Salud. Los Estados

Miembros de la OMS hacen uso de esta Clasificación Internacional con fines de investigación, seguimiento y presentación de informes.

La Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y Salud (CIF) clasifica la salud y el bienestar en tres dominios: físico, personal y social. Comprende dos listas: (a) funciones y estructuras corporales, y (b) áreas de actividad y compromiso dentro de contextos o entornos específicos. Reconocido como una medida estándar para evaluar la salud y la discapacidad. La CIF fue adoptada por 191 Estados Miembros de la OMS durante su Asamblea General el 22 de mayo de 2001. Además, está incluido entre las Clasificaciones Sociales de las Naciones Unidas e incorpora las Reglas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

La CIF ofrece enfoques novedosos para definir la salud y la discapacidad, destacando que cualquier persona que experimente problemas de salud o desafíos puede enfrentar un grado de discapacidad. Esta perspectiva posiciona la discapacidad como un hecho universal, en contraposición a uno que es específico de ciertos individuos. En lugar de emplear modelos categóricos que distinguen entre discapacidad y no discapacidad, la CIF enfatiza un modelo dimensional que abarca desde la discapacidad menor hasta la completa. Además, la clasificación cambia la atención de la causa y el efecto a la consecuencia, lo que requiere un conjunto de estándares generales para evaluar estos efectos.

Por el contrario, la CIF insta a expandir nuestra comprensión de las discapacidades más allá de los límites de los modelos médicos o biológicos convencionales. Hace hincapié en los factores sociales y contextuales, como el entorno de vida de una persona y las consideraciones legales, incluidos los principios básicos, el desarrollo social y las leyes aplicables. Esta perspectiva más amplia encarna el tema central del Día Internacional de las Personas con Discapacidad en 2008: Dignidad y Justicia para Todos, como lo ejemplifica la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La discapacidad como concepto, ha sufrido cambios a lo largo de la historia, y cada tipo de discapacidad ha experimentado diferentes niveles de evolución y estigma social, (Padilla, 2010:5). Con el fin de comunicar consistentemente, se han hecho intentos para definir la discapacidad, en este sentido, la OMS, formó la CIF para diferenciar entre, discapacidades y deficiencias, a historia de discapacidades definidas de la CIF y una definición uniforme tienen como objetivo proporcionar claridad.

Un defecto, o impedimento, se refiere a cualquier anormalidad o pérdida de función en una estructura física o mental. Esto puede incluir trastornos que afectan órganos, extremidades y otras estructuras físicas, así como trastornos mentales que afectan ciertas funciones. Los ejemplos de déficits pueden incluir sordera, ceguera, parálisis, retraso mental, esquizofrenia crónica y más, en esencia, cualquier pérdida de función u órgano puede considerarse un defecto según esta definición; sin embargo, es necesario distinguir entre tres conceptos que se han estado utilizando de manera recurrente pero que tienen diferencias entre sí, en la Tabla 3 se hace referencia a las definiciones y diferencias significativas entre los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía.

Tabla 3. Definiciones y diferencias significativas entre los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalía

Concepto	Definición	Ejemplos
Deficiencia	La deficiencia (<i>impairment</i>) se refiere a "Toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias son trastornos en cualquier órgano, e incluyen defectos en extremidades, órganos u otras estructuras corporales, así como en alguna función mental, o la pérdida de alguno de estos órganos o funciones".	La sordera, la ceguera o la parálisis; en el ámbito mental, el retraso mental y la esquizofrenia crónica
Discapacidad	Discapacidad (<i>disability</i>) se define como la "restricción o falta (debido a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se consideran normales para un ser humano. Engloba las limitaciones funcionales o las restricciones para realizar una actividad que resultan de una deficiencia". Las discapacidades son	Dificultades para ver, oír o hablar normalmente; para moverse o subir las escaleras; para bañarse, comer o ir al servicio.

	trastornos definidos en función de cómo afectan la vida de una persona.	
Minusvalía	Minusvalía (<i>handicap</i>) hace referencia a una "situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que lo limita o le impide desempeñar una función considerada normal en su caso (dependiendo de la edad, del género, factores sociales y/o culturales)". El término es también una clasificación de "las circunstancias en las que es probable que se encuentren las personas discapacitadas". La minusvalía describe la situación social y económica de las personas deficientes o discapacitadas, desventajosa en comparación con la de otras personas. Esta situación de desventaja surge de la interacción de la persona con entornos y culturas específicos.	Interacciones sociales de las Personas con Discapacidad en entornos en donde la propia infraestructura física les impide acceder o moverse con seguridad tal es el caso de edificios, caminos o senderos.

Fuente: Elaboración propia a partir de Vaz-Leal y Cano (2008).

Una vez entendido y diferenciado cada uno de los conceptos, es necesario describir los principales tipos de discapacidad existentes además de conceptos necesarios para entender de mejor manera el mundo de la discapacidad y el trabajo.

Autismo: Trastorno generalizado del desarrollo que se refleja en alguna de las siguientes características: en las relaciones sociales (alteración en las manifestaciones no verbales: expresión facial, mirada, incapacidad para desarrollar relaciones con iguales, ausencia de conductas espontáneas: señalar, mostrar interés en algo); en la comunicación (retraso o ausencia del desarrollo del lenguaje oral, personas con un lenguaje adecuado tienen problemas para iniciar o mantener una conversación, empleo estereotipado o repetitivo del

lenguaje); en patrones de conducta inadecuados (preocupación excesiva por un foco de interés, adhesión inflexible a rutinas no funcionales).

Autosuficiencia: Capacidad que adquieren las personas para satisfacer sus necesidades básicas.

Barreras: Factores en el entorno de una persona que, en su ausencia o presencia, limitan la funcionalidad y originan discapacidad. Se incluyen: entornos físicos inaccesibles, falta de una adecuada asistencia tecnológica y actitudes negativas hacia la discapacidad.

Capacidades básicas: Conjunto de acciones que permiten a las personas, familias y comunidades tener una plataforma base, tanto en términos de habilidades y capacidades como de patrimonio, especialmente en alimentación, educación, salud, vivienda, entorno y otros aspectos que mejoren su bienestar, eleven su productividad y les permitan comenzar a acumular activos y alcanzar una participación social plena y libre.

Competencia laboral: Capacidad de una persona para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador. Es un medio para definir la capacidad productiva de un individuo; se determina y se mide en términos de su des- actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad.

Discapacidad: Es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales, por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

Discapacidad motriz: Se caracteriza por la disminución parcial o total de la movilidad de uno o más miembros de tu cuerpo, lo que se traduce en una dificultad o impedimento a la hora de realizar diversas tareas motoras, en especial las de la motricidad fina. Esto producto de que esta clase de discapacidad puede llegar a generar en la persona movimientos incontrolados, temblores, dificultad de coordinación, fuerza reducida, entre otros.

Discapacidad auditiva: Corresponde a la pérdida total o parcial de la percepción de los sonidos, y para diagnosticarla se evalúa cuánto es percibido por cada oído de forma individual. Se dice que una persona es sorda cuando su deficiencia auditiva es total o profunda, hipoacúsica si su pérdida de la audición es parcial y su audición puede mejorar con el uso de dispositivos electrónicos como los audífonos.

Discapacidad visual: Falta de capacidad total o parcial para observar el entorno.

Discapacidad intelectual: Se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas.

Persona con Discapacidad: La discapacidad es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad. En la mayoría de los países, las Personas con Discapacidad pueden solicitar el reconocimiento de su condición y, a partir de cierto grado, un certificado de discapacidad que les permite acceder a una serie de ventajas. El término minusvalía se considera peyorativo fuera del ámbito legal.

Accesibilidad: Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier Persona con Discapacidad, entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con el uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, el mobiliario y equipo, el transporte, la información y las comunicaciones.

Actividad: Es la realización de una tarea o acción por parte de un individuo.

Adiestramiento: Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabaja- aspectos de actividades y coordinaciones psicomotrices.

Ajustes razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias que no impongan una carga desproporcionada o indebida que permitan a las personas compensar una deficiencia que les impida el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Desarrollo social: Se construye a partir de la vinculación de políticas económicas y sociales que permitan crear y ampliar opciones de desarrollo en las distintas etapas de la vida de las personas y en las múltiples esferas en que participa la familia y la comunidad. Es un proceso de mejoramiento permanente del bienestar generalizado

donde todas las personas contribuyen participativamente al desarrollo económico y social del país.

Discriminación: Es cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación contra las Personas con Discapacidad, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

Inclusión laboral: Garantizar la plena participación de los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo físico, emocional e intelectual, (Vaz-Leal y Cano, 2008).

La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, define de manera genérica a quien posee una o más discapacidades como Persona con Discapacidad. En ciertos ámbitos, términos como “discapacitados”, “ciegos”, “sordos”, entre otros, aun siendo correctamente empleados, pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos etiquetan a quien padece la discapacidad, lo cual interpretan como una forma de discriminación (ONU, 2006).

1.2. Teorías y enfoques de la discapacidad

La integración de las Personas con Discapacidad a grupos de trabajo es uno de los objetivos de OMS y de los gobiernos de los países miembros, una de las ideas detrás de necesidad es tratar de cambiar las actitudes de las personas cambiando sus comportamientos. Lo anterior, ha ayudado a dar a las Personas con Discapacidades la oportunidad de participar más plenamente en la sociedad al ejercer su derecho a vivir en la sociedad como personas enteras que son aceptadas por lo que son, y su derecho contribuir con lo que pueden de la manera que pueden (Marks, 1999). Las Personas con Discapacidad están creando "una nueva definición sociopolítica" de lo que es una discapacidad (Hahn, 1993).

El concepto de calidad de vida en el trabajo es multifacético y está entrelazado con otros aspectos de la vida, no se trata simplemente de servicios, beneficios o compensaciones ofrecidos por los empleadores, sino de un compromiso filosófico más amplio para desarrollar

una relación constructiva entre los empleados y sus empleadores. Conceptos organizacionales clave como la productividad, la satisfacción laboral, la gestión participativa y la flexibilidad entran en juego cuando se lucha por una calidad de vida laboral óptima y presentan desafíos para las personas, las organizaciones y la sociedad en su conjunto. En última instancia, la alineación entre las expectativas del lugar de trabajo y las necesidades individuales es crucial, ya que determina el nivel de satisfacción experimentado por los empleados. El incumplimiento de estas expectativas en cualquiera de los lados puede conducir a una calidad de vida laboral subóptima, lo que impacta negativamente en la satisfacción laboral y la productividad general (Kiernan y Marrone, 1997). A pesar de lo mencionado anteriormente, Kiernan y Marrone (1997) enfatizaron que la idea de calidad de vida laboral es un concepto multifacético. Es importante reconocer los factores sociales que contribuyen a la relación entre empleadores y empleados, no se puede subestimar el establecimiento de un sistema de comunicación interactivo y la provisión de oportunidades para impactar la satisfacción laboral.

Diferentes personas tienen diferentes necesidades mentales, físicas y emocionales, esto da como resultado que todos tengan su propio conjunto de desafíos únicos. Algunas personas pueden no ser capaces de desarrollar ciertas habilidades o incluso perder las que ya tienen, esto es lo que se conoce como discapacidad.

Por la forma en que la sociedad la percibe, la discapacidad es un concepto multidireccional que provoca cambios tanto en las personas como en el entorno que las rodea. Es una construcción cultural que define lo que se puede hacer como persona, incluido viajar. Las Personas con Discapacidad no han sido percibidas de la misma manera en diferentes momentos de la historia. Además, el tiempo debe incorporarse a la ecuación al considerar cómo las Personas con Discapacidades son aceptadas en la sociedad.

De acuerdo con la Convención de las Naciones Unidas (2006) y la Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y Salud de la OMS (2002), las Personas con Discapacidad son cualquier individuo que tiene un funcionamiento físico, mental, intelectual o sensorial disminuido. Esto hace que tengan serias deficiencias en su capacidad para interactuar con su entorno. Por definición, estos individuos no podrían participar plenamente en la sociedad o interactuar en igualdad de condiciones con otros ciudadanos.

La categorización más comúnmente aceptada lo agrupa en tres grandes subapartados. El primero se enfoca en las deficiencias motoras, que involucran una parte del cuerpo afectada. El segundo apartado, trata de los cambios en la mente racional, mientras que el tercero cubre las alteraciones del sistema sensorial. También existen discapacidades "invisibles" (aquellas que no son fácilmente visibles a simple vista) que afectan a muchas personas sin ningún síntoma externo.

Estos grupos se definen de la siguiente manera:

- Alteraciones en el sistema motor debido a trastornos del sistema nervioso, muscular u osteoarticular que dificultan o imposibilitan el movimiento funcional de cualquier parte del cuerpo;
- Las personas que tienen los sentidos deteriorados recopilan menos información de su mundo que otras. Algunas personas tienen diferentes impedimentos según el sentido con el que luchan;
- La discapacidad visual puede significar la pérdida o reducción de la visión. Afecta a todas las gravedades y etiologías, lo que se evidencia por el hecho de que el 80% de la información del mundo exterior se obtiene a través de la visión;
- La pérdida auditiva, o anormalidad auditiva, es cualquier deficiencia en el sistema auditivo que causa dificultad en el uso del lenguaje y el habla. También puede causar dificultad en el uso del lenguaje y la comprensión del habla. La pérdida auditiva temprana puede afectar el desarrollo del lenguaje, la comunicación y los procesos cognitivos relacionados con la comunicación. Cualquier impedimento en ambos oídos califica como pérdida auditiva;
- Las Personas con Discapacidad intelectual tienen varias limitaciones clave en la vida cotidiana. Estas limitaciones afectan la capacidad de aprender a funcionar e interactuar con el entorno. Las Personas con Discapacidad intelectual también luchan con el procesamiento de la información, incluida la memoria, la atención, la percepción y la resolución de problemas, en formas que comúnmente se conocen como habilidades cognitivas. Este grupo de trastornos mentales son muy difíciles de aceptar y tratar. Muchas personas temen los síntomas que acompañan a estos trastornos, lo que lleva a un aislamiento social significativo para las personas diagnosticadas con ellos. Los comportamientos adaptativos se interrumpen notablemente de manera permanente por

estos trastornos. Una de las principales razones de esto es la creencia infundada de que estas enfermedades mentales causan un mayor daño a la sociedad. Los déficits funcionales y estructurales en cualquiera de los sistemas cardiovascular, sanguíneo, inmunológico, respiratorio, digestivo, metabólico, endocrino o genitourinario dan como resultado una discapacidad más común y menos conocida llamada discapacidad visceral. El término describe limitaciones en la participación en la vida, así como en el funcionamiento diario debido a deficiencias en estos sistemas; y

- Las discapacidades múltiples existen juntas en varios grados y combinaciones. Actualmente, las discapacidades múltiples conviven como un todo. La forma en que múltiples discapacidades interactúan entre sí varía según las situaciones individuales. Las discapacidades múltiples pueden afectar a una persona de manera diferente, según su edad y la gravedad de su discapacidad.

En junio de 2003 se promulgó la Ley Federal para la Prevención y Eliminación de la Discriminación, cuyo artículo 13 establece que los organismos públicos y las autoridades federales, dentro de su competencia, deberán, entre otras, adoptar las siguientes medidas positivas y compensatorias en favor de la igualdad de las Personas con Discapacidad Oportunidad.

El Estado tiene la obligación de garantizar que exista una legislación que permita a las Personas con Discapacidad afiliarse a organizaciones laborales y, lo que es más importante, cumplir oportunamente con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Fomento Económico Mexicano, S.A. de C.V. (FEMSA), Industrias de Buena Voluntad (IAP) y Trabajando Duro S.A. de C.V., han tomado la iniciativa de elaborar lineamientos para los empleadores interesados.

En la sociedad actual, las empresas deben alinearse con los valores de diversidad e inclusión. Aquí es donde la contratación de Personas con Discapacidad puede ser un activo valioso para las empresas. Gil (2015), argumenta que este movimiento no solo es parte de la política de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de una empresa, sino que también ayuda a la empresa a conectarse con una audiencia más amplia. Al contratar a Personas con Discapacidad, las empresas demuestran su compromiso con la creación de una sociedad justa,

inclusiva y justa. Como resultado, se fortalece la imagen y reputación de la empresa en la sociedad, allanando el camino para que otras empresas hagan lo mismo. En última instancia, estas buenas prácticas nivelan el campo de juego para otras empresas y pueden generar un cambio social positivo, como se ve en los hoteles que emplean a Personas con Discapacidades.

México cuenta con disposiciones para recompensar a los empleadores que contraten a Personas con Discapacidades. De acuerdo con el artículo 22 del Código del Impuesto sobre la Renta (ISR), las personas con movilidad reducida son elegibles para créditos fiscales. Los trabajadores en silla de ruedas o con problemas de movilidad podrán deducir el 100% del impuesto sobre la renta retenido y declarado por ellos. Esto es posible si el empleador cumple con sus obligaciones bajo la Ley del Seguro Social y obtiene el certificado de invalidez del trabajador del IMSS. Adicionalmente, si el empleador invierte en activos fijos, podrá deducir el 100% de las modificaciones realizadas para mejorar dichos activos. Esto se aplica si las adecuaciones facilitan el uso y disfrute de las instalaciones por parte de personas con capacidades diferentes a las mencionadas en el artículo 222 de esta ley.

Cuando se trata de contratar, las Personas con Discapacidades no deben recibir un trato diferente al de cualquier otro candidato. Las leyes laborales y de seguridad social federales se aplican por igual a todos los empleados, independientemente de sus capacidades físicas. Esto también significa que los empleados discapacitados y no discapacitados tienen las mismas obligaciones financieras, como pagar al IMSS. Tratar a los empleados con discapacidades no genera ningún costo adicional. Al igual que otros candidatos, las Personas con Discapacidad deben poseer los conocimientos y habilidades necesarios para el trabajo que solicitan.

Según un estudio de Forcada (2017), la contratación de una Persona con Discapacidad no siempre puede conducir al éxito, como cualquier otra oferta de trabajo. No obstante, tener una discapacidad no debe ser el factor decisivo para decidir si es apto o no para el trabajo. Las empresas deben garantizar que brindan igualdad de oportunidades de empleo, condiciones de trabajo justas y seguridad social para estas personas. Es importante defender su derecho a la no discriminación, teniendo en cuenta también sus obligaciones como empleados de la organización.

Cuando un solicitante de empleo con discapacidad solicita un puesto en una empresa, debe cumplir con los requisitos necesarios para el trabajo, no solo ser contratado por lástima. Es esencial que el puesto coincida con sus habilidades y aptitudes para que sea fructífero y ofrezca oportunidades de crecimiento para su progresión profesional. Perseguir un puesto de este tipo puede presentar una oportunidad de desarrollo con un tremendo potencial para el avance profesional.

La comprensión pública de la discapacidad tiene un gran impacto en la eficacia de las políticas inclusivas. Las actitudes y creencias juegan un papel importante en la configuración de la aceptación pública de estas políticas, lo que afecta la autodeterminación, la independencia y la inclusión de las Personas con Discapacidad. OMS *et al.* (2008) encontraron que el éxito o el fracaso de estas políticas está relacionado con las actitudes de las personas hacia la discapacidad. Sin apoyo público, lograr estos objetivos es un desafío. Desafortunadamente, las Personas con Discapacidad enfrentan estigmatización y percepciones erróneas por parte del público, lo que lleva a que se las perciba como una carga. La investigación de Hampton y Xio (2007), Lombardi y Murray (2011), Hatton *et al.* (2003), Tachibana y Watanabe (2003, 2004) y Ekehammer *et al.* (2006) respalda esta noción. Para empeorar las cosas, los profesionales que trabajan con Personas con Discapacidad suelen albergar opiniones negativas y angustiantes.

Goffman (1956) introdujo la noción de que las discapacidades impiden las interacciones sociales regulares y fomentan una categoría distinta de compromisos sociales estigmatizados. Según Susman (1994:16), el estigma se define como "un atributo persistente de un individuo o grupo que desencadena una reacción adversa o punitiva". Goffman (1956) subraya que la vergüenza se considera un comportamiento desviado, lo que provoca reproches hacia el portador del estigma. En consecuencia, el estigmatizado puede sentirse responsable de sus circunstancias y adoptar como conductas la disculpa o el encubrimiento. Posteriormente, la percepción de vergüenza puede afectar su compromiso con personas no estigmatizadas y sin discapacidad. Una Persona con Discapacidad expresó que el mayor obstáculo que enfrenta no es físico, sino las actitudes de la sociedad. Sienten una percepción injusta de sí mismos como desiguales e inferiores, lo que los lleva a una necesidad de protección y control que finalmente resulta en aislamiento (Lee y Rhoda, 1994:22).

Cuando se trata de lidiar con la estigmatización, las respuestas tradicionales entre las "personas normales" implican evitar o fingir ignorancia, pero estas reacciones solo perpetúan los resultados sociales negativos. Como aconseja Goffman (1956), es importante promover la consideración mutua, y la psicología social de Mead proporciona un gran punto de partida para hacerlo. Desafortunadamente, las normas sociales que valoran la belleza física y la independencia, así como el miedo a la discapacidad, a menudo alimentan respuestas negativas a la estigmatización. La discapacidad también crea problemas relacionados con el trabajo tanto para las personas discapacitadas como para las sanas, como se destaca en varios estudios (Susman, 1994: 17). Está claro que necesitamos cambiar nuestro pensamiento y nuestras acciones para fomentar un mundo más inclusivo y justo.

Dentro del ámbito de la investigación de la discapacidad, algunos sostienen que el término "estigma" se aplica liberalmente. Un argumento es que esta visión que lo abarca todo puede oscurecer los efectos individuales y pasar por alto la importancia de los pequeños matices. Además, a medida que las creencias sociales sobre lo que constituye el estigma cambian rápidamente, es importante que los investigadores se mantengan al día con estos cambios. Finalmente, si bien centrarse en las transgresiones puede resaltar las interacciones negativas, la investigación de Cahill y Eggleston (1995) sobre la buena voluntad pública advirtió que tal buena voluntad a menudo tiene un costo. Es decir, las Personas con Discapacidad pueden verse confinadas a un rol socialmente limitado, en el que se las considera incompletas y subordinadas a los demás.

El concepto de umbral encuentra su lugar en el estudio de la discapacidad, particularmente en relación con aquellos que viven en los márgenes de la sociedad. Estos individuos pueden estar situados al borde de la puerta de la sociedad, pero aun así se encuentran fuera de ella. Este estado impersonal conduce a interacciones tumultuosas, y la persona en cuestión a menudo se considera una amenaza potencial y, posteriormente, se la excluye de la sociedad. El problema no radica en cómo reaccionan las Personas con Discapacidad a las expectativas de la sociedad, sino en cómo las percepciones de la sociedad dictan cómo se debe tratar a las personas estigmatizadas. Los académicos argumentan que el modelo de umbral resulta más efectivo que el modelo de desviación, ya que considera la discapacidad como un sistema simbólico y no ignora la perspectiva del individuo discapacitado. A pesar de los diversos enfoques, los analistas coinciden en la importancia

primordial de estudiar las interacciones sociales entre las Personas con y sin Discapacidad, y las repercusiones que se derivan de ellas.

Cuando un individuo se percibe a sí mismo como estigmatizado, los resultados pueden ser nefastos, incluido el aislamiento social y el desempleo. La teoría del etiquetado modificada postula que las etiquetas negativas otorgadas a las personas conducen a resultados adversos. En el caso del estudio de Link et al. (1989) sobre los trastornos mentales, descubrieron una correlación entre las creencias de negación y las respuestas de afrontamiento, así como una red social de psicópatas. Cuanto más anticipa alguien ser estigmatizado, más probable es que evite el contacto social.

La teoría modificada del etiquetado y los efectos del estigma percibido y experimentado han sido respaldados por múltiples estudios. Cuando los pacientes psiquiátricos con diagnóstico dual de abuso de sustancias experimentan una mejor salud, las interacciones estigmatizantes aún pueden complicar sus vidas (Link et al., 1997). También, se han observado los efectos negativos a largo plazo del estigma sobre la autoestima y los resultados sociales de los pacientes de salud mental (Wright et al., 2000). Se ha descubierto que la vinculación entre el VIH/SIDA y el cáncer y otras enfermedades, junto con el estigma asociado, tienen un impacto negativo en las relaciones sociales de los pacientes y sus cuidadores (Crandall y Coleman, 1992; Demi *et al.*, 1997; Pierret, 2000; Fife y Wright , 2000). Estas respuestas negativas a menudo incluyen un aumento de la depresión y la carga tanto para los pacientes como para los cuidadores.

La investigación que analiza cómo el dolor facial y el estigma impactan en las relaciones sociales revela que las personas que experimentan más estigma tienden a distanciarse de los demás Lennon, *et al.* (1989). Además, los estudios muestran que las personas con mayor estigmatización tienden a percibir más discriminación contra ellas mismas y su grupo, lo que agrava aún más el problema (Pinel, 1999:126). El estigma no solo reduce la autoestima y aumenta la depresión, sino que también afecta negativamente las relaciones sociales. Desde el punto de vista de la teoría modificada del etiquetado, se puede predecir que cuanto mayor sea el nivel de estigma contra las Personas con Discapacidad, es menos probable que participen en interacciones en el lugar de trabajo y formen amistades en ese entorno.

De acuerdo con la Teoría Cognitiva, las conexiones sociales son parte integral del

cambio de actitud hacia los demás (Allport, 1954). La integración de Personas con Discapacidad en el lugar de trabajo sirve para crear una plataforma para normalizar las interacciones sociales a través de experiencias compartidas. Con una mayor exposición, las actitudes cambian, lo que resulta en cambios de comportamiento. Un beneficio clave de esta integración es la creación de relaciones satisfactorias y sistemas de apoyo para Personas con Discapacidades, que a menudo tienen vías limitadas de apoyo social en comparación con sus pares sin discapacidades tanto en la vida cotidiana como en el lugar de trabajo.

La hipótesis del contacto intergrupal de Allport describe cuatro condiciones cruciales para garantizar resultados positivos de las interacciones intergrupales. Estos incluyen igualdad de estatus, objetivos compartidos, cooperación intergrupal y apoyo de autoridades, leyes o costumbres. Pettigrew amplió estas suposiciones al incluir factores adicionales como el tiempo y el potencial de amistad. El grupo de trabajo establecido en este contexto cumplió con los criterios de objetivos compartidos de Allport, ya que había un propósito claro para su colaboración. Para completar con éxito su trabajo, era vital que los miembros del grupo cooperaran y recibieran el apoyo de las autoridades. Para garantizar la igualdad de estatus, era necesario verificar que todos los miembros estuvieran al mismo nivel, ya fueran empleados o supervisores. Además, los grupos de trabajo que desarrollan amistades tienden a tener resultados más exitosos, según la teoría de Pettigrew. El factor tiempo también juega un papel crucial en el desarrollo de estas relaciones.

De acuerdo con el informe mundial sobre discapacidad emitido por la OMS y el Banco Mundial (2011:33), “más de mil millones de personas tienen algún tipo de discapacidad, de ellas casi 200 000 000 experimentan dificultades considerables en su funcionamiento, “En los años futuros, la discapacidad será motivo de preocupación aun mayor, pues su prevalencia está aumentando, se debe a que la población está envejeciendo. La visión que nos impulsa es la de un mundo en el que todos podamos vivir una vida de salud, comodidad y dignidad”.

México no es la excepción, 7 889 030 personas cuentan con algún tipo de discapacidad, esto representa el 6.6% de un total (Inegi, 2015).

A lo largo de los años han existido diferentes acepciones para nombrar a aquellas personas que no cuentan con algún tipo de capacidad para realizar las actividades que normalmente realizan el resto de la población, “se han difundido conceptos como

discapacitado, capacidades diferentes, capacidades especiales y otros más en desuso como minusválido, inválido, impedido o deficiente. La forma en que nos expresamos define y difunde maneras de ver el mundo y de entender a las personas. Esto tiene consecuencias en el respeto de los derechos de esas personas, por eso es de vital importancia expresarnos correctamente y decir Personas con Discapacidad” (ASDRA, 2017:136). Una vez definido el concepto es necesario también identificar que la discapacidad no es solo de carácter motriz, se trata de una clasificación muy variada, que a su vez esta agrupada en: discapacidades sensoriales y de la comunicación, este grupo comprende las discapacidades para ver, oír y hablar. El grupo se conforma de cinco subgrupos: discapacidades para ver, discapacidades para oír, discapacidades para hablar (mudez), discapacidades de la comunicación y comprensión del lenguaje e insuficientemente especificadas del grupo discapacidades sensoriales y de la comunicación (Inegi, 2015).

El segundo grupo es denominado discapacidades motrices y comprende a las personas que presentan discapacidades para caminar, manipular objetos y de coordinación de movimientos para realizar actividades de la vida cotidiana. Este grupo lo conforman tres subgrupos: discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza, discapacidades de las extremidades superiores e insuficientemente especificadas del grupo discapacidades motrices. El grupo número tres son denominadas discapacidades mentales y agrupa a las personas que presentan discapacidades para aprender y para comportarse, tanto en actividades de la vida diaria como en su relación con otras personas. El grupo está integrado por tres subgrupos: discapacidades intelectuales (retraso mental), discapacidades conductuales y otras mentales e insuficientemente especificadas del grupo discapacidades mentales (Inegi, 2015).

Es en la NOM-034-STPS-2016 publicada por el Diario Oficial de la Federación, en donde se habla sobre las condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, el punto numero 5.1 al 5.3 se habla sobre las obligaciones de los patrones entre ellas el “realizar un análisis para determinar la compatibilidad del puesto de trabajo con la discapacidad que presenta el trabajador, contar en los centros de trabajo con más de 50 trabajadores, con instalaciones que permitan la accesibilidad de trabajadores con discapacidad al centro de trabajo, o realizar, los ajustes, con el fin de permitir el libre desplazamiento para librar desniveles; facilitar el acceso, y

manipular objetos y controles, entre otras, de acuerdo a las actividades a desarrollar. En su caso, proporcionar asistencia con elementos mecánicos o auxilio con personas, para la movilidad del trabajador con discapacidad y de su perro guía cuando éste lo auxilie, si las escaleras o rampas presentan dificultades durante su desplazamiento.

Establecer por escrito las acciones preventivas y correctivas que se deben instrumentar en el centro de trabajo, dentro del programa de seguridad y salud en el trabajo a que se refiere la Norma Oficial Mexicana NOM-030-STPS-2009, para prevenir riesgos a los trabajadores con discapacidad” (STPS, 2016).

Dicha norma establece las obligaciones que los trabajadores con discapacidad deben atenderse, entre ellas, participar en el análisis para determinar la compatibilidad con su puesto de trabajo, atender las acciones preventivas y correctivas establecidas en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, participar en la capacitación, adiestramiento, eventos de información y plan de atención a emergencias que proporcione el patrón además de informar al patrón de cualquier cambio que perciba en sus capacidades y/o su discapacidad (STPS, 2016).

La economía de la discapacidad es un tema relativamente nuevo, corresponde al área del conocimiento cuyo objeto de estudio es la discapacidad, tanto en su descripción como en la búsqueda de sus causas y consecuencias, y lo estudia a través de las técnicas, conceptos y herramientas propios de la economía. Es decir, la economía de la discapacidad sería la aplicación de la teoría económica a los fenómenos y problemas asociados con la discapacidad. Entre otros asuntos incluye la definición de discapacidad y su medición en las encuestas, su relación con el empleo y el mercado de trabajo, la protección social, la pobreza y la exclusión social, la calidad de vida, los servicios sanitarios y de dependencia, análisis coste-beneficio de la discapacidad, igualdad de oportunidades y no discriminación, así como su participación e interacción con la sociedad en general, siempre desde un punto de vista de la economía aplicada y la política económica (Casallas, 2016).

Salkever y Sorkin (2000) crean una de las primeras obras dedicadas a la Economía de la Discapacidad. Asimismo, Cantarero y Pascual (2007), recogen las ponencias presentadas al Seminario Internacional sobre Economía, Discapacidad y Empleo celebrado en 2007 en Madrid y organizado por la Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad y ASEPELT (Asociación Internacional de Economía

Aplicada). En esta obra se reflejan la diversidad de ámbitos de la discapacidad sobre los que la economía puede aportar luz para un mejor diseño de las políticas. Dicho seminario supuso un importante referente en cuanto a la introducción de la Economía de la Discapacidad dentro de las temáticas propias de la economía.

En México, contar con un trabajo bien remunerado, poder conservarlo y además tener oportunidad de crecimiento se conviertan en posibilidades un tanto lejanas para la mayoría de los trabajadores imponiendo una mayor dificultad para aquellos quienes por su condición de nacimiento y/o situaciones diversas a lo largo de su vida, se consideran dentro del grupo de Personas con Discapacidad, Cobas (2015). La globalización ha acelerado y reforzado la necesidad de aceptar la diversidad en todos los ámbitos de la sociedad y la contratación de Personas con Discapacidad, se reconoce cada vez más como un factor importante para mejorar la eficacia, productividad y éxito global de las organizaciones productivas.

Para Vargas (2005), en los últimos 10 años diferentes esfuerzos han generado acciones que permitieron el desarrollo sostenible de la población, en ese sentido, se han renovado los esfuerzos del Estado mexicano para hacer accesibles y dinámicas las políticas de formación laboral y empleo con las cuales se favorezca la inserción laboral de las Personas con Discapacidad que durante mucho tiempo han estado desempleadas (Conapred, 2006). Para ello, se ha puesto especial interés en propiciar y realizar una formación ocupacional de calidad y ajustada a las necesidades cambiantes del mundo empresarial; se ha hecho hincapié sobre las posibilidades de asesoría técnica y sobre las ayudas económicas y financieras a las firmas que contratan Personas con Discapacidad con el fin de evitar la cultura del subsidio económico a las empresas.

En otras múltiples áreas de la vida social y económica, la respuesta a la cuestión de la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos no sólo reside en tener normas y leyes adecuadas, facilitadoras y suficientemente divulgadas, sino en disponer de agentes mediadores capaces de convencer y satisfacer las necesidades de todos los actores implicados en el proceso. Una de las claves de la gestión de los servicios de empleo formales, pero con más claridad en el caso de los servicios especializados en la inserción laboral de Personas con Discapacidad, es estar presentes y participar activamente avalando todo el proceso de colocación y, con ello, conseguir la confianza de los dos clientes principales: el trabajador con discapacidad y el empresario.

En un contexto internacional, la OIT (1955) emitió la Recomendación 99, que invita a los países a instrumentar acciones que faciliten la integración laboral de este grupo, haciendo hincapié en los programas establecidos que demuestren y mejoren sus cualidades profesionales, fomenten oportunidades y supriman toda discriminación con respecto a la capacitación y al empleo. La mencionada recomendación fue complementada por el Convenio 159, instrumento que genera la obligación a los países que lo suscriben de establecer políticas de integración laboral para las Personas con Discapacidad, México lo ratificó en 2001.

La ONU (1994) emitió recomendaciones con respecto a la necesidad de igualar las oportunidades para todas las personas, sin distinción de ninguna clase, con el fin de que participen social, económica y laboralmente, además, esta organización proclamó la declaración de los derechos de las Personas con Discapacidad, donde establece que las Personas con Discapacidad tienen derecho a que se respete su dignidad humana y a disfrutar de una vida decorosa, lo más normal y plena que sea posible, cualquiera que sea el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos o deficiencias sin discriminación.

El 4 de marzo de 1994 se aprobó la Resolución 48/96 relacionada con las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las Personas con Discapacidad, que en su artículo 7 establece que: “Los países deben reconocer el principio de que las Personas con Discapacidad tienen que estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Es preciso procurar la igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo” (ONU, 1994: 239).

Por otro lado, en el contexto nacional, en 1995 se crea el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en donde se plantea como objetivo general el proporcionar acceso a la rehabilitación laboral y oportunidades de capacitación y empleo para la equiparación de oportunidades para el trabajo. Como resultado del esfuerzo de los sectores público, social y privado se presentó y dio inicio en 2002 el Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad, elaborado por la STPS (2002) que cuenta con estrategias orientadas a apoyar y facilitar la integración laboral de las Personas con Discapacidad.

El marco jurídico de México apoya la no discriminación, así como la equiparación de oportunidades para que las Personas con Discapacidad puedan acceder al mercado de trabajo.

En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el artículo 1 prohíbe la discriminación; el artículo 5 señala que no podrá impedirse a ninguna persona dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos; y el artículo 123 establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil (CPEUM, 1917: art1-art123).

Teorías asocian las actitudes con comportamientos y palabras observables, si bien estos pueden verificarse, las actitudes se basan en inferencias sobre los procesos psicosociales de las personas, generalmente integrados en contextos específicos. Por ejemplo, Eagly y Chaiken (1995) sugirieron que las actitudes son generalizaciones sobre individuos o grupos. Breckler y Wiggins (1992) afirmaron que las actitudes se forman a partir de la observación de comportamientos verbales o físicos. Además, Triandis (1971) sugirió que las actitudes son construcciones hipotéticas basadas en el contexto de estímulos específicos, como una persona, un grupo o un objeto, para formar una teoría subyacente. Los investigadores utilizan muchos enfoques para evaluar las actitudes. Estos diferentes métodos se enfocan en comprender los mismos pensamientos y sentimientos, pero difieren en términos de sus teorías subyacentes, el uso de formatos, la precisión requerida, la cantidad de temas involucrados a la vez, los métodos de recopilación de datos y otros detalles. Muchas de estas diferencias se pueden ver en las estrategias y procedimientos que diseñan los investigadores para lograr objetivos similares. Por ejemplo, todos estos métodos pueden usarse para comprender la actitud de un sujeto en respuesta a los estímulos ambientales (Antonak y Livneh, 2000). Los métodos indirectos requieren que los evaluadores saquen conclusiones sobre las actitudes del sujeto a través de la interpretación de las respuestas o la recopilación de información. Las personas que responden a estas preguntas parecen no darse cuenta, en diversos grados, de las respuestas apropiadas; como resultado, deben usar información inferida para responder. El sistema de clasificación más común clasifica los métodos indirectos al determinar si los evaluadores usan inferencias u observaciones para responder preguntas. Pasar por alto el foco de una observación (representar falsamente una imagen positiva) es un defecto común en los métodos de observación. Las personas que trabajan con estos métodos pueden engañar intencionalmente a los propósitos de sus observaciones o desconocer el tema de sus observaciones. Alternativamente, podrían ignorar deliberadamente el foco de la observación, lo que se conoce como técnica proyectiva. Un método indirecto no es necesariamente más

preciso que uno directo. Sin embargo, son distintos en el sentido de que los elementos observados saben que alguien los está observando.

Estos enfoques comunes difieren en su propósito y en cómo se usan. Algunos hacen que los encuestados se vuelvan insensibles, causen presión social o generen sesgos como la aquiescencia o las expectativas sociales. Otros métodos populares de evaluación incluyen "escalas de calificación", como los tipos de Likert, que se usan más comúnmente en las evaluaciones de actitud. Alternativamente, las probabilidades estimadas se pueden utilizar para evaluar las actitudes. La información cuantitativa se recopila mediante el uso de estas escalas mediante la evaluación de las opiniones de los sujetos. Los sujetos indican sus pensamientos sobre qué tan de acuerdo o en desacuerdo están con cada elemento, lo que mide su actitud. Hay disponibles alternativas a las formas verbales, numéricas y gráficas de retroalimentación. Antes de la encuesta, el investigador desarrolla todas las respuestas, independientemente de su formato. Esto limita la capacidad del encuestado para modificar la escala de respuesta o comentar cualquier elemento determinado.

Las herramientas para evaluar las actitudes hacia las Personas con Discapacidad tienen una larga historia que comenzó en la década de los sesenta y continúa hasta el presente, estas herramientas utilizaron referencias históricas con tamaños de muestra pequeños o se basaron en descripciones de sexo y estudios transversales únicos. Se desarrollaron algunos instrumentos más avanzados. Los métodos directos y algunos métodos indirectos se incluyen en la escala de estimación por suma que es claramente dominante. Antonak y Livneh (2000) determinaron que la evaluación de la mentalidad de una persona a través de estos cuestionarios puede verse afectada por el sesgo de deseabilidad social. Como resultado, crearon nuevos métodos y herramientas de evaluación para demostrar que los resultados son confiables y sólidos. Estos deben usarse junto con medidas psicométricas de evidencia de género, confiabilidad, dimensionalidad y sensibilidad al cambio. Debido a la falta de herramientas que evalúen las actitudes hacia las Personas con Discapacidad, no se pueden responder importantes preguntas de investigación sobre las relaciones entre las actitudes y la inclusión, aceptación e inclusión plena de las Personas con Discapacidad en la sociedad. Esto se debe a que muchas preguntas relevantes siguen sin respuesta debido a la falta de herramientas validadas o herramientas con estándares más altos (Bigby et al., 2009; Edwards et al., 2007; Graham et al., 2004; Ostapczuk y Musch, 2011; Bailey et al., 2001). Lo que es

más importante, se necesitan herramientas representativas de la cultura española que estén científicamente probadas para evaluar con precisión las actitudes.

1.3. Revisión de estudios

Históricamente, estudios han relacionado el concepto de calidad de vida con el empleo de las Personas con Discapacidad. Kiernan, Sánchez y Schalock, (1980), analizaron el empleo y la calidad de vida entre las Personas con Discapacidad y proporcionaron información sobre cómo mejorar esta última. La Iniciativa de Empleo de la Administración sobre Discapacidades del Desarrollo realizó dos encuestas que mostraron cómo el trabajo puede mejorar el estatus económico y la autosuficiencia de los adultos con discapacidades, lo que conduce a un estilo de vida más saludable y contribuye al bienestar de la sociedad, recomiendan la comercialización, la colocación laboral, la recopilación de datos y la planificación política para expandir el empleo de las Personas con Discapacidad, lo que resulta no solo en ganancias económicas sino también en una mejora en su calidad de vida.

Jordán de Urríes y Verdugo (2003), se refieren a un estudio de Butterworth, Hagner, Kiernan y Schalock (1993), que enfatiza la importancia del apoyo natural en el lugar de trabajo, la presencia de ese apoyo aumenta la inclusión de los empleados, su satisfacción y calidad de vida, el apoyo natural se refiere a los recursos y las relaciones que empoderan a las personas tanto discapacitadas como no discapacitadas para acceder e integrar la información inherente al lugar de trabajo y la comunidad. El apoyo tiene tres dimensiones que determinan su naturalidad, entre ellas el recurso en sí, el proceso por el cual se brinda y su relación con la cultura del trabajo; los apoyos naturales están destinados a aumentar la integración comunitaria y la calidad de vida.

Jahoda *et al.* (2007), citan un estudio de Jiranek y Kirby (1990), que comparaba el comportamiento de jóvenes ocupados y desempleados, con o sin discapacidad intelectual leve, tanto en empleo con apoyo como protegido. El estudio encontró que las Personas con Discapacidades intelectuales en empleos con apoyo informaron niveles más altos de satisfacción laboral, relaciones sociales y actividad en comparación con aquellos en empleos protegidos.

Sinnott *et al.* (1991), encontraron hallazgos similares, concluyeron que las personas con retraso mental en empleos subvencionados reportaron una calidad de vida percibida

cercana a la de las personas sin discapacidades y significativamente más alta que aquellos en empleos protegidos.

El estudio de Fabián (1992) también analizó la calidad de vida de las personas con enfermedades mentales graves en programas de empleo con apoyo, encontró que la participación en dichos programas tuvo un impacto positivo en la satisfacción con la vida. Profundiza en la interacción entre el trabajo y los factores personales que afectan la calidad de vida. Explora los efectos de obtener un empleo en la calidad de vida y si se observan cambios antes y después de la colocación. Si bien ingresar a los programas de trabajo y asegurar el empleo puede conducir a una mejora general en la calidad de vida, puede que no sea instantáneo, inicialmente, los factores estresantes inherentes al nuevo trabajo podrían conducir a una disminución de la calidad de vida.

Jahoda *et al.* (2007) encontraron que el impacto del empleo en la calidad de vida depende del tipo de trabajo: las personas con trabajo competitivo reportan niveles más altos de calidad de vida, mientras que las que tienen trabajo protegido reportan mejor calidad de vida que las que se quedan en casa. El estudio utilizó el Cuestionario de Calidad de Vida de Schalock para medir la satisfacción, la productividad, la competencia, la independencia, la integración y otros aspectos. Los resultados revelaron que las personas con empleo competitivo lograron una calidad de vida significativamente mayor en comparación con las personas con empleo protegido o desempleadas.

La Universidad de Salamanca (2003) realizó una encuesta a trabajadores con discapacidad intelectual en programas de empleo con apoyo; tuvo como objetivo investigar diferentes variables individuales, sociales y laborales que inciden en el acceso a mejores oportunidades laborales y calidad de vida. Se utilizaron dos instrumentos diferentes: el Cuestionario de Tipicidad y Similitud de Mank y la Escala de Calidad de Vida de Schalock y Keith. El estudio concluyó que un proceso de trabajo similar es beneficioso para los empleados con discapacidad, ya que a menudo se vincula con una mejor adaptación al trabajo, integración y calidad de vida. Posteriormente, la universidad realizó un estudio en 2006, analizando la investigación sobre el proyecto ECA Caja Madrid para la mejora de la calidad de vida y laboral de las Personas con Discapacidad. El estudio involucró a 89 Personas con Discapacidad y utilizó la Escala de Calidad de Vida de Schalock y Keith, gracias al programa ECA Caja Madrid de 2005. Según la encuesta, las personas inscritas en

los programas ECA reportan una alta calidad de vida a nivel global, lo que constituye el principal hallazgo. Los investigadores sugieren que varios factores influyen en la calidad de vida, como el empleo con apoyo, la edad, la vivienda, la capacitación formal, el tipo de discapacidad, la historia laboral y las horas de trabajo. Además, se deben desarrollar sistemas de apoyo personalizados y el salario tiene un impacto menor (Jordán de Urríes y Verdugo, 2007:111).

Ascue y Baltodano (2008) señalan que a lo largo de la historia las Personas con Discapacidad han sido motivo de estigmatización, segregación, rechazo y exclusión por parte de todos los grupos sociales. La sociedad establece un conjunto de atributos o parámetros con los cuales los individuos suelen categorizarse. Quienes presentan características manifiestas y distantes de los estereotipos culturales socialmente aceptados son vistos como seres devaluados, con escasa o ninguna posibilidad de desarrollo integral y de aporte laboral y social. Las Personas con Discapacidad siguen siendo vistas como un problema más que como una solución u oportunidad de aportar conocimiento y experiencia hacia una organización mediante la inserción efectiva en sus actividades diarias.

La incorporación de personal con discapacidad a la actividad laboral presenta ventajas competitivas tanto para los empleadores, el artículo 22 de la ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR) señala que “El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad: Motriz y que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas, mental, auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal e invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del Impuesto Sobre la Renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley” (CDHCU, 2013:415). Con esto, los patrones podrán contratar personal que además de realizar las labores signadas permitirán acceder a beneficios económicos. En la fracción XIII del artículo 40 de la ley del ISR señala también que todas las adaptaciones que sean realizadas por los empleadores para generar accesibilidad a las Personas con Discapacidad serán de igual forma deducibles de este impuesto lo que presenta otra ventaja.

En México, existe un rechazo generalizado para la inclusión, no solo hacia la contratación e incorporación en las organizaciones productivas, si no también hacia las actividades diarias; sin embargo, una parte de la población presenta un apoyo natural por las Personas con Discapacidad pero que desafortunadamente no cuentan con los conocimientos

o las técnicas necesarias para brindar un apoyo de la forma en que ellos mismos creen que sería correcto (Inegi, 2013).

Velasco-Jáuregui (2013) analizó las razones por las que España ha logrado una tendencia más favorable en cuanto al proceso de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad desde la perspectiva de derechos en comparación con México, concluye que para lograr una tendencia favorable en el proceso de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad se requiere de la alineación de las instituciones, organismos y políticas públicas a la perspectiva de derechos, para lo cual es clave la representación, capacidad de participación y articulación del sector de las Personas con Discapacidad con el resto de los actores sociales que intervienen en el proceso.

Díaz (2012) caracteriza, justifica y sistematiza la inclusión laboral de “personas con limitación física” como una práctica de RSE. La metodología aplicada es de corte cualitativo para la realización de un estudio de caso descriptivo y analítico. Para la investigación se elabora un modelo de análisis que incluye la relación existente entre los conceptos del problema y la actuación sociales de la empresa. El estudio concluye que la exclusión laboral de “personas con limitación física” es producto de una construcción social y cultural, donde la sociedad relaciona la existencia de características anormales presentes en las “personas con limitación física” con una baja productividad, negando el acceso a un trabajo decente.

Al reconocerse procedimientos de adaptación de trabajo, en donde confluyen las capacidades de estas personas con las necesidades de la empresa, se genera un desempeño satisfactorio de este grupo poblacional. Sugiere un cambio de mentalidad en la sociedad, principalmente en los empresarios sobre el desempeño laboral de una “persona con limitación física” apoyado por el cumplimiento de la normatividad sobre discapacidad que pueda contrarrestar la problemática de exclusión. Caracteriza la inclusión laboral de “Personas con Discapacidad física” como una práctica de RSE en la que se relacionan los conceptos de este problema social con la actuación social de la empresa; para superar la exclusión laboral es posible realizar ajustes razonables en el trabajo, que compaginen las capacidades de esta población con los requerimientos de la empresa para la obtención de resultados satisfactorios en el desempeño laboral. Es necesario un cambio de mentalidad, principalmente en los empresarios, apoyado por el cumplimiento de la normatividad sobre discapacidad para superar la exclusión laboral.

Monteiro (2011) busca la existencia de empresas que operan conforme con la RSE, en relación con el paradigma de inclusión que demanda cambios en las posturas sociales desde el punto de vista de la inclusión de minorías como las Personas con Discapacidad. Se trata de un estudio cualitativo de tipo descriptivo y corte transversal, en el que se entrevista a gestores empresariales en organizaciones que cumplen con la ley de cuotas. Se identifican tres ejes temáticos de acuerdo con el método de análisis de contenido de Bardin (2009). En el primer eje, contribuciones suministradas por el empleado con discapacidad, los resultados muestran que existe una preocupación en promover la inclusión de Personas con Discapacidad independientemente de la obligatoriedad legal, no en tanto para Manzini (2005), que infiere la idea latente de que el mercado de trabajo tiene las puertas abiertas y es totalmente receptivo cuando en verdad fue la ley la que favoreció tal apertura. La investigación evidencia que incluso sin el conocimiento del modelo de gestión de RSE las empresas incorporan prácticas en materia de inclusión. El estudio sugiere la profesionalización de las Personas con Discapacidad y políticas públicas más incisivas en los procesos de inclusión.

De acuerdo con Rubí (2015:125), “El mercado laboral hacia el cual estamos dirigiendo nuestros esfuerzos, es uno de mayor productividad y de mejores ingresos, pero también es uno de igualdad y pleno respeto a los derechos de los trabajadores. De manera especial, continuaremos impulsando una política laboral que promueva la inclusión y la no discriminación, protegiendo los derechos de grupos vulnerables”.

Espinosa y Cruz (2018), destacan los beneficios económicos, éticos y sociales de la contratación de Personas con Discapacidad. Desafortunadamente, la industria del turismo aún tiene que adoptar esta noción, citando dificultades en la gestión de las interacciones entre clientes y empleados. A pesar de las normas obligatorias estipuladas por la Ley General de Discapacidad (LGD), que exigen que las empresas con más de 50 empleados destinen el 2% de su fuerza laboral a Personas con Discapacidad, el enfoque debe estar en la normalización de las discapacidades en el mercado laboral. Más allá del mero cumplimiento, los empleadores pueden obtener muchos beneficios al contratar a Personas con Discapacidades.

Según Marcolongo (2019), existen varios beneficios tangibles al emplear Personas con Discapacidad en las empresas, entre los cuales una de las principales ventajas de los trabajadores con discapacidad sobre los trabajadores sin discapacidad es un alto grado de

motivación laboral y afán de superación personal, afrontando nuevas capacidad de desafíos y un gran interés y disposición para aprender y realizar actividades laborales, y también encontró que debido a este compromiso adquirido y el miedo a perder su trabajo, tendían a ser más puntuales y tenían mayor disponibilidad y perseverancia laboral que otros, porque también solicitaron licencias y permisos con menos frecuencia que aquellos sin discapacidades completamente identificadas.

Según López (2018), restringir el talento a categorías predefinidas fue un error inicial. El proceso de selección debe priorizar la experiencia profesional, las aptitudes, las actitudes y los principios; en esencia, enfatizar los talentos sobre las etiquetas. La contratación inclusiva de Personas con Discapacidad refuerza la política de diversidad de la compañía, fomenta una cultura corporativa desprejuiciada, se alinea con la sociedad y, en definitiva, aumenta la competitividad.

La STPS (2016) realizó un estudio en donde se habla sobre el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad se sentó un precedente, pues por primera vez se emitió un programa especial enfocado específicamente a la inclusión de dicha población en el mercado laboral que, además, contempla la participación de todos los sectores involucrados en tal proceso, por lo que al ser un instrumento tan completo y con la intervención de un sin número de organismos y dependencias de los tres órdenes de gobierno, se garantizan mayores alcances. Asimismo, como parte de la estrategia de sensibilización y capacitación a empresarios, se difunde el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, el cual es una estrategia para reconocer a los centros de trabajo que aplican una Política de Buenas Prácticas Laborales en igualdad de oportunidades, de inclusión, desarrollo y la no discriminación de personas en situación de vulnerabilidad. La publicación llega a la conclusión de que es innegable el creciente esfuerzo por la visualización y el reconocimiento de los derechos de estos colectivos, reflejados en la formulación de marcos políticos y normativos internacionales y nacionales. Sin embargo, hay una brecha enorme entre el marco declarativo y su aplicación que no permite a las Personas con Discapacidad dejar la sombra y visibilizarse plenamente, como demanda la afirmación de un contexto democrático e inclusivo al que se aspira y del cual México no es la excepción.

1.4. Modelos que fundamentan la discapacidad

La Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF, 2001), propuesta por la (OMS), determina la clasificación y codificación de la discapacidad como el resultado de la interacción que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación, a su vez, ha propuesto diversos modelos conceptuales para explicar y entender la discapacidad, y el funcionamiento de esta variedad puede ser explicada en una dialéctica de “modelo médico” versus “modelo social”, en este apartado se abordarán los modelos más comunes de clasificación.

1.4.1. Modelo médico biológico

Este modelo es el mayormente utilizado, aunque cada época histórica ha sido testigo de cambios en la definición y las actitudes sociales hacia la discapacidad, los diferentes tipos de discapacidad también han sufrido diversos grados de transformación. En un esfuerzo por establecer coherencia en la comunicación, se han hecho muchos esfuerzos para especificar la idea de discapacidad. La OMS, conocida por ser una figura destacada en el campo de la atención médica, reunió la CIF para distinguir con precisión entre cada categoría. El historial de la CIF en la definición de discapacidades y su elucidación estandarizada son un esfuerzo en la búsqueda de una comprensión más transparente y lúcida del tema. Las anomalías disruptivas o deficiencias se refieren a estructuras físicas o mentales que están comprometidas, lo que debilita el funcionamiento normal. Los trastornos pueden tener como objetivo órganos, extremidades y otras estructuras físicas, o trastornos mentales que hacen que funciones específicas decaigan. Las muestras de déficit pueden abarcar sordera, ceguera, parálisis, retraso mental, esquizofrenia crónica y otras. La esencia de esta noción es que cualquier anomalía en el cuerpo o la mente de una persona puede etiquetarse como un defecto bajo este concepto.

Actividades que consideramos normales, como subir escaleras, cocinar o bañarse, pueden volverse difíciles o imposibles si alguien tiene una discapacidad. Una discapacidad puede ser una falta o una restricción de las habilidades que afectan las rutinas diarias. Describe las barreras en la ejecución de actividades normales debido a problemas de audición, habla, visión o una falta general de capacidad. En general, una discapacidad puede

tener un impacto en la calidad de vida de una persona. Las discapacidades significan obstáculos para la vida general de una persona (CIF, 2001).

Desde esta perspectiva, el término "discapacidad" abarca los impedimentos que impiden que una persona realice sus funciones normales debido a deficiencias físicas o mentales. Dependiendo de la edad, el género, la cultura y los factores sociales, esta condición, defecto o consecuencia puede ser única para cada persona. Las Personas con Discapacidad pueden encontrar una categoría de obstáculos que difieren de las personas sin discapacidad, lo que a menudo se debe a su estatus socioeconómico. Este estado los hace retroceder en comparación con los demás y puede ser el resultado de su interacción con la cultura y el entorno que los rodea.

1.4.2. Modelo de discapacidad social

El modelo de discapacidad social tiene en cuenta las deficiencias del enfoque médico-biológico y reconoce que la discapacidad no se deriva únicamente de la dolencia del individuo (CIF, 2001). Postula que la discapacidad está determinada con mayor precisión por las circunstancias, configuraciones, acciones y conexiones que constituyen el entorno de una persona, generadas principalmente por los procesos imaginativos de los humanos, esencialmente, esta teoría propone que la discapacidad de un individuo es producto de su interfaz con un entorno específico donde se exponen sus debilidades o desventajas, y esto determina su estado de discapacidad.

Para incluir plenamente a las Personas con Discapacidad, en todos los aspectos de la vida social, es importante comprender que la discapacidad no es inherente sino un resultado multifacético influenciado por diversos entornos. En consecuencia, se requieren esfuerzos sociales para abordar el problema, y la sociedad en su conjunto tiene la responsabilidad de promover los ajustes necesarios. No solo existe la necesidad de modificaciones físicas, sino también de un cambio en las actitudes y creencias de la sociedad. En última instancia, este tema cae dentro del ámbito de los derechos humanos y debe ser defendido por los políticos y las personas jurídicas por igual.

El deterioro no es lo que causa la discapacidad en este modelo, sino la incapacidad de la sociedad para satisfacer las necesidades individuales señala las debilidades de los individuos. Para ilustrar, una sociedad que proporciona sillas, plataformas y ascensores

adaptados a Personas con Discapacidad no sometería a problemas a las personas en sillas de ruedas. Asimismo, la literatura escrita en braille y la presencia de perros guía permitiría a los invidentes aprender con facilidad, las Personas con Discapacidad no son incapaces de adaptarse a la sociedad; más bien, el problema es que la sociedad y el entorno construido no están equipados para satisfacer sus necesidades y aspiraciones. Esto significa que la discapacidad tiene menos que ver con las limitaciones físicas o mentales individuales de una persona y más con las estructuras y el entorno que la rodea. El Acta Americana para la Discapacidad (ADA) reconoce esto y define la discriminación por discapacidad como un problema de derechos civiles, ya que las Personas con Discapacidad forman parte de un grupo minoritario que requiere protección.

Generando alternativas para garantizar la igualdad de oportunidades, el modelo está diseñado para aproximar la interacción entre los individuos y el entorno. Identifica barreras y evalúa a las personas para ayudar a responder a las demandas comunitarias, sociales y nacionales de las Personas con Discapacidades. Sus orígenes se derivan de abordar temas de inclusión social, como el acceso a la educación, el trabajo, la vivienda, el transporte, la salud y el cumplimiento de instrumentos internacionales como la Declaración de los Derechos Humanos.

1.4.3. Modelo de las minorías colonizadas

En la lucha por los derechos de las Personas con Discapacidad, es importante reconocer el patrón de discapacidad experimentado por las minorías colonizadas y los activistas políticos. Aunque es similar a la discapacidad social, en el Acta Americana para la Discapacidad (ADA, 1990), se destaca la discriminación, marginación y explotación sistemáticas de las personas discapacitadas por parte de la sociedad. La prevalencia y gravedad de este problema depende del tamaño de la población y el nivel de marginación social y política. Esencialmente, la incapacidad de la sociedad para abordar adecuadamente las necesidades de la comunidad discapacitada es la raíz del problema.

Asumiendo que el modelo médico es "dominante", el modelo de minoría colonizada propone que las Personas con Discapacidades carecen de la capacidad de definirse, regularse y determinarse a sí mismas. Esta visión refuerza la percepción de que las Personas con Discapacidad no pueden autorregularse y están privadas de derechos. En consecuencia, esto

refuerza la noción de que se enfatizan como patologías los problemas mentales y cognitivos, así como la dependencia de terceros. Los movimientos de derechos civiles que se oponen a este enfoque exigen la formación de un grupo integrado, definido por Personas con Discapacidad, que les permita proponer servicios de atención personalizados y adaptados a sus necesidades, reduciendo la marginación y estigmatización de quienes se sienten victimizados.

1.4.4. Modelo universal de la discapacidad

La propuesta de Zola (2018), del modelo Universal de Discapacidad indica la necesidad de un cambio de perspectiva desde la ardua búsqueda de derechos hacia una comprensión más integral. La superación de la marginación y discriminación dirigida hacia minorías coloniales específicas es necesaria para lograr un enfoque universal donde la discapacidad sea reconocida como una realidad compartida. Todos somos vulnerables y, por lo tanto, se debe priorizar un enfoque más amplio que reconozca las contribuciones de las minorías.

Dado el modelo en cuestión, sugiere que cada persona posee atributos únicos que pueden ser fortalezas o debilidades, adaptarse a las demandas de la sociedad y del medio ambiente no es un escenario único para todos, ya que todos carecen de ciertas capacidades. La discapacidad solo puede evaluarse dentro de un contexto específico, ya sea social o individual, el cambio solo se puede rastrear de competencia a incapacidad en función de los antecedentes sociopolíticos y culturales combinados de personas con rasgos psicológicos, físicos o sociales distintos. Valorar y aceptar las diferencias de las personas es crucial en el modelo de existencia en el mundo, ya que todos somos vulnerables y la sociedad debe actuar en consecuencia. Este enfoque, en gran parte influenciado por países desarrollados y aquellos con amplia experiencia con discapacidades, se enfoca en intervenciones dirigidas al público en general versus casos individuales.

1.4.5. Modelo biopsicosocial

La sociedad, según este modelo, es la razón principal de las discapacidades y no un rasgo del individuo, de acuerdo con Engel, (1977) en Borell, (2002), el funcionamiento de un sujeto está íntimamente relacionado con su entorno y cómo interactúa con su salud física y mental. El grado y el rango de las capacidades de un individuo están influenciados por factores

ambientales. En esencia, el modelo ve la discapacidad como un problema social. Para crear una visión integral de las discapacidades, es crucial incorporar modelos físicos, psicológicos y sociales. Además, se debe utilizar un lenguaje neutral y optimista al definir y categorizar las discapacidades. Clasificar y evaluar el nivel de discapacidad también es importante y se refleja en las guías ICF de la OMS. Este enfoque permite una perspectiva universal de las discapacidades.

Una mejor comprensión de la discapacidad requiere un modelo multidimensional que abarque modelos médicos, sociales, legales, biopsicosociales y diversos aspectos de los movimientos sociales, el estado de riesgo y la marginación. Con el tiempo, los modelos introducidos se han ampliado desde centrarse en dominios médicos hasta abarcar los derechos de las Personas con Discapacidad y los derechos humanos. En última instancia, es esencial contar con un enfoque integral que combine estos diversos elementos para comprender mejor las complejidades de la discapacidad.

1.5. Análisis de Redes Sociales (ARS)

El Análisis de Redes Sociales (ARS) cuyo origen se remonta a mediados del siglo XX. Surgió de la sociometría y la psicología de la Gestalt de Moreno, formando la primera de las tres tradiciones identificadas por Berry (2004) en el desarrollo del ARS. Los estudios antropológicos de Manchester de Matthew S. (1998) constituyen la segunda tradición. Finalmente, Borgatti (2003) pretende aportar conocimientos teóricos y metodológicos para el análisis de las redes de gestión pública, marcando la tercera y última tradición.

El ARS, el cual estudia las redes sociales vistas como el conjunto de interacciones que tienen las personas con el fin de satisfacer su necesidad nata de ser entes sociales, dicho análisis ha sido un polo de desarrollo en estudios que permiten identificar vínculos entre aquellas personas que son determinantes en ciertos grupos (Granovetter, 1973), como resultado de este creciente interés en las redes sociales, en las últimas décadas el ARS ha adquirido una gran relevancia. De acuerdo con Freeman (2004), de 1960 a 1975, 20 artículos acerca de redes fueron listados en abstracts sociológicos; de 1990 a 2005, el número de artículos se elevó a tres mil. En los últimos diez años, esta cifra se ha elevado a más de seis mil. También se ha producido un incremento en el número de temas de gran importancia en los que se ha aplicado el ARS (Kadushin, 2013).

El ARS es un estudio integral del comportamiento de las personas a nivel micro, al mismo tiempo que examina los patrones de relación a nivel macro, recopila dos tipos de datos, atributos y relaciones para explicar sistemáticamente el establecimiento y la comunicación entre sujetos. Al analizar las relaciones sociales, el ARS observa cómo estas conexiones influyen en el comportamiento de los individuos, grupos e instituciones. Al identificar estructuras relacionales, se vuelve más fácil predecir y administrar los resultados de las acciones humanas; además, el ARS profundiza en la estructura de entrada, analizando cómo se vinculan los individuos u organizaciones para determinar la estructura general de la red, los grupos y dónde encajan los individuos u organizaciones demostrando además el impacto de diferentes modos y estructuras de red en el acceso de los miembros a los recursos.

El ARS toma gran relevancia en los estudios actuales en áreas muy variadas y no solo al área netamente social pues son aquellas como la física, epidemiología y biología en donde se ha tenido un mayor desarrollo buscando patrones que permitan entender el comportamiento de los individuos, quienes son los que tienen un mayor peso en la toma de decisiones y de qué manera se puede influir en ellos para poder hacer que la colectividad realice las tareas que le son indicadas. Los primeros estudios que están centrados en un análisis de redes sociales se remontan a Garrocho (2012), quien elabora una investigación sobre algunos sectores tradicionalmente marginados por la colectividad y las redes de apoyo y supervivencia durante los años setenta en México, por su parte, Gil Mendieta y Schmidt (2002) se ayudan de un ARS con el fin de comprender la evolución de la clase política mexicana y el impacto que esta ha tenido en el sistema político del país junto con las redes que esto implica.

El ARS tiene como punto central el conocer las relaciones que los actores tienen con otras personas y la influencia que puede generar estas: “La idea central de la visión relacional es que el análisis no se construye tanto a través de categorías sociales o atributos, sino por medio de lazos o vínculos entre actores, incluso no estando directamente relacionados y unidos como para constituir grupos manifiestos” (Wellman, 2000:12).

Los elementos básicos que conforman dichas redes son dos que en su conjunto forman figuras: los nodos o actores descritos como: “las unidades sociales discretas individuales, corporativas o colectivas cuyos vínculos permiten comprender sus pautas de relación, así como la estructura de la red a la que pertenecen” (Wasserman y Faust, 2013:49); la mayor

parte de las investigaciones de redes sociales se centra en estudiar colecciones de actores del mismo tipo que tienen características y atributos que los hacen destacar entre la colectividad y que pueden explicar el comportamiento de quienes los rodean; los vínculos o enlaces que representan la manera en que se unen, si los actores poseen atributos, “la importancia del lazo reside en que crea un vínculo entre un par de actores. Aunque el tipo y la gama de lazos es muy amplia, ellos poseen tres características importantes: 1) fungir como medio de flujos diversos entre actores; 2) servir como vínculo entre colecciones de actores; y 3) funcionar como indicadores concretos de patrones de relaciones en que los actores están inmersos” (Faust; 2002: 8).

A su vez, los vínculos que se establecen entre ellos también los pueden tener, así es posible distinguir entre fuerza e intensidad de los vínculos, frecuencia de estos, entre otros, además de la direccionalidad del vínculo pudiendo ser dirigida o no dirigida dependiendo del tipo de relación e influencia que los actores tienen.

Los esfuerzos en el avance de la tecnología ARS se han centrado en la producción de herramientas de análisis de datos de vanguardia que se centran en la comprensión de la dinámica entre las personas y sus interacciones. En particular, el ARS ha contribuido significativamente a la creación de sociogramas, que representan visualmente las relaciones entre los actores. Lo que distingue a este método es su enfoque fundamental que se basa en preguntas simples sobre las personas y sus conexiones, lo que en última instancia conduce a consultas más complejas y herramientas innovadoras para el procesamiento de datos.

Las redes sociales son estructuras complejas con una extensión importante, donde su actividad traspasa, comunidades, organizaciones y países, con posibilidad de transformarse en mundos pequeños, o redes de mundos pequeños.

Considerando que una relación, está conformada por un conjunto de relaciones entre una serie definida de elementos y enlaces; cada relación equivale a una red diferente, a pesar de ser todas ellas mediciones de un mismo fenómeno, donde la característica de una red social es su conectividad entre nodos y enlaces.

La Teoría de la Estructura de un Modelo de un Mundo Pequeño, se puede obtener en Watts y Strogatz o en Buchanan (Monteverde, 2017), es una característica inherente a una inmensa cantidad de sistemas (Newman, 2003). Significa que a pesar de que una red esté compuesta por un gran número de vértices, la distancia media de la red alcanza valores

pequeños y el coeficiente medio de agrupamiento obtiene valores altos. Inicio como una suposición sociológica, luego fue el foco de inspiración de algunos textos, después en manos de Stanley Milgram se convirtió en uno de los experimentos empíricos más importantes de la psicología social que consecuentemente se transformó en la conjetura de los seis grados de separación, la cual dice que “en este planeta estamos todos separados únicamente por seis personas, seis grados de separación, entre nosotros y todos los demás seres humanos de este mundo”.

En matemática y física una red de mundo pequeño es un tipo de grafo para el que la mayoría de los nodos no son vecinos entre sí; sin embargo la mayoría, pueden ser alcanzados desde cualquier nodo origen a través de un número relativamente corto de saltos entre ellos. En el caso de una red social, donde los nodos son personas y los enlaces son el conocimiento/relación entre ellos, se puede decir que captura muchos de los fenómenos de las redes de mundo pequeño, y de acuerdo con los estadísticos resultantes, se puede observar una “red de mundo pequeño”.

La idea central de la generación de redes de pequeño mundo está fundamentado en dos propiedades:

- El fenómeno del mundo pequeño: es decir que cualesquiera de dos nodos de la red se comunican por un camino de nodos intermedios relativamente pequeño (pequeño número de nodos). Comprobando que la distancia máxima entre dos nodos crece logarítmicamente con el número de nodos en la red.
- Poseen valores altos de coeficiente de agrupamiento (clustering coefficient): empleado por primera vez por Watts y Strogatz y viene a indicar que si dos vértices o nodos no están conectados directamente entre sí, existe una gran probabilidad de que conecten mediante la intervención de otros nodos.

1.6. Caracterización sectorial y panorama laboral

El 15% de la población mundial (1 000 000 000 de personas) vive con algún tipo de discapacidad, donde el 80% vive en países en desarrollo. La mitad de las Personas con Discapacidad no puede pagar la atención de salud. Entre 110 000 000 y 190 000 000 de personas adultas en el mundo tienen "importantes dificultades funcionales" (OMS, 2011).

A nivel mundial, la tasa de empleo de hombres y mujeres con discapacidad es de 53% y 20%, respectivamente; en tanto, para hombres y mujeres sin discapacidad es de 65% y 30%, respectivamente (OMS, 2011)

En México hay 6 179 890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 4.9% de la población total del país. De ellas, 53% son mujeres y 47% son hombres. Las Personas con Discapacidad son aquellas que tienen dificultad para llevar a cabo actividades consideradas básicas como: ver, escuchar, caminar, recordar o concentrarse, realizar su cuidado personal y comunicarse (Inegi, 2020).

La STPS fomenta la inclusión laboral a través del fortalecimiento y difusión de los beneficios e incentivos fiscales con los que cuentan las empresas al contratar Personas con Discapacidad, a fin de continuar en la construcción de un México más incluyente e igualitario. La STPS establece que las empresas que contraten a Personas con Discapacidad podrán deducir hasta el 100% del ISR de los ingresos de estos trabajadores, y de la inversión en adaptaciones que realicen a sus instalaciones para facilitar su acceso y uso. De esta manera, todo centro de trabajo que emplee a personas que padezcan discapacidad motriz, mental, auditiva y de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrán deducir el 100% del ISR retenido de estos trabajadores. En todos los casos, los beneficios fiscales procederán siempre que el patrón asegure a sus trabajadores, pague las contribuciones al IMSS y obtenga el certificado de discapacidad del trabajador (STPS, 2020).

Otro de los beneficios es que las personas físicas con discapacidad estarán exentas del impuesto a la importación de vehículos especiales o adaptados, así como las personas morales no contribuyentes autorizadas para recibir donativos deducibles en el ISR que tengan como actividad la atención de Personas con Discapacidad. Asimismo, hay un subsidio de hasta el 50% para el pago de las cuotas obrero-patronales al IMSS a los contribuyentes que tributen en el Régimen de Incorporación Fiscal y sus trabajadores.

Entre otras de las acciones desarrolladas por la STPS está la entrega del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, galardón que reconoce a aquellos centros de trabajo que integran Personas con Discapacidad a su planta laboral. Además, la STPS cuenta con la estrategia “Abriendo Espacios” que opera el Servicio Nacional de Empleo (SNE), la cual tiene como objetivo reducir las dificultades que enfrentan las Personas con Discapacidad y adultos mayores para insertarse en el mercado laboral. A través de esta

estrategia se atiende, de manera personalizada, a los buscadores de empleo en situación de vulnerabilidad que requieran servicios de orientación o vinculación laboral. Asimismo, se realiza la evaluación de sus habilidades y competencias con la finalidad de obtener un perfil laboral más completo que permita una mejor y más duradera inserción en el mercado de trabajo. De la misma forma, “Abriendo Espacios” cuenta con el Portal www.abriendoespacios.gob.mx en el cual se ofertan actualmente más de cinco mil vacantes para Personas con Discapacidad y adultos mayores (STPS, 2020).

La Ley General de la Discapacidad (LGD, 2005) exige a las empresas de más de 50 trabajadores la obligatoriedad de incorporar un porcentaje de empleados con discapacidad no inferior al 2%. Sin embargo, el espíritu de esta normativa no ha de ser la imposición, sino la constitución de un trampolín hacia la normalización de las Personas con Discapacidad en el mercado laboral ordinario. ¿Quieres contratar Personas con Discapacidad? las empresas que optan por crear empleo para Personas con Discapacidad descubren otras muchas ventajas, más allá del mero cumplimiento de ley:

1) Política de Recursos Humanos más abierta a la Diversidad. Es un error de partida limitar el talento a un perfil determinado. La estrategia de selección debe centrarse en competencias profesionales, en habilidades, actitudes y valores, en definitiva, en talento y no en etiquetas. La diversidad de competencias, experiencias y visiones constituye una oportunidad para las empresas, que deben centrarse en atraer a los mejores en lugar de en aspectos extrínsecos al talento (edad, género, discapacidad y origen). Así, la contratación de Personas con Discapacidad refuerza la política de Diversidad de las compañías, dando como resultado una cultura corporativa abierta, sin prejuicios, en sintonía con la sociedad y, por tanto, más competitiva;

2) Mejora del clima laboral. Tras más de 15 años integrando en el mercado laboral a personas en riesgo de exclusión, la Fundación Adecco ha constatado que la diversidad mejora el clima laboral de las organizaciones, enriqueciendo al capital humano en su conjunto y despertando en la plantilla el orgullo de pertenencia, al sentirse afortunados de trabajar en una compañía que fija la atención en el talento de las personas y no en aspectos externos y/o superficiales;

3) Incremento de la competitividad. Las empresas tienen el reto de identificarse con la sociedad, sus valores y diversidad. Incorporar Personas con Discapacidad a los equipos –

un sector que representa el 10% de la población- fortalece esa identidad y tiene un retorno positivo para la empresa, haciendo que conecte mejor con un creciente público potencial. En definitiva, incrementando su competitividad; y

4) Refuerzo de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC). La contratación de Personas con Discapacidad constituye un elemento a poner en valor en las políticas de RSC de las empresas. No sólo por los atributos de su cultura corporativa sino porque refleja su contribución a una sociedad más ecuánime, integradora e igualitaria. De este modo, la empresa refuerza su imagen y reconocimiento social, convirtiéndose en un modelo para otras compañías.

Contrato de formación: La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%. La duración de este tipo de contratos no puede ser inferior a seis meses ni superar los dos años, excepto si el convenio colectivo de ámbito sectorial fija duraciones distintas, en ningún caso se pueden superar los cuatro años.

Contrato en prácticas (de seis meses a dos años). La reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social es del 50%. La ley permite contratar a titulados, siempre que no hayan transcurrido más de seis años desde la terminación de sus estudios.

Contrato de trabajo de interinidad para sustituir bajas por incapacidad temporal de trabajadores con discapacidad. Se aplicará una bonificación del 100% de las cuotas empresariales durante el tiempo en que persista la situación.

Transformación de contratos formativos y temporales para el fomento del empleo de las Personas con Discapacidad en indefinidos con bonificación. Subvención de 3 907 por cada contrato transformado en indefinido a tiempo completo. Cuando el contrato se concierte a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada (LGD, 2005).

De acuerdo con el Inegi, (2020), en México hay más mujeres con discapacidad que hombres debido a la mayor esperanza de vida femenina y a la incidencia de la discapacidad en la vejez. La estructura por edad de la población con discapacidad en el país muestra una relación directa entre el envejecimiento y el aumento de las tasas de discapacidad. De esta manera, poco más de la mitad de las Personas con Discapacidad (55.3%) tiene 60 años y más, 25.5% tiene entre 30 y 59 años y 19.2% tiene menos de 30 años. Respecto a este último

grupo, cabe mencionar que 14.1% de las Personas con Discapacidad se encuentra en edad escolar (entre 6 y 24 años).

Los efectos de la discriminación en el ámbito laboral se reflejan en una menor participación proporcional de Personas con Discapacidad en el trabajo remunerado y en el menor acceso a ciertas posiciones ocupacionales, incluso con una escolaridad similar a la de otros grupos.

El acceso desigual al mercado de trabajo remunerado es un indicador de las barreras que enfrenta la población para ejercer su derecho a un trabajo. En general, poco más de un tercio de las mujeres en México no se incorpora al mercado laboral por dedicarse al trabajo no remunerado en el hogar (36.4%), situación aún más frecuente entre las mujeres que tienen una condición de discapacidad (37.9%), (Maldonado, 2013).

La brecha de género en el mercado de trabajo no remunerado se agudiza entre las Personas con Discapacidad, la participación de la población con discapacidad en la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada es significativamente menor al promedio nacional (65.8% frente a 35.6%). Estas brechas se reproducen por género. Así, mientras entre la población nacional ocho de cada diez hombres forman parte de la PEA ocupada, sólo cinco de cada diez mujeres lo hacen, en tanto que entre las Personas con Discapacidad alrededor de cuatro de cada diez hombres y tres de cada diez mujeres son parte de la PEA ocupada, (ENOE, 2020).

La desigualdad y desventajas en el ámbito educativo pueden acumularse y trasladarse al medio laboral. Las Personas con Discapacidad de 15 a 59 años, sin instrucción formal, se encuentran excluidas en mayor grado del mercado de trabajo: sólo 10.6% está inserta, frente a 52.0% de la población nacional en el mismo rango de edad y nivel de escolaridad. Si bien subsiste la desigualdad, se reduce notoriamente entre quienes lograron obtener estudios superiores: 56.4% frente a 75.6%, además de que las Personas con Discapacidad enfrentan mayores obstáculos para incorporarse al mercado de trabajo (ENOE, 2020).

Las Personas con Discapacidad suelen ocupar espacios de menor calificación en comparación con el promedio nacional, lo que también se relaciona con una menor remuneración económica y menores prestaciones. Así, mientras que 41.9% de las Personas con Discapacidad de entre 15 y 59 años se desempeñan en trabajos manuales no calificados

(servicios personales, actividades auxiliares y trabajos agropecuarios), estos son realizados por 35.3% de la población nacional.

Las desigualdades en cuanto al tipo de ocupación pueden deberse, entre otros factores, a las desventajas en el acceso y permanencia en el sistema educativo, que resultan en menores niveles de instrucción en las Personas con Discapacidad. No obstante, aun en condiciones similares de escolaridad, persiste la desventaja: entre la población con educación superior la proporción de Personas con Discapacidad que ocupa empleos en la cúspide de la pirámide laboral es significativamente inferior al promedio nacional (51.9% frente a 61.0%, respectivamente). Las Personas con Discapacidad enfrentan mayores obstáculos para ocupar posiciones de alta responsabilidad, entre la PEA ocupada de 15 a 59 años, sólo 39.7% de la población nacional cuenta con un contrato laboral; sin embargo, este porcentaje disminuye 15 puntos para la población con discapacidad (24.9%). Estas brechas se mantienen al comparar las diversas prestaciones que reciben. Así, en tanto 36.7% de la población nacional goza de prestaciones para obtener un crédito para la vivienda, esta proporción disminuye significativamente entre la PEA ocupada con una condición de discapacidad (18.5%).

La desventaja de la población con discapacidad en el mercado de trabajo se traduce también en un nivel desproporcionadamente bajo de personas con prestaciones médicas, pues sólo 24.1% de los hombres y 31.0% de las mujeres con discapacidad cuentan con dicha prestación, proporción que dista del promedio nacional (41.7% para hombres y 44.5% para mujeres); además, la carencia de un contrato formal y de prestaciones laborales afecta desproporcionadamente a las Personas con Discapacidad (Inegi, 2022).

El panorama laboral en el país está liderado por el sector secundario, que representa el 19% de la población ocupada, el 50,1% tiene educación secundaria y solo el 40,8% tiene entre 16 y 34 años. Sin embargo, hay un fuerte contraste en las industrias extractivas, que constituyen solo el 0.4% de la bolsa de empleo total (Inegi, 2022).

Las industrias extractivas, la educación, la salud y el gobierno son las menos propensas a contratar jóvenes entre 16 y 24 años. La mitad de todos los trabajadores empleados en el sector agrícola tienen más de 45 años; Por su parte, los servicios profesionales cuentan con una fuerza laboral donde el 57.1% de los empleados tienen 35 años o más. Además, el 58.8% de personas en la industria de servicios ha alcanzado un alto nivel de educación.

El sector agrícola tiene la proporción más alta de trabajadores independientes, representa el 40.3% de la fuerza laboral. El sector terciario del país tiene una fuerte presencia en la región centro, siendo la de mayor concentración de empleo. Los servicios profesionales, el transporte y el trabajo en departamentos gubernamentales son las principales ocupaciones y representan el 40%, el 39% y el 37% de la fuerza laboral, respectivamente (Inegi, 2022).

México cuenta con una población de 126 014 024 personas, donde el 5.7% padecen discapacidad y enfermedad mental. De estos, el 78% tenía sólo una discapacidad (5 577 595); 10% tenían algún problema o condición mental (723 770 personas); 8% (602 295 personas) tenían una discapacidad además de algún problema o condición mental, y el 4% (264 .518 personas) reportaron algún problemas mentales o condiciones y limitaciones. Las entidades con menor prevalencia son Quintana Roo (4.34%), Nuevo León (4.60%) y Chiapas (4.63%); mientras que Oaxaca (7.22%), Guerrero (6.78%) y Tabasco (6.71%) reportaron la mayor prevalencia. Las mujeres (5.79%) tuvieron una prevalencia ligeramente mayor que los hombres (5.59%), patrón que se repitió en casi todos los estados excepto en Chiapas, Hidalgo, San Luis Potosí y Tabasco (Inegi, 2022).

En 2020, la tasa de participación económica de las personas de 15 años y más con discapacidad y/o con algún problema o condición mental fue del 38 % (2 400 000) y el 67% (59 000 000) de las personas sin discapacidad (Inegi, 2021:5).

A partir de 2018, con la llegada de una nueva administración del Gobierno Federal en México, se han creado diferentes programas de apoyo enfocados en la población vulnerable, entre ellos destaca “Jóvenes Construyendo el Futuro”, el cual brinda, durante 12 meses, capacitación gratuita en empresas y centros de trabajo a jóvenes de entre 18 y 29 años de edad que no estén estudiando o no cuenten con un trabajo, en aras de desarrollar sus habilidades y capacidades y así colaborar en su inserción al mundo laboral, garantizando su derecho al trabajo. Durante la capacitación, las y los jóvenes inscritos al programa reciben un apoyo económico mensual equivalente a un salario mínimo que, en 2023, asciende a 6 000 310 pesos, además, las y los beneficiarios son acreedores a un seguro médico del IMSS que abarca enfermedades, maternidad y riesgos de trabajo (STPS, 2020).

Durante el tiempo en que la o el joven esté inscrito al programa, los centros de trabajo funcionan como tutores, quienes evaluarán de manera mensual el desempeño del aprendiz. A su vez, el aprendiz hará lo propio con el tutor. Al finalizar la capacitación, los y las aprendices

recibirán un documento en donde se acreditará las habilidades adquiridas y, en caso de no ser contratado por el centro de trabajo donde se adiestró, se le ofrecerá un menú de opciones que le facilite su incorporación en el mercado laboral, dicho programa incluye también la incorporación de Personas con Discapacidad a centros de trabajo para desarrollar sus habilidades y adquirir conocimientos (STPS, 2020).

2. Materiales y métodos

2.1. Fuentes de información

Para este estudio se fundamentó en tres métodos de análisis, en primera instancia, se utilizó una Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales, esto con la finalidad de conocer la relación que se tenía sobre dos grupos de datos, en este caso los estado que cuentan o no con apoyos en cuanto a transporte y los programas sociales en que están participando las Personas con Discapacidad para con ello estudiar la influencia que uno de ellos pudiera tener sobre el otro, como segundo método, se aplicó una serie de cuestionarios con la finalidad de conocer la imagen que tienen los empleadores hacia las Personas con Discapacidad y por último, un Análisis de Redes Sociales, para conocer si los empleadores mantienen relación con otros y que tan cercana es esta.

La información utilizada en la presente investigación principalmente fue obtenida de los datos proporcionados por diferentes encuestas realizadas por el Inegi (2022) como lo son la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS, 2017) así como en los datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE 2020 IV Trimestre) los cuales fueron de utilidad en la primera parte del estudio. Para el cumplimiento de los objetivos y verificación de hipótesis planteadas en la presente investigación se consideraron las empresas de los 3 sectores económicos

Debido a la contingencia sanitaria actual que enfrenta el país y el mundo, se exploraron diferentes opciones que pudieran ser útiles en el presente estudio y, a su vez, sirvieran para recopilar los datos generales de los participantes en la segunda parte del mismo, además de brindar una herramienta que permitiera aplicar la encuesta utilizada para determinar su factibilidad a la participación en el estudio, debido a ello, se elaboró una encuesta en la plataforma informática Google Forms la cual fue enviada, de manera digital, a una muestra compuesta por 150 participantes, mediante el uso del correo electrónico y el uso del teléfono celular con la herramienta WhatsApp para que pudiera ser respondida específicamente por las personas que cumplían con las características que previamente fueron determinadas.

Destacando el que dichos participantes debieran considerarse como sujetos con actividades en organizaciones públicas o privadas que se encuentren ocupando puestos en

donde se puedan tomar decisiones en cuestión de la contratación, la capacitación, el movimiento y/o la promoción del capital humano dentro de las instituciones, además de que preferentemente los encuestados tuvieran en el presente o en algún momento de su participación en la organización con algún tipo de relación laboral que implique la colaboración de personas con algún tipo de discapacidad; además, se determinó que la edad mínima de los sujetos alcanzada al momento de su participación fuera superior a los 20 años de edad.

De acuerdo con la ENOE 2020, al considerar a la población ocupada con relación al sector económico en el que labora, 6.8 millones de personas (12.3% del total) trabajan en el sector primario, 13.8 millones (25%) en el secundario y 34.3 millones (62.1%) están en el terciario, es por ello que el presente estudio estuvo enfocado solo en los sectores secundario y terciario los cuales aglutinan al mayor porcentaje de personas ocupadas.

2.2. Definición de variables y modelo utilizado

2.2.1. Prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales

En una primera instancia y con la finalidad de conocer las características de empleabilidad que presentan los estados de la república mexicana que cuentan o no con programas de apoyo al transporte enfocado hacia las Personas con Discapacidad se decidió en primera instancia, realizar una investigación documental y estadística con el fin de conocer cuál es la situación actual de las Personas con Discapacidad en el país en cuanto a las actividades profesionales que realizan, los apoyos que cuentan por parte de los estados y si estos tienen interrelación, para ello se aplicó una prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales, la cual se trata de un método utilizado para probar si las medias de población desconocidas de dos grupos son iguales o no y, a su vez, permite confirmar o rechazar las hipótesis si el resultado del P Valor es menor al 5% (0.05), para ello se recopilaron los datos de la ENOE en donde fueron agrupados los estados que componen a la república mexicana, su PEA ocupada y desocupada, además de los sectores en donde estas personas laboran. debido a que son estos en donde existe una tasa de participación más alta por parte de las Personas con Discapacidad, las variables que fueron utilizadas para el presente estudio en esta parte específicamente son las que se muestran en la Tabla 4.

Tabla 4. Variables utilizadas para la obtención de la prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales

Variable utilizada	Fuente
Tasa de participación de Personas con Discapacidad	ENADIS, 2017
Tasa de PEA con Discapacidad ocupadas	ENOE, 2020
Tasa de participación de PEA con Discapacidad que cuentan con apoyos federales	Programa federal “Jóvenes Construyendo el Futuro”
Tasa de participación de PEA con Discapacidad que están afiliadas al ISSSTE	Instituto de seguridad Y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE, 2020)
Tasa de participación de PEA con Discapacidad que están afiliadas al IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, 2020)

2.2.2. Escala General de Actitudes Hacia las Personas con Discapacidad

Para esta etapa del estudio y con el fin de agilizar y reducir el tiempo que les tomaría a los participantes el poder responder las preguntas necesarias para el estudio y recabar los datos generales de los mismos, se decidió que el instrumento fuera dividido en tres áreas dentro de la herramienta informática utilizada (Google Forms) (Anexo 1), la primera de ellas se utilizó para la recopilación de los datos generales del encuestado como lo es el género, el rango de edad, el estado de la república en donde reside y trabaja, además de información que permitió determinar su ocupación, el giro de la actividad que realiza y si se tenía contacto profesional con personas con algún tipo de discapacidad o si el mismo sujeto tenía algún tipo de discapacidad, si las respuestas del participante en este primer tercio del cuestionario daban la posibilidad de ser tomados en cuenta dentro del estudio, la misma plataforma daba acceso a la segunda parte, en caso contrario, se emitía un mensaje de agradecimiento por su tiempo y participación dentro del estudio; en el caso contrario, si el participante cumplía con el

requisito señalado, se accedía a la segunda área la cual estuvo destinada a conocer el tipo de contacto que el participante tenía con la o en su caso las Personas con Discapacidad, para ello se utilizaron tres sub áreas, en primer lugar para identificar la razón por la cual se tenía dicho contacto, en segundo lugar, la frecuencia del contacto, y como tercer lugar el tipo de discapacidad que mayoritariamente contaban los colaboradores del participante, en esta misma área, se preguntó a los participantes si recibían algún tipo de apoyo por parte del estado.

Se incluyó una adaptación de la EGAHPD, esta escala se compone de una calificación sumativa con cuatro niveles de acuerdo, incluyendo muy de acuerdo, algo de acuerdo, algo en desacuerdo y muy en desacuerdo. Fue revisado inicialmente por diez jueces para identificar proyectos culturalmente inapropiados, obsoletos debido a la legislación vigente en España sobre discapacidad o ambiguos.

Los criterios de inclusión en esta escala también son vagos ya que puede referirse a un grupo o clase de actitudes, que es el objeto de estudio. Finalmente, se deben evitar proyectos múltiples que utilicen este método debido a la redundancia o repetición de contenido (Arias et al., 1995; Arias, Verdugo y Rubio, 1995; Verdugo *et al.*, 1994; Jenaro *et al.*, 1994; Arias *et al.*, 1993). La escala se creó dividiendo 31 ítems individuales en cuatro categorías. El α de Krippendorff para las calificaciones de valencia, aplicabilidad, importancia, sensibilidad y dificultad fue de .961. Esto se logró a través de un acuerdo casi perfecto entre los jueces. La validez de la escala se midió calculando el Coeficiente de Acuerdo Ponderado (BAC) de Bangdiwala, que oscila entre 0.657 y 0.931.

Un puntaje BAC alto significa que la escala es precisa y confiable, para la cual se retomó el estudio realizado por Rodríguez-Medina *et al.* (2018) en donde se aplica dicho instrumento el cual se trata de una escala multidimensional que, de acuerdo con Domínguez (2013) cuenta con estudios de fiabilidad con un alfa de Cronbach de .92 y validez, una general y otras específicas para deficiencias físicas, sensoriales y mentales; en dicha escala, los participantes son invitados a dar su opinión sobre su acuerdo o desacuerdo con cada una de las oraciones que son presentadas de manera positiva o negativa. Para cada respuesta el participante pudo responder mediante una escala de cinco niveles a las cuales se les asignó un puntaje dependiendo de que tanto era positivo o no el enunciado que se presentaba, de manera global el puntaje global correspondió a 150 puntos ya que este es el máximo puntaje

que una persona pueda alcanzar y lo que significa el nivel de acuerdo con las afirmaciones contenidas en los ítems, en la Tabla 5 se presentan las respuestas posibles en conjunto con el puntaje individual en la escala.

Tabla 5. Respuestas de la EGAHPD

Respuesta posible	Código	Puntaje individual
Estoy muy de acuerdo	MA	5
Estoy bastante de acuerdo	BA	4
Estoy parcialmente de acuerdo	PA	3
Estoy bastante en desacuerdo	BD	2
Estoy en total desacuerdo	TD	1

Fuente: Elaboración propia a partir de Rodríguez-Medina *et al.* (2018).

La EGAHPD cuenta con 30 ítems que forman una escala que permitió homogeneizar la información obtenida por parte de los participantes, dichos ítems fueron agrupados en tres sub escalas: relaciones sociales y personales con las Personas con Discapacidad (RS), vida normalizada (VN), y programas de intervención (PI), la regla de decisión está basada en que porcentaje de los encuestados obtienen un promedio superior a 3, siendo este el que se encuentra por arriba de la media y por tanto describe que dichas personas se encuentran en acuerdo a la sub escala de manera individual y en su caso a la misma en su conjunto.

A continuación se presenta la descripción de los ítems propuestos por Arias González *et al.* (2016) que fueron agrupados en los tres factores propuestos por Rodríguez-Medina *et al.* (2018), cabe aclarar que se buscó que dichos ítems no tuvieran una relación lógica al ser presentados a los participantes por lo que no tienen una secuencia lógica en cuanto a una numeración ascendente que debiera presentar; sin embargo, su agrupación concuerda con la naturaleza de los factores.

Factor I: Relaciones sociales y personales (RS)

i07 En situaciones sociales, preferiría no encontrarme con Personas con Discapacidad.

i09 En general me siento disgusto en compañía de una Persona con Discapacidad.

i10 Si me citara con una Persona con Discapacidad me preocuparía lo que la gente pudiera pensar.

i13 Si tuviera un familiar cercano con discapacidad evitaría comentarlo con otras personas.

i16 Creo que me resultaría fácil relacionarme con una Persona con Discapacidad.

i18 Si tuviera que hablar con una Persona con Discapacidad me preocuparía no saber cómo comportarme.

i19 Podría citarme con una Persona con Discapacidad con la misma facilidad que con cualquier otra persona.

i21 Me gustaría que mi hijo se relacionara con niños con discapacidad.

i24 Evitaría acompañar a una Persona con Discapacidad a comer a un restaurante en el que me conocieran.

i25 El comportamiento de las Personas con Discapacidad es irritante.

i28 No me importaría tener como amiga a una Persona con Discapacidad.

i31 Encontrarme con una Persona con Discapacidad me produce tensión y malestar.

i32 Si tuviera que trabajar con una Persona con Discapacidad me limitaría a mantener con ella una relación superficial.

Factor II: Vida normalizada (VN)

i01 Las Personas con Discapacidad pueden sentirse tan satisfechas de sí mismas como cualquier persona.

i02 Las Personas con Discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier persona.

i03 Las Personas con Discapacidad son menos productivas en su lugar de trabajo que las personas sin discapacidad.

i08 En general, las Personas con Discapacidad se consideran tan valiosas como cualquiera.

i11 Las Personas con Discapacidad son capaces de adaptarse a una vida independiente.

i14 Las Personas con Discapacidad deberían poder divertirse con el resto de las personas.

i15 Las Personas con Discapacidad pueden disfrutar del deporte tanto como cualquier otra persona.

i20 Las Personas con Discapacidad pueden alcanzar un elevado nivel de autodeterminación.

i22 Los trabajadores con discapacidad deberían recibir el mismo salario que los que no tienen discapacidad.

i23 Las Personas con Discapacidad tienen exactamente los mismos derechos que el resto de las personas.

i27 Los niños con discapacidad deberían acudir a los mismos colegios que los demás niños.

i29 Las Personas con Discapacidad pueden tener una personalidad tan equilibrada como las personas sin discapacidad.

i30 Las Personas con Discapacidad son tan amistosas como cualquier otra persona.

Factor III: Programas de intervención (PI)

i05 Debería hacerse algo para conseguir una mayor integración de las Personas con Discapacidad, por ejemplo, facilitándoles el acceso a los lugares públicos.

i06 Las Personas con Discapacidad severa deberían ser confinadas en centros especiales.

i26 Los programas de rehabilitación para las Personas con Discapacidad son excesivamente costosos.

i33 Debería gastarse más dinero en suprimir las barreras físicas que siguen dificultando la vida a las Personas con Discapacidad.

i34 El problema de los prejuicios hacia las Personas con Discapacidad ha sido exagerado por los responsables políticos y educativos.

En la Tabla 6 se muestra cada una de las sub escalas junto con los ítems que lo conforman, además de su descripción y el puntaje máximo por escala.

Tabla 6. Sub escalas de la EGAHPD

Nombre	Ítems que lo conforman	Descripción	Puntaje máximo
Relaciones sociales y personales con las Personas con Discapacidad (RS).	7, 9, 10, 13, 16, 18, 19, 21, 24, 25, 28, 32.	Esta sub escala, tiene que ver con los sentimientos, las intenciones de conducta y los pensamientos de los participantes cuando por la naturaleza de su labor, requieren de establecer una interacción personal o social con una Persona con Discapacidad.	60 puntos (Promedio 5 puntos)
Vida normalizada (VN).	1, 2, 3, 8, 11, 14, 15, 20, 22, 23, 27, 29, 30.	En este caso, se hace referencia a la opinión del participante sobre los derechos de las Personas con Discapacidad a llevar una vida normalizada, a la igualdad de oportunidades y a la capacidad para desenvolverse en distintos ámbitos de la vida.	65 puntos (Promedio 5 puntos)
Programas de intervención (PI).	5, 6, 26, 33, 34.	En ella se pretende conocer las acciones que los participantes están dispuestos a realizar para favorecer la integración y la plena inclusión de las Personas con Discapacidad, así como a juicios sobre la rentabilidad económica que esas acciones representan tanto de manera individual como en la colectividad de las organizaciones.	25 puntos (Promedio 5 puntos)

Fuente: Elaboración propia a partir de Rodríguez-Medina *et al.* (2018).

2.2.3. Análisis de Redes Sociales (ARS)

Como métricas de la red, se ha considerado la densidad, diámetro, longitud de ruta promedio, grado promedio, coeficiente de agrupación, número de componentes conectados y centralidad de vector propio, dichos indicadores se describen en la Tabla. 7.

Tabla 7. Indicadores del ARS

Indicador	Interpretación
Grado medio	Valor medio de contactos para la red global, identifica el número de conexiones por actor.
Distancia	La cercanía que tienen los actores, una menor distancia alude a una mayor cercanía entre las conexiones.
Densidad	Describe la parte de las conexiones potenciales en una red de conexiones que son reales. Una conexión potencial es una conexión que podría existir entre dos nodos - independientemente de si es o no realmente hace.
Modularidad	Es una medida de la estructura de las redes o grafos. Fue diseñado para medir la fuerza de la división de una red en módulos. Las redes con alta modularidad tienen conexiones sólidas entre los nodos dentro de los módulos, pero escasas conexiones entre nodos en diferentes módulos.
Coeficiente medio de clustering	Medida del grado en el que los nodos en un gráfico que tienden a agruparse.
Centralidad de vector propio	También llamado prestigio de rango o prestigio de estatus, es una medida de centralidad utilizada para cuantificar el nivel de influencia, prestigio o estatus de un nodo o actor en un grafo o red social. Corresponde al principal vector propio de la matriz de adyacencia del grafo analizado.
Longitud de la trayectoria	Se trata de medir la longitud de ruta más corta de un nodo a otro nodo, también llamada distancia geodésica en una gráfica.

Fuente: Elaboración propia a partir de Watts y Strogatz (1998).

3. Análisis de resultados

3.1. Características de empleabilidad de los estados

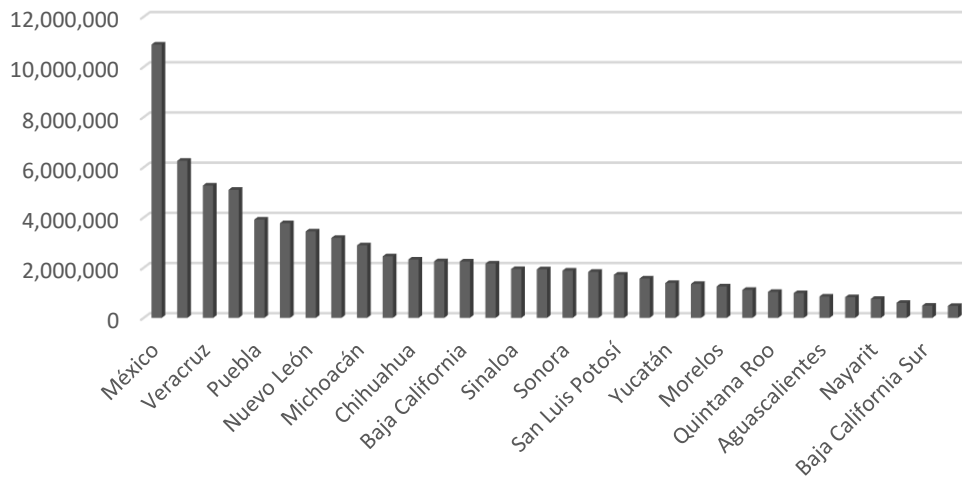
México, es la segunda mayor economía de América Latina y también uno de los países más poblados a nivel mundial, cuenta con una numerosa fuerza laboral. De acuerdo con datos del Inegi (2020), la PEA en México ronda los 58 millones de personas, lo cual equivale a aproximadamente el 59% de la población mexicana. De los mexicanos económicamente activos, alrededor del 96% tiene algún tipo de empleo u ocupación. Sin embargo, por la crisis económica que sobrevino con la pandemia de COVID-19, la tasa de subocupación de México se cuadruplicó entre enero y mayo de 2020.

Para determinar las características de empleabilidad que tienen los estados que componen la república mexicana, primero se procedió a caracterizar a la población con discapacidad económicamente activa que reside en el país con la finalidad de conocer a fondo como es que las Personas con Discapacidad se distribuyen en el territorio nacional y cuáles son las características de su discapacidad, a continuación, se hace una descripción de lo que fue encontrado.

Con el fin de conocer el número total de personas, la condición de capacidades y la situación socioeconómica, sobre todo de las Personas con Discapacidad en México, se consultaron diferentes bases de datos de instituciones gubernamentales que presentaban información de manera independiente, lo primero que se quería conocer era el número total de Personas con Discapacidad que se encuentran en edad de laborar en México, para ello se consultó la ENADIS (2017) ya que se trata del dato más actualizado hasta el momento de realizar el estudio, el total de personas en este supuesto asciende a 78 145 858.

En la Figura 1 se muestran los resultados del grupo etario comprendido entre los 12 y 64 años en México en base a la ENADIS (2017), destaca en esta información el estado de México al ser el que concentra la mayor parte de la población en el país, seguido por la Ciudad de México y el estado de Veracruz.

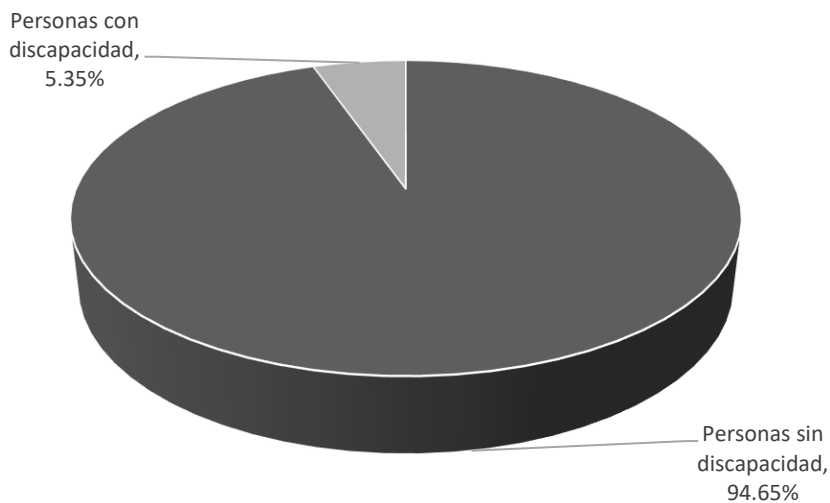
Figura 1. Población entre los 12 y 64 años en México al 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la ENADIS (2017).

A partir de la investigación documental, se localizó la tasa de participación de Personas con Discapacidad, estudio publicado por el Inegi (2020). Del total de personas entre los 12 y 64 años, el 5.35%, correspondiente a 4 183 604, tienen algún tipo de discapacidad y de ellos, solo el 29.7%, se encuentran económicamente activas (Figura 2).

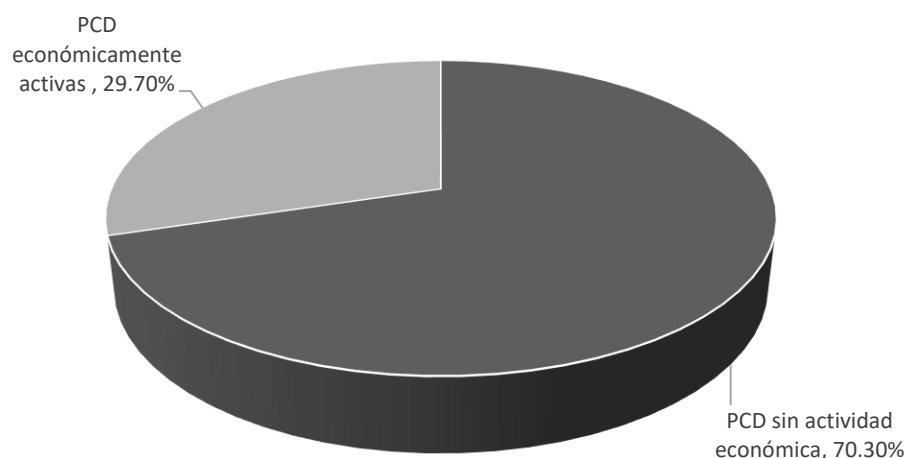
Figura 2. Relación de la población con y sin discapacidad entre los 12 y 64 años en México



Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la ENADIS (2017).

En México, además, existe una disparidad entre las Personas con discapacidad que realizan alguna actividad económica remunerada y aquellas que no lo hacen, prácticamente 3 de cada 10 personas con estas condiciones no realizan actividad económica alguna (Figura 3).

Figura 3. Relación de las Personas con Discapacidad con y sin actividad económica entre los 12 y 64 años en México



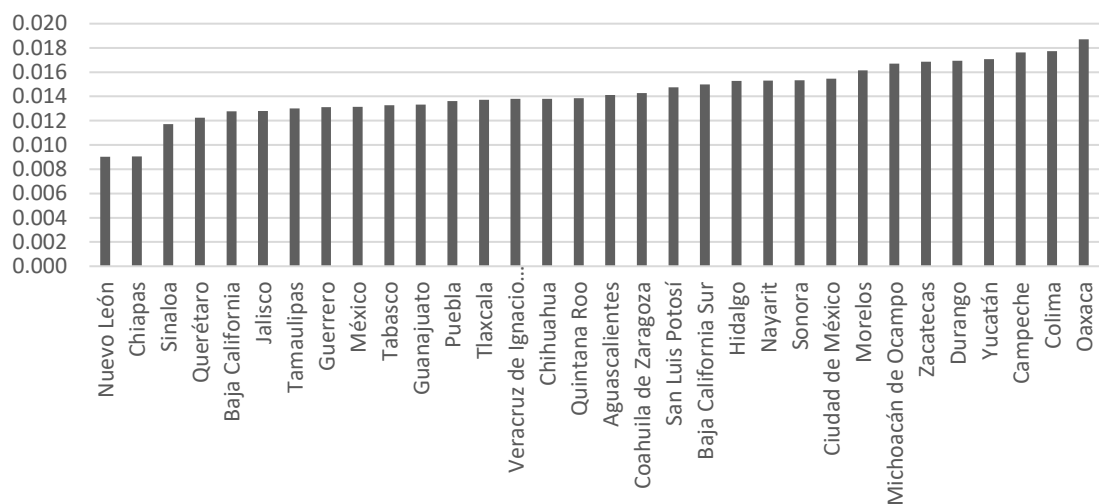
Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la ENADIS (2017).

Tener un empleo es primordial para asegurarse los medios de vida, pero la forma en la que éste se realiza también es de suma importancia para el bienestar de los mexicanos. Más de la mitad de los trabajadores encuestados en México afirma que las condiciones de su trabajo son malas, (Vargas, 2022).

Los bajos salarios son uno de los principales factores desmotivadores del trabajador. Y es que el sueldo mínimo nominal por mes es inferior a los 142 pesos mexicanos, salvo en la Zona Libre de la Frontera Norte, donde asciende a 213,39 pesos. Asimismo, entre otros de los rasgos que pueden definir la precariedad en el trabajo figuran una significativa brecha salarial de género e incluso el acoso laboral, un problema latente y muchas veces ignorado. De hecho, uno de cada diez trabajadores ha admitido haber sido víctima de acoso laboral en México alguna vez, siendo el acoso de tipo sexual el más común.

En la Figura 4, se muestra la proporción de la población con discapacidad comparada con la población total de los estados de la República Mexicana, en ella destaca el Estado de Oaxaca al poseer la mayor proporción, además de la mayor población con discapacidad en todo el país, en segundo lugar, se encuentra la Colima y en tercero el estado de Campeche.

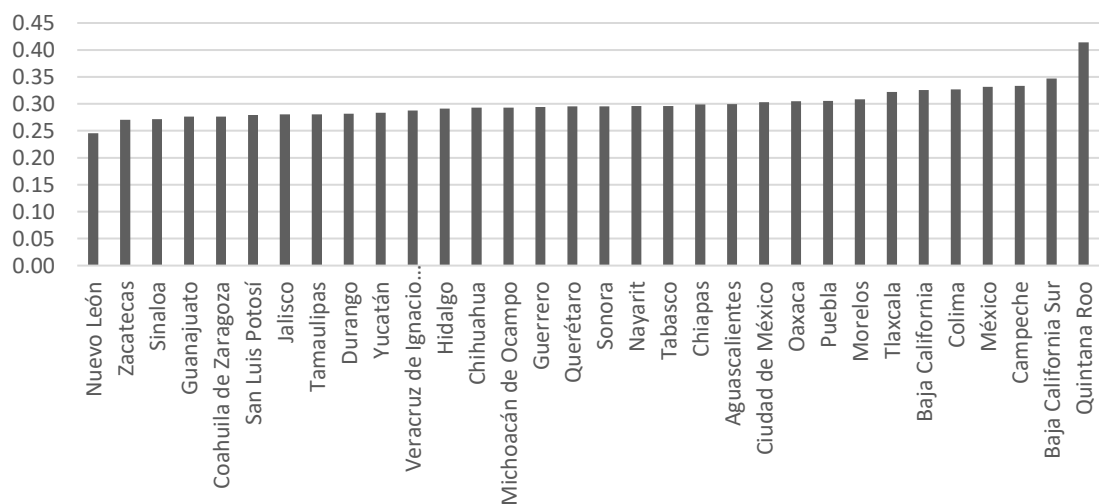
Figura 4. Proporción de la población con discapacidad entre los 12 y 64 años por estado en México



Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la ENADIS (2017).

La población con discapacidad económicamente activa, comparada con el total de Personas con Discapacidad sigue mostrando un índice muy diferente, el Estado de Quintana Roo, Baja California Sur y Campeche siguen a la cabeza como las entidades en donde se encuentra la proporción de Personas con y sin Discapacidad económicamente activas (Figura 5); mientras que Sinaloa, Zacatecas y Nuevo León son los estados con la menor proporción.

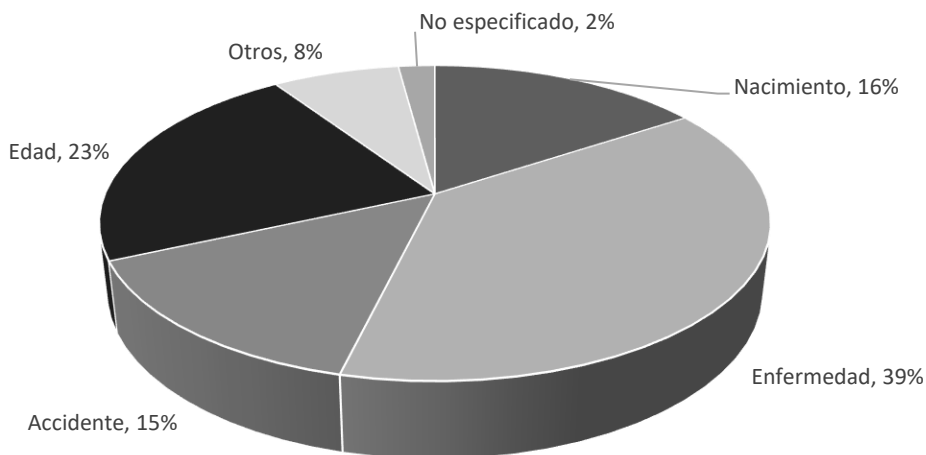
Figura 5. Proporción de la población con discapacidad económicamente activa entre los 12 y 64 años por estado en México



Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la ENADIS (2017).

De igual forma, se obtuvieron los datos que permiten determinar las causas de la discapacidad en México, siendo estas, la enfermedad con el 39%, los problemas propios de la edad con el 23%, la discapacidad desde el nacimiento con el 16%, y el haber tenido un accidente con el 15%, los que agrupan la mayor proporción (Figura 6).

Figura 6. Causas de la discapacidad en personas entre 12 y 64 años en México



Elaboración propia a partir de datos obtenidos de la ENADIS (2017).

La inclusión laboral de las Personas con Discapacidad en México aún es incipiente, esta parte de la población sufre cada día el desinterés de las empresas por integrarlos en los equipos de trabajo, la falta de instalaciones adecuadas, la falta de empatía de los compañeros y los cero protocolos de atención de las juntas de mediación porque necesitan para darles un espacio.

El Plan Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad 2021-2024 del Gobierno Federal tiene dos objetivos prioritarios: fortalecer la inclusión laboral y promover acciones para su empleo en condiciones de trabajo dignas.

Para garantizar la inclusión de las Personas con Discapacidad, la OIT recomienda un enfoque doble. El primer enfoque implica la creación de programas o iniciativas específicas que aborden las barreras y ayuden a las personas a superar las desventajas. El segundo enfoque se centra en la integración de las Personas con Discapacidad en los servicios y actividades, como la formación profesional, la promoción del empleo, los planes de protección social y las estrategias de reducción de la pobreza. La PEA es un indicador clave de la fuerza laboral e incluye a las personas que están empleadas o buscan empleo. En 2020, la tasa de participación económica de las personas de 15 años y más con discapacidad o

condiciones de salud mental fue del 38%, lo que representa 2,4 millones de personas. Esta cifra es solo un poco más de la mitad de la tasa de personas sin discapacidad, que se sitúa en el 67%.

De acuerdo con datos de la ENADIS (2017), de la población con discapacidad de 15 años y más que recibe ingresos provenientes de diferentes fuentes, 40.2% los obtiene derivados de su trabajo; esto representa poco menos de la mitad del porcentaje de personas sin discapacidad ni limitación que los recibe por el mismo concepto (83.6%); en contraste, los ingresos por algún programa de gobierno, en las Personas con Discapacidad (39%), representa el triple de los correspondientes a su contraparte sin discapacidad ni limitación (12.9 %). Por su parte, las diferencias en los porcentajes de personas que reciben ingresos por jubilación o pensión, y por ayuda de personas que viven dentro y fuera del país, muestran que estas fuentes tienen mayor relevancia para las Personas con Discapacidad que para la población sin discapacidad ni limitación.

Al realizar una búsqueda documental, fue posible localizar el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 de la STPS, (2014) en donde se manifiesta que son los sectores secundario y terciario los que agrupan el mayor número de Personas con Discapacidad empleadas ya que también se han preocupado por la inclusión laboral mediante la implementación de diversos programas e iniciativas en su mayoría en empresas del sector privado, una de las iniciativas más recientes e importantes es: “Éntrale. Alianza por la inclusión laboral de Personas con Discapacidad”. Esta iniciativa del Consejo Mexicano de Negocios que nace en septiembre de 2015 integra a 85 empresas, 30 fundaciones y cinco universidades y tienen el “propósito de vincular voluntades, conectar oportunidades y cambiar paradigmas para favorecer la inclusión laboral de Personas con Discapacidad en México”.

“Éntrale”, a través de una plataforma digital ofrece a las empresas interesadas en ser parte de la alianza, una bolsa de trabajo, la publicación de vacantes, manuales de inclusión, foros sobre mejores prácticas y redes de vinculación. Por su parte, las Personas con Discapacidad pueden registrarse en la bolsa de trabajo de la plataforma, encontrar vacantes de empleo, contar con información de utilidad para los candidatos y ser parte de una red estratégica para recibir asesoría, por ejemplo, sobre capacitación y búsqueda de empleo. Esta

plataforma es entonces, el lugar de encuentro entre las empresas interesadas en la inclusión laboral de personas de discapacidad y las Personas con Discapacidad.

Una vez caracterizada a la población con discapacidad económicamente activa que reside en el país, se procedió a realizar la prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales para lo cual se utilizaron los datos de la ENOE (2020) y la ENADIS (2017) recopilando además el diagnóstico sobre la situación de las Personas con Discapacidad en México realizado por el Gobierno de la República (2016). Con la finalidad de agrupar a los estados, se elaboró una variable dicotómica que permitió aglomerarlos de acuerdo a si tenían o no políticas que favorecieran a la inclusión de Personas con Discapacidad en el transporte, tales como leyes de inclusión, o algún reglamento enfocado en que se cumplan sus derechos como personas y que tengan una plena inserción en la sociedad ya sea en términos de educación, trabajo, salud, accesibilidad, no discriminación, entre otros, dicha información se presenta en la Tabla 8.

Tabla 8. Agrupación de los estados del país que cuentan o no con políticas de inclusión en el transporte hacia las Personas con Discapacidad

Se cuenta con políticas que favorezcan la inclusión de Personas con Discapacidad	Estados de la república
Si cuenta con políticas	Baja California, Baja California Sur, Campeche, Chiapas, Chihuahua, Colima, Durango, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Querétaro, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco, Tlaxcala, Veracruz de Ignacio de la Llave.
No cuenta con políticas	Aguascalientes, Ciudad de México, Coahuila de Zaragoza, Guerrero, Estado de México, Michoacán de Ocampo, Morelos, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Sinaloa, Tamaulipas, Yucatán, Zacatecas.

Una vez agrupados los estados, se procedió a realizar la prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales, para ello se utilizó el programa Excel el cual permitió realizar este tipo de análisis para determinar la probabilidad de que dos muestras puedan

proceder de dos poblaciones subyacentes con diferentes medias, los resultados obtenidos a partir de este cálculo permitieron rechazar o no las hipótesis dependiendo si la significancia del P Valor fuera menor o igual a 0.05 (5%).

Los resultados de este cálculo se presentan en la Tabla 8, en donde se recuperaron los promedios de la variable dependiente Tasa de participación de las Personas con Discapacidad además de las variables independientes las cuales pueden observarse en la primera columna de la Tabla 9.

Tabla 9. Resultados de la prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales

Variables Independientes	Promedio de la variable 1	Promedio de la variable 2	P Valor
Tasa de PEA con Discapacidad ocupadas	0.301	0.298	0.764
Tasa de participación de PEA con Discapacidad que cuentan con apoyo federal “Jóvenes Construyendo el Futuro”	0.047	0.023	0.028
Tasa de participación de PEA con Discapacidad que están afiliadas al ISSSTE	0.025	0.036	0.310
Tasa de participación de PEA con Discapacidad que están afiliadas al IMSS	0.085	0.026	0.221

Variable 1: Estados que no tienen apoyos en transporte; Variable 2: Estados de México que tienen apoyo en transporte.

Con los datos obtenidos del P Valor, es posible determinar que la variable Tasa de participación de PEA con Discapacidad que cuentan con apoyo federal “Jóvenes Construyendo el Futuro” obtuvo un p valor de 0.028, por lo tanto, existe evidencia significativa para decir que las medias de los datos estudiados son diferentes y por ello la hipótesis nula debe ser rechazada debido a que tiene un valor por debajo de 0.05 (5%), con ello, es posible afirmar que los Estados de la República Mexicana que cuentan con apoyos

en cuestión de transporte hacia las Personas con Discapacidad, tienen a su vez una menor participación de las mismas dentro de los programas de apoyo otorgados por el Gobierno Federal, específicamente en el programa “jóvenes Construyendo el Futuro”, el resto de las variables no mostró datos significativos, lo que confirman que el apoyo en programas de transporte por parte de los estados, no tendrá influencia en tasa de participación general de las Personas con Discapacidad y en aquellas que cuentan con seguridad social por parte del IMSS o el ISSSTE.

Los datos recabados en esta primera parte del documento permiten determinar que hasta el momento no existe una preocupación real por incorporar a las Personas con Discapacidad a las actividades socioeconómicas, el porcentaje de ellos que, si lo están, en su mayoría realizan actividades que nada tienen que ver con su preparación profesional, la integración de las Personas con Discapacidad a grupos de trabajo es uno de los objetivos de OMS y de los gobiernos de los países. De acuerdo con Monteiro (2011), una de las ideas detrás de necesidad es tratar de cambiar las actitudes de las personas cambiando sus comportamientos.

Lo anterior ha ayudado a dar a las Personas con Discapacidades la oportunidad de participar más plenamente en la sociedad al ejercer su derecho a vivir en la sociedad como personas enteras que son aceptadas por lo que son, y su derecho contribuir con lo que pueden de la manera que pueden. Para Manzini (2005), las Personas con Discapacidad están creando una nueva definición sociopolítica de lo que es una discapacidad, en ello radica la importancia de su incorporación a la comunidad y a las actividades que en ella se realizan.

Además de ello, por los resultados obtenidos en la prueba t para dos muestras suponiendo varianzas desiguales, se puede determinar que en aquellos Estados en donde se tienen mayores apoyos hacia la discapacidad presentan un mayor porcentaje de personas desocupadas el cual se ve incrementado en los rubros de transporte y servicios lo que permite determinar que a mayores apoyos, los empleos se ven disminuidos, será necesario entonces inferir que estos apoyos permiten que las personas puedan insertarse en otras actividades productivas y que las Personas con Discapacidad al recibir dichos apoyos, no requieren contratarse y así prestar sus servicios profesionales.

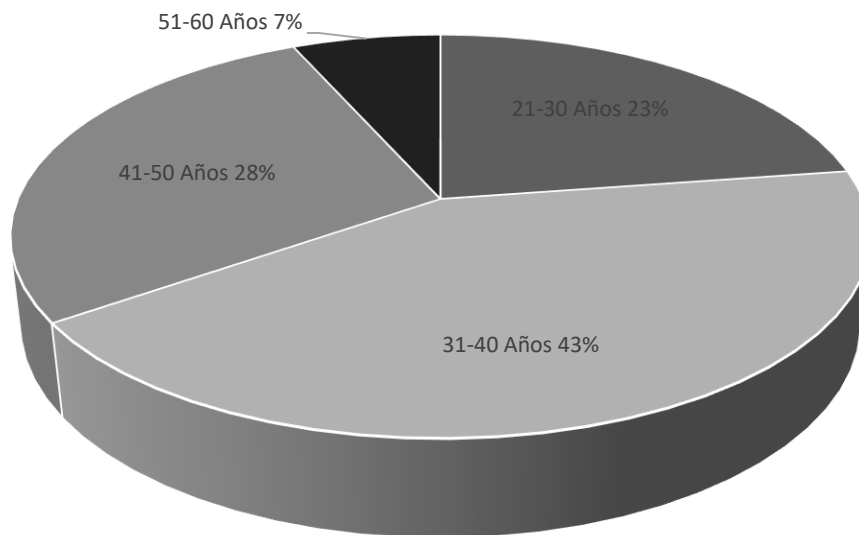
3.2. Actitudes de los empleadores hacia la discapacidad

Los empleadores constituyen una parte muy importante dentro del desarrollo de las personas, ello incluye a aquellas quienes por su naturaleza física están impedidas a realizar muchas de las actividades, para generar un cambio integral, es imperativo realizar acciones que permitan romper las barreras que existen a nivel físico, social y cultural, incluso las mentalidades predominantes hacia los individuos y sus diferencias, en este sentido, la importancia de la discapacidad es mayor que la del tratamiento propio que la persona necesita. De acuerdo con Verdugo *et al.* (1995), a medida que evolucionan las perspectivas, las situaciones pueden volverse más ventajosas. Para comprender completamente el tema, es crucial comprender las actitudes que lo rodean pues fomentar la inclusión entre las personas quienes tienen la capacidad de decisión en las organizaciones, puede promover la integración real de las personas, por su parte, Verdugo (2003), destaca la importancia de crear entornos que fomenten la participación y que estos, a su vez, estarán en posibilidades de replicarse en otras organizaciones e incluso aquellos otros entornos en donde su participación es fundamental como lo es el educativo y el social.

Con la finalidad de poder conocer la forma de pensar que tienen los empleadores y aquellas personas que tienen algún nivel de influencia en las organizaciones, se decidió aplicar la EGAHPD en una muestra aleatoria conformada por 150 sujetos quienes cumplieran con las características de ser consideradas como PEA, insertadas en empresas y que, además, se tuvieran puestos de mando medio o superior dentro de sus organizaciones, dichas organizaciones estuvieron incluidas en los sectores secundario y terciario ya que como se pudo determinar en la primera parte de este estudio, son estos sectores en donde se concentra el mayor número de empresas que contratan a Personas con Discapacidad dentro del país.

Del total de sujetos participantes, el 65.3% (98 participantes) correspondieron al género femenino, mientras que el 34.7% (52 participantes) fueron del sexo masculino, en la Figura 7, se hace una descripción general de la muestra analizada subdividida de acuerdo con la edad de los sujetos en donde se destaca que el mayor porcentaje corresponde a participantes con edades entre los 31 y los 40 años con un 43% de los sujetos.

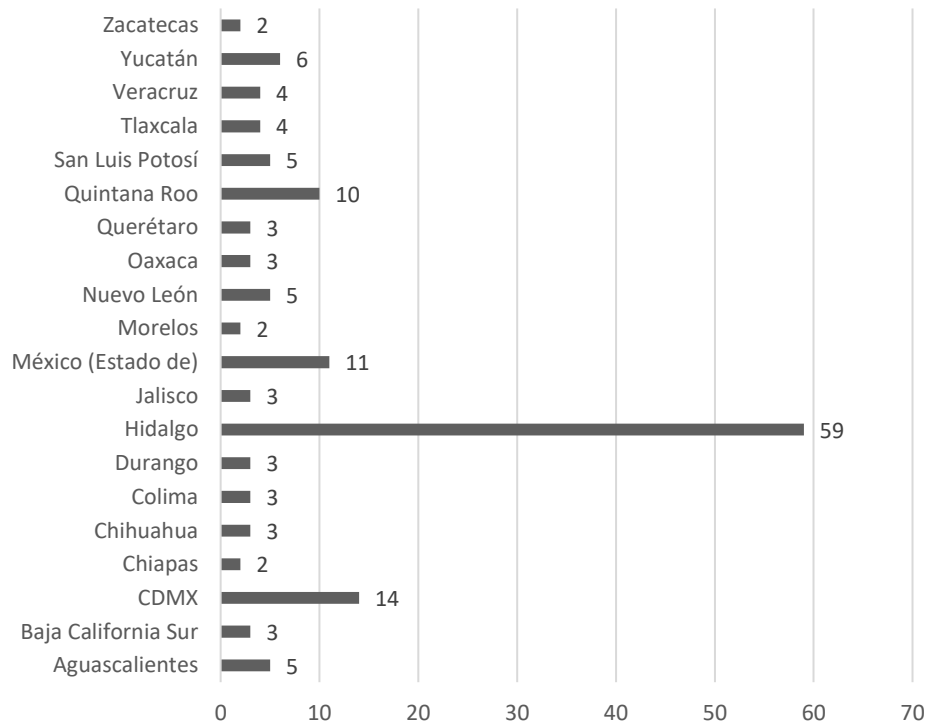
Figura 7. Subdivisión de la muestra por edades de los participantes



Con respecto al estado de residencia, el mismo instrumento permitía a los participantes escoger entre las 32 entidades federativas que componen a la República Mexicana, se decidió ampliar el estudio a la totalidad de entidades debido a que no se contaba con un censo actualizado de las empresas que contratan a Personas con Discapacidad y en su caso las actividades que realizan dichas personas, pero si se contó con la información emitida por el censo de población del Inegi (2021).

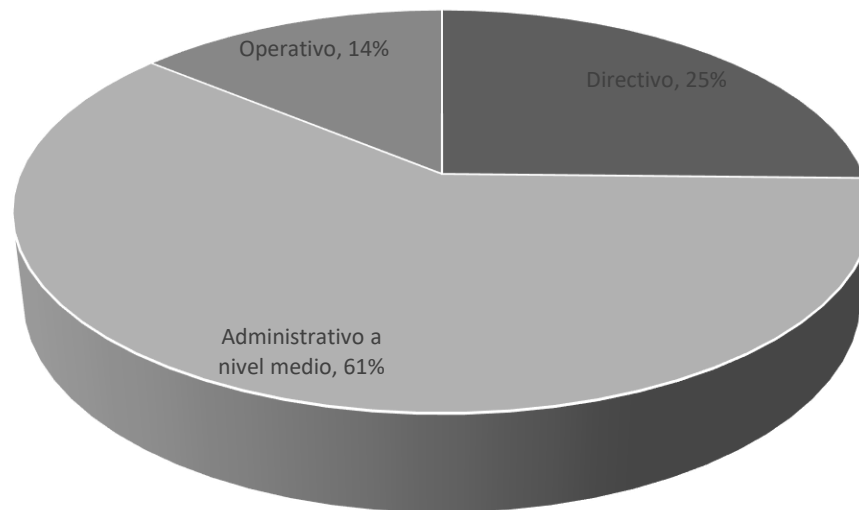
En la Figura 8, se muestran los resultados obtenidos por la ubicación de las entidades federativas de residencia por parte de los participantes en el estudio, cabe señalar que, desde un punto de vista matemático, el muestreo aleatorio simple se realiza suponiendo que la población tiene infinitos elementos. En la práctica, suele ocurrir que las poblaciones a considerar tienen un número muy grande de elementos, con lo cual puede equipararse a una situación con infinitos elementos.

Figura 8. Subdivisión de la muestra por entidad federativa de residencia



Se destaca la participación de empresas hidalguenses debido al mayor contacto directo que se tiene con los sujetos que participaron en el estudio. Las actividades profesionales que realizan los sujetos también fue un factor importante en la toma de decisiones en la presente investigación, aunque no se dio prioridad a una actividad específica, se obtuvieron resultados que permiten determinar que la mayoría de los sujetos (61%) están ocupados a nivel administrativo en el nivel medio en la organización en donde se desempeñan pero que, además, tienen capacidad en la toma de decisiones con lo que se cumple uno de los requisitos más importantes para ser tomados en cuenta dentro de la muestra. Por su parte, el 25% de los participantes son directivos en sus organizaciones, en tercer lugar, se encontró que el 14% de los participantes laboran a nivel operativo y tienen contacto o injerencia estratégica con las Personas con Discapacidad contratadas por la organización (Figura 9).

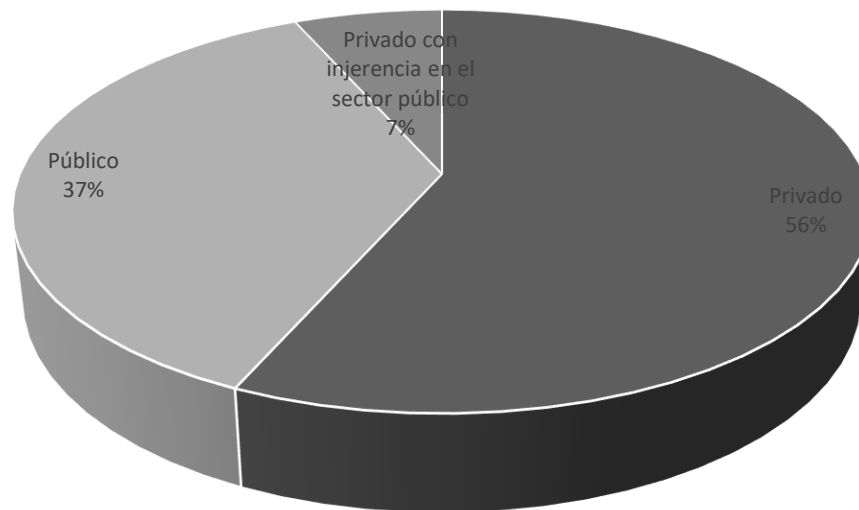
Figura 9. Subdivisión de la muestra por actividad desempeñada



El sector de participación es importante ya que de ello se deriva el conocer de qué manera la empresa obtiene sus recursos, se consideraron dos sectores además de uno mixto, en primera instancia el sector público referido a una parte de la economía que engloba a todas las empresas e instituciones que son propiedad del Estado el cual ejecuta sus funciones a través de estos organismos, ya sea para hacer valer las leyes, diseñar y llevar a cabo políticas públicas y brindar servicios básicos a la población. El segundo sector fue el privado, el cual engloba a todos los agentes económicos que no pertenecen al Estado, incluyendo individuos, instituciones y organizaciones. Existen organizaciones privadas con ánimo de lucro que son aquellas cuyo principal objetivo es obtener ganancias gracias a las actividades económicas que desempeña. Además, se consideró a aquellas empresas que, por la naturaleza de sus actividades a pesar de pertenecer al sector privado, tienen injerencia en el sector público.

En este sentido, del total de sujetos en la muestra, se obtuvo como resultado que el 56% realiza actividades en instituciones del sector privado, mientras que el 37% lo hace en el sector público, dentro de estos resultados se obtuvo también que el 7% de los participantes laboran en el sector privado, pero realizan acciones en el sector público (Figura 10).

Figura 10. Subdivisión de la muestra por sector de participación

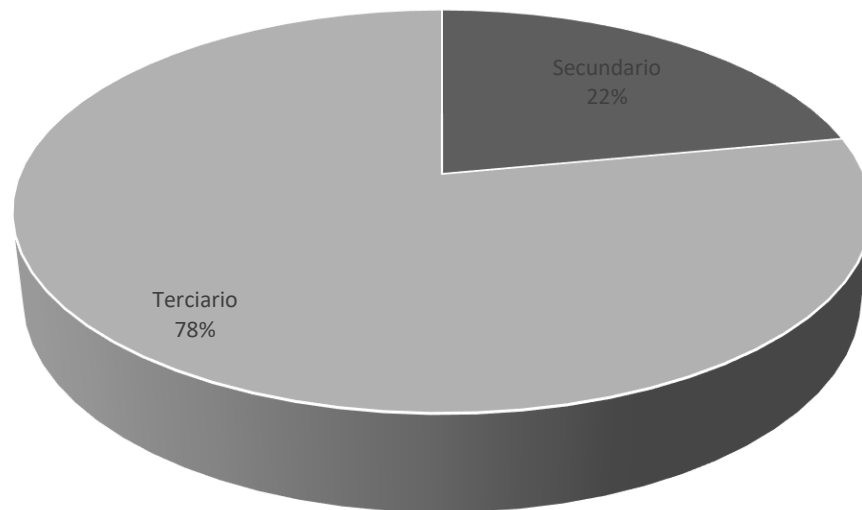


Como ya se ha mencionado anteriormente, se consideraron los dos sectores económicos que aglomeran al mayor número de Personas con Discapacidad, además de ello, se decidió solo enfocarse a estos dos sectores debido a que no se obtuvo una muestra de participantes que cumplieran con las características del propio estudio en el sector primario.

Dentro de las actividades incluidas en el sector secundario se destaca la participación de aquellas organizaciones dedicadas a la manufactura de productos de consumo, fabricación y la construcción mientras que en el sector terciario se tuvo una mayor participación de organizaciones dedicadas al comercio, servicios médicos turismo y aquellos dedicados al transporte.

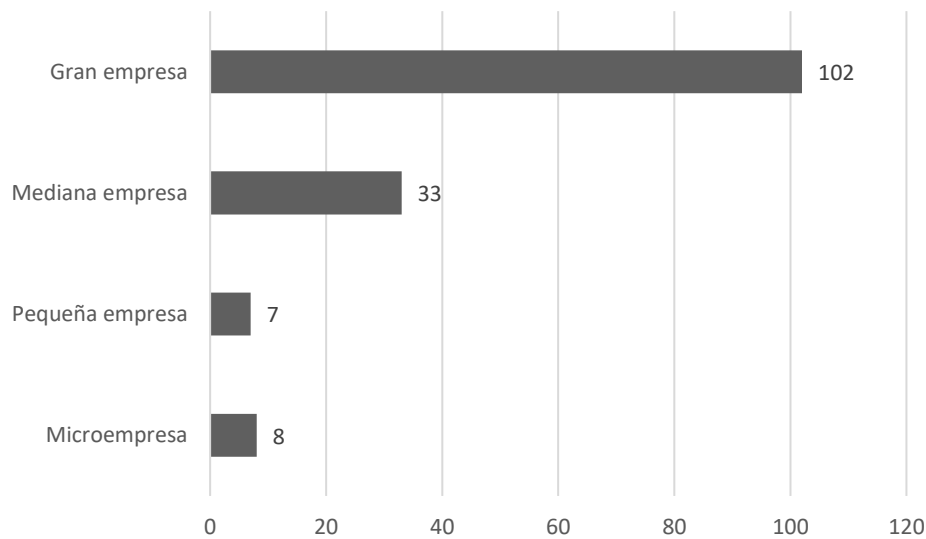
En la Figura 11, se muestran los porcentajes obtenidos por los dos sectores económicos a los que este estudio está centrado, se observa que la mayor participación de los sujetos realiza actividades en el sector terciario destacando la participación de empresas de servicios turísticos y médicos con un 78% mientras que el 28% restante lo hace en el sector secundario.

Figura 11. Subdivisión de la muestra por sector económico



En concordancia con el acuerdo de estratificación de empresas micro, pequeñas y medianas publicado en el DOF (1993), se estratificaron a los participantes de acuerdo con el número de empleados que están contratados en las organizaciones (Figura 12).

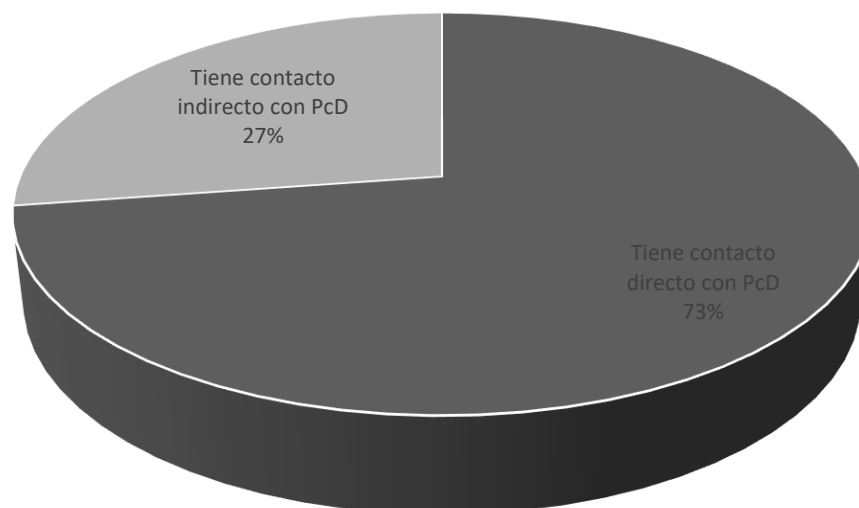
Figura 12. Subdivisión de la muestra por tamaño de empresa



El contacto que los sujetos pertenecientes a la muestra tienen con las Personas con Discapacidad (Personas con Discapacidad), está determinado por diferentes factores como lo son las actividades propias que se realizan en la organización o aquellas que por la naturaleza misma de la institución requieran de un contacto con las Personas con Discapacidad, en el primer caso, el 73% de los participantes refirió tener un contacto directo con Personas con

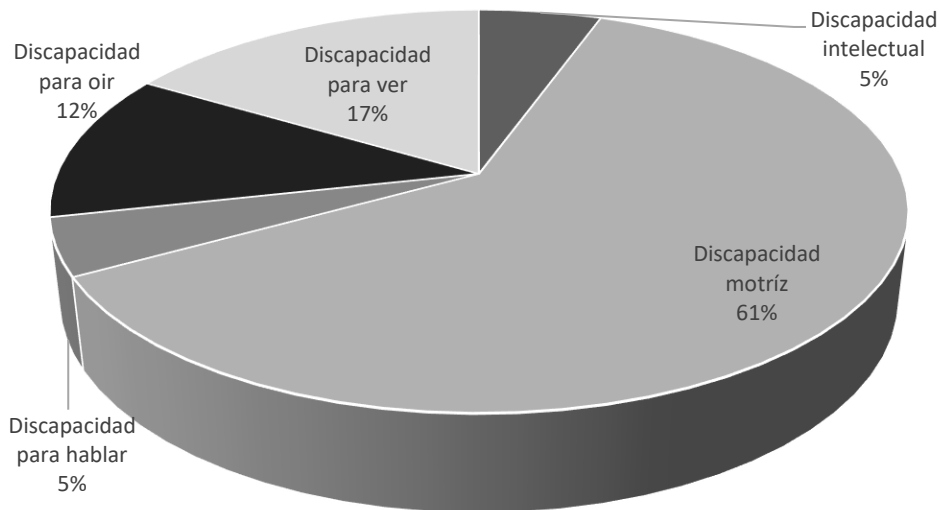
Discapacidad de manera frecuente mientras que el 27% manifestó que el contacto que se tiene es de manera indirecta como actividades asistenciales o por tener clientes o proveedores con algún tipo de discapacidad (Figura 13).

Figura 13. Subdivisión de la muestra por tipo de contacto con Personas con Discapacidad



Dentro del estudio se destaca de la mayor parte de las Personas con Discapacidad con quienes los participantes están en contacto es con aquellas que tienen discapacidad motriz (61%), en segundo lugar, aparece la discapacidad visual con un 17%, seguida de discapacidad auditiva con el 12% y con un 5%, respectivamente. Se presentó la discapacidad intelectual en conjunto con la discapacidad para hablar (Figura 14). Se enfatiza que la mayor parte de las personas que tienen algún tipo de discapacidad y están inmersas en actividades productivas son aquellas que cuentan con discapacidad motriz, entendiendo con ello que no necesariamente se encuentran postradas en una silla de ruedas pues también se incluyeron en este apartado a aquellas personas que requieren de un aditamento para poder caminar o moverse como lo pueden ser andaderas o bastones además de quienes por la naturaleza de su condición están amputados de alguna extremidad. Inegi (2021) describe lo anterior como la dificultad de una persona para moverse, caminar, desplazarse o subir escaleras debido a la falta de toda o una parte de sus piernas; incluye también a quienes teniendo sus piernas no tienen movimiento o presentan restricciones para moverse, de tal forma que necesitan ayuda de otras personas, silla de ruedas u otro aparato, como andadera o pierna artificial.

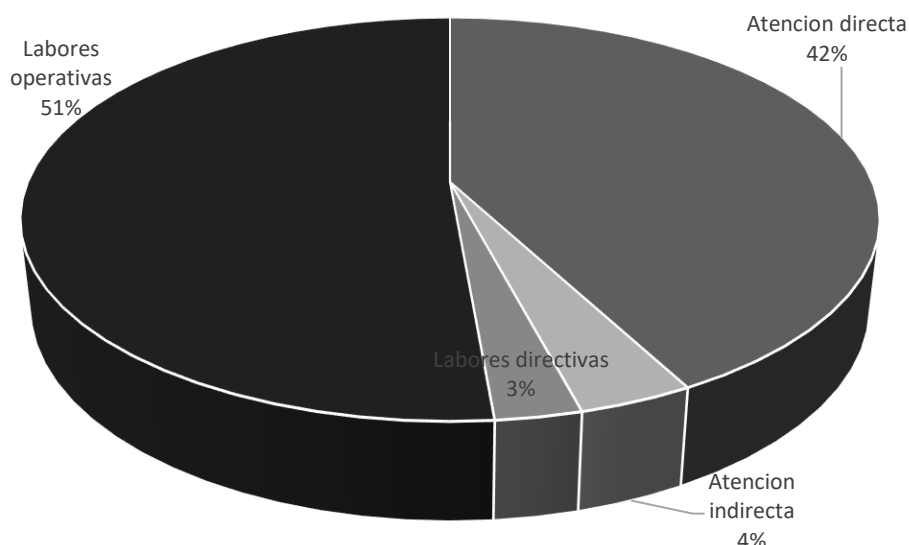
Figura 14. Subdivisión de la muestra por tipo de discapacidad de las personas con quienes se tiene contacto



Cabe destacar que, del total de sujetos participantes, siete de ellos (4.7%) tiene discapacidad motriz siendo este tipo de discapacidad la única que se presenta en esta parte de la muestra por parte de los participantes.

Las labores operativas que incluyen el uso de recursos para diseñar, producir, distribuir y vender bienes y servicios además de investigación y desarrollo, diseño, ingeniería, adquisición, recursos humanos, producción, distribución, marketing, ventas y servicio son las más recurrentes dentro de las actividades llevadas a cabo por las Personas con Discapacidad dentro de la muestra con un 51%, en segundo lugar con un 42% se encuentran las actividades de atención directa como las realizadas para responder inquietudes sobre productos o servicios, dar seguimiento a clientes o procesos, preparar pedidos y transacciones, resolver incidencias o reclamos, brindar información sobre ofertas de la empresa y brindar soporte proactivo. La atención indirecta (4%) y las labores directivas (3%), completan las actividades (Figura15).

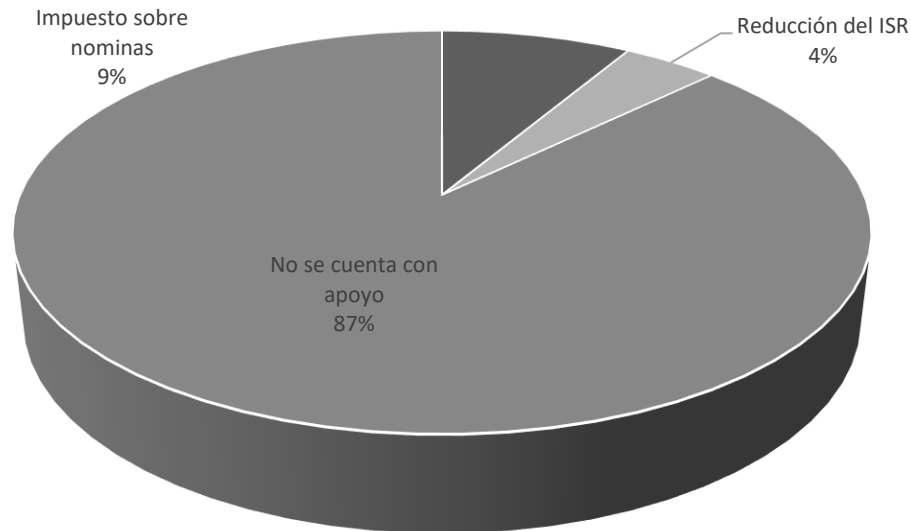
Figura 15. Subdivisión de la muestra por actividad que realizan las Personas con Discapacidad en las empresas



En la última pregunta de este apartado, se solicitó a los sujetos participantes que respondieran si tenían algún tipo de apoyo por parte del estado por tener contratadas a Personas con Discapacidad, para lo cual se mostró un listado de apoyos que actualmente son otorgados por diferentes instancias gubernamentales como el que todo lugar de trabajo que emplee a personas con impedimentos motores, mentales, auditivos y del habla del 80% o más de su capacidad normal, o en el caso de ciegos, podrá deducir el 100% de la contribución del ISR retenido a dichos trabajadores. Además, las Personas con Discapacidad estarán exentas del impuesto de importación sobre vehículos especiales o modificados, así como las personas jurídicas no sujetas autorizadas a recibir donaciones deducibles en el ISR cuya actividad sea el cuidado de Personas con Discapacidad. Asimismo, para los contribuyentes y sus trabajadores que tributen bajo el Régimen de Incorporación Fiscal, se subsidian hasta en un 50% las cotizaciones pagadas por los patrones de los trabajadores al IMSS.

Como puede observarse en la Figura 16, el 87% de las personas que participaron en el estudio no cuentan con ningún tipo de apoyo por parte del estado por no conocer de su existencia.

Figura 16. Subdivisión de la muestra por apoyos con los que cuenta la organización al contratar a Personas con Discapacidad



Con los datos anteriores fue posible analizar diferentes aspectos que se incluyen en el presente estudio, cabe destacar que fue necesario el acomodo minucioso de los datos arrojados por la encuesta con la finalidad de permitir a los participantes expresarse de la mejor manera sin cerrar la posibilidad a que por el desconocimiento de los términos se coartara la oportunidad de manifestar su opinión. Después de aplicar la encuesta, los resultados fueron acomodados en una base de datos en donde específicamente en la parte correspondiente a la EGAHPD se realizó una matriz numérica a donde se le asignó el valor a cada una de las respuestas siendo 5 el máximo (Estar completamente de acuerdo) y 1 el mínimo (Estar en total desacuerdo), con ello se obtuvo en primera instancia el puntaje total de manera individual para cada uno de los sujetos que conformaron la muestra y a su vez se obtuvo un promedio tanto de manera global como individual para cada uno de los factores estudiados, la regla de decisión de acuerdo a lo propuesto por Verdugo et al. (1994) está basada en si los promedios obtenidos superan la media de aprobación, es decir, si el promedio obtenido se encuentra por arriba de 3 lo cual permitiría determinar que los participantes muestran aprobación por los factores de la escala y por tanto, se tiene una imagen positiva hacia las Personas con Discapacidad tanto de manera global como en cada uno de los factores de la misma. En la Tabla 10, se presentan los resultados obtenidos en la aplicación de la escala.

Tabla 10. Valores obtenidos de la aplicación de la EGAHPD

Factor	Puntaje máximo		Puntaje obtenido	
	Total	Promedio	Total	Promedio
Global	150	5	114	3.7
RS	60	5	37	3
VN	65	5	57	4

Con los resultados obtenidos, se puede determinar que de manera general existe una imagen positiva por parte de los empleadores al haber obtenido un promedio de 3.7 puntos en el índice global el cual fue calculado en una escala de 1 a 5 lo que permite afianzar la hipótesis de que los empleadores tienen una imagen positiva hacia el desarrollo profesional de las Personas con Discapacidad en los sectores secundario y terciario en México.

Con el fin de dar un mayor peso a la forma en que los sujetos se dirigen hacia las Personas con Discapacidad, lo que piensan de ellas y como conviven día a día en sociedad, se obtuvo como resultado que el 75.6% de los participantes de la muestra final ve como algo positivo el tener una relación de tipo laboral con las Personas con Discapacidad mientras que el 24.4% restante muestra negatividad al respecto.

El factor RS corresponde a las relaciones sociales y personales con las Personas con Discapacidad y tiene que ver con sentimientos, intenciones de conducta y pensamientos del sujeto cuando ha de establecer una interacción personal o social con una Persona con Discapacidad. De manera general, este fue el factor que presentó el menor porcentaje de positividad con un 61.02%, superando el mínimo requerido, aunque a su vez superó el promedio de aprobación obteniendo un 3, siendo un factor que debería ser trabajado en posteriores estudios para conocer a fondo sus razones.

El segundo de los factores de la EGAHPD es el VN y hace referencia al derecho a llevar una vida de la manera más normal posible, la igualdad de oportunidades y la capacidad para desenvolverse en distintos ámbitos de la vida. Los resultados de este segundo factor arrojan que el 87.2% de los participantes muestra positividad al respecto a diferencia del 12.8% quienes lo perciben como algo negativo obteniendo un promedio que superó el factor anterior con un 4.

El tercer factor de la escala es el correspondiente a los PI, y corresponde a las acciones para favorecer la integración y la plena inclusión de las Personas con Discapacidad, así como

a juicios sobre la rentabilidad económica de esas acciones. Los resultados obtenidos de nueva cuenta se muestran un alto porcentaje de positividad hacia el factor con un 80.5%, siendo este el segundo más alto del total de la escala de igual forma obteniendo un promedio de respuestas por arriba de la media con 4.

3.3. Análisis de Redes Sociales (ARS)

La realización de un ARS requiere el acceso a software y herramientas especializadas, que permitan no solo la visualización de redes que muestren conexiones entre actores, sino también la producción de estadísticas sobre factores como niveles de centralidad, intermediación y centralización. Estas aproximaciones estadísticas detalladas proporcionan datos cuantitativos sobre la red bajo investigación, para ello, se utilizó el software Gephi en su versión 0.10.1, siendo este un software libre que permite el estudio del ARS y para lo cual se retomaron las diez empresas que tienen una mayor calificación en la EGAHPD a las cuales se contactó de manera individual.

Con la muestra obtenida y mediante entrevistas telefónicas, se contactó con cada uno de ellos y se realizaron preguntas que permitieron conocer con que otros sujetos tienen contacto de manera profesional, para ello se utilizó un listado con las personas y empresas en donde laboran, el cual fue enviado por medios digitales para que fuera más fácil de responder. Con el propósito de no influir en los resultados, las entrevistas mencionadas fueron realizadas de manera no estructurada para que de esta manera el sujeto entrevistado pudiera referir de manera libre a sus contactos. Una vez obtenida esta información se utilizó una hoja de cálculo en el software Microsoft Office Excel, en donde se elaboró una matriz binaria de interacciones, a la cual se le asignó el número uno a aquellas personas que el sujeto refería como interacción y un cero en el caso contrario. Una vez concluida la matriz general se utilizó el software especializado Gephi versión 0.10.1 para poder obtener un grafo que permitiera observar el comportamiento de las redes entre los participantes.

Una vez realizada la depuración de la base de datos inicial, se obtuvo como resultado que del número inicial de personas que respondieron el instrumento (150), se determinó subdividir al número de empresas que cumplieron con las características necesarias para este estudio de redes, la primera de ellas fue que es que dichas empresas tuvieran contratadas a Personas con Discapacidad la segunda condición fue que los participantes tuvieran un

porcentaje mayor en la EGAHPD, resultando así la muestra final de diez empresas que fueron incluidas en el estudio de ARS, con la finalidad de utilizar una muestra lo más homogénea posible y evitar un factor de influencia en la misma, se escogieron empresas pertenecientes a los sectores secundario y terciario a las cuales se hace mención a continuación:

- Dos empresas dedicadas a la construcción
- Dos empresas dedicadas al ramo de transformación
- Dos empresas dedicadas al ramo del servicio de alimentos
- Una empresa dedicada al ramo del servicio, específicamente turismo
- Una empresa dedicada a la prestación de servicios de capacitación
- Una empresa dedicada a la prestación de servicios de publicidad y mercadotecnia

Una vez obtenida la información, se elaboró una matriz y se ingresaron los datos al software utilizado, fue posible obtener resultados (Anexo 2) que permitieron a su vez analizar los resultados que se muestran en la Tabla 11.

Tabla 11. Resultados del ARS

Indicador	Valor	Interpretación
Grado medio	5.2	Considerando que el grado medio es el valor medio de contactos, para la red global el resultado obtenido es alto, pues en el resto de las capas es uno a uno, esto fortalece la relación y conocimiento de los contactos, hecho que afecta de manera positiva la interrelación de las empresas involucradas para considerar ejecutar el plan de empleabilidad de Personas con Discapacidad y que éste sea idóneo.
Distancia	3	La intermediación arroja cercanía para cada una de las capas restantes, esto es, que el camino nodo (contacto) a nodo (contacto) es reducido lo cual provoca una alta conectividad, y fortalece el siguiente punto a analizar.
Densidad	0.578	Las capas presentan una gran densificación debido a tratarse de un grafo completo, esto es que tiene todas las aristas posibles.
Modularidad	0.125	Robustece la teoría de mundos pequeños, pues en todos los casos resulta ser menor a la unidad, es decir, para obtener más

		comunidades (más pequeñas), lo cual favorece a las células de colaboración.
Coefficiente medio de clustering	0.551	Watts y Strogatz (1998) definieron dicho parámetro, que indica cómo de “acumulados” están los nodos de la red, es decir, indica el efecto “smallworld”, para efectos de la red que se analiza.
Centralidad de vector propio	1.0299	Es una medida muy interesante aplicada mediante algoritmos que miden la influencia transitiva o la conectividad que posee un nodo dentro de un grafo, el resultado es lógico, pues no existe un nodo más importante que otro, todos poseen la misma importancia, no así con el resultado es 1.0299 y en este caso de análisis es crucial para que se pueda generar la ejecución de idoneidad en la propuesta de empleabilidad.
Longitud de la trayectoria	1.6	La distancia media del grafo, en un mundo pequeño, los nodos (contactos) tienen distancia muy cercana a uno (para el caso de la red general). Son contactos unos a uno, algo que favorece la coordinación para llevar a cabo la propuesta de empleabilidad idónea.

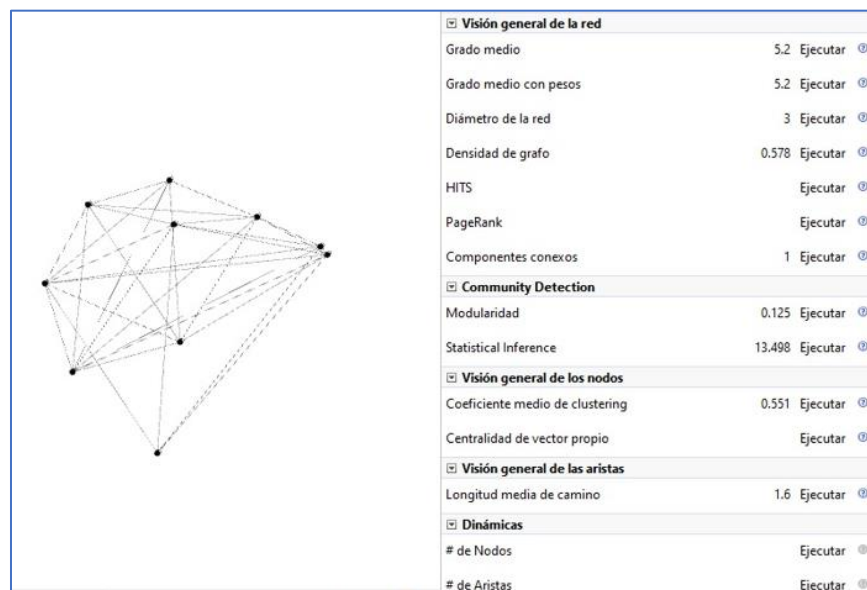
Heurísticamente, las visualizaciones de red son una herramienta bastante poderosa que proporciona una base intuitiva para identificar y comprender ciertos comportamientos y patrones (Venturini et al., 2019). No obstante, la fortaleza en la ciencia de redes no se encuentra en la capacidad para puntualizar algún sistema en particular de manera cualitativa, sino en el algoritmo matemático que este marco brinda a la definición, cuantificación y modelado de las diferentes partes del sistema.

La red social resultante de la investigación, la cual consta de diez nodos y 52 aristas, considerando que el valor de una red social, por su extensión geográfica y número de miembros, se considera un sistema complejo, se resalta que en esta red se observan conexiones muy cercanas entre las empresas, con ello se puede determinar que de manera directa o indirecta las personas que se encuentran al frente de las organizaciones productivas tienen relaciones que a su vez permiten conectar a más empresas, con ello se pueden crear lazos más fuertes que beneficien a las Personas con Discapacidad, y a fin de lograr su

inclusión, el empleo en el sector privado es esencial en relación con los derechos humanos y con el logro de una inclusión económica y social más amplia. Para avanzar en la consecución de sus metas, las empresas deben tomar conciencia y estar mejor informadas sobre cuestiones de discapacidad. La experiencia demuestra que las empresas aprenden mejor las unas de las otras y de los ejemplos prácticos de empresas que han avanzado en la materia. La base fundamental de las redes tanto locales como nacionales de empresas y discapacidad reside en este diálogo entre empresas.

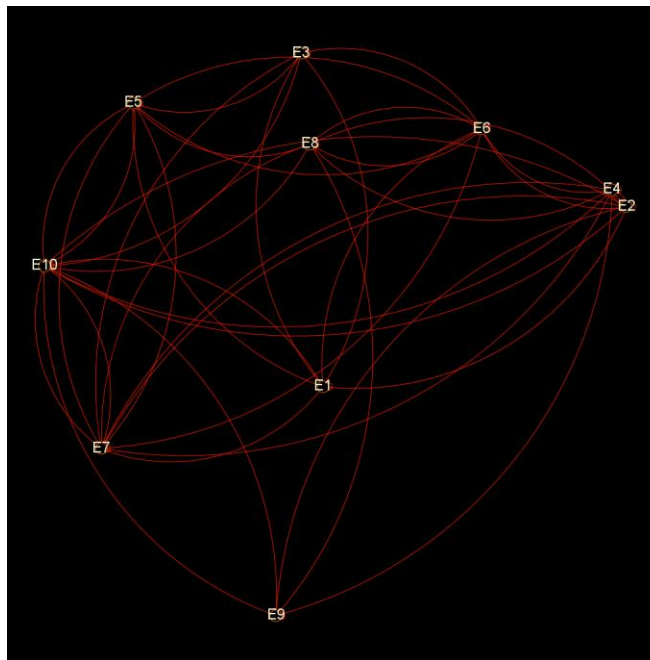
Ser convincentes en la materia exige el intercambio inter pares, lo que permite a las empresas aprender las unas de las otras, en lugar de recibir la opinión de agentes externos, las empresas comparten logros prácticos y técnicas para alcanzarlos, este enfoque a menudo exige adoptar nuevas técnicas de promoción de organizaciones dedicadas a cuestiones de discapacidad. El resultado general de la red se presenta a continuación en la en la Figura 17.

Figura 17. Resultado general de la red de empresas con apertura a la empleabilidad de Personas con Discapacidad



En la Figura 18, se presenta la red formada por las empresas participantes en el estudio con los nodos y aristas descritos con la finalidad de mostrar de manera gráfica las interconexiones que cada una de ellas tiene.

Figura 18. ARS de la red de empresas



Se destaca que los nodos encontrados, además de cumplir con los requisitos preestablecidos para ser tomados en cuenta en la muestra, tienen la mayor influencia en la red, al ser también el centro de ella, se observa que la red muestra un amplio grado de cercanía, con lo que se deduce que está muy centralizado el núcleo de sujetos y organizaciones de quien depende el desarrollo económico de las Personas con Discapacidad, esto concuerda con los resultados hallados por Polo *et al.* (2011), Verdugo y Arias (1991) y Verdugo *et al.* (1994). En este mismo sentido, se puede destacar que la influencia que ejercen los individuos y las redes sociales hacia las Personas con Discapacidad, dentro de la actividad económica, no es necesariamente por necesidad propia de las personas sino más bien se trata de extender redes y alianzas para satisfacer las necesidades de las propias organizaciones y a su vez hacerlas crecer con el personal adecuado en los puestos apropiados, es decir; la discapacidad o no discapacidad es un factor secundario para este rubro.

Conclusiones y recomendaciones

Hablar de discapacidad se presenta como un reto muy importante para poder ser descifrado y tratar de explicarlo a una sociedad que tradicionalmente ha excluido a cualquier persona que tenga diferencias físicas e intelectuales que no encajen con el modelo tradicionalista de la sociedad, además de menospreciar e infravalorar configurando a la “discapacidad” como una forma de alteridad radical.

La discapacidad como objeto de estudio, no es un tema nuevo y más bien está centrado en los modelos en que se desarrollan las construcciones teóricas que han ido evolucionando con el paso de los años. A pesar de los avances teóricos sobre la discapacidad de las personas, aún existe la exclusión de las aquellas con algún tipo de discapacidad que son vistas como simples pacientes con enfermedades que debían ser estudiadas y tratadas por la ciencia.

Dentro de la caracterización de la población de estudio, pudo observarse que no solo las empresas pequeñas de los sectores secundario y terciario en México contratan a Personas con Discapacidad para puestos que no requieren contacto directo con la gente pues se determinó que no importaba el tamaño que tuvieran las empresas además de que aquellas que tienen entre sus trabajadores a personas con algún tipo de discapacidad, en su mayoría tienen contacto directo con los propios clientes o realizan actividades que tienen que ver con el desarrollo de la organización.

Las empresas que contratan a Personas con Discapacidad dentro de las organizaciones de los sectores secundario y terciario en México, no reciben apoyos por parte del Estado debido al desconocimiento de ello y que aquellas que si lo reciben, no conocían todos los beneficios que realmente podrían ser aprovechados y al igual que en las propuestas anteriores, se tendría una mayor inclusión hacia las Personas con Discapacidad y del mismo modo se podría tener mano de obra calificada realizando labores que realmente dominen y sumen valor a las instituciones.

Además, los resultados de la prueba t para varianzas desiguales permitieron identificar que existe una correlación negativa entre aquellos estados que tienen apoyo en cuanto al transporte de personas con discapacidad y las propias Personas con Discapacidad que se encuentran inscritas a apoyos sociales de capacitación para el trabajo, los Estados de

México que tienen un mayor apoyo hacia las Personas con Discapacidad en el rubro del transporte, son también en donde se tiene un menor porcentaje de Personas con Discapacidad insertadas en programas de apoyos federales al trabajo como lo es el caso del programa “Jóvenes Construyendo el Futuro” con lo que se puede determinar que es necesario replantear este tipo de apoyos y a su vez permitir una mayor inclusión y participación de las Personas con Discapacidad con el fin de que estas sean tomadas en cuenta y se pueda lograr una inclusión real.

Se determinó la factibilidad de realizar un ARS enfocado en las personas que tienen la responsabilidad de manejar instituciones económicas en México y estas, pueden formar redes de cooperación entre sí. La mayoría de las personas que participaron en el estudio, tienen una opinión positiva hacia las Personas con Discapacidad, pero aún no existe una cultura de plena inclusión en la actividad socioeconómica pues se percibe que las Personas con Discapacidad son incorporadas a la actividad, no por sus conocimientos o habilidades, sino por la necesidad propia de la organización de contratar personal que, funja como una imagen positiva hacia el exterior. Además, existen diferencias significativas entre los datos recabados y son muy acentuadas en la población con discapacidad y la que no la tiene de manera notoria, además, la frecuencia con la que las instituciones públicas recaban los datos no permite observar continuamente el comportamiento que va teniendo la aparición de nuevas Personas con Discapacidad y mucho menos su posible incorporación al mercado laboral para considerarse como económicamente activas. Se recomienda aplicar los instrumentos de esta investigación a los censos y tasas de participación actualizadas, además de incluir una pregunta que permita conocer si la persona que está respondiendo posee algún tipo de discapacidad.

Se destaca que un porcentaje pequeño de empresas contratan a Personas con Discapacidad, pero, hasta el momento no se cuenta con datos sobre estadísticas actualizadas en este rubro, por lo que es necesario actualizar las estadísticas reales de las empresas ya que no cuentan con una base de datos actual. La investigación permitió conocer a las empresas que tienen contacto laboral con Personas con Discapacidad; sin embargo, cabe recordar que el presente estudio se realizó en medio de la pandemia de COVID 19 por lo que muchas organizaciones productivas de los sectores secundario y terciario tuvieron que detener sus actividades lo que afectó también a los propios trabajadores, la prueba realizada permitió

determinar que los Estados que tienen mayores apoyos hacia la discapacidad son a su vez los que tienen mayor desempleo, de la misma manera, aquellos Estados que cumplen con esta característica, tienen una mayor tasa de desocupación en los rubros de transporte y servicios mientras que es más alta en construcción y comercio.

La empleabilidad de las Personas con Discapacidad no depende del apoyo en los Estados ya que, incluso en algunos rubros este afecta a la empleabilidad. La mayoría de los empleadores tienen una imagen positiva hacia el desarrollo de las Personas con Discapacidad ya que los participantes lo ven como algo positivo, esto se sustenta también en los resultados individuales de los factores los cuales superan la media para la toma de decisiones.

Existen relaciones sociales entre los empleadores que contratan a Personas con Discapacidad en las organizaciones de los sectores secundario y terciario en México, ya que, aunque no se tenga una relación directa existen nodos y aristas que permiten a los propios empresarios interconectarse para de esta manera se pueda desarrollar de mejor manera aquellas instituciones que contratan a Personas con Discapacidad. A pesar de lo anterior, también es necesario destacar que, de acuerdo al estudio, son los Estados con un mayor desarrollo económico quienes entran en este supuesto, por tanto es necesario ampliar el estudio a un mayor número de organizaciones con la finalidad de obtener mayores datos y poder determinar mayores interrelaciones siempre en pro del desarrollo propio de las empresas pero también enfocándose en la inclusión de las personas sin importar las condiciones que cada una de ellas pudiera presentar.

El modelo social, pretende visualizar a la discapacidad como una categoría sociopolítica, asociada a una perspectiva de derechos y justicia marcando fuertemente una distinción entre deficiencia y discapacidad en donde la deficiencia hace alusión a las condiciones biofísicas y la discapacidad refiere a la exclusión generada por una organización social que no tiene en cuenta a este tipo de personas, sus requerimientos y necesidades para poder encajar en una sociedad que además de relegarlos, los encapsula en una como iguales y no les permite crecer como personas, siendo este un derecho fundamental de cualquier ser humano. Es aquí donde surge la pregunta sobre si ¿se ve a la discapacidad como una falta de habilidad? o, por el contrario, como una oportunidad de entender la valía de las personas y lo complicado que es convivir en un mundo tan igual pero tan diferente, cambiar a una visión más más abierta en donde la inclusión sea un parteaguas a una nueva realidad.

Es necesario realizar un mayor trabajo estadístico para obtener mejores resultados en cuanto a conocer la realidad de las Personas con Discapacidad en México. La información disponible indica que no se tienen los datos reales de donde se encuentran insertadas estas personas en cuanto a sus actividades profesionales que realizan y que solo se puede obtener si es que se realizan estudios como el que se presenta. En este mismo sentido, la propia investigación ha permitido identificar que las Personas con Discapacidad de manera general son relegadas a realizar actividades de las que no siempre se tienen los conocimientos y/o habilidades para este tipo de puestos y que los empleadores prefieren ubicarlos en puestos en donde sean visibles hacia el público externo a la propia empresa.

Es necesario un cambio de pensamiento y dejar de ver a la población de Personas con Discapacidad como un sector vulnerable de la sociedad y más bien se requiere realizar acciones que permitan una integración total en el entorno socioeconómico, permitiendo un mayor desarrollo no solo en las áreas en donde su visibilidad les traiga beneficios sociales a los contratantes, en lugar de eso, es mejor tratar a todos por igual y que cada uno pueda hacer lo que sabe y demostrar que la discapacidad física o mental no es sinónimo de falta de habilidad total, representa una herramienta que puede demostrar capacidades en otros ámbitos, es solo cuestión de comenzar a actuar.

Bibliografía

- Aguado Díaz, Antonio León. (1993). *Historia de las Deficiencias*. Colección Tesis y Praxis. Escuela Libre Editorial, Fundación ONCE. Madrid, España.
- Allport, Gordon W. (1954). *The Nature of Prejudice*. Addison-Wesley Publishing Company, Inc., Cambridge, MA.
- Antonak, R. F. (1981). *Development and psychometric analysis of the Scale of Attitudes Toward Disabled Persons (Technical Report n.º 1)*. Durham, NH: University of New Hampshire, Education Department.
- Antonak, R. F. & Livneh, H. (1994). Direct and indirect methods to measure attitudes toward persons with disabilities, with an exegesis of the error-choice test method. *Rehabilitation Psychology*, 40, 3-24.
- Antonak, R. F. & Livneh, H. (2000). Measurement of attitudes towards persons with disabilities. *Disability and Rehabilitation: An International Multidisciplinary Journal*, 22, 211-224.
- Archivo de Exayuntamiento de la Ciudad de México. (1911) *Diversiones Públicas de la Ciudad de México 1920-1940*, Instituto Nacional de Antropología e Historia, México.
- Artigue, J., Parra, B., Sorribe, M., Ferrando, J., Pérez, C., & Marzari, B. (2008). Factores de riesgo para padecer trastornos psicóticos: ¿Es posible realizar una detección preventiva? *Clínica y Salud*, 19(1), 27-58.
- Ascue Bravo, S., & Baltodano Pallais, E. (2008). *Inclusión laboral para Personas con Discapacidad*. MINEDU, Ministerio de Educación, Política Social y Deporte de España.
- ASDRA. (2017). *Compendio de discapacidad*. Asociación Síndrome de Down de la República Argentina. Obtenido de <http://www.asdra.org.ar/>
- Bailey, A., Barr, O. & Bunting, B. (2001). Police attitudes toward people with intellectual disability: An evaluation of awareness training. *Journal of Intellectual Disability Research*, 45, 344-350. doi:10.1046/j.1365-2788.2001.00339.x.
- Barabási, A.L. (2016). *Ciencia de redes*. Prensa de la Universidad de Cambridge.
- Bardin, L. (2009). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.

- Berry, F., Brower, R., Choi, S., Xinfang, W., HeeSoun, G., Myungjung J., Kwon & Word, J. (2004). Three Traditions of Network Research: What the Public Management Research Agenda Can Learn from Other Research Communities. *Public Administration Review*, 64(5), 539-552.
- Bigby, C., Clement, T., Mansell, J. & Beadle-Brown, J. (2009). It's pretty hard with our ones, they can't talk, the more able bodied can participate: Staff attitudes about the applicability of disability policies to people with severe and profound intellectual disabilities. *Journal of Intellectual Disability Research*, 53, 363-376. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2009.01154.x>.
- Borgatti, Stephen, & Foster, Pacey. (2003). The Network Paradigm in Organizational Research: A Review and Typology. *Journal of Management*, 29(6), 991-1013.
- Breckler, S. J. & Wiggins, E. C. (1992). On defining attitude and attitude theory: Once more with feeling. En A. R. Pratkanis, S. J. Breckler y A. C. Greenwald (Eds.), *Attitude structure and function* (pp. 407-427). Hillsdale, NJ: Erlbaum
- Brennan, C., (2020), Disability Rights During the Pandemic: A Global Report on Findings of the COVID-19 Disability Rights Monitor, COVID-19 Disability Rights Monitor.
- Borja, J. & Muxí, Z. (2003). *Espacio público: ciudad y ciudadanía*. Barcelona: Electa, España.
- Borrell i Carrió, F. (2002). *El Modelo Biopsicosocial en Evolución*. *Medicina Clínica*, 119(5), 175-179.
- Buvinic, M. (2004). *Introducción a la inclusión en América Latina*. Bogotá: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cahill, S. E., & Eggleston, R. (1995). Reconsidering the stigma of physical disability: Wheelchair use and public kindness. *Sociological Quarterly*, 36(4), 681-698.
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (11 de Diciembre de 2013). Ley del impuesto sobre la renta. Obtenido de Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de diciembre de 2013. Recuperado de https://www.personal.unam.mx/dgpe/docs/ley_isr.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (17 de Diciembre de 2017). Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad. Obtenido de Última reforma

- publicada DOF 17-12-2015. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_171215.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (24 de Febrero de 2017). Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos. Obtenido de Última reforma publicada DOF 24-02-2017. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_240217.pdf
- Canimas, J. (2015). ¿Discapacidad o diversidad funcional? *Siglo Cero*, 46 (2), 79-97. <http://dx.doi.org/10.14201/scero20154627997>.
- Cantarero, D., & Pascual, M. (2007). Características socio-económicas de las Personas con Discapacidad en España: Un Estudio Empírico. *Estudios de economía aplicada*, 25(3), 843-866. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/301/30113818013.pdf>
- Casallas, C. (2016). *Mercado de trabajo de Personas con Discapacidad: teoría, política y aplicaciones*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Cobas Nández, K. (2015). *Desarrollo de estrategia de inclusión para Personas con Discapacidad al campo laboral*. Doctoral dissertation, Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad*. México, CNDH.
- Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad. (2008). *Encuesta sobre discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia. 2-3*. Recuperado de <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/pm-estadisticas-edad-2008-01.pdf>
- CONADIS. (2009). *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad, 2009-2012*. México: Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, http://www.educacionespecial.sep.gob.mx/pdf/issuu/pronaddis_2009_2012.pdf
- Crandall, Christian S. & Coleman, R. (1992). Aids-Related Stigmatization and the Disruption of Social Relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*, 9, 163-177.
- Cruz-Gómez, Á. J., Forero, L., Lozano-Soto, E., Cano-Cano, F., Sanmartino, F., Rashid-López, R., & González-Rosa, J. J. (2021). Cortical thickness and serum NfL explain cognitive dysfunction in newly diagnosed patients with multiple sclerosis.

Neurology-Neuroimmunology Neuroinflammation, 8(6), e1074.
<https://doi.org/10.1212/NXI.0000000000001074>

- De María y Campos, A. (1938). *Los toros en México. Siglo XX 1810-1863*. México, Imprenta Acción Moderna Mercantil.
- Demi, A., Bakeman, R., Sowell, R., Moneyham, L., & Seals, B. (1997). Effects of Resources and Stressors on Burden and Depression of Family Members Who Provide Care to an HIV-Infected Woman. *Journal of Family Psychology*, 11(1), 35-48.
- Díaz Alvarado, D. (2012). La inclusión laboral de personas con limitaciones físicas como práctica de responsabilidad social empresarial. Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/6949/1/9406592012.pdf>
- DOF. (201). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. México, Diario Oficial de la Federación. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/131545/Ley_General_para_la_Inclusi_n_de_las_Personas_con_Discapacidad.pdf
- Eagly, A., & Chaiken, S. (1995). Attitude strength, attitude structure and resistance to change. En R. Petty & J. Kosnik (Eds.), *Attitude Strength* (pp. 413-432). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Edwards, N., Lennox, N. & White, P. (2007). Queensland psychiatrists attitudes and perceptions of adults with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 51, 75-81. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2006.00870.x>
- Engels, F. (1961). *Dialéctica de la naturaleza*. México, Grijalbo.
- Esposito, B. G. & Peach, W. J. (1983). Changing attitudes of preschool children toward handicapped persons. *Exceptional Children*, 49(4), 361-363.
- Fabián, L. G., & Rodríguez, L. W. (1992). Caracterización de pacientes con enfermedad de Crohn atendidos en el Instituto de Gastroenterología de Cuba. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 33(3), 253-267.
- Ferreira, M.A. (2010). De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico metodológico. *Política y Sociedad*, 47(1), 45-65.
- Fife, B., & Wright, E. (2000). The Dimensionality of Stigma: A Comparison of its Impact on the Self of Persons with HIV/AIDS and Cancer. *Journal of Health and Social Behavior*, 41, 50-67.

- Goffman, E. (1956). Embarrassment and social organization. *American Journal of Sociology*, 62(3), 264-271. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/2772920>
- Graham, S., Herbert, R., Price, S., & Williams, S. (2004). Attitudes and emotions of trainees in learning disability psychiatry. *Psychiatric Bulletin*, 28(7), 254-256. <https://doi.org/10.1192/pb.28.7.254>
- Hahn, H. (1993). The political implications of disability definitions and data. *Journal of Disability Policy Studies*, 4(2), 41-52.
- Hampton, N., & Xiao, F. (2007). Attitudes toward people with developmental disabilities in Chinese and American students: The role of cultural values, contact, and knowledges. *The Journal of Rehabilitation*, 73(4), 23-32.
- Hampton, N., & Xiao, F. (2008). Psychometric properties of the mental retardation attitude Inventory-revised in Chinese college students. *Journal of Intellectual Disability Research*, 52(4), 299-308.
- Henry, D., Keys, C., Jopp, F. y Balcazar, F. (1996). The Community Living Attitudes Scale, mental retardation form: development and psychometric properties. *Mental Retardation*, 34 (3), 149-158.
- Heron, R. (2003). Cómo ayudar a las personas discapacitadas a encontrar un empleo. *Guía práctica-Edición de América Latina*. International Labour Organization.
- INDEPEDI. (2017). *Sensibilización, no discriminación e inclusión social*. Consultado en: <http://data.indepedi.cdmx.gob.mx/sensi.html>
- Inegi. (2013). *Las Personas con Discapacidad en México, una visión al 2010*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/discapacidad/702825051785.pdf
- Inegi. (2015). *Clasificación de tipo de discapacidad-histórica*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México. Recuperado de http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadores/catalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf
- IMSS, (2020), *Participación de las Personas con Discapacidad afiliadas al Instituto Mexicano del Seguro Social*, México.

- Inzúa V., (2001). Una conciencia histórica y la discapacidad. *Revista Trabajo Social. Nueva Época*, 3,77.
- ISSSTE, (2020), *Censo de personas afiliadas a los servicios del ISSSTE en 2020*, México.
- Jahoda, A., Kemp, J., Riddell, S., & Banks, P. (2008). Feelings about work: A review of the socio-emotional impact of supported employment on people with intellectual disabilities. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 21(1), 1-18.
- Jofre, A. (2009). El reto de la integración del deporte adaptado español en el deporte convencional. En J. Pérez, y D. Sanz (Eds.), *Libro de Actas de la I Conferencia Nacional de Deporte Adaptado*, México.
- Kiernan, W., McGaughey, M., & Schalock, R., (1988). Employment environments and outcome for adults with developmental disabilities. *Mental Retardation*, 26(5), 279.
- Lee, T., & Rhoda, A., (1994). The relationship between social support and participation in stroke: a systematic review. *African Journal of Disability*, 7(1), 1-9.
- Lennon, M., Bruce, G., (1989). The Stigma of Chronic Facial Pain and its Impact on Social Relationships. *Social Problems*, 36(2):117-134.
- Lenoir, R. (1974). Les exclus: Un français sur dix. *Points Actuels*. 3(25-30), Francia.
- Link, F., Castro, W., Poblete, C., & Soza, C., (1989). Estigma hacia los trastornos mentales: características e intervenciones. *Salud mental*. 38(1), 53-58.
- Lombardi, A., y Murray, C., (2011). Measuring university faculty attitudes toward disability: Willingness to accommodate and adopt Universal Design principles. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 34, 43-56.
- Manzini, E., (2005). What do the employers think about the working of deficient person?. *Revista brasileña de educación especial Marilia*, 273-294.
- Marks, D., Domingo, J., Susong, D., Link, T., & Garen, D. (1999). A spatially distributed energy balance snowmelt model for application in mountain basins. *Hydrological processes*, 13(12-13), 1935-1959.
- Marrone, J., Hoff, D., & Helm, D., (1997). Person-centered planning for the millennium: We're old enough to remember when PCP was just a drug. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 8(3), 285-297.
- Marsh, V. y Friedman, R. (1972). Changing public attitudes toward blindness. *Exceptional Children*, 38, 426-428.

- Marx, C., y Engels, F. (1955). *Obras escogidas*. Moscú: Lenguas Extranjeras.
- Matthew S. (1998). Learning by association? Interorganizational networks and adaptation to environmental change. *Academy of Management Journal*, 41(6), 621-643.
- Monteiro, L. (2011). Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasil. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>
- Oficina Internacional del Trabajo. La Rehabilitación Profesional de los Impedidos. *Informe al Director General de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza, 1987, p. 6.
- Orgain, M., Chastain, M., & Patterson, L. (2008). Manpower Costs of the Training Wing Five T-6B Transition Plan (Doctoral dissertation, Monterey, California. Naval Postgraduate School).
- Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial. (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad 2011*. Organización Mundial de la Salud. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/75356>
- Organización de las Naciones Unidas - ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (2015). Declaración Universal de Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Organización de las Naciones Unidas. (1956). Congreso sobre discapacidad. *Ediciones de la ONU*. Malta.
- Organización de las Naciones Unidas. ONU 2006. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Artículo. 2 definiciones. Obtenido de <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Organización Internacional del trabajo OIT. (2017). Promover el empleo de las Personas con Discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad Una perspectiva de cooperación Sur-Sur. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_590108.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. La Rehabilitación Profesional de los Impedidos. *Separata de la parte uno del informe al director general de la Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra, Suiza, 1987, p. 6.
- Organización Mundial de la Salud. (1981). La Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusválidos. *Manual de clasificación de las Consecuencias de la Enfermedad - CIDDM-*
- Organización Mundial de la Salud. (2018). *Informe mundial sobre la discapacidad*. Malta: Ediciones de la OMS.
- Ostapczuk, M. y Musch, J. (2011). Estimating the prevalence of negative attitudes towards people with disability: A comparison of direct questioning, projective questioning and randomised response. *Disability and Rehabilitation: An International, Multidisciplinary Journal*, 33, 399-411. doi:10.3109/09638288.2010.492067.
- Pérez-Hernández, S., Magaña-Medina, D. E., & Guzmán-Fernández, C. (2021). Análisis factorial confirmatorio para medir la percepción sobre la inclusión laboral de Personas con Discapacidad. *Nova scientia*, 13(27).
- Pierret, J., (2000). Everyday Life with AIDS/HIV: Surveys in the Social Sciences, *Social Science and Medicine*, 50:1589-1598.
- Pinel, E., (1999). Stigma Consciousness: The Psychological Legacy of Social Stereotypes, *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(1):114-128.
- POEH. (2010). *Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Hidalgo*. Periódico Oficial del Gobierno del Estado de Hidalgo. Recuperado de http://www.congresohidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20Integral%20para%20las%20Personas%20con%20Discapacidad%20del%20Estado.pdf
- Revista de las Naciones Unidas. (1956). El derecho a una vida normal: Ayuda internacional en la rehabilitación de personas con defectos físicos. *Revista de las Naciones Unidas*.. 284, 27.
- Rubí Salazar, I., (2015). *La inclusión laboral en México: Avances y retos*. Ciudad de México: Biblioteca Mexicana del Conocimiento.
- Rubí Salazar, J., (2015). Discapacidad e inclusión laboral: Diagnóstico y perspectiva. *Mundo del trabajo*, 4-5. Recuperado de: <http://www.conampros.gob.mx/revista/documentos/mdt113.pdf>

- Sinnott-Oswald, M., Gliner, J., & Spencer, K. C. (1991). Supported and sheltered employment: Quality of life issues among workers with disabilities. *Education and training in mental retardation*, 388-397.
- Susman, J. (1994). Disability, stigma and deviance. *Social science & medicine*, 38(1), 15-22.
- Tachibana, T., & Watanabe, K., (2003). Schemata and attitude toward persons with intellectual disability in Japan. *Psychological Reports*, 93, 1161-1172.
- Tachibana, T. & Watanabe, K., (2004). Attitudes of Japanese adults toward persons with intellectual disability: Relationship between attitudes and demographic variables. *Education and Training in Developmental Disabilities*, 39, 109-126.
- Triandis, H., (1971). *Attitudes and attitude change*. New York: John Wiley and Sons.
- Vargas, F., & Castellanos, O., (2005). Vigilancia como herramienta de innovación y desarrollo tecnológico: Caso de aplicación: Sector de empaques plásticos flexibles. *Ingeniería e investigación*, 25(2), 32-41.
- Velasco-Jáuregui, L., (2013). *El proceso de inclusión laboral de las Personas con Discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México*. Editorial ITESO, México.
- Venturini T., Jacomy M., & Jensen P. (2019). *¿Qué vemos cuando miramos las redes?*. Recuperado de: <https://arxiv.org/abs/1905.02202>
- Verdugo, M., Arias, B., & Jenaro, C. (1994). *Actitudes hacia las personas con minusvalía*. Madrid: Instituto Nacional de Servicios Sociales.
- Verdugo, M. Á., Jenaro, C. & Arias, B. (1995). Actitudes sociales y profesionales hacia las Personas con Discapacidad: estrategias de evaluación e intervención. En M. Á. Verdugo (Dir.), *Personas con Discapacidad: perspectivas psicopedagógicas y rehabilitadoras*. 79- 143. México.
- Verdugo, M., Schalock, R. L., Arias, B., Gómez, L., & Jordán de Urries, B. (2013). *Calidad de vida*.
- Verdugo, M. & RL Schalock (Coords.), *Discapacidad e inclusión manual para la docencia*, 443-461.
- Watts, D., & Strogatz, S., (1998). Small Worlds: La dinámica de las redes entre el orden y la aleatoriedad. *Nature* Watts Recuperado de: [https:// www.nature.com/articles/30918](https://www.nature.com/articles/30918)

- Widaman, K., Little, T., Preacher, K., & Sawalani, G., (2011). *On creating and using short forms of scales in secondary research*. En K. H. Trzesniewski, M. B. Donnellan & R. E. Lucas (Eds.), *Secondary data analysis: An introduction for psychologists* 39-61. Washington, DC: American Psychological Association.
- World Health Organization (2011). *World Report on Disability 2011*. Geneva: *World Health Organization Press*.
- Wright, P., & McMahan, G. C. (2000). Measurement error in research on the human resources and firm performance relationship: Further evidence and analysis. *Personnel Psychology*, 53(4), 855-872.
- Zola Galaz, P. (2018). *Prácticas pedagógicas inclusivas: recursos de apoyo que sustentan las prácticas pedagógicas inclusivas* (Doctoral dissertation, Universidad Academia de Humanismo Cristiano).

Anexos

Anexo 1: Encuesta EGAHPD

27/4/23, 22:36

Actitud hacia la discapacidad

Actitud hacia la discapacidad

El presente cuestionario pretende identificar la opinión que se tiene hacia la incorporación de personas con discapacidad en la actividad laboral, se solicita responder el mismo de manera libre y anónima, esto con el fin de tener resultados más apegados a la realidad. Muchas gracias por su valioso apoyo.

** Indica que la pregunta es obligatoria*

1. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- Masculino
- Femenino
- Otro

2. Edad *

Marca solo un óvalo.

- Menor de 20 años
- 21-30 años
- 31-40 años
- 41-50 años
- 51-60 años
- Mayor de 60 años

3. Entidad de residencia *

Marca solo un óvalo.

- Aguascalientes
- Baja California
- Baja California Sur
- Campeche
- Chiapas
- Chihuahua
- Coahuila
- Colima
- CDMX
- Durango
- Guanajuato
- Guerrero
- Hidalgo
- Jalisco
- México (Estado de)
- Michoacán
- Morelos
- Nayarit
- Nuevo León
- Oaxaca
- Puebla
- Querétaro
- Quintana Roo
- San Luis Potosí
- Sinaloa
- Sonora
- Tabasco
- Tamaulipas
- Tlaxcala
- Veracruz

- Yucatán
- Zacatecas

4. Ocupación *

Marca solo un óvalo.

- Negocio propio
- Empleado a nivel directivo en una organización
- Empleado a nivel medio en una organización
- Empleado a nivel operativo en una organización
- Otro: _____

5. En caso de encontrarse económicamente activo, ¿en que se desempeña principalmente? *

Marca solo un óvalo.

- Privado
- Público
- Privado con atención en el sector público (servicios, materiales, producción, transformación, etc.)
- Otro: _____

6. Giro de la actividad *

Marca solo un óvalo.

- Industrial
- Comercial
- Salud
- Educación
- Turismo
- Otro: _____

7. ¿Cuántas personas están contratadas dentro de su organización? *

8. Debido a su actividad diaria, ¿tiene algún tipo de contacto con personas con discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No *Salta a la pregunta 12*

Si se tiene contacto con personas con discapacidad

9. ¿Que tipo de discapacidad es la que tiene la(s) persona(s) con quienes se tiene contacto? *

Marca solo un óvalo.

- Discapacidad para ver
- Discapacidad para oír
- Discapacidad para hablar
- Discapacidad motriz
- Discapacidad intelectual
- Otro: _____

10. Razón del contacto (puede señalar más de una opción) *

Selecciona todos los que correspondan.

- Familiar
- Laboral
- Asistencial
- Ocio/amistad
- Otro: _____

11. Frecuencia del contacto *

Marca solo un óvalo.

- Casi permanentemente
- Habitual
- Frecuente
- Esporádica

Discapacidad propia

12. ¿Usted tiene alguna discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No Salta a la pregunta 14

Se tiene algún tipo de discapacidad

13. ¿Que tipo de discapacidad es la que tiene? *

Marca solo un óvalo.

Discapacidad para ver

Discapacidad para oír

Discapacidad para hablar

Discapacidad motriz

Discapacidad intelectual

Otro: _____

Contratación de personas con discapacidad

14. ¿En su organización se tienen contratadas a personas con algún tipo de discapacidad? *

Marca solo un óvalo.

Sí

No Salta a la pregunta 18

Si se tienen contratadas a personas con discapacidad

15. En qué áreas de su empresa se encuentran laborando las personas con discapacidad *

Marca solo un óvalo.

- Atención directa (recepción, atención al cliente)
- Atención indirecta (teléfonos, atención virtual)
- Labores directivas
- Labores operativas

16. ¿Que tipo de discapacidad es la que tienen las personas contratadas en su organización? (Puede marcar más de una casilla) *

Selecciona todos los que correspondan.

- Discapacidad para ver
- Discapacidad para oír
- Discapacidad para hablar
- Discapacidad motriz
- Discapacidad intelectual
- Discapacidad multiple
- Otro: _____

17. ¿Cuenta con algún tipo de apoyo por parte del Estado por la contratación de personas con discapacidad?

Marca solo un óvalo.

- Reducción del ISR de los trabajadores con discapacidad
- Estímulo fiscal sobre el salario pagado (deducción del 25% sobre el salario pagado)
- Impuesto sobre nóminas (CDMX)
- No cuento con apoyo

Actitud hacia la discapacidad

En concordancia con los siguientes enunciados, manifieste su opinión de acuerdo a la escala que se incluye

18. Las personas con discapacidad pueden sentirse tan satisfechas de sí mismas como cualquier persona. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

19. Las personas con discapacidad deberían tener las mismas oportunidades de empleo que cualquier persona. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

20. Las personas con discapacidad son menos productivas en su lugar de trabajo que las personas sin discapacidad. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

21. Debería hacerse algo para conseguir una mayor integración de las personas con discapacidad, por ejemplo, facilitándoles el acceso a los lugares públicos. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

22. Las personas con discapacidad severa deberían ser confinadas en centros especiales. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

23. En situaciones sociales, preferiría no encontrarme con personas con discapacidad. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

24. En general, las personas con discapacidad se consideran tan valiosas como cualquiera. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

25. En general me siento a disgusto en compañía de una persona con discapacidad. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

26. Si me citara con una persona con discapacidad, me preocuparía lo que la gente pudiera pensar. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

27. Las personas con discapacidad son capaces de adaptarse a una vida independiente. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

28. Si tuviera un familiar cercano con discapacidad, evitaría comentarlo con otras personas. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

29. Las personas con discapacidad deberían poder divertirse con el resto de las personas. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

30. Las personas con discapacidad pueden disfrutar del deporte tanto como cualquier otra persona. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

31. Creo que me resultaría fácil relacionarme con una persona con discapacidad. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

32. Si tuviera que hablar con una persona con discapacidad, me preocuparía no saber cómo comportarme. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

33. Podría citarme con una persona con discapacidad con la misma facilidad que con cualquier otra persona. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

34. Las personas con discapacidad pueden alcanzar un elevado nivel de autodeterminación. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

35. Me gustaría que mi hijo/a se relacionara con niños con discapacidad. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

36. Los trabajadores con discapacidad deberían recibir el mismo salario que los que no tienen discapacidad. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

37. Las personas con discapacidad tienen exactamente los mismos derechos que el resto de las personas. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

38. Evitaría acompañar a una persona con discapacidad a comer a un restaurante en el que me conocieran. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

39. El comportamiento de las personas con discapacidad es irritante. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

40. Los programas de rehabilitación para las personas con discapacidad son excesivamente costosos. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

41. Los niños con discapacidad deberían acudir a los mismos colegios que los demás niños. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

42. No me importaría tener como amistad a una persona con discapacidad. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

43. Las personas con discapacidad pueden tener una personalidad tan equilibrada como las personas sin discapacidad. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

44. Las personas con discapacidad son tan amistosas como cualquier otra persona. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

45. Si tuviera que trabajar con una persona con discapacidad, me limitaría a mantener con ella una relación superficial. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

46. Debería gastarse más dinero en suprimir las barreras físicas que siguen dificultando la vida a las personas con discapacidad. *

Marca solo un óvalo.

- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

47. El problema de los prejuicios hacia las personas con discapacidad ha sido exagerado por los responsables políticos y educativos. *

Marca solo un óvalo.

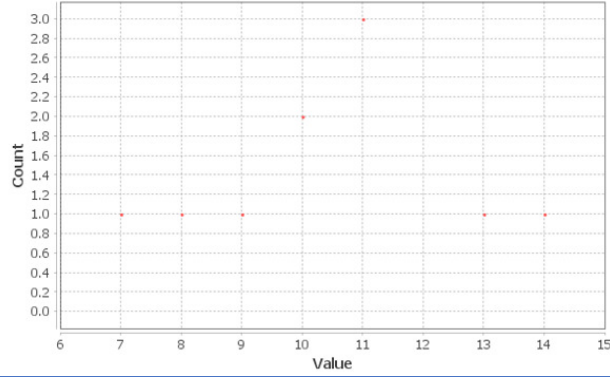
- Muy de acuerdo
 Bastante de acuerdo
 En desacuerdo
 Muy en desacuerdo

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Anexo 2: Resultados ARS

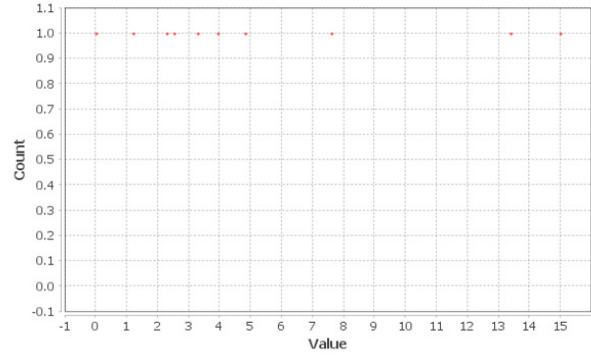
Average Degree: 5.200

Degree Distribution



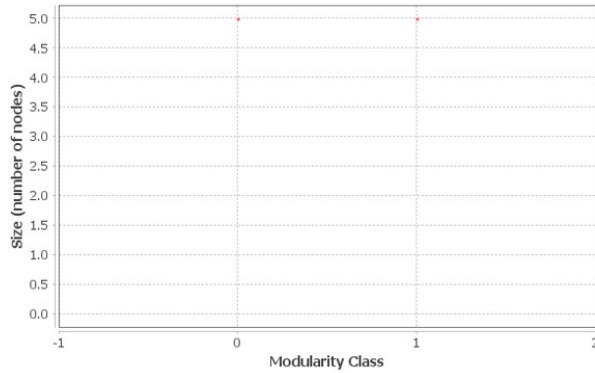
Diameter: 3
Radius: 2
Average Path length: 1.6

Betweenness Centrality Distribution



Modularity: 0.125
Modularity with resolution: 0.125
Number of Communities: 2

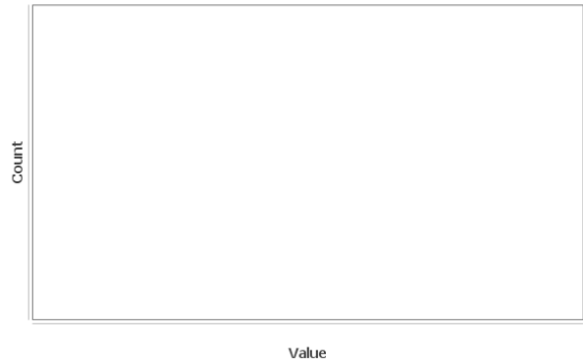
Size Distribution



Results:

Average Clustering Coefficient: 0.551
The Average Clustering Coefficient is the mean value of individual coefficients.

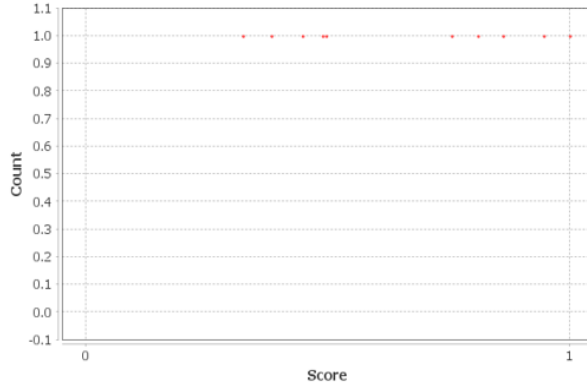
Clustering Coefficient Distribution



Network Interpretation: directed
Number of iterations: 100
Sum change: 1.0299199553193139E-4

Results:

Eigenvector Centrality Distribution



Results:

Diameter: 3
Radius: 2
Average Path length: 1.6

Betweenness Centrality Distribution

