



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

TESIS DOCTORAL

Educación y empleo inclusivos de egresados con discapacidad de la educación superior. Una visión desde los principios de la justicia social.

Para obtener le grado de

Doctora en Ciencias de la Educación

PRESENTA

Atenea Amaro Arista

Directora

Dra. Rosa Elena Durán González

Codirectora

Dra. María Ángeles Pascual Sevillano

Comité Tutorial

Dra. Maricela Zúñiga Rodríguez

Dra. Irma Quintero López

Pachuca de Soto, Hidalgo, enero de 2023.



UAEH/ ICSHu/ARACED/DCE/045/2024.

Asunto: Autorización de impresión

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

El Comité Tutorial del trabajo de tesis titulado **“EDUCACIÓN Y EMPLEO INCLUSIVOS DE EGRESADOS CON DISCAPACIDAD DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR. UNA VISIÓN DESDE LOS PRINCIPIOS DE LA JUSTICIA SOCIAL”**, realizado por la sustentante **ATENEA AMARO ARISTA** con número de cuenta **137702** perteneciente al programa de **DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**, 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 la 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”

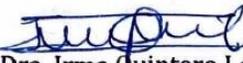
Pachuca de Soto, Hidalgo a 24 de enero del 2024

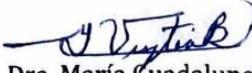
El Comité Tutorial


Dra. Rosa Elena Durán González
Directora


Dra. María Ángeles Pascual Sevillano
Codirectora


Dra. Maricela Zúñiga
Rodríguez
Asesor Metodológico


Dra. Irma Quintero López
Asesor Metodológico


Dra. María Guadalupe
Veytia Bucheli
Lector

Firmado por PASCUAL SEVILLANO
MARIA DE LOS ANGELES - ***3669**
el día 25/01/2024 con un certificado
emitido por AC FNMT Usuarios

Carretera Pachuca-Actopan Km. 4 s/n,
Colonia San Cayetano, Pachuca de Soto,
Hidalgo, México; C.P. 42084
Teléfono: 52 (771) 71 720 00 ext 4206
aaceduc@uaeh.edu.mx



Agradecimientos

A la Universidad Autónoma del Estado Hidalgo y al Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades por albergarme como estudiante durante más de una década y permitir mi desarrollo profesional.

Al programa educativo de Doctorado y Área Académica de Ciencias de la Educación por la promoción y fortalecimiento de la formación en investigación en las diversas esferas que comprende este campo.

A la Dra. Rosa Elena Durán González por su dirección, acompañamiento y dedicación en mi formación doctoral y de investigación.

A la Dra. Ma. Ángeles Pascual Sevillano, a la Dra. Maricela Zúñiga Rodríguez y a la Dra. Irma Quintero López por el tiempo, guía y compromiso asumido durante el trabajo de investigación.

Al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT), por el apoyo económico para la formación de estudiantes de posgrado y el desarrollo de la investigación en México.

A las personas con discapacidad, por su lucha a favor de la equidad y los derechos para todas y todos, por ser una luz que brilla con gran intensidad en medio de tanta oscuridad.

A Dios por bendecirme con la oportunidad de ingreso y conclusión del doctorado.

A Israel por ser mi compañero y cómplice en el proyecto de vida que compartimos y a Juan Diego por ser el motor más grande en mi existencia.

A mis padres y mi hermana, por su apoyo invaluable durante toda mi formación académica y metas profesionales.

A mi familia, amigos y todas las personas que se han sumado para motivarme y exhortarme durante mi trayecto en el doctorado y conformación de este trabajo de investigación.

Resumen

Estudiar la justicia y la equidad, resulta complejo desde su abordaje histórico y desde la percepción de aquellos quienes resultan beneficiados o excluidos en alguno de los aspectos que esta comprende.

El trabajo de investigación doctoral, que se desarrolla a continuación, aborda el tema de inclusión de personas con discapacidad desde los derechos a la educación y empleo, vistos desde tres esferas de la justicia (la redistribución, el reconocimiento y la participación) conformadas en un marco teórico-conceptual que aportan diversos autores y teorías en la búsqueda de una mirada integral de los aspectos mínimos que se deben cubrir en la búsqueda de la dignidad humana y la equidad de oportunidades para todas y todos en condiciones adversas del mundo actual.

El trabajo integra un estado de conocimiento con una visión actual del contexto universitario y condiciones laborales que enfrentan las personas con discapacidad en México y países latinoamericanos, de la misma manera se analiza la política pública con un marco normativo en materia de inclusión a nivel mundial, nacional e institucional que permite una discusión sobre el camino a seguir en el tema.

Con apoyo de estadística básica, entrevistas en profundidad y una triangulación con los preceptos teóricos, se presentan los resultados que incluyen tanto datos relevantes, como las vivencias desde los egresados con esta condición de vida, para generar conocimiento de las condiciones en cuanto a barreras y avances en el ejercicio de los derechos a la educación y empleo dentro del contexto de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). Se concluye con una serie de recomendaciones, dadas por los egresados en condición de discapacidad, funcionarios, directivos de la UAEH y responsables de la empleabilidad en el estado de Hidalgo con la finalidad de mejorar los servicios, atención y proceso de inclusión en los campos educativo y de trabajo, así como, algunas conclusiones, alcances, limitaciones y líneas pendientes en el tema de investigación desarrollado.

Abstract

The study of justice and equity is a complex operation, from an historical approach and the perception of those that either benefit or are excluded as to one of its aspects.

The following doctoral research paper addresses the subject of inclusion of individuals with disabilities regarding the rights to education and to employment, from the point of view of three spheres of justice (redistribution, recognition, and participation) within a theoretical-conceptual framework defined by diverse authors and theories. The objective is to achieve a comprehensive analysis of the minimal aspects necessary in the search for human dignity and the equity of opportunities for all, despite the adverse conditions of our current environment.

The paper internalizes the knowledge coupled with a current view of the university's environment and the working conditions of individuals with disabilities in Mexico and Latin American countries. In the same way, public policy is analyzed within a normative framework in matters of inclusion on a global, national, and institutional level to allow a discussion on the way forward.

Supported by basic statistics, comprehensive interviews and triangulation with theoretical precepts, the results, which include relevant data such as graduate's experiences living with disabilities, are presented to generate knowledge on the conditions regarding barriers and progress in the exercise of rights to education and to employment, within the environment of Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH).

The paper concludes with a series of recommendations, formulated by graduates living with disabilities, public servants, executives from UAEH, and persons in charge of employability in the state of Hidalgo, with the purpose of improving services, assistance, and inclusion process within the fields of education and employment. It also states a few conclusions, achievements, limitations, and pending issues in the matter of the conducted research.

Índice

Resumen	I
Abstract.....	II
Introducción	1
Capítulo I. Problematización en torno a la educación y empleo inclusivos de los egresados con discapacidad de la educación superior.	4
1.1 Antecedentes	4
1.2 Condiciones Actuales en el derecho a la educación y al trabajo	7
1.3 Pregunta general de investigación	12
1.4 Preguntas específicas de investigación.....	12
1.5 Objetivo general	13
1.6 Objetivos específicos	13
1.7 Justificación	14
Capítulo II. Estado de conocimiento sobre la inclusión educativa, inserción laboral de egresados con discapacidad y justicia social en educación.	23
2.1 Categoría 1. Educación inclusiva de las personas con discapacidad.	25
2.2 Categoría 2. Empleo inclusivo de las personas con discapacidad.....	36
2.3 Revisión de programas de inclusión educativa y laboral de la población estudiantil con discapacidad en instituciones de educación superior.	45
2.3.1 Programas de inclusión en universidades extranjeras	46
2.3.2 Programas de inclusión en universidades nacionales.....	51
2.4 Revisión de eventos académicos sobre accesibilidad, inclusión y derechos de las personas con discapacidad internacionales y nacionales.....	59
2.5 Categoría 3. La perspectiva de justicia social en la educación.	65
2.6 Reflexiones en torno al estado de conocimiento.	71
2.6.1 Sobre la educación inclusiva.	72

2.6.2	Sobre el empleo inclusivo.....	76
2.6.3	Sobre la perspectiva de justicia social en la educación.....	78
Capítulo 3. Marco político y normativo en torno al derecho a la educación y el empleo de las personas con discapacidad.		
		81
3.1	Políticas y legislaciones sobre educación inclusiva	81
3.1.1	Políticas y legislaciones internacionales	82
3.1.2	Políticas y legislaciones nacionales	86
3.2	Políticas y legislaciones sobre empleo inclusivo	91
3.2.1	Políticas y legislaciones internacionales	91
3.2.2	Políticas y legislaciones nacionales	95
3.2.3	Políticas y legislaciones estatales para una educación y empleo Inclusivos	97
3.2.4	Legislación institucional sobre educación y empleo inclusivos en la UAEH	99
3.3	Reflexiones sobre la política, normativa y reglamentos en torno al derecho a la educación y trabajo.....	111
Capítulo 4. Ruta teórica— conceptual sobre la justicia social para el abordaje de la discapacidad.		
		117
4.1	Vulnerabilidad, una forma de riesgo.....	117
4.2	Barreras para el acceso y participación.....	123
4.3	Accesibilidad como principio universal.	126
4.4	Igualdad – equidad, un binomio permanente.....	129
4.5	Inclusión-inserción digna para valorar lo humano.	133
4.6	Discapacidad, el punto de referencia.	137
4.7	Aportes en la conformación de la teoría de la justicia social.....	142
4.7.1	La justicia social como redistribución	145

4.7.2	La justicia social como reconocimiento	152
4.7.3	La justicia social como participación	159
4.8	Justicia social y educación	165
4.8.1	Justicia social dentro del currículum	169
4.8.2	Principios de una educación para la justicia social	174
4.9	Un modelo actual para trabajar la justicia social en educación: modelo de acceso, participación y aprendizaje para todos.	182
4.10	Modelos actuales para la inclusión laboral.....	185
4.11	Modelo de inclusión laboral digna para personas con discapacidad egresadas de la educación superior, propuesta desde la justicia social.	191
4.12	Reflexiones en torno a la ruta teórico-conceptual	196
Capítulo 5. Diseño Metodológico para el estudio de la justicia social en la educación y empleo de egresados con discapacidad.....		200
5.1	Postura paradigmática	201
5.2	Tipo de estudio	203
5.2.1	Elección del estudio de caso	205
5.3	Técnicas	206
5.3.1	La narrativa oral.....	206
5.4	Instrumentos	207
5.4.1	La entrevista	207
5.5	Caracterización de los informantes de investigación	209
5.6	Etapas de la investigación.....	213
5.7	Análisis de resultados	214
5.7.1	Análisis cuantitativo y cualitativo.....	214
5.7.2	La triangulación	217
Capítulo 6. Presentación, análisis y discusión de resultados de investigación. ..		219

6.1	Visibilizando a la población con discapacidad. Datos aportados desde la UAEH.	219
6.1.1	Datos sobre el ingreso y la matrícula de estudiantes con discapacidad.	221
6.1.2	Datos sobre la vinculación con el sector laboral	226
6.1.3	Datos sobre el egreso y titulación	233
6.1.4	Datos sobre los servicios y apoyos escolares.....	234
6.1.5	Otros datos relevantes sobre discapacidad e inclusión en la UAEH	239
6.1.6	Datos de ubicación, condiciones, apoyos y ajustes necesarios	242
6.2	Análisis y reflexiones sobre los datos cuantitativos	247
6.2.1	Sobre la redistribución de la educación superior (el acceso)	248
6.2.2	Sobre la permanencia (vinculación, egreso y titulación).	249
6.2.3	Sobre el reconocimiento y la participación de la comunidad con discapacidad.....	251
6.3	Condiciones de inclusión desde la perspectiva de discapacidad desde la voz de los agentes dentro de la educación y empleo.....	254
6.3.1	Condiciones acerca de la justicia como redistribución en la educación.	255
6.3.2	Condiciones en la redistribución desde la vinculación con el sector laboral.	266
6.3.3	Condiciones en la redistribución desde el egreso y la titulación.....	269
6.3.4	Condiciones de la justicia como reconocimiento en la educación. ..	272
6.3.5	Condiciones de la justicia como participación en la educación.	278
6.3.6	Condiciones en las barreras y avances en el ejercicio del derecho a la educación superior de las personas con discapacidad.....	284
6.3.7	Condiciones de la justicia como redistribución en el empleo.....	291
6.3.8	Condiciones de la justicia como reconocimiento en el empleo.....	300

6.3.9	Condiciones de la justicia como participación en el empleo.....	304
6.3.10	Condiciones en las barreras y avances del ejercicio del derecho al empleo de las personas con discapacidad.....	308
Capítulo 7. Conclusiones y propuestas para una inclusión educativa y laboral dignas.		316
7.1	Generales	316
7.2	Inclusión de estudiantes con discapacidad en la educación superior	317
7.3	Inclusión de egresados con discapacidad al mercado laboral	319
7.4	Las esferas de la justicia social en la educación y empleo de personas con discapacidad	320
7.5	Barreras y avances en inclusión desde la perspectiva de discapacidad	321
7.6	Reflexiones personales sobre la investigación	322
7.7	Alcances de la investigación	323
7.8	Limitantes de la investigación	325
7.9	Líneas fértiles en la investigación desde la perspectiva de discapacidad.	326
7.10	Propuestas para favorecer los procesos de educación, empleo dignos y una cultura inclusiva para personas con discapacidad.	327
Lista de referencias.....		333
Anexo 1. Oficios de respuesta de la Unidad de Transparencia de la UAEH.....		362
Anexo 2. Guiones de Entrevista		364

Índice de tablas

Tabla 1	6
Tabla 2	19
Tabla 3	24
Tabla 4	25
Tabla 5	47
Tabla 6	51
Tabla 7	54
Tabla 8	59
Tabla 9	82
Tabla 10	87
Tabla 11	91
Tabla 12	96
Tabla 13	97
Tabla 14	99
Tabla 15	128
Tabla 16	183
Tabla 17	186
Tabla 18	192
Tabla 19	208
Tabla 20	212
Tabla 21	215
Tabla 22	221
Tabla 23	222
Tabla 24	222
Tabla 25	222
Tabla 26	223
Tabla 27	225
Tabla 28	227
Tabla 29	228
Tabla 30	229

Tabla 31.....	232
Tabla 32.....	233
Tabla 33.....	233
Tabla 34.....	235
Tabla 35.....	236
Tabla 36.....	237
Tabla 37.....	238
Tabla 38.....	239
Tabla 39.....	240
Tabla 40.....	241
Tabla 41.....	254

Índice de ilustraciones

Ilustración 1.....	24
Ilustración 2.....	24
Ilustración 3.....	119
Ilustración 4.....	139
Ilustración 5.....	173
Ilustración 6.....	211
Ilustración 7.....	214
Ilustración 8.....	218

Índice de gráficas

Gráfica 1.....	15
Gráfica 2.....	16
Gráfica 3.....	243
Gráfica 4.....	244
Gráfica 5.....	245
Gráfica 6.....	246

Introducción

Los derechos humanos, la igualdad y la inclusión han permitido expandir la visión de lo que significa vivir de forma digna. Un mundo que sea accesible para todos, donde haya derechos, oportunidades y posibilidades de desarrollo es uno de los objetivos compartidos de las naciones, en torno a ello, la agenda 2030 y los objetivos para el desarrollo sostenible planteados por la Organización de las Naciones Unidas (2015), resaltan en el cuarto objetivo, que se debe garantizar una educación que asegure la inclusión, la equidad, y promueva oportunidades de aprendizaje a lo largo de la vida para todos, mientras que el octavo objetivo establece la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos; cabe resaltar que, se adhirieron más de 190 países, para trabajar en la erradicación de la pobreza, superar las desigualdades y solucionar el cambio climático.

El reconocimiento de la diversidad provoca que la convivencia con todos a quienes se consideraba diferentes se convierta en un motivo de transformación social. La idea de mirar a la diversidad como algo común ha traído consigo cambios sustanciales, las políticas sociales, educativas y laborales se han transformado de manera que se vea a todas las personas como entes que tienen derechos y obligaciones, así como la oportunidad de desarrollarse en cualquier ámbito.

Con el fundamento anterior, pareciera que la inclusión se ha convertido en un eslogan que se lee en todos los espacios sociales, educativos y culturales en México y en el mundo, como consecuencia, se han generado políticas, acciones y prácticas por parte de los organismos supranacionales, internacionales, los gobiernos de las diferentes naciones así como de las instituciones sociales que permitan trazar un camino para llegar a la meta de convertir a la sociedad en “inclusiva”, garantizando el derecho a la educación, así como, la igualdad de oportunidades como parte de la tan anhelada justicia social.

Echeitia y Fernández (2021, p. 18) mencionan que “La inclusión es una realidad poliédrica y un proceso vinculado, en último término, a la defensa de la dignidad

e igualdad de las personas, como derechos inalienables, y a la meta de comprometer la acción educativa en la tarea de ayudar a superar las discriminaciones y reducir las desigualdades de distinto tipo que experimentan diversas personas durante su vida”.

Si se asume como una oportunidad de cambio en el sistema mundial, replantear las políticas en todas sus esferas y transformar las prácticas (sociales, económicas, educativas y laborales) con el fin de llegar a una verdadera inclusión, que significaría reconocer lo común entre los seres humanos y convivir libremente con la diferencia como un principio natural y permanente, haciendo efectivos los derechos humanos, que, desde hace décadas atrás, se busca universalizar para toda la población, viéndolos como puente de oportunidades, una fuente ferviente de desarrollo económico y sustento de la dignidad tanto en el ámbito colectivo como personal, todo esto, pensando, en un futuro más justo y prometedor para la población mundial.

A lo largo de este trabajo de investigación, se buscó analizar los procesos de educación y empleo de los egresados con discapacidad dentro de la educación superior, que hacen referencia a los derechos humanos, a la educación y trabajo desde los principios de redistribución, reconocimiento y participación de la justicia social dentro del periodo de tiempo entre 2020 a 2023, teniendo como base el accionar de las políticas en materia de inclusión que permitió identificar acciones en la educación superior que favorecen condiciones educativas y laborales dignas para la vida de las personas con discapacidad.

En el Capítulo 1, se precisa la problemática de investigación en torno a la educación y empleo inclusivos de los egresados en condición de discapacidad, se desglosa la justificación, objetivos y preguntas que son guía en el desarrollo de todo el estudio.

Dentro del Capítulo 2, se desarrolla el estado de conocimiento, que permite la exploración del contexto en cuanto a tres puntos principales, la educación inclu-

siva, el empleo inclusivo y la justicia social en educación para la población con discapacidad, de él se obtienen las líneas, teorías, metodología y técnicas para la construcción de la investigación dentro del periodo de 2016 a 2023.

El Capítulo 3, contiene un análisis de las políticas, normativas y reglamentos que sustentan la atención, inclusión educativa e inserción laboral de la población con discapacidad en los niveles internacional, nacional, local e institucional desde diversos organismos y que conforman un elemento primario de análisis de la temática de estudio.

Para el Capítulo 4, se abordan los elementos teórico-conceptuales desde la justicia social, que permite identificar los conceptos clave de la investigación y las posturas desde tres dimensiones fundamentales, la redistribución, reconocimiento y participación de los egresados con discapacidad en el espacio educativo y laboral, y que trazan el camino para el establecimiento de las categorías de análisis.

Durante el Capítulo 5, se establecen los elementos metodológicos y las etapas de investigación que permiten establecer la ruta a seguir en cuanto al paradigma, el tipo de estudio, el contexto, los sujetos de investigación, las técnicas, instrumentos, la validación y la propuesta de análisis de resultados como elementos medulares en la realización del trabajo de campo.

El Capítulo 6, contiene los resultados de investigación en sus componentes cuantitativo como cualitativo y la discusión de estos en contra luz a los conceptos y teorías base de la investigación.

El Capítulo 7, alberga las conclusiones y la propuesta para favorecer los procesos de educación y empleo inclusivos para egresados con discapacidad en la UAEH generada desde lo observado a partir de los datos estadísticos y de los aportes de los participantes de la investigación.

Como apartado final, aparecen las referencias bibliográficas que se usaron para sustentar la investigación y los anexos que agregan información complementaria abordada dentro de los capítulos del estudio.

Capítulo I. Problematicación en torno a la educación y empleo inclusivos de los egresados con discapacidad de la educación superior.

1.1 Antecedentes

El reconocimiento de la diversidad ha hecho visible el número de personas que son excluidas y las causas de dicha exclusión; raza, género, edad, condición social, condiciones de salud, discapacidad, religión, nacionalidad, entre otras características humanas que salen de lo común y que la sociedad ha construido bajo una idea de sub-humanidad, asignándoles un valor inferior al resto de las personas. Esta idea afecta el intercambio social, el acceso a bienes sociales, culturales y económicos, provocando que millones de personas en el mundo, clasificadas en grupos vulnerados, minoritarios o en riesgo, se les niegue el derecho de tener derechos, ya que, no deben moverse del lugar donde se encuentran, como un ejercicio de poder para dividir, clasificar o discriminar, generalmente ubicándolos en el peldaño más bajo de la pirámide social de acuerdo con la trayectoria histórica de marginación a la que se han enfrentado los mismos (Mbembe, 2016).

La diversidad es una condición natural, ser diferente no debiera representar un conflicto, no obstante, asignar un valor social a las diferencias constituye una serie de limitaciones para quienes son desiguales y entonces, esto abre puertas que generan discriminación e injusticia, dos armas extremadamente nocivas que hasta el día de hoy no han podido ser erradicadas, provocando que la aplicación de los derechos no sea total ni igualitaria para todas las personas, apareciendo como una deuda impagable de la justicia social.

La discapacidad es una de las formas de diversidad más comunes, la concepción de esta está directamente ligada a paradigmas sociales, reflejados en modelos de atención que hasta el siglo XIX la ubicaban a partir de una visión médica e individual, donde el déficit, la limitación y el impedimento eran valoraciones comunes para referirse a ella. La población con discapacidad ha transitado por etapas largas y complejas para que se reconozcan sus derechos humanos, a través de diversos movimientos, manifestaciones y exigencias, han logrado visibilizarse y

transitar hacia un modelo social que como menciona Victoria (2013), permite identificar sus causas como sociales desde esta perspectiva, reconociendo que pueden contribuir socialmente al igual que las demás y tener las mismas posibilidades de desarrollo, de manera que, como alude Brogna (2021) se supera la visión clínica, de diagnóstico y patológica como forma de distinción y división social y se revisa críticamente las lógicas, prácticas y dispositivos que han producido la mirada de la discapacidad como anormal dentro de la estructura social que fue interiorizada durante tantos siglos.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), el Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales (1966) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) establecen las condiciones mínimas que deben brindarse para que las personas que pertenecen a comunidad con discapacidad viven de forma digna, entre las que se encuentran el derecho a recibir educación, así como, a insertarse en un empleo digno y remunerado, estos dos derechos, forman parte prioritaria dentro de las políticas tanto internacionales como nacionales y se han replicado buscando justicia social, igualdad e inclusión en la sociedad, especialmente para aquellos colectivos que siguen excluidos de los mismos.

El Banco Mundial (2021) retomando a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, menciona que:

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. Con base en esta definición, la exclusión de las personas con discapacidad resulta de un conjunto de barreras ambientales y sociales que obstruyen su plena participación (p. 3-4).

Para incluir a la diferencia, bajo las secuelas de un paradigma del déficit que aún se encuentra en proceso de superación, se requieren condiciones que permitan no solo cambiar la cultura, si no de igual forma, brindar acceso a todos los espacios

sociales y ofrecer las oportunidades que la inclusión como un discurso, política y modelo promete; esto, quiere decir que las limitaciones no son únicamente personales, sino producto de la interacción con los diversos espacios que tienen barreras que limitan el acceso y participación como principios actuales de justicia social, por tanto, se busca transformar el mundo para que se convierta en un lugar accesible para todos, donde sea posible transitar y desarrollarse de igual manera.

Desde lo planteado en los Objetivos para el Desarrollo Sostenible (ODS) y en la agenda 2030, hacia donde se encaminan las políticas internacionales a nivel global, los objetivos 4 y 8, están planteados en específico para el cumplimiento de los derechos humanos a la educación como al trabajo, respectivamente y en las metas e indicadores refieren lo siguiente con relación a la población con discapacidad:

Tabla 1

Objetivos 4 y 8 para el Desarrollo Sostenible

Objetivo 4. Educación de Calidad	Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico
Meta 4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad.	Meta 8.5. De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Indicador 8.5.1. Ingreso medio por hora de empleadas y empleados, desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad. Indicador 8.5.2. Tasa de desempleo, desglosada por sexo, edad y personas con discapacidad.
Meta 4.7 – 4.a. Construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos. Indicador 4.a.1 d) infraestructura y materiales adaptados a los estudiantes con discapacidad [...]	Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios. Meta 8.10— 8.b. De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo. Indicador 8.b.1 Existencia de una estrategia nacional organizada y en marcha para el empleo de los jóvenes, como estrategia independiente o como parte de una estrategia nacional de empleo.

Fuente: Elaboración propia con base a la Organización de las Naciones Unidas (2018).

La OMS, en 2021, reporta que más de 1,000 millones de personas viven en todo el mundo con algún tipo de discapacidad, aproximadamente el 15% de la población mundial; de ellas, casi 190 millones tienen dificultades en su funcionamiento y requieren con frecuencia servicios de asistencia. El número de personas con discapacidad va en aumento debido al envejecimiento de la población y al incremento de enfermedades crónicas, es por ello, que las políticas sociales consideran a la discapacidad, un tema de relevancia en la agenda mundial con la visión histórica de alcanzar la justicia social, los principios de igualdad e inclusión y la dignificación del ser humano, que se constituyen como un punto de discusión, preocupación, así como, de trabajo permanente para las políticas sociales para que se vean materializadas en la generación de propuestas y mecanismos que aseguren el ejercicio efectivo de sus derechos, entre los que resultan importantes la educación y el empleo.

1.2 Condiciones Actuales en el derecho a la educación y al trabajo

Ante el panorama actual acentuado por crisis, brechas y desigualdades, el derecho a la educación, visto desde la visión de universalización, es un motivo de discusión constante por los organismos e instituciones internacionales, regionales, nacionales y locales, por qué, además de no estar garantizado para toda la población en todos los lugares del mundo, existe el riesgo permanente de aumento en el número de población en situación de vulneración, que como consecuencia, traerá mayor rezago en los diferentes niveles educativos que conforman los sistemas educativos en el mundo (UNESCO, 2020).

Otra consecuencia, igual de grave, es que las desigualdades existentes se perpetúen a causa de la crisis sanitaria vivida desde 2020 y a estas, se agreguen aquellas que tienen que ver con la falta de recursos digitales y conexiones a internet, lo que provocará mayor rezago y exclusión de aquellos que ya se encontraban en situación de vulnerabilidad. Pereyra (2020) expresa al respecto que:

la pandemia con sus secuelas de emergencia sanitaria, aislamiento y virtualización de la vida cotidiana evidenció cuestiones preexistentes en las que pueden visualizarse la existencia de desigualdades, brechas y distancias sociales. Por una parte, aquellas de antaño, vinculadas a la estructuración social, con sus notas de pobreza y fragmentación; y las que podemos considerar nuevas, relacionadas con la disponibilidad, acceso y uso de la tecnología (p. 127).

Es notable que, para superar las desigualdades existentes, el derecho a la educación, además de ser planteado como universal, también se gesta desde una perspectiva inclusiva, es decir, todos deben recibirlo; hacer accesible el espacio educativo es un eje tanto del pasado, presente y futuro, convirtiéndose en un objetivo permanente; la Campaña Latinoamericana por el Derecho a la educación (2019) considera que:

la pertinencia educativa relacionada con las dimensiones de aceptabilidad y adaptabilidad de la educación consiste en la capacidad de reconocer el contexto y las particularidades de cada persona, y, por lo tanto, capaz de promover una variedad y flexibilidad de propuestas curriculares (p. 2).

Por consiguiente, los sistemas educativos deberán de transformarse en materia curricular, haciendo las adecuaciones, adaptaciones o ajustes necesarios que le permitan acercar los procesos educativos a todos y todas en su condición de universal y adaptarse a las características diversas de los educandos en su particularidad de inclusiva.

Los procesos educativos deben ser adaptables y flexibles, no solo a las características personales y diferencias que son parte de toda la población estudiantil, sino a las condiciones contextuales que presenta la sociedad actual, haciendo cambios, que, en una visión futura, favorezcan principalmente a aquellos, para quienes, la educación no estaba al alcance por cuestiones económicas, de movilidad, distancia geográfica, idioma o particularidades físicas y que, ahora, acentuada por una crisis sanitaria, es capaz de ofrecer accesibilidad a través de la tecnología y sus

diversos recursos, beneficiándose, con mayores posibilidades de alcanzar el objetivo de brindar un derecho universal de la educación en todo el mundo y reducir la desigualdad, las brechas y la falta de oportunidades para los sectores de la población más vulnerables.

En referencia al derecho al trabajo, organismos como la Organización Internacional del Trabajo (2020) recomienda la apertura de un número establecido de puestos dentro de las empresas o instituciones para ser asignados a grupos en riesgo de vulneración, entre los que siempre se considera a las personas con discapacidad, sin embargo, Márquez, Ruiz y Valle (2013) destacan que las condiciones económicas actuales en el mundo limita la aplicación de las recomendaciones en materia de oportunidades de inserción laboral.

Las oportunidades de empleo ya eran limitadas antes de la pandemia para la población en su generalidad, egresados de las universidades y mucho más para aquellos que proceden de los grupos minoritarios (mujeres, indígenas, migrantes, personas con discapacidad y adultos mayores) obligándolos a dedicarse a actividades en condiciones laborales precarias en muchos casos que no tienen que ver con el área de estudio y en otros, a buscar alternativas de subsistencia aprovechando la modernidad y recursos tecnológicos como es el caso de los influencers, youtubers o blogger, en los que en la mayoría de casos, la educación y las universidades no han ofrecido un lugar o posibilidad de movilidad social así como un sueldo justo en condiciones estables para el logro de una vida digna.

Con la relación entre educación superior y empleo en el panorama actual, la UNESCO (2020), señala que:

es importante anticipar la situación en la que se van a encontrar las cohortes de estudiantes que se gradúen en 2020 o incluso en 2021 y que, van a encontrarse con un mercado laboral deprimido por causa de la crisis, por tanto, las perspectivas laborales de los jóvenes graduados son inciertas y aún lo son más para los que pertenecen a los sectores más desfavorecidos, por ejemplo, los que presentan situación de discapacidad (p.19).

Se identifica una ausencia en los datos sobre trayectorias e inserción laboral de las personas con discapacidad y específicamente de los que logran egresar de las universidades, esto debido a la poca accesibilidad que aún permea en el tránsito hacia la educación superior; las instituciones de educación superior en la región de Latinoamérica y en México, están comenzando a transformarse y abrirse a la atención a la diversidad, por tanto, las condiciones de accesibilidad aún son tema de estudio e investigación en especial en lo que refiere a números y estadísticas.

Es de gran relevancia, señalar que la perspectiva de los derechos a la educación y empleo, así como del resto de los Derechos Humanos, es interseccional, es decir, los derechos se comunican entre sí y además, el logro en uno, impacta directamente en el otro, por ejemplo, la relación que existe entre la educación y el empleo, viéndose como complementarios en un proceso que es la inclusión social y que permite el acceso a mejores condiciones de vida, ambos forman parte de del derecho a la dignidad, visto como un derecho fuente o madre, que reconoce la necesidad de alcanzar condiciones de vida que le permitan al ser humano su desarrollo en plenitud.

El contexto actual, complejo e impredecible, donde las acciones que se emprendan dependen del comportamiento de una serie de factores sanitarios, económicos, políticos y culturales, han evidenciado las fortalezas y limitaciones de los Estados y los grandes organismos e instituciones para dar respuestas a los desafíos que la sociedad en todos los ámbitos comprende; hablando lo educativo y laboral, la transformación debe ser inminente, se sugiere cambiar la concepción de la escuela, la oficina, de la presencialidad, la interacción y la comunicación que a partir de ahora se vislumbran mediadas por los recursos tecnológicos y la red de internet (Silva y Rodríguez, 2018; Pereyra, 2020; De Hoyos, 2020; Rivoir y Morales, 2021), abriendo puertas y ventanas para quienes eran excluidos, y que, inevitablemente muestran las desigualdades que permean en un mundo globalizado que tiene como lema *nadie se queda atrás*.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021) estima que “en la región hay alrededor de 70 millones de personas con discapacidad

y enfatiza que este colectivo, resulta más afectado debido a las barreras actitudinales” (p. 21). El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2018) refiere que el 80 % de las personas con discapacidad vive en países en desarrollo, este mismo programa reveló que la tasa mundial de alfabetización de adultos con discapacidad llega solamente al 3%, y al 1% en el caso de las mujeres con discapacidad.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2017), indica que las tasas con menores logros educacionales son de personas en situación de vulneración, de igual manera, advierte que, los estudiantes con discapacidad siguen estando subrepresentados en la enseñanza superior, es decir, pese a que su número va en aumento, el promedio de participación en la educación superior es mayor entre estudiantes que se identifican en condición de normalidad en comparación con los que están en situación de discapacidad, subrayando la importancia de establecer condiciones más equitativas e igualitarias para la población con discapacidad en el mundo. En el mismo camino, el Banco Mundial (2021) afirma que en el caso de América Latina:

La plena inclusión de las personas con discapacidad continúa siendo un objetivo difícil de alcanzar. A pesar de su creciente visibilidad, las personas con discapacidad son más propensas a vivir en hogares que son más pobres que el promedio, están sobrerrepresentadas entre quienes son vulnerables a caer en la pobreza, tienen mayor probabilidad de vivir en barrios informales, tienen menos años de educación y tienden a estar fuera del mercado laboral. En muchos lugares viven aislados en entornos físicos y virtuales inaccesibles y enfrentan barreras para la inclusión de sus perspectivas y prioridades en la toma de decisiones. En cada rincón de la región, las personas con discapacidad son víctimas persistentes de la discriminación y enfrentan barreras estructurales que limitan su desarrollo personal y movilidad social. (p. 3).

Las políticas de educación y empleo ponen de manifiesto la necesidad de redoblar esfuerzos para mejorar las condiciones de accesibilidad, equidad e igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, así como también el

poder brindar oportunidades para que todas las personas se desarrollen y desenvuelvan como parte de una ciudadanía mundial (ONU, 2018; UNESO, 2020; OIT, 2020).

La presente investigación subraya la importancia de la vinculación laboral de los estudiantes con discapacidad como un puente entre educación y empleo que establece la universidad con las instituciones, empresas y organizaciones empleadoras que reciben a todos los estudiantes, incluidos los que presentan alguna discapacidad, en primer momento, para realizar prácticas profesionales y servicio social, y en un segundo momento para contratarlos como parte de alguna de las áreas o servicios que ofrecen. Pensar en la inclusión como una forma diversidad, representa asumir desafíos para repensar y resignificar las políticas públicas, las instituciones sociales y las prácticas de atención, cuidado y asistencia.

Los argumentos anteriores se sintetizan en las siguientes preguntas y objetivos de investigación.

1.3 Pregunta general de investigación

Teniendo en cuenta los datos aportados en antecedentes, la pregunta que orienta esta investigación es la siguiente:

¿Cómo se desarrollan las condiciones de inclusión en los procesos de educación y empleo de egresados con discapacidad desde los principios de la justicia social sobre redistribución, reconocimiento y participación a partir de datos estadísticos, experiencias de los agentes y dependencias implicadas en la UAEH?

1.4 Preguntas específicas de investigación

- ✚ ¿Quiénes conforman la población de egresados con discapacidad dentro de la UAEH?

- ✚ ¿Cuáles son las barreras y avances en el derecho a la educación y al trabajo desde las condiciones de inclusión en procesos de educación y empleo de egresados con discapacidad en la UAEH?
- ✚ ¿Cómo se desarrollan los principios de justicia social sobre redistribución, reconocimiento y participación desde las condiciones de inclusión en los procesos de educación y empleo de egresados con discapacidad dentro de la UAEH?
- ✚ ¿Qué elementos, procesos o acciones favorecen un modelo de educación y empleo inclusivos en condiciones dignas, así como una cultura inclusiva para los egresados con discapacidad desde lo propuesto por los agentes y dependencias implicadas dentro de la UAEH?

1.5 Objetivo general

Analizar condiciones de inclusión en los procesos de educación y empleo desde los principios de la justicia social sobre redistribución, reconocimiento y participación para sugerir un modelo basado en inclusión digna que responda a las necesidades de los egresados con discapacidad en la UAEH.

1.6 Objetivos específicos

- ✚ Visibilizar a la población de egresados con discapacidad dentro de la UAEH a través de datos sobre sus trayectorias escolares y laborales.
- ✚ Identificar barreras y avances en el derecho a la educación y trabajo desde las condiciones actuales de educación y empleo inclusivos de los egresados con discapacidad en la UAEH.
- ✚ Analizar cómo se desarrollan las esferas de la justicia social sobre redistribución, reconocimiento y participación desde las condiciones de inclusión en procesos de educación y empleo de los egresados con discapacidad dentro de la UAEH.

- ✚ Proponer elementos, procesos o acciones que favorecen un modelo de educación y empleo inclusivos en condiciones dignas, así como una cultura inclusiva que impregne lo propuesto por los agentes y dependencias a favor de los egresados con discapacidad dentro de la UAEH.

1.7 Justificación

El Banco Mundial (BM) (2021) reporta que al redor de 85 millones de personas con discapacidad viven en Latinoamérica, lo que representa el 14.7 de la población en la región, también informa que los datos indican que dentro de los hogares donde viven personas con discapacidad son más pobres que el resto, 1 de cada 3 hogares que representan cerca de 52 millones, tiene al menos 1 persona con discapacidad; en 1 de cada 5 hogares en situación de pobreza extrema vive una persona con discapacidad. Respecto del acceso a la educación en la región latinoamericana, el mismo organismo (2021a) resalta que:

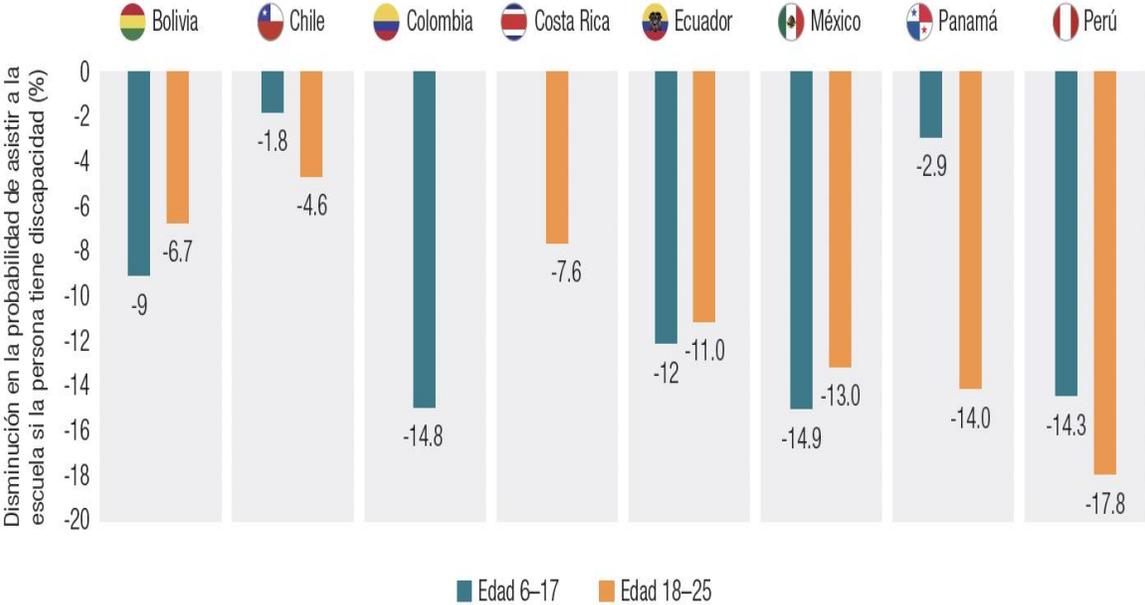
Alrededor de 22 países han promulgado leyes que prohíben la discriminación por discapacidad en las escuelas y más de 20 países poseen marcos legales que garantizan el acceso de niños con discapacidad a todos los niveles educativos. Gracias a estos y otros esfuerzos, las tasas de matriculación de los niños con discapacidad han aumentado de manera constante en numerosos países, lo que muestra un camino lento pero seguro hacia escuelas inclusivas de los niños y jóvenes con discapacidad. Por ejemplo, en Chile, Costa Rica y Uruguay, la brecha en la educación primaria entre niños con y sin discapacidad ha disminuido a menos de 5 puntos porcentuales (p. 10).

A pesar de estos pasos positivos, el promedio regional de niños con discapacidad fuera de la educación primaria es cuatro veces más alto que el de niños sin discapacidad y, manteniendo todo lo demás constante, tienen una probabilidad significativamente menor de asistir a la escuela (gráfico 1). De hecho, el analfabetismo es cinco veces más alto entre personas con discapacidad (22.1 frente a 4.3 por ciento). Los niños con discapacidad son más propensos a abandonar la escuela, ausentarse

de clases y sufrir discriminación y violencia en el contexto escolar. Las causas son complejas, pero muy pocos países en América Latina y el Caribe ofrecen educación inclusiva para la primera infancia, sin mencionar instalaciones y programas inclusivos, lo cual sitúa a los niños con discapacidad en una posición desigual desde una edad temprana (2021b, p. 10-11).

Gráfica 1

Disminución en la probabilidad de asistir a la escuela si la persona tiene discapacidad, edades 6–17 y 18–25



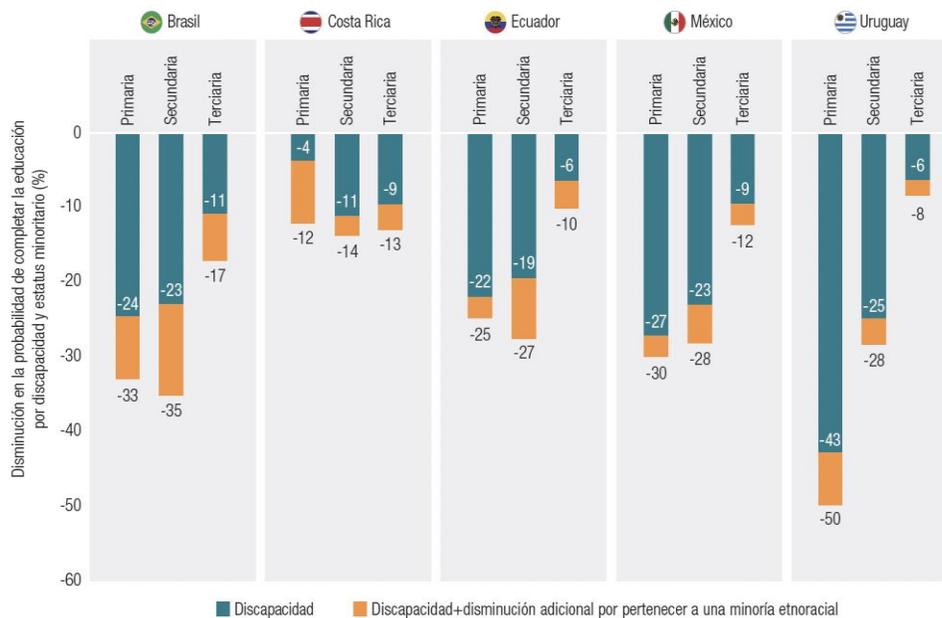
Fuente: Banco Mundial (2021, p.10, cálculos del BM utilizando la Base de Datos Socioeconómicos para América Latina y el Caribe (SEDLAC, por sus siglas en inglés)).

Las brechas en la asistencia a la escuela y graduación son aún más pronunciadas en el nivel secundario, lo que muestra que existen problemas para mantener a los alumnos motivados a medida que avanzan de un nivel escolar al siguiente. Como resultado, las personas con discapacidad (de entre 15 y 25 años) son 21 y 23 por ciento menos propensas a completar la educación primaria y secundaria, respectivamente, que sus pares. Esta situación se exagera para quienes pertenecen a una minoría étnica (gráfico 2). También son 9 por ciento

menos propensas a terminar la educación terciaria. El cierre de las escuelas causado por la pandemia de COVID-19 amenaza con agravar este desalentador escenario, cabe señalar que estatus minoritario se refiere a afrodescendientes en Brasil, Costa Rica, Ecuador y Uruguay y autoidentificación como indígenas en México (2021c, p. 11).

Gráfica 2

Disminución en la probabilidad de completar la educación por discapacidad y estatus minoritario, todos los niveles de discapacidad (%)



Fuente: Banco Mundial (2021, p. 11, cálculos del BM utilizando la Serie de Microdatos Integrados para el Uso Público (IPUMS, por sus siglas en inglés)).

El BM (2021) subraya que a pesar de los avances en materia de inclusión presentada por Chile y Costa Rica, ya que han introducido cambios importantes en materia curricular, accesibilidad y capacitación docente, la mayoría de la población estudiantil en América Latina y el Caribe aún se encuentran en posición de desventaja, sin los conocimientos, capacidades y competencias que les proporciona la es-

cuela, las personas con discapacidad pueden vivir consecuencias drásticas económicas en niveles profundos y a largo plazo, especialmente al intentar insertarse al mercado laboral.

En cuanto al acceso al empleo de las personas con discapacidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) estimó que unos 386 millones de personas en edad de trabajar tienen alguna discapacidad. El desempleo alcanza hasta un 80% en algunos países. A menudo los empleadores suponen que las personas con discapacidad no pueden trabajar según lo dicho por este organismo, en la región de Latinoamérica, el BM reporta que son excluidas de forma preocupante.

Uno de cada dos jefes de familia que vive con discapacidad está inactivo, no trabaja ni busca trabajo. La inactividad tiene un impacto mayor en las mujeres con discapacidad: 57 por ciento de ellas están inactivas, en comparación con 40 por ciento de sus pares masculinos con discapacidad. Sin embargo, en lugar de una abierta autoexclusión, las tasas de inactividad sugieren la existencia de obstáculos a la búsqueda de trabajo y la contratación que evitan que muchos individuos absolutamente competentes se incorporen a la fuerza de trabajo (2021a, p.13).

En contraste con otras regiones del mundo, América Latina y el Caribe no muestra una diferencia significativa en las tasas de desempleo entre personas con y sin discapacidad en el nivel individual. Sin embargo, independientemente de su línea de trabajo, las personas con discapacidad tienden a recibir menores salarios por el mismo tipo de empleo, incluso aunque posean las mismas cualificaciones. En Costa Rica y México, por ejemplo, un trabajador con discapacidad gana en promedio \$0.8 de cada \$1 que recibe un trabajador sin discapacidad. Y, manteniendo todo lo demás constante, las personas con discapacidad ganan entre 6 y 11 por ciento menos por el mismo tipo de empleo que otros trabajadores en la región. Si consideramos también las desventajas vinculadas a otras identidades superpuestas, como la raza, la etnicidad o el género, las disparidades salariales aumentan aún más (gráfico 2) (2021b, p.13).

En México, de acuerdo con el último Censo de Población y Vivienda, 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; 24.8% de las personas con discapacidad mayores de 15 años son analfabetas y solo 45% de esta población en edad escolar asiste a clases (INEGI. 2020). Su promedio de escolaridad es de 4.7 años aprobados, mientras que el de las personas sin discapacidad es de 8.9 años aprobados, prácticamente el doble (ENADIS, 2017). La cifra anterior refleja la situación de exclusión educativa que experimentan las personas con discapacidad, siendo un porcentaje de escolarización muy bajo, y en Hidalgo (contexto estatal de la investigación) hay 3, 082, 841 habitantes, de los cuales, 166, 474 personas que equivale al 5.4% del total de la población tiene alguna discapacidad (INEGI, 2020), los datos sobre las edades que corresponden a los diferentes niveles educativos, así como a las trayectorias escolares, no se incluyen en los datos generales sobre discapacidad en el censo referenciado.

Con respecto a la población estudiantil con discapacidad, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en los Anuarios Estadísticos de Educación Superior, reporta desde 2011 la información de la matrícula de instituciones de educación superior públicas y privadas pertenecientes a este organismo en rubros como estudiantes¹ de nuevo ingreso, egresados² y titulados³, entre los que se incluyen los pertenecientes a la población estudiantil con discapacidad, para efectos de comparación, en la siguiente tabla, se muestran los datos a partir de 2018, buscando analizar de igual manera el comportamiento de los mismos antes, durante y después de la pandemia por la Covid-19 a nivel nacional.

¹ Estudiante/Alumno, según el Reglamento de Administración Escolar, se refiere a la persona que está inscrita y cumple con todos los requisitos académicos y lo establecido en los reglamentos durante su permanencia en alguna institución educativa (UAEH, 2018, p. 6).

² Egresado según el Reglamento de Administración Escolar, se refiere a la persona que concluye el programa educativo al cual se inscribió (UAEH, 2018, p. 6).

³ Titulado, según el Reglamento de Titulación, se refiere al egresado que cumplió con los requisitos académicos y administrativos para que la universidad le otorgue el título o grado académico (UAEH, 2018, p. 4).

Tabla 2

Matrícula de estudiantes entre los años 2018 a 2022 en universidades e instituciones de educación superior pertenecientes a la ANUIES

Ciclo escolar	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Matrícula Total	2,331,377	2,392,162	2,683,126	2,514,361
Matrícula Total Discapacidad	23,091	29,916	32,434	38,991
Nuevo ingreso Total	249,466	530,560	608,017	523,251
Nuevo Ingreso de estudiantado con discapacidad	1,913	7,287	7,823	8,547
Egresados Total	317,207	320,865	410,241	333,124
Egresados Total Discapacidad	3,313	3,522	3,075	3,506
Titulados Total	249,466	263,825	272,859	225,360
Titulados Total Discapacidad	1,913	1,926	1,633	1,577

Fuente: ANUIES. (2022). Anuarios Estadísticos de Educación Superior 2019, 2020, 2021, 2022.

Lo anterior, permite dimensionar, de forma general, la cantidad de población perteneciente al colectivo con discapacidad que ingresa a la educación superior, los que la concluyen y los que obtienen un título universitario en comparación con el resto que no tiene discapacidad, en los cuatro ciclos referenciados, es de resaltarse el aumento en la matrícula de estudiantes con discapacidad en los rubros contemplados, en el primer ciclo, correspondiente a los años 2018-2019, tanto en la población sin y con discapacidad, el número de ingresos y de titulados es el mismo, lo cual llama la atención, caso que no se repite en los tres ciclos posteriores porque los números difieren en estos dos rubros.

El porcentaje que corresponde a la matrícula de estudiantes con discapacidad con respecto a la matrícula total de estudiantes en educación superior es únicamente de entre el 10 y 15 % conforme avanzan los cuatro ciclos. En referencia a los egresados con discapacidad la cifra es relativamente constante, oscilando entre los 3000 y 3550 estudiantes; en las cifras de titulados con discapacidad, se mantienen ligeramente arriba durante el ciclo 2019-2020 con relación a la del 2018-2019, sin embargo, hay un decremento en los dos ciclos posteriores (2020-2021 y 2021-2022), se puede observar que con relación a las cifras de egreso, las de titulación se reducen en un 40% en los primeros ciclos, y un 50% en los últimos dos ciclos,

entonces, no necesariamente la totalidad de estudiantes con discapacidad o sin discapacidad que ingresan y egresan, es el mismo número que se titula, es decir, existe disminución en la eficiencia terminal ósea fracaso escolar, al menos desde los datos de los periodos recuperados.

Subirats, Gomá y Brugué (205) relacionan que:

[...] el fracaso escolar tiene que ver tanto con los resultados en términos credencialistas y las fórmulas de evaluación (examen), como con el abandono prematuro de los estudios, la segregación de los alumnos dentro del sistema (centros y unidades de Educación Especial), o la marginación a que se pueden ver expuestos en el aula y/o el colegio (clima socioafectivo) (p.80).

Estos son aspectos fundamentales que se deben tomar en cuenta cuando se hace alusión a la población con discapacidad.

El comportamiento de los datos, antes, durante y después de la pandemia por la COVID-19 en la población estudiantil con discapacidad, por su parte, muestra un leve aumento en los ciclos 2020-2021 (etapa más fuerte del confinamiento) y 2021-2022 con (etapa de salida) con relación a los ciclos anteriores, esto puede deberse a una mayor apertura de los espacios virtuales dentro de la educación superior, lo cual puede significar una medida que favorece el ingreso e inclusión de las personas con discapacidad a las instituciones de educación superior a partir del uso de la tecnología y la flexibilización del currículum por la emergencia sanitaria, lo que también constituye una nueva línea de investigación sobre esta temática.

De Hoyos (2020) considera que:

Aquellos países que vean en la pandemia una oportunidad para innovar y abordar los antiguos retos educativos podrán aspirar a construir un sistema mucho más equitativo, eficiente y resiliente, fortalezas que son indispensables en el camino hacia la justicia social en todos sus campos (p.55).

Según las recomendaciones realizadas por diversos estudios (Olmos y et al., 2016; Ocampo, 2018; Amaro, 2018; Pérez, 2020; Peña y Brogna, 2021; Zúñiga, 2022) es de gran relevancia hacer investigaciones sobre la aplicación y práctica de las políticas, de trayectorias educativas y laborales de los grupos en condición de vulnerabilidad, así como también llevar a cabo estudios que compilen estadísticas certeras para caracterizar a las personas con discapacidad en el mundo, a partir de datos referentes a quiénes son, cuáles son las discapacidades, en dónde se ubican, cuántos están en instituciones escolares, cuántos se insertan al campo educativo y laboral, cuántos están fuera y en qué condiciones de vida se encuentran.

En contextos específicos como el de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, lugar donde se desarrolla el presente estudio, durante el 2021, la auditoría externa internacional QS le otorgó 5 estrellas en materia de inclusión, reconociéndose como una universidad que brinda condiciones y oportunidades de inclusión, se considera de gran relevancia documentar las circunstancias internas de la institución, con la finalidad de compilar experiencias que se traduzcan en mejoras para la comunidad universitaria con discapacidad, sobre todo para la comunidad estudiantil que pertenece a este colectivo, propiciando mayores y mejores oportunidades educativas y laborales para alcanzar condiciones de vida digna. Latapí (2003) enfatiza que:

La educación es un derecho de todos los seres humanos, pero dada su naturaleza (no solo bien necesario para la realización de la persona, sino también medio de acceso a otros bienes y oportunidades, instrumento de cohesión social y objeto de legítimos intereses de parte del Estado), su distribución debe conciliar los intereses de la persona, de la sociedad y del propio Estado (p.35).

Por todo lo anterior, se hace necesario no perder de vista la base teórico-conceptual de la justicia social, equidad e inclusión digna, que se posiciona como un reto permanente para la política pública, cobrando mayor relevancia ante las diversas situaciones de segregación, exclusión y desigualdad (Subirats, Gomá y

Brugué, 2005), esto hace resaltar resaltan la urgencia de promover modelos sociales en la diversidad, multiculturales, democráticos y accesibles para todos y todas (Muñoz y Barrantes, 2016; Echeitia, 2019; Suavita y Méndez, 2020; Belavi y Murillo, 2020; Miranda y Ortiz, 2022; Mira y Lozano, 2022), así como también, replantear los problemas sociales de la población en riesgo de vulneración para lograr prácticas reales de inclusión en cuanto a la aplicación efectiva de sus derechos humanos y su participación en todos los ámbitos sociales (Young, 1990; Nussbaum y Sen, 2004; Subirats, Gomá y Brugué, 2005; Fraser, 2008; Echeitia, 2019).

Este trabajo de investigación busca incidir en el contexto inmediato y abrir caminos para seguir indagando en problemas sociales que aún están en la mesa de discusión y generar aportes que lleven a soluciones permanentes, inmediatas, que permita posibilidades de transformación, evitando toda simulación e ilusión de la realidad, construyendo desde las experiencias y propuestas hechas por una población aún segregada como son las personas con alguna discapacidad.

Capítulo II. Estado de conocimiento sobre la inclusión educativa, inserción laboral de egresados con discapacidad y justicia social en educación.

Con el objetivo de dar sustento al presente trabajo de investigación sobre el derecho a la educación, al trabajo de las personas con discapacidad y la relación de estos con la justicia social, se estructura el apartado denominado *estado de conocimiento*, para la exploración de hallazgos, avances, prácticas relevantes y líneas pendientes en el tema, se lleva a cabo desde una metodología descriptiva que contempla una temporalidad del año 2016 al 2022.

Para la recopilación de documentos, se utilizaron tres bases de datos de acceso libre en línea, *Dialnet* de la universidad del rioja, *Redalyc* (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal) y SciELO que es un repositorio multidisciplinario para la difusión de datos de investigación entre instituciones latinoamericanas, europeas y africanas.

Se tomaron en cuenta tres conjuntos de palabras clave, educación inclusiva de las personas con discapacidad en la educación superior (como primera búsqueda), empleo inclusivo de las personas con discapacidad (en la segunda búsqueda) y justicia social en educación (como tercera búsqueda). Para lograr mayor delimitación en la búsqueda, se usaron criterios de exclusión que consisten en lo siguiente:

1. Estar dentro del periodo de tiempo entre los años 2016 y 2022, esto, con el objetivo de realizar una revisión lo más actual posible,
2. Contemplar elementos que forman parte de una investigación formal como son la problemática, objetivos, preguntas, contexto, aparato teórico, metodología, resultados y conclusiones.
3. Desarrollar en el contenido cercanía con la temática de investigación en cuanto a tres elementos principales: la problemática, la teoría y la metodología de abordaje.

Derivados de los criterios señalados, se revisaron 52 documentos que cumplieron con todos los criterios de inclusión para conformar el análisis, entre los que se consideraron artículos científicos, tesis (de nivel maestría y doctorado), libros que

documentan experiencias de inclusión, informes de organismos internacionales o nacionales, ponencias de congresos, guías de inclusión educativa o laboral y 55 páginas web oficiales, que corresponden a la consulta de programas de inclusión en universidades nacionales como extranjeras y memorias de eventos académicos (congresos, seminarios o simposios) en el tema de educación como de empleo inclusivo del grupo con discapacidad, considerando información tanto en español como en inglés.

Tabla 3

Tipo y Número de Documento para Conformar el Estado de Conocimiento

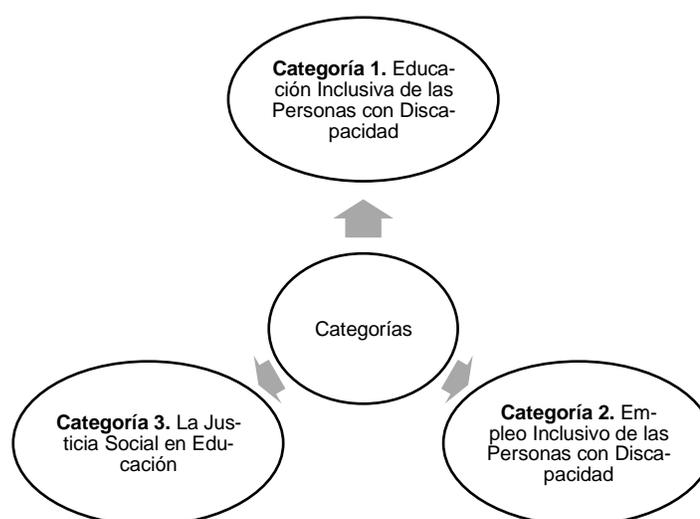
Tipo de documento	Artículo	Tesis	Libros	Informes	Guías	Ponencias	Páginas web
Número	35	11	1	1	2	1	55

Fuente: Elaboración propia.

El estado de conocimiento se estructura a partir de tres categorías y tres fuentes de información primarias que se presentan en los siguientes esquemas:

Ilustración 1

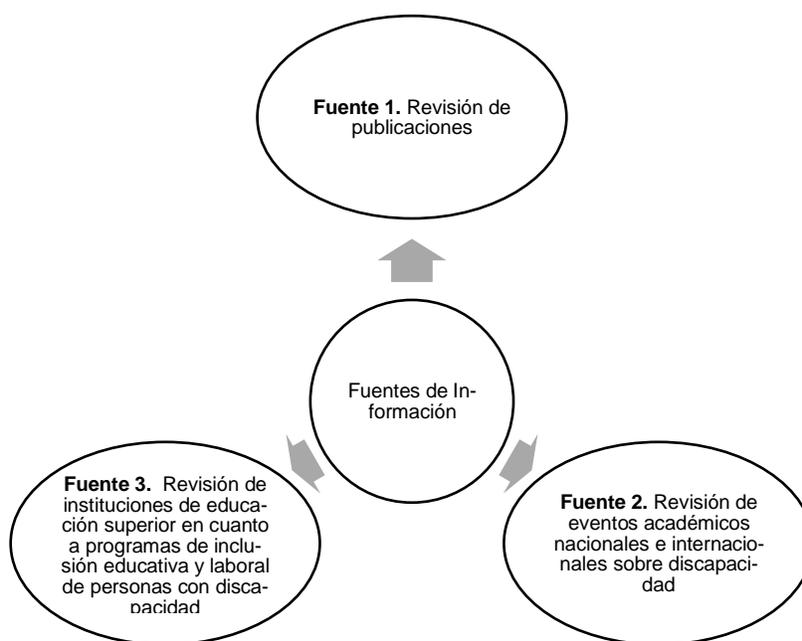
Categorías del Estado de Conocimiento



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 2

Fuentes de Información del Estado de Conocimiento



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Tipo y Número de Documento por Categoría

Categoría	1. Educación Inclusiva de las personas con discapacidad	2. Empleo inclusivo de personas con discapacidad	3. Justicia social en Educación
Artículos	19	6	9
Tesis	2	9	
Libros		2	
Informes			1
Guías	2	1	
Ponencias	1		

Fuente: Elaboración propia.

1.8 Categoría 1. Educación inclusiva de las personas con discapacidad.

Dentro de esta categoría, se incluyen elementos que integran el contexto actual de la educación inclusiva en diversos niveles educativos (actores, elementos curriculares, política educativa y experiencias sobre la discapacidad), esto refleja las diversas visiones en la investigación sobre la temática, siendo base para abrir o

retomar ejes de investigación previos, así como las experiencias exitosas en los diversos niveles educativos con base a los hallazgos y recomendaciones a las que llegan que permita dar paso a la construcción de propuestas holísticas (considerando todos los elementos de la educación inclusiva) en el nivel superior, que corresponde el escenario del presente objeto de estudio. Para el análisis, se tomaron 24 trabajos divididos en los 19 artículos, 2 tesis, 2 guías y 1 ponencia.

Gran parte de la investigación sobre la inclusión en el contexto escolar se ha dividido entre los actores y los elementos del currículum, los aportes en los últimos seis años dan cuenta de la importancia que tiene documentar experiencias desde los involucrados, así como evaluar y proponer estrategias que permitan el acceso a la educación para alcanzar prácticas inclusivas que sean exitosas y que permitan flexibilizar a partir del reconocimiento y atención de la diversidad la educación escolarizada.

Olmos, Romo y Arias (2016), afirman que el proceso de inclusión es un proyecto político fundamental, cuyo tratamiento a la diversidad llevaría a considerar los aspectos macro y microestructurales, sociales, culturales, educativos, políticos, entre otros. Por ejemplo, el uso de categorías, como alumno pobre, desertor, fracasado, indígena, en las teorías y discursos sociales hegemónicos, ha tenido una eficacia simbólica porque como sujetos sociales se mueven sin dificultad con estas formas de nombramiento y percepción de lo social; las etiquetas constituyen prácticas de exclusión a partir de las cuales se construyen procesos de inclusión.

Otra parte relevante ligada a la dinámica escolar es la importancia del liderazgo directivo en la cultura inclusiva, abordada por Francis y et al., (2016), mencionan que cuando se escucha el término “escuelas inclusivas”, a menudo aparece el pensamiento de alumnos con y sin discapacidades que aprenden juntos. Sin embargo, llegan a la conclusión de que dentro las escuelas que implementan prácticas inclusivas, la inclusión se extiende a los profesionales de la escuela y a las familias de los alumnos, el liderazgo de los directores es una parte sustancial en la creación de culturas escolares acogedoras e inclusivas.

Para generar procesos inclusivos, efectivos y exitosos dentro del espacio educativo, es latente la necesidad de construir alianzas sólidas entre la escuela, la familia y la comunidad, Simón, Giné y Echeita (2016), los autores asumen una postura desde una visión sistémica de los apoyos en la escuela y reflexionan sobre el papel de la familia y la comunidad en este proceso, es importante tomar en cuenta que el desarrollo de las instituciones educativas está ligado a los esfuerzos de la comunidad en la que se inserta, es crucial resaltar la importancia del trabajo colaborativo como elemento fundamental en procesos de inclusión exitosos.

El profesor es uno de los actores clave dentro de la educación inclusiva desde lo expuesto por Cruz, Iturbide y Santana (2017), dentro de su estudio sobre implicaciones de la inclusión de alumnos con discapacidad en la práctica educativa, subrayan el escaso reconocimiento de los profesores sobre los aspectos positivos de la educación inclusiva en su práctica educativa, pues únicamente ven en esta la oportunidad de igualdad y equidad de algunos grupos vulnerados y no el espacio de aprendizaje y construcción de nuevos conocimientos que por ende lleven a una nueva profesionalización de una docencia en el siglo XXI.

Aunado a lo anterior, Paz (2018) resalta, la formación inicial y permanente del profesorado como un factor determinante para desarrollar distintos procesos inclusivos dirigidos a brindar atención a la heterogeneidad de estudiantes en las instituciones de enseñanza superior, de la misma forma, es de suma importancia el desarrollo de la competencia interpersonal, los formadores reportan encontrarse medianamente preparados para planificar y gestionar la docencia de manera adecuada, observan que algunas barreras para la inclusión asociadas a la práctica docente se encuentran instaladas en las concepciones de los profesores y en las estrategias pedagógicas que emplean (García, Herrera y Venegas, 2018).

Otro elemento fundamental dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje lo constituyen las concepciones y prácticas evaluativas de los docentes en respuesta a las necesidades educativas especiales como parte de las adecuaciones, Jara (2018) sostiene que esto demanda un desafío de los profesores y centros educativos, quienes al poseer concepciones que promuevan la atención a la diversidad

conlleve prácticas pedagógicas hacia el reconocimiento de las particularidades en sus estudiantes, favoreciendo así el acceso y la participación en su aprendizaje, se requiere la incorporación de adecuaciones curriculares a nivel individual respecto a qué enseñar, cómo enseñar, cuándo enseñar, qué evaluar o cómo evaluar, lo cual impulsa un proceso reflexivo y flexible para unificar criterios para responder a sus necesidades educativas, esto demanda un trabajo colegiado por parte de los profesores para valorar las estrategias que funcionen mejor.

Romero y Urrego (2016) en su investigación dentro de Colombia sobre inclusión de estudiantes con discapacidad sensorial (ciegos y sordos) en programas de formación musical, se encontraron con que los docentes pueden tener desconocimiento de las políticas públicas sobre discapacidad o inclusión, pero su profesionalismo y su amor por la enseñanza les ha permitido buscar estrategias pedagógicas para trabajar con la población discapacitada, en especial, con personas ciegas o de baja visión. Se evidencia la competencia docente para incluir a los estudiantes con discapacidad sensorial en sus clases de música y han recurrido al autoaprendizaje para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje de esta población, sin descuidar a los demás estudiantes, logrando la tolerancia y aceptación para una relación acorde con sus pares.

En materia de discapacidad, las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y las Asociaciones Civiles (AC) constituyen uno de los actores con mayor fuerza para el reconocimiento y logro de sus derechos, así como de estrategias de inclusión en diversos ámbitos sociales, por ello, las experiencias vividas que han sido documentadas representan un valioso aporte de su participación.

Existen Organizaciones y Asociaciones que colaboran con instituciones de educación superior que se han dado a la tarea de proponer algunas guías para la inclusión de alumnos en la educación superior, buscan promover el acceso, concientizar a la sociedad y facilitar los procesos dentro de las universidades para que los estudiantes con discapacidad sean activos, se sientan parte y tomen las mejores decisiones durante todo su proceso formativo, tal es el caso de la guía de inclusión del alumnado con discapacidad en la universidad: experiencia de un programa de

movilidad, coordinado por Martínez y Serra (2018) en colaboración con la Fundación Once, la Universidad de Granada, la Fundación del programa Erasmus para la Unión Europea y el proyecto INnetCAMPUS, tiene como objetivo promover la educación inclusiva para los estudiantes con discapacidad, y aumentar el número de estudiantes con discapacidad que acceden y terminan con éxito sus estudios superiores.

El Proyecto INnetCAMPUS tiene como idea base, promover la movilidad transnacional de los jóvenes con discapacidad y promover el acceso a la universidad de los estudiantes con discapacidad, reduciendo así la alta tasa de abandono escolar temprano que caracteriza a este colectivo, con él se busca dar a las universidades la oportunidad de llegar y conocer a los que potencialmente pueden ser sus futuros estudiantes, identificando además oportunidades de mejora para su campus, mejorar y promover la inclusión de las personas con discapacidad en la comunidad universitaria, no solo estudiantes, sino personal investigador, docente para difundir las buenas prácticas entre todos los actores implicados en la implantación de un sistema inclusivo de educación superior; pretende ser el precursor para la creación de una futura red de campus universitarios inclusivos en Europa, con el objetivo de favorecer el acceso de jóvenes estudiantes con discapacidad a la educación superior

De igual modo, la Fundación Universia impulsada por el Banco Santander (2019-2020) publica la “Guía de atención a la discapacidad en la universidad”, en ella se incluye información sobre los contactos de las áreas responsables del apoyo a las personas con discapacidad de las universidades, los servicios que ofrecen cada una de ellas, entre los que se encuentran becas, mentoría, voluntariado, orientación laboral, prácticas profesionales, formación en idiomas, deporte, artes escénicas y culturales para estudiantes con discapacidad, que realiza en colaboración con las distintas universidades; la finalidad es que los estudiantes puedan consultar de acuerdo con sus características, las universidades que mejor se ajustan a sus características y necesidades personales

Un eje más de análisis que resulta base del fenómeno de inclusión educativa lo constituye la política en materia educativa y representa un punto de debate permanente, no solamente porque impacta a todas las instituciones escolares y grados educativos a nivel mundial, sino porque los planteamientos que se generan no siempre están contextualizados y pueden llevarse a cabo a cabalidad de lo establecido, por ello, en la investigación sobre inclusión ocupan siempre un sitio preponderante y son un referente obligado en la exploración del contexto.

El impacto de la política educativa sobre el derecho a la educación, desde el análisis del contexto español, se observa, en paralelo, en la trayectoria legislativa internacional, una evolución y cambio en la normativa y política nacional con una tendencia actual a facilitar respuestas educativas dirigidas al alumnado con necesidades específicas de apoyo, una transición de la legislación que coincide con la transición de los modelos médico, rehabilitador y social que definen actualmente el concepto de inclusión (Castell y Espada, 2020) puntualiza que las leyes definen más a la inclusión como intención que como realidad, identifican que la situación va cambiando bajo un nuevo paradigma, un modelo educativo más equitativo, de derecho y con mayores garantías para todo el alumnado realizan un estudio sobre la evolución legislativa en el acceso de las personas con discapacidad.

En la conjugación de la justicia, equidad e inclusión, Cruz (2016) analiza las representaciones sociales sobre la discapacidad y las políticas institucionales en pro de la no discriminación de este sector de la población, lo anterior, teniendo como telón de fondo un discurso y una visión de derechos humanos. Muestra que a pesar de estar presentes diversas políticas que se traducen en instituciones, estructuras arquitectónicas, programas de apoyo a estudiantes, normativas, entre otras, co-existe lo político como espacio de poder donde la relación es conflictiva y las decisiones en niveles de prácticas discursivas simples. Todo indica que la universidad sigue pensada desde una visión elitista que no ha permitido avances en la inclusión de la discapacidad y la aplicación de los derechos humanos se ha tornado contradictoria.

Desde la investigación comparada, entre el contexto portugués y chileno, Valenzuela y et al., (2017), identifican que ambos países han avanzado de forma considerable en la prescripción de leyes y normativas particulares, sin embargo, queda mucho por hacer, existen ausencias para orientar la legislación hacia condiciones escolares equitativas y una constante necesidad de aumentar los recursos económicos desde los organismos centrales de cada estado para mejorar los procesos de inclusión en las instituciones de educación superior, unificar criterios para regular el acceso de las personas con discapacidad a la educación superior y el impulso para creación de programas de apoyo en todas las instituciones educativas en ambos países. Destacan que todas las reformas y acciones a realizar en inclusión dentro de la educación superior, deben estar en concordancia con la opinión de los propios estudiantes con discapacidad, por ello sería importante mantener encuentros con dichos estudiantes con la finalidad de conocer su opinión respecto a los avances, los retos y las acciones por emprender.

En lo que se refiere a la discapacidad, la vulnerabilidad se hace presente en diversos aspectos que la caracterizan, no únicamente las limitantes físicas o cognitivas influyen en el acceso, sino también el contexto personal y social en el que cada uno se desenvuelve, Pérez (2020) argumenta que en los sistemas de enseñanza hay factores de riesgo que ahondan en la situación de vulnerabilidad de este colectivo social, como la distinción entre la modalidad de educación regular y educación especial, la persistencia de leyes, políticas y programas basados en enfoques segregacionistas, la poca articulación entre las medidas, metas y acciones para la inclusión, la falta de condiciones adecuadas en las instituciones educativas y en los procesos de enseñanza, así como las actitudes hacia la discapacidad. Lo anterior se traduce en barreras que terminan por excluir a estos estudiantes o en prácticas de inclusión excluyente, que solo les ofrecen una matrícula en los establecimientos educativos, pero que no les brindan oportunidades reales de aprendizaje y participación.

También se subraya que la permanencia y el egreso son las etapas que presentan mayores barreras para los estudiantes. Para la primera, las más señaladas

fueron la carga de materias, los horarios y la disponibilidad de espacios para matricularse en los cursos; en las clases, se destacaron los contenidos de las asignaturas y la organización de las actividades de aprendizaje. En cuanto al egreso, las barreras se derivan de los requisitos para completar los créditos y las modalidades de titulación.

Sobre las barreras en la inclusión de personas con discapacidad en la educación superior, existen las que se vinculan a cuestiones de inaccesibilidad física como materiales inaccesibles, plataformas virtuales inaccesibles, edificios inaccesibles, clases multitudinarias, falta de señalética, falta de intérpretes de lenguas de señas, o destinados solamente a la interpretación de la oralidad en las clases, transporte inaccesible, entre otros; otro tipo de barreras pueden ser aquellas denominadas actitudinales que se basan en los prejuicios sobre la discapacidad que pueden generar ciertas miradas estigmatizantes y discriminatorias, por un lado, aislamiento, dificultad para construir grupos de pares, de estudio y vínculos sociales (Cobeñas, 2021).

Otro de los factores que no es menos importante e incide directamente en las posibilidades de inclusión es el socioeconómico, al respecto, Velandia, Castillo y Ramírez (2018) analizan la vulnerabilidad socioeconómica y de acceso a la educación superior que enfrentan las personas con discapacidad en Colombia que tienen una tasa de percepción de pobreza 1,84 veces mayor que el resto de la población y una probabilidad de acceder a la educación superior 47,71 % menor. Esto resulta de gran relevancia para el trabajo a favor de los derechos y la igualdad de oportunidades en dicho país. Los autores mencionan que para superar las problemáticas a las que se enfrenta la persona con discapacidad para transitar hacia una mejora en su percepción de pobreza, es vital, primero, promover el rol del Estado para garantizar, proveer y posibilitar el acceso a una educación de calidad, y, segundo, el rol de la sociedad para propiciar contextos de inclusión.

Giménez (2017) a través de la identificación de barreras presentes en los procesos de inclusión de las personas con discapacidad auditiva a la educación superior en Paraguay, hace énfasis en ciertas adaptaciones y servicios básicos que

son necesarios para derribarlas, algunas de ellas son contar con mayor formación del profesorado, formación específica de los intérpretes de lenguaje de señas en la materia a interpretar, incremento en la dotación de recursos tecnológicos y material específico para un aprendizaje de calidad. Sostiene que en el país se trabaja desde un modelo de corte integrativo, sin embargo, se califican como positivas las experiencias inclusivas recién iniciadas en la educación superior, señala que un deber de la justicia social es evitar barreras que dificulten una inclusión de las personas con discapacidad sensorial, siendo esta tarea una obligación moral para todo ciudadano y para la sociedad en su conjunto.

Un eje que aparece como innovador es la educación inclusiva de las personas con discapacidad en el nivel superior, desde la responsabilidad de las universidades, entendida la responsabilidad, “como la capacidad que tiene la universidad, de difundir y poner en práctica un conjunto de principios y valores generales y específicos, por medio de cuatro procesos considerados claves en la Universidad, como son la gestión, la docencia, la investigación y la extensión universitaria” (Rubio, 2017). La Universidad, a través de su rol social y de formación ciudadana, es visualizada como el lugar en donde se generan hábitos en los individuos que repercuten directamente en la sociedad, por lo que los impactos que allí se produzcan, tanto a nivel organizacional, cognitivo, educativo y social pueden favorecer la visión de inclusión” (Vallaey, 2006, citado en Rubio, 2017).

Zúñiga (2021) considera que es importante visualizar que el cambio educativo inclusivo no ha sido sencillo y es políticamente complejo al ser un proceso gradual, en esta tesitura Amaro (2018) identifica una serie de factores como lo escolar, familiar, social y político, que son necesarios priorizar en las instituciones de nivel superior cuando se efectúan procesos de inclusión educativa con la meta de transformar las prácticas docentes, de gestión e intervención educativa en beneficio del desarrollo integral de los jóvenes con discapacidad física, a partir del análisis de trayectorias escolares, manifiesta que hay mayor número de barreras en los procesos administrativos que en los académicos y que es indispensable generar condiciones de inclusión que no solo permitan abrir espacios dentro de las universidades,

sino posibilidades de desarrollo integral para la una inserción laboral exitosa, resalta la recomendación de la consolidación de datos estadísticos que permitan identificar a la población estudiantil, así como observar el comportamiento de las trayectorias escolares de los estudiantes con discapacidad para la toma de decisiones que favorezca su ingreso, permanencia y egreso.

Las experiencias de inclusión de las diferentes discapacidades, en múltiples contextos geográficos, universidades y programas educativos a nivel nacional e internacional, desde diversas metodologías de investigación, también relatan los alcances del derecho a la educación y la vivencias alrededor de este.

Ocampo (2018) describe hallazgos importantes en el entorno universitario en Ecuador, los hallazgos giran alrededor de la carrera que ha tenido el mayor porcentaje de estudiantes con discapacidad es Derecho (20,3%), seguida por Trabajo Social (9,8%), Enfermería (5,7%) y Medicina (5,2%). La facultad con mayor prevalencia de estudiantes con discapacidad es la Facultad de Jurisprudencia (30,2%), seguida por la Facultad de Ciencias Médicas (18,2%) y la Facultad de Especialidades Empresariales (13,5%).

El tipo de discapacidad más frecuente es la discapacidad física (37,5%), seguida por la visual (18,2%) y la auditiva (16,6%). Por otra parte, los tipos menos representados son la discapacidad psicosocial (4,6%) y lingüística (1%). La experiencia relatada muestra que los estudiantes con discapacidad que llegan a la universidad eligen, en su mayoría, licenciaturas de corte teórico como las que se agrupan en las ciencias sociales, debido a que son más accesibles a sus características específicas.

Sobre la inclusión de personas en condición de discapacidad intelectual en Perú, Vázquez (2019) hace aportes desde la visión social de las neurociencias (teoría informacional), afirma que el desarrollo de la formación neocortical es independiente para cada ser humano, por lo que los procesos intraindividuales se ven condicionados por lineamientos de carácter externo, por tanto, propone que una visión

social de las neurociencias puede servir para el ansiado proyecto de inclusión educativa. La actualidad ha pasado de ser una situación intraindividual para considerar aspectos externos, ya no se concibe solamente el apoyo de la sociedad a la persona en condición de discapacidad intelectual, sino que se conceptúa en relación con cuánto el individuo beneficia a la sociedad, a través del descubrimiento de sus capacidades diferentes y absolutamente necesarias.

Específicamente sobre inclusión de estudiantes con discapacidad visual a la educación, Zambrano y et al., (2017) presentan un panorama sobre el uso de la tecnología como herramienta y como escenario de aprendizaje para los estudiantes con discapacidad que acceden a la universidad en Ecuador. Explican que las posibilidades de las TIC para la atención a la diversidad dependen, por un lado, del tipo de discapacidad del alumno, así como de su grado, su usabilidad ofrece una serie de posibilidades que facilitan su comunicación con otras personas y con su entorno con el objetivo de incorporarlas a la sociedad del conocimiento, para facilitar sus aprendizajes o para integrarse en el mundo laboral.

Complementando lo anterior, Silva y Rodríguez (2018) en su estudio sobre el uso de la Tecnología de Información y Comunicación (TIC) en la educación de alumnos con Trastorno del Espectro Autista (TEA), revelan que las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) son un recurso eficaz para la educación de las personas con discapacidad y que, efectivamente, la inclusión del uso de las TIC en el desarrollo del currículo amplía las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes con TEA.

Una experiencia más, enmarcada en el contexto de crisis sanitaria, es el trabajo de Peña y Brogna (2021) sobre educación superior, covid-19 y discapacidad, las reflexiones ahondan en que la epidemia visibiliza la ausencia de políticas públicas e institucionales para frenar brechas de desigualdad existentes en temas prioritarios como el de la educación superior y la atención de los estudiantes con discapacidad en este nivel educativo. Enfatizan que se debe tomar conciencia que si bien la COVID-19 presenta desafíos y retos urgentes, su atención demandará desarrollar acciones de corto, mediano y largo plazo y señalan acciones que deben atenderse

a nivel superior con más urgencia que nunca para no excluir o expulsar de la comunidad universitaria a la población con discapacidad y resaltan:

La necesidad de que las instituciones de educación superior consideren que el espacio, los campus, transiten progresivamente a una más amplia y profunda virtualidad y, por otro lado, que las y los docentes asuman que el uso de las tecnologías puede visibilizar a la población con discapacidad, brindándoles oportunidades de crecimiento y participación a través de diseños universales para el aprendizaje. En el complejo contexto mencionado, estas acciones han pasado a demandar un urgente protagonismo a través de programas institucionales, académicos y de investigación que las desarrollen e implementen de manera efectiva (p. 353- 354).

1.9 Categoría 2. Empleo inclusivo de las personas con discapacidad.

La categoría que se desarrolla a continuación aborda experiencias desde los actores, modelos y guías para la inserción de la discapacidad en el ámbito laboral, con ellas se muestra un análisis de la realidad en materia del derecho al trabajo, las posibilidades y condiciones de empleo, así como algunas de las posturas y percepciones que tienen los sujetos en procesos de empleabilidad de personas con discapacidad. En México, como en otros países de Europa y Latinoamérica, las experiencias de inserción laboral de las personas con discapacidad documentadas son de gran relevancia, ya que aportan hallazgos importantes para continuar el trabajo de transformación y mejora. El análisis documental contempla 18 trabajos divididos en 9 tesis, 6 artículos, 2 libros y 1 guía.

Es considerable señalar como punto de partida para este análisis lo dicho por Escobar (2016) con referencia a la falta de conteos censales e inter censales de la población con discapacidad en México, ya que produce sesgos en los análisis y como en algunas reformas legales; señala que dependiendo del tipo y grado de discapacidad, esta situación impacta de diversas formas los procesos de integración social y los procesos que sustentan la socialización (educación, inserción laboral,

inclusión social). En ese sentido, al considerar la experiencia de discapacidad bajo una lógica dinámica y emparentada a los procesos de naturaleza social, la situación de discapacidad constituiría un elemento real y analítico para comprender los procesos no solo de exclusión e inclusión social, sino también aquellos referentes a la socialización, integración y de desarrollo psico-social de la persona que lo experimenta.

El mismo autor expresa que las estrategias de empleo y mecanismos de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad desde la práctica de los actores implicados como son las organizaciones públicas, referentes, organizaciones de la sociedad civil, personas en situación de discapacidad y empresas, en contraste con lo estipulado en las políticas públicas de inclusión, específicamente el Plan Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad (PNTEPD), refleja desde los datos estadísticos una situación que merece trabajarse de forma más estratégica (Escobar, 2016).

Dentro de los desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en México, los resultados arrojan que existe una mínima proporción de personas con discapacidad trabajando, y que, en general, los sitios de trabajo no se encuentran adaptados de acuerdo con las Normas Oficiales Mexicanas, aún existen prejuicios que impiden un trato igualitario en el trabajo para esta población, ya que se obvia que sus capacidades son reducidas, lo cual no necesariamente sucede así (Ramírez y Caldera, 2017).

Los mismos autores destacan que los desafíos que reconocen para la inclusión laboral de personas con discapacidad motriz pueden clasificarse en físicos y sociales, dentro de los físicos está la falta de instalaciones o instalaciones incompletas, la falta de señalética (visual, especializada como código Braille) y la falta de salidas de emergencia adaptadas. Dentro de los desafíos sociales es visible la falta de aceptación total por parte de todos los empleados, como el no reconocimiento del potencial, el trato desigual y la negación hacia una convivencia con las personas con discapacidad que provoca sentimientos de enojo y tristeza en ellos, por lo que

como medida emergente resulta indispensable que se incluyan a las personas con discapacidad para mejorar las condiciones físicas y sociales de empleo.

En el caso de las personas con discapacidad visual, Romero (2017) encontró que son quienes más se integran a un empleo remunerado, seguidos por las personas con discapacidad motriz y por último los que tienen alguna discapacidad cognitiva o mental, en su mayoría se insertan como obreros o se emplean por cuenta propia, en comparación de las personas que no tienen esta condición las cifras de empleo son bajas, lo cual brinda una idea acerca de la importancia de trabajar para que las personas gocen libremente de sus derechos, sobre todo del derecho a tener un empleo digno. Propone que los esfuerzos que se realicen sean encaminados a fortalecer el interés de las instituciones, privadas y públicas, por incluir a personas con discapacidad dentro de su recurso humano, así como que las personas con discapacidad puedan acceder a capacitaciones y estudios, que los prepare en temas específicos y de esta manera se faciliten procesos de selección, capacitación e inserción justos.

Rubí (2018), afirma que la inclusión laboral de personas con discapacidad se ha posicionado como un tema que se ha constituido prioritario en la agenda, de igual forma, ratifica que el derecho al trabajo constituye una obligación del Estado Mexicano de velar porque este se materialice en relaciones laborales conducentes a propiciar el trabajo digno. En México, el tema de inclusión laboral es reciente. Se trata de un nuevo enfoque que ha permitido sentar las bases para transitar de una política asistencialista a una política de derechos humanos, los resultados alcanzados hasta ahora muestran una transición por la ruta correcta: creación de más empleos formales, inclusión de sectores vulnerables a la vida laboral, impulso a la productividad y protección más efectiva de los derechos laborales, son algunos de los beneficios palpables de la puesta en marcha de la Reforma Laboral que incorporó el concepto de trabajo decente como una de sus fortalezas principales.

Pérez (2018) abordó el tema del proceso de inclusión laboral en el caso de un Centro de Atención Múltiple (CAM) en el estado de Morelos, México, estas instituciones educativas públicas, proporcionan a los jóvenes con discapacidad apoyos

indispensables dentro de un marco de equidad y pertenencia, una formación que busca desarrollar competencias laborales necesarias (capacitación en un oficio) para integrarse y mantenerse en el medio educativo, social y laboral, se señala que aunque el CAM cumple con la mayor parte de los objetivos, es necesario remplazar y desprender los estereotipos que rodean a las personas con discapacidad y continuar en la lucha de la inclusión enfocándola a sus intereses, sentimientos y emociones e implementar nuevas estrategias, que lleven a repensar la inclusión no en un solo lugar, sino en todos, por lo que sería importante ampliar el desarrollo de competencias laborales no únicamente a oficios, sino también a la formación universitaria.

Una comparación sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad entre México y España refiere que ambos países reconocen que la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad es una prioridad, y lo han manifestado en el ámbito internacional al haber ratificado la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006). No obstante, los procesos seguidos en uno y otro país, antes y después de la ratificación, muestran semejanzas y diferencias, avances y limitaciones desde esta perspectiva.

Algunas de las diferencias más importantes entre estos países han sido los logros alcanzados por España en materia laboral de las personas con discapacidad, constituyendo uno de los elementos que más llaman la atención. Estos esfuerzos se reflejan a su vez en la constante creación y reformulación de instituciones, organismos, políticas y programas a favor de este sector de la población, cosa que en México aún camina lentamente porque también se requiere un nuevo esquema cultural desde la perspectiva de derechos que permita el cambio de percepción hacia las personas con discapacidad, de tal manera que puedan ser ciudadanos autónomos con acceso a los servicios sociales y con la posibilidad de una participación económica como fruto de su trabajo. Además de los cambios alcanzados en el ámbito cultural, en el caso español estos han repercutido de manera favorable en el grado de bienestar en la población con discapacidad y sus familias, con lo cual se contribuye a la distribución del costo social de la discapacidad. En el caso mexicano,

actualmente el costo social de la discapacidad lo asume básicamente la familia (Velasco, 2017).

Ros (2017) en su estudio sobre la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España, manifiesta que la inclusión en el mercado laboral representa uno de los principales desafíos sociales hoy, puesto que el alcance y la naturaleza de la participación en el mercado de trabajo tiene una multitud de efectos directos e indirectos sobre el nivel y calidad de vida de las personas. Los resultados ponen de manifiesto la existencia de discriminación sufrida por los individuos con discapacidad: estos tienen menor probabilidad de acceder al mercado laboral que aquellos sin ningún tipo de incapacidad y, en caso de hacerlo, una menor permanencia en el mercado de trabajo. Uno de los hallazgos más relevantes del autor es que encuentra una influencia positiva sobre la probabilidad de acceso y permanencia en el mercado laboral; el aumento de la probabilidad de acceso al mercado laboral muestra una tendencia creciente desde el año 2008 hasta el año 2013, mientras que la probabilidad de permanencia en el mercado laboral va reduciéndose en el periodo 2008-2012 (volviendo a aumentar en 2013).

En Perú, Quiróz, Cordero y Giraldo (2017) realizaron una investigación sobre inclusión social y laboral de las personas con discapacidad desde la articulación sociosanitaria, en este país solo el 20% de las personas con discapacidad tiene un empleo. Las brechas educativas, de acceso a atención de salud, prestaciones sociales y económicas y de inclusión social son parcialmente conocidas, pocas carteras de servicios ofrecen una atención integral con resultados alentadores como la del seguro Social de Salud, que incluye prestaciones de salud, sociales y económicas.

Sus propuestas se centran en fortalecer el acceso a la educación y formación de las personas con discapacidad, así como el desarrollar las competencias del docente en materia de discapacidad, será un importante paso para mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad, pues el bajo nivel educativo constituye la principal desventaja en este grupo vulnerable. Por otro lado, la sensibilización y concientización de los empleadores respecto a las potencialidades de

las personas con discapacidad constituyen estrategias fundamentales para lograr la integración laboral de las personas en edad laboral. Asimismo, el articular los servicios, entre ellos los sociosanitarios, dirigidos a este grupo, logrará de forma integral y eficiente la integración e inclusión social y laboral de las personas con discapacidad y sus familias, siendo esta última en apoyo valioso en este proceso.

Regina y et al., (2017) con apoyo de la Organización Internacional del Trabajo proponen una promoción del empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad desde una perspectiva de cooperación Sur-Sur, se basan en una lista de empresas inclusivas que emplean a personas con discapacidad y de las cuales se han generado redes en Brasil, Chile, Costa Rica, Paraguay, México y El Salvador, a pesar de que son pocas las empresas en cada país que forman parte de la red, se visualiza la estrategia administrativa, de capacitación y contratación que permite la inclusión de personas con discapacidad en estos países, demostrando lo beneficioso que resulta contratar a personas con discapacidad para la empresa, los empleados y las personas con esta discapacidad

Un abordaje innovador sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad es el papel de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Lopera (2017) señala que la RSC tiene una dimensión práctica muy importante, por una parte, se comprueba que es un instrumento decisivo y muy eficaz para lograr la inclusión laboral de las personas con discapacidad en las empresas, por otra, se ve como un incentivo para incorporar talento a las plantillas de las organizaciones, un valor añadido que actualmente agrada a los jóvenes que buscan trabajo y a los que se incorporan al mercado laboral.

En el caso de la región española, la institución universitaria se percibe como un claro referente en cuanto a la difusión, desarrollo e implantación de estrategias de RSC en la sociedad, asociaciones y empresas, en un buen número de testimonios de los egresados en condición de discapacidad como de los empleadores, se expone como las universidades pueden desempeñar un papel fundamental en la concienciación social de la importancia que tiene la RSC, esto desde el momento

en que los estudiantes realizan prácticas, y la importancia de que pueden y deben abanderar de la idea de que RSC es sinónimo de prosperidad en todos los ámbitos donde se emplee, como bien señala el autor.

Siguiendo la línea de la Responsabilidad Social del Empleador (RSE), en el contexto colombiano ha tenido un lento avance, la mayoría de los empleadores carecen de conciencia colectiva que les permita entender su papel en la sociedad y la labor significativa que efectúan al generar puestos de trabajo, especialmente para personas situación de discapacidad o con diversidad funcional. Desde la Corte Constitucional, ha sido señalado que el rol de la empresa y de la libertad de competencia debe contrastarse con la función social, en el marco de un Estado social de derecho (Parra, Vargas y Woolcott, 2019); los autores argumentan que es menos peyorativo el uso del término diversidad funcional en vez de discapacidad en el ámbito del empleo, ya que hace referencia a formas distintas de demostrar la capacidad, mencionan que los empresarios y empleadores, al asumir una responsabilidad social en materia de inclusión, estarán abonando al desarrollo sostenible de los países, por lo que es necesario reglamentar y normar en mayor medida la RSE en Colombia como beneficio nacional e internacional.

Sobre los beneficios que obtiene el sector empresarial por la inclusión laboral de personas con discapacidad, Pérez, Magaña y Aquino (2017) han analizado resultados del impacto del estímulo fiscal en las empresas mexicanas que asumen el compromiso de contratar personas con discapacidad, los estímulos fiscales no son difundidos en el medio empresarial y carecen de practicidad para hacerlos efectivos, por ello destacan la urgencia de una reforma a dichos estímulos y demás leyes relacionadas. A su vez, recogen datos desde los contratantes y destacan su amplia comprensión de la potencialidad de las personas con discapacidad y la posibilidad de asumir responsabilidades laborales, pero también la dificultad de incluirlos por un desconocimiento y falta de sensibilización en torno a la discapacidad, por ello mencionan la importancia de contar con algún programa de capacitación laboral estratégicamente específico y adaptado para las personas con discapacidad, acom-

pañado del apoyo y capacitación de las entidades relacionadas como son la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Instituto Mexicano del Seguro Social y el Servicio Estatal de Empleo, entre otras.

En Chile, el análisis para la reconfiguración de modelos de reclutamiento, selección y gestión de capacitación inclusivo, gira en torno a la segregación y estigmatización que supone el contexto de exclusión laboral para personas en situación de discapacidad, sobre todo en el acceso al empleo y desarrollo continuo, que generalmente se aborda desde una dimensión sociológica, por lo que Contreras (2016) propone situar analizarlo desde la dimensión de gestión de personas, que implica una tarea aún mayor, no solo en términos de reconocer los modelos actuales que determinan procesos para reclutar y capacitar personas, sino además entender las razones que condicionan las oportunidades para este tipo de personas.

El autor argumenta que el Estado, a través de sus diversas reparticiones públicas, debe dar las primeras señales y orientaciones en miras a transitar hacia la adopción de modelos inclusivos para la gestión de personas del sector público, mencionan que por lo general el levantamiento técnico de los perfiles de cargo para las vacantes a concursar, se realiza bajo parámetros de competencias y predictores de desempeños que responden por regla general al prototipo funcionario sin discapacidad, generándose una barrera de acceso basada en el prejuicio y en el menoscabo de las capacidades de aquellas personas en situación de discapacidad.

Acerca de la negociación colectiva para integrar laboralmente a las personas con discapacidad, Ribes (2016) documenta la experiencia en el contexto Francés después de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) en 2006, plantea la necesidad de reforzar el marco de garantía y modificaciones normativas para el empleo de las personas con discapacidad, favoreciendo su inclusión, limitando las exigencias impuestas por los empleadores para la inserción y estableciéndola como una obligación que se debe contemplar en la contratación colectiva.

La utilización de la negociación colectiva en la consecución de la igualdad como bien sostiene la autora, se ve como instrumento favorable para la equidad laboral, refiere que el convenio colectivo tiene distintas funciones dentro del ordenamiento jurídico, por una parte, regula las relaciones laborales y su papel es cada vez más significativo, puesto que ha de completar aquellos espacios que la ley le reserva y, por otra parte, tiene una función individualizadora al adaptar las normas a la realidad profesional concreta a las características personales y, por último, limita el poder empresarial introduciendo una función compensadora en el contrato de trabajo. De esta forma, el convenio colectivo ha permitido relaciones laborales que favorecen la equidad en grupos como mujeres, migrantes y personas con discapacidad en Francia.

Siguiendo con los modelos de inclusión, en Ecuador, Lucero y Romero (2016) llevaron a cabo un estudio que detalla la importancia, utilidad del análisis social y la propuesta de gestión para potencializar las capacidades intelectuales existentes hacia el futuro de las personas con discapacidad intelectual, así como también la importancia de desarrollar un modelo de gestión inclusivo, dinámico, colaborador que sume fuerzas para cumplir los requerimientos legales y sociales establecidos para las personas con discapacidad, derivado de esto, proponen un modelo de empleo con apoyo, que beneficia a las empresas y a la sociedad para cumplir con el desarrollo de talentos, competencias para la vida y una formación ocupacional puntual a través de criterios como: orientación al trabajo, evaluación inicial, marketing, apoyo, capacitación técnica, orientación a padres, capacitación en las organizaciones laborales, capacitación a la comunidad, seguimiento y evaluación de avances.

En complemento al modelo anterior, en España la participación ocupacional es vista como vía de inclusión social en personas con discapacidad física; el Modelo de Ocupación Humana (MOHO) está centrado en la persona y busca el involucramiento de las personas en diversos roles y revela la relación entre ocupación y bienestar, la persona que desempeña mayor número de roles, la que dedica más tiempo en desempeñarlos, muestra valores de satisfacción vital más altos (Vidaña, 2017).

Johanna, Martínez y Restrepo (2018) realizan una crítica a la inclusión laboral de personas con discapacidad en Colombia, que se ha venido trabajando desde modelos meramente verticales sin tener en cuenta elementos transversales como un acompañamiento desde el inicio de la inclusión y un seguimiento continuo para asegurar el buen resultado de la vinculación, además subrayan la importancia de la participación de la familia y el reconocimiento dentro del entorno social, proponen un modelo de inclusión laboral conformado por cuatro etapas: 1. Necesidad de empleo, 2. Formación pre-laboral, 3. Interacción con el primer empleo (proceso de selección), 4. Protocolización del contrato, todas las etapas, vistas a la luz de sus dos protagonistas: las personas con discapacidad y los empleadores.

También en el entorno colombiano, se señala la importancia de contar con información necesaria para tener un programa de vinculación laboral de personal con discapacidad, que les permita a las empresas e instituciones orientarse en el tema y lograr una experiencia exitosa, una intervención activa de los académicos e investigadores que lleven a cabo propuestas para los empleadores con la meta de realizar procesos de inclusión de forma más sencilla y eficiente, así como difundir las bondades de incluir a la discapacidad como parte de los recursos humanos de sus espacios laborales es una de las propuestas que Agudelo y et al., (2017) consideran pueden favorecer los procesos de inclusión al empleo, señalan que los estudios deben abordar las adecuaciones precisas por cada tipo de discapacidad en torno a procesos de reclutamiento humano, análisis y descripción de puestos, procesos de selección, incorporación e integración (planes de acogida), clima laboral, campaña de sensibilización, transporte, por mencionar algunos.

1.10 Revisión de programas de inclusión educativa y laboral de la población estudiantil con discapacidad en instituciones de educación superior.

Como parte del contexto que rodea a la inclusión en sus esferas, educativa y laboral, se considera importante, conocer los programas y acciones que las universidades han implementado para alcanzar las metas en materia de accesibilidad, inclusión y equidad, así como también aquellas que son específicas para la atención

a la diversidad y estudiantes con alguna discapacidad, esto, con la finalidad de ver los avances, las limitaciones, los alcances y la implementación de las políticas educativas y laborales que abordan la inclusión en el contexto de la educación superior en su nivel internacional y nacional.

Se eligieron instituciones de forma aleatoria que se encuentran dentro de los primeros lugares en los rankings internacionales en especial en el rubro de inclusión a nivel mundial y de Latinoamérica, para el nacional, se tomó como base el catálogo de instituciones de educación superior pertenecientes a la ANUIES durante el año 2021, se presenta la síntesis de información recabada sobre programas de inclusión, vinculación e inserción laboral de universidades internacionales y nacionales de tipo público y privado obtenida a partir de la consulta de páginas web oficiales, documentos normativos y noticias que refieren a las instituciones de educación superior consultadas, que dan cuenta de las acciones particulares emprendidas sobre el eje de inclusión en el interior de cada una.

1.10.1 Programas de inclusión en universidades extranjeras

La inclusión, como se observa en la política internacional, es un eje que todas las instituciones de educación superior han implementado, los programas y avances que han logrado dependen de muchos factores. La tabla siguiente agrupa la información recabada sobre los programas y acciones en cada universidad sobre servicios de inclusión y atención a la discapacidad.

Las instituciones se eligieron con base al ranking QS Stars 2021, que hace un listado de las mejores universidades en el mundo con base a la evaluación externa de algunas funciones sustantivas de las universidades, entre las que se encuentran la inclusión y atención a la diversidad, también el rastreo de noticias relevantes sobre las acciones sobre inclusión de algunas universidades de habla hispana como es el caso de algunas españolas. Se hizo una selección de forma aleatoria, abarcando diferentes espacios geográficos para lograr un panorama general

sobre la puesta en práctica de la política de inclusión en el nivel superior a nivel mundial.

Tabla 5

Programas de inclusión educativa y laboral en universidades extranjeras

Universidad	Programa de inclusión educativa	Nombre del programa (s) de inclusión educativa	Programa de inclusión laboral	Nombre del programa (s) de inclusión laboral
Universidad de Harvard	SI	Oficina de Diversidad, Inclusión y Pertenencia, (trabaja en todos los programas educativos de la Universidad)	SI	La misma oficina atiende la parte de inclusión laboral.
Universidad de Stanford	SI	Oficina de Inclusión, Pertenencia y Comunicación Intergrupala. Entrenamiento en el Cultivo de la compasión.	SI	La misma oficina atiende la parte de inclusión laboral.
Instituto Tecnológico de Massachusetts	SI	Servicios de discapacidad y acceso.	SI	La misma oficina atiende la parte de inclusión laboral.
Universidad de Cambridge	SI	Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión	SI	El mismo comité atiende la parte de inclusión laboral.
Universidad de Oxford	SI	Servicio de Asesoramiento sobre Discapacidad	SI	Los mismos servicios atienden la parte de inclusión laboral.
Universidad de Toronto	SI	Declaración de compromiso con las personas con discapacidad	SI	No se especifica, sin embargo, se contempla la inclusión laboral en la declaración de compromiso.
Universidad de Melbourne	SI	Plan de Acción sobre Discapacidad ante la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades	SI	El mismo plan atiende la parte de inclusión laboral.
Universidad de Hong Kong	SI	Centro de desarrollo y recursos para estudiantes	SI	El mismo centro atiende la parte de inclusión laboral.
Universidad de Tokio	SI	Oficina de servicios para discapacitados	SI	La misma oficina atiende la parte de inclusión laboral.

Universidad	Programa de inclusión educativa	Nombre del programa (s) de inclusión educativa	Programa de inclusión laboral	Nombre del programa (s) de inclusión laboral
Universidad Tsinghua de Pekín	SI	Instituto para el Desarrollo de la Accesibilidad de la Universidad de Tsinghua	SI	El mismo Instituto atiende la parte de inclusión laboral.
Universidad Complutense de Madrid	SI	Oficina para la Inclusión de Personas con Diversidad	SI	La misma oficina atiende la parte de inclusión laboral.
Universidad Autónoma de Madrid	SI	La Oficina de Acción Solidaria y Cooperación, dependiente del Vicerrectorado de Compromiso Social y Sostenibilidad	SI	La misma oficina atiende la parte de inclusión laboral.
Universidad de Barcelona	SI	Servicios de carácter asistencial dirigidos tanto a los estudiantes con necesidades especiales como a estudiantes con necesidades de carácter temporal o intercultural.	SI	Los mismos servicios atienden la parte de inclusión laboral.
Universidad de Oviedo	SI	Atención a personas con necesidades específicas	SI	Orientación laboral para estudiantes.
Universidad de São Paulo	SI	Oficina del Decano de Cultura y Extensión Universitaria	SI	La misma oficina atiende la parte de inclusión laboral.
Universidad de Buenos Aires	SI	Programa de Discapacidad y Universidad	SI	Trabajo colaborativo al interior del Programa y con organizaciones sociales en el análisis y búsqueda de recursos y propuestas para mejorar las condiciones de estudio y trabajo de las personas con discapacidad en la UBA
Pontificia Universidad Católica de Chile	SI	El Programa para la Inclusión de Alumnos con Necesidades Especiales (PIANE)	SI	El mismo programa atiende la parte de inclusión laboral.

Fuente: Elaboración propia con base a información de páginas web oficiales de cada universidad.

En la revisión anterior, resalta por ejemplo el caso de la Universidad de Stanford, que a través de su programa “Cultivo de la compasión” pretende generar conciencia sobre el respeto a la diversidad y la atención de necesidades de los grupos vulnerables. En el caso de universidades como la de Oxford, Melbourne, de Hong Kong, Barcelona brindan becas que aseguran la permanencia de los estudiantes con discapacidad, otras instituciones como la Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad de Buenos Aires, Universidad de Oviedo, Autónoma de Madrid, Universidad de Tokio, Universidad de Hong Kong y el Instituto Tecnológico de Massachusetts han generado apoyos y guías específicas para la atención de cada una de las discapacidades.

Se reconoce que la discapacidad puede afectar no solamente a estudiantes, sino también a profesores y personal administrativo, por tanto, universidades como Harvard, Cambridge, Toronto, Melbourne, Tokio y la Autónoma de Madrid han ampliado sus programas para favorecer a todas las personas en condición de discapacidad que forman parte de la comunidad universitaria.

Por ejemplo, el Tecnológico de Massachusetts ha llevado las prácticas inclusivas al desarrollo de tecnología de asistencia a diversas discapacidades; en el caso de la Universidad Tsinghua de Pekín cuentan con el Instituto para el desarrollo de la accesibilidad de la Universidad de Tsinghua, donde han desarrollado una plataforma de investigación transdisciplinaria de clase mundial en materia de accesibilidad e inclusión.

En el caso de las políticas internas, la Universidad de Toronto y la Universidad de São Paulo cuentan con documentos libres de consulta sobre las normativas y acciones concretas en materia de inclusión y atención a la discapacidad. Cabe señalar que en casos particulares como, la Universidad de Hong Kong, Universidad Complutense de Madrid y la Universidad de Oviedo son claros en el diagnóstico, clasificación y atención para quienes estén médicamente certificados con anterioridad con alguna discapacidad.

Aunque en todas las universidades la inserción laboral forma parte del programa de inclusión, no en todos los casos se encontró información exacta sobre la vinculación a través de las prácticas o servicio social. La Universidad de Oviedo, por ejemplo, destaca en este aspecto, pues cuenta con un programa amplio de orientación laboral de estudiantes con discapacidad y establece aspectos sobre la vinculación a través de la orientación laboral a los que apoya con múltiples recursos de asesoramiento y orientación laboral, en todos sus centros, con el fin de informar a los estudiantes sobre las salidas laborales de sus estudios, un primer paso, fundamental en su camino hacia las prácticas y el empleo para conocer en qué ámbito puede el recién titulado desarrollar mejor su profesión y qué puede ofrecer a las empresas es el primer paso antes de iniciar la búsqueda de empleo, esta institución, ofrece una información completa y asesoramiento a los estudiantes que están a punto de concluir sus estudios o acaban de finalizarlos, además, les facilita estrategias y herramientas para que su búsqueda de empleo sea eficiente y les proporcionan estrategias a seguir para la elaboración de un currículum, cómo preparar una entrevista, las competencias profesionales de cada candidato y las fuentes donde buscar ofertas de trabajo.

Para finalizar, resulta de gran relevancia decir que las políticas inclusivas, de acceso y atención a la discapacidad en la educación superior internacional van generando cambios significativos, en Reino Unido, España, Estados Unidos, Australia, Japón, China, Brasil, Chile y Argentina, se está extinguiendo la educación diferenciada y se trabaja por las adecuaciones o adaptaciones en apoyo a la diversidad, logrando ofrecer una misma educación de calidad para todos con apoyos necesarios para quienes lo requieren, en el mayor número de casos, se explicita la existencia de departamentos u oficinas encargadas de dichos temas y en otros los programas desarrollados por varias dependencias que se encargan de la inclusión, esto refleja la importancia de la inclusión como eje prioritario dentro de la política internacional y como parte de la función de la educación superior generando un número cada vez más creciente de instituciones socialmente responsables.

1.10.2 Programas de inclusión en universidades nacionales

La inclusión, como eje de la política nacional, se ha comenzado a desarrollar como política y acciones institucionales en las diferentes universidades que conforman la educación superior en México.

Sobre el conocimiento del estado actual que guarda la inclusión, los programas, los avances y retos que se han generado en el país, se ha recabado información de las Universidades Autónomas, las instituciones de educación superior mejor posicionadas, públicas y privadas en el catálogo de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) 2021 así como del ranking QS Stars (2021) a nivel nacional, con la finalidad de identificar las instituciones que cuentan con una política institucional explícita sobre inclusión y atención a la discapacidad, así como programas de inclusión educativa y laboral para los mismos.

A continuación, en la Tabla 6 se recogen los programas de las Universidades Autónomas públicas:

Tabla 6

Programas de inclusión educativa y laboral en universidades nacionales públicas

Universidad	Programa de inclusión educativa	Nombre del programa (s) de inclusión educativa	Programa de inclusión laboral	Nombre del programa (s) de inclusión laboral
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	SI	Unidad de Atención para personas con discapacidad (UNAPDI)	SI	La Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT)
Universidad Autónoma Metropolitana	SI	Programa Accesible de la Casa abierta	SI	Sistema Institucional de Bolsa de Trabajo (SIBOT)

Universidad	Programa de inclusión educativa	Nombre del programa (s) de inclusión educativa	Programa de inclusión laboral	Nombre del programa (s) de inclusión laboral
Unidad Xochimilco				
Universidad de Guadalajara (UDG)	SI	Universidad Incluyente	NO	
Universidad Autónoma de Baja California	SI	Programa de Inclusión Universitaria	NO	
Universidad Autónoma de Baja California Sur	SI	Programa Institucional de Inclusión	SI	Pro Inclusión
Universidad Autónoma de Campeche	SI	Unidad de Igualdad e Inclusión Universitaria	NO	
Universidad Autónoma de Chiapas	SI	Programa para la inclusión y la equidad educativa para el tipo superior— SEP	NO	
Universidad Autónoma de Chihuahua	SI	Programa para la inclusión y equidad educativa para el tipo superior— SEP Fuerza Especial UACH	NO	
Universidad Autónoma de Coahuila	SI	Programa para la inclusión y equidad educativa para el tipo superior— SEP	SI	Centro de Evaluación (VALPAR)
Universidad de Colima	SI	Programa de Discapacidad Participante del proyecto MUSE	SI	Convenio con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Estado de Colima para la inclusión de estudiantes con discapacidad.
Universidad Juárez del Estado de Durango	SI	Programa de Equidad e Inclusión Educativa	NO	
Universidad de Guanajuato	SI	Programa de Inclusión Social Red de Estudiantes con discapacidad de la UdG	NO	
Universidad Autónoma de Guerrero	SI	Programa para la atención de las Personas con Discapacidad Programa de Educación con Inclusión Social	NO	
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	SI	Unidad para la Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad	NO	

Universidad	Programa de inclusión educativa	Nombre del programa (s) de inclusión educativa	Programa de inclusión laboral	Nombre del programa (s) de inclusión laboral
		Programa Universitario para la Inclusión Educativa y Atención a la Diversidad		
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	SI	Atención a la equidad e inclusión a alumnos con discapacidad	NO	
Universidad Autónoma de Nuevo León	SI	Coordinación de Inclusión Educativa para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores (CIE-DAM)	NO	
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	SI	Programa para la inclusión y equidad educativa para el tipo superior— SEP	NO	
Universidad Autónoma de Nayarit	NO	No se encontró información	NO	
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	SI	Programa de Atención a la Igualdad	NO	
Universidad Autónoma de Querétaro	SI	La UAQ Incluye a Todos	NO	
Universidad del Caribe (Quintana Roo)	SI	Programa para la inclusión y equidad educativa para el tipo superior— SEP	NO	
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	SI	Eje sobre inclusión en dependencias como: Departamento de Diseño y Construcción, la Dirección de Mantenimiento y Mejora, División de Servicios Estudiantiles y la Defensoría de los Derechos Universitarios	NO	
Universidad Autónoma de Sinaloa	SI	Programa de Atención a la Diversidad	NO	
Universidad de Sonora	SI	Dirección de Apoyo a Estudiantes – Área de Atención a la Discapacidad	NO	
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	SI	Programa para la inclusión y equidad educativa para el tipo superior— SEP	NO	

Universidad	Programa de inclusión educativa	Nombre del programa (s) de inclusión educativa	Programa de inclusión laboral	Nombre del programa (s) de inclusión laboral
Universidad Autónoma de Tamaulipas	SI	Programa para la inclusión y equidad educativa para el tipo superior— SEP Programa de Atención a Personas con Discapacidad	NO	
Universidad Autónoma de Tlaxcala	NO	La Fundación Universidad Autónoma de Tlaxcala se encarga de dar seguimiento a los temas de inclusión, equidad e igualdad y vincula a la universidad con varias instituciones públicas y privadas en beneficio de la comunidad universitaria.	SI	La Fundación Universidad Autónoma de Tlaxcala.
Universidad Veracruzana	SI	Programa Universitario de Educación Inclusiva	SI	Fundación Universidad Veracruzana
Universidad Autónoma de Yucatán	SI	Programa Institucional de Inclusión Universitaria	SI	Vinculación con CO-PARMEZ Yucatán a favor de los derechos humanos de las personas con discapacidad.
Universidad Autónoma de Zacatecas	SI	Programa para la inclusión y equidad educativa para el tipo superior— SEP	NO	
Universidad Autónoma de Hidalgo	SI	Programa de Inclusión Social (PROINSO)	SI	Bolsa de trabajo Vinculación con egresados

Fuente: Elaboración propia con base a información de páginas web oficiales de cada universidad.

En la siguiente Tabla 7 se recoge la información de los programas de las Universidades Nacionales privadas:

Tabla 7

Programas de inclusión educativa y laboral en universidades nacionales privadas

Universidad	Programa de inclusión educativa	Nombre del programa (s) de inclusión educativa	Programa de inclusión laboral	Nombre del programa (s) de inclusión laboral
Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey	SI	Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana Oficina de Diversidad e Inclusión Programa de Inclusión Laboral	SI	Programa de inclusión laboral.
Universidad Iberoamericana Ciudad de México	SI	Somos uno más Inclusión Social y Educativa para Jóvenes con Discapacidad Intelectual	SI	Inclusión social y educativa para jóvenes con discapacidad Intelectual.
Universidad de las Américas, Puebla	SI	Programa de Inclusión Programa de Inclusión Laboral	SI	Programa de inclusión laboral.
Universidad del Valle de México Campus Querétaro	SI	Contigo en la UVM Programa de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual	SI	Programa de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual.
Universidad de Monterrey	SI	Programa de Inclusión Social y Educativa (PISYE)	NO	
Universidad Anáhuac	SI	Programa Universidad Incluyente Coordinación para la inclusión de personas con discapacidad	SI	Coordinación para la inclusión de personas con discapacidad
Universidad Marista Ciudad de México y Mérida, Yucatán	SI	GEM (Grupo Especial Marista)	NO	

Fuente: Elaboración propia con base a información de páginas web oficiales de cada universidad.

A partir de la información obtenida sobre los programas de inclusión educativa y laboral en universidades nacionales, públicas y privadas, se puede observar que el 99% de las universidades públicas, con excepción de la Autónoma de Tlaxcala y Autónoma de Nayarit, y el 100% de las universidades privadas consultadas cuentan con programas de inclusión educativa para estudiantes con discapacidad.

En lo que concierne a programas de inclusión o inserción laboral, como se refieren en algunos casos, no son explícitos en todos los sitios y documentos, se

destacan los pertenecientes a la Universidad Autónoma de México (UNAM), Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), Universidad Autónoma de Baja California Sur, Universidad Autónoma de Coahuila, Universidad de Colima, Universidad Veracruzana, Universidad Autónoma de Yucatán y Universidad Autónoma de Hidalgo hablando del sector público y en el sector privado el Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, Universidad Iberoamericana campus Ciudad de México, Universidad de las Américas Puebla, Universidad del Valle de México campus Querétaro y la Universidad Anáhuac.

Estas instituciones, cuentan con programas que vinculan a los estudiantes con discapacidad a través de convenios con algunas instituciones empresariales y de índole gubernamental para obtener empleo, también cuentan en su mayoría con bolsas de trabajo o incluyen enlaces de las mismas a nivel nacional e internacional que ofertan oportunidades específicas para egresados en condición de discapacidad así como también algunos apoyos para estructurar el curriculum vitae o preparación para entrevistas de trabajo; es importante resaltar que en el caso de la Universidad Autónoma de Tlaxcala y la Universidad Veracruzana la función del seguimiento de la educación inclusiva y laboral está a cargo de sus fundaciones internas de índole social (Fundación Universidad Autónoma de Tlaxcala y Fundación Universidad Veracruzana) que persiguen objetivos de igualdad y equidad, a su vez los vinculan con organizaciones no gubernamentales, asociaciones civiles y redes empresariales.

En cuanto las políticas y acciones específicas de la inclusión escolar y atención a la población estudiantil con discapacidad es relevante el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad de Guanajuato, Universidad Autónoma de Morelos, Universidad Autónoma de Nuevo León, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, Universidad Autónoma de Querétaro, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad de Sonora, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Universidad Autónoma de Tamaulipas y Universidad Veracruzana, quienes han establecido instancias encargadas de la inclusión, políticas, normativas internas en atención de la diversidad, en lo particular de la

discapacidad y acciones planeadas, desglosadas y evaluadas en tema que permitan mejorar y transformar los servicios educativos que brindan.

En el caso de las Universidades privadas, todas cuentan con información explícita para la atención de población con discapacidad, los programas de formación, capacitación y adquisición de competencias laborales explícitas en la información dentro de sus páginas web oficiales, reglamentos y códigos de ética. Se enfatiza el caso de la Universidad Iberoamericana, campus Ciudad de México, Universidad de las Américas, Puebla, Universidad del Valle de México, campus Querétaro, Universidad de Monterrey y Universidad Marista, en sus campus de Ciudad de México y Mérida, Yucatán, donde han desarrollado programas integrales de cuidado de sí mismos, competencias para vida y el trabajo con el objetivo de desarrollar autonomía, autogestión, toma de decisiones y libertad para discapacidades sensoriales e intelectuales como es el caso del síndrome de Down.

En específico, la Universidad Anáhuac y Universidad Iberoamericana en cuanto a educación privada y la Universidad Autónoma de México y Universidad Veracruzana en la educación pública, han contribuido con una oferta educativa de posgrados, cursos, diplomados, talleres y redes con Asociaciones de la Sociedad Civil que favorecen la formación de especialistas y profesionales en el tema de inclusión y atención a la discapacidad dirigida a toda persona involucrada en desarrollo de políticas, estrategias, propuestas y acciones que favorezcan la inclusión del colectivo con discapacidad en especial en México. Se destaca el caso de la Universidad Autónoma de Nayarit, donde no se encontró información sobre inclusión y población con discapacidad, siendo la única institución con esta característica.

En cuanto a los recursos económicos, resulta obvio a partir del análisis de la información que las universidades privadas cuenten con mayores posibilidades, sin embargo, a partir de la ampliación del Programa para la Inclusión y Equidad Educativa de la SEP a la educación superior en el país, muchas universidades públicas han obtenido recursos que les permiten hacer adecuaciones, brindar capacitación y mejorar las condiciones físicas para el acceso de estudiantes con discapacidad, como es el caso de la Universidad Autónoma de Chiapas, Universidad Autónoma

de Chihuahua, Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca, Universidad Autónoma de Coahuila, Universidad Juárez del Estado de Durango, Universidad del Caribe (Quintana Roo), Universidad Juárez Autónoma de Tabasco y Universidad Autónoma de Tamaulipas; el programa, abarca población vulnerable como son los migrantes, indígenas y personas con discapacidad, por tanto, los recursos se dividen en estrategias que favorecen a estos tres colectivos.

Falta desarrollar programas tanto de vinculación como de inclusión o inserción laboral de los estudiantes y egresados con discapacidad, solo el 10% de universidades públicas y el 90% de las privadas tienen convenios y programas concretos para favorecer este rubro, sería recomendable, a partir de la comparación de las instituciones de educación superior nacionales con el ámbito internacional, generar investigación, tecnología de apoyo y mayor acceso no solo a los estudiantes, sino también a los trabajadores y personas que forman parte de la universidad; también es importante, generar becas para asegurar la permanencia en la educación superior de aquellos estudiantes con discapacidad, que se encuentran en situación de pobreza, de igual manera todas las instituciones deben brindar formación y capacitación que abonen a una cultura de inclusión y respeto a la diversidad dentro del país.

Sería recomendable, a partir de la comparación de las instituciones de educación superior nacionales con el ámbito internacional, generar investigación, tecnología de apoyo y mayor acceso no únicamente a los estudiantes, sino también a los trabajadores y personas que forman parte de la universidad; también es importante, generar becas para asegurar la permanencia en la educación superior de aquellos estudiantes con discapacidad que se encuentran en situación de pobreza, de igual manera todas las instituciones deben brindar formación y capacitación que abonen a una cultura de inclusión y respeto a la diversidad dentro del país.

Finalmente, se propone compartir experiencias e invertir los recursos en cuatro rubros principales: las adecuaciones a la infraestructura de sus instalaciones, la capacitación de toda la comunidad universitaria, la adecuación del currículum (contenidos, actividades y evaluación) y la generación de investigación que permita dar

cuenta de los avances, las limitantes y las fortalezas para transformar la educación superior bajo un modelo de inclusión, que contemple en acceso, participación y aprendizaje para estudiantes con discapacidad.

1.11 Revisión de eventos académicos sobre accesibilidad, inclusión y derechos de las personas con discapacidad internacionales y nacionales.

En esta categoría, se muestran los congresos en el tema de atención, acceso, inclusión y derechos de las personas con discapacidad entre los años 2018-2021, la fecha de elección corresponde a poder abordar el tiempo antes, durante y después de la pandemia por la COVID-19, así como abarcar un periodo de tiempo sin extender demasiado la información, ya que varios eventos relacionados con la temática se llevan a cabo anualmente desde hace más de una década, el objetivo de la compilación de información es identificar las líneas temáticas, así como los avances dentro del tema investigación con sus vertientes, la difusión y divulgación que se hace de la misma.

A continuación, en la Tabla 8, se presenta una recopilación de los congresos con los datos generales y los ejes temáticos que contemplaron cada uno de ellos.

Tabla 8

Eventos Académicos sobre Inclusión educativa y accesibilidad de las personas con discapacidad entre 2018 y 2021

Nombre del Evento	Fecha	Lugar	Ejes Temáticos
Congreso Mundial "Learn, inspire, lead" de Inclusión Internacional	Mayo 2018	Birmingham, Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> ∅ Apoyar y posibilitar la autogestión ∅ Apoyo a las familias ∅ Educación inclusiva: recursos para la formación y la inclusión del profesorado ∅ Empleo y medios de vida: estrategias para la inclusión en el mercado laboral ∅ Vivienda: estrategias de inclusión en la comunidad

Nombre del Evento	Fecha	Lugar	Ejes Temáticos
			<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Acceso a la justicia y prevención de la violencia contra personas con discapacidad ⌘ Cerrar instituciones y brindar atención en la comunidad ⌘ Apoyo a la toma de decisiones.
Congreso Internacional Universidad y Discapacidad. La Universidad, motor de cambio para la inclusión	Octubre 2018	Madrid, España	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Inclusión del alumnado universitario con discapacidad. ⌘ Medidas de apoyo para el alumnado con discapacidad.
Segundo Congreso Nacional de Inclusión Educativa denominado "Aprendizajes Clave"	Marzo 2019	Tamaulipas, México	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Avances y retos en la Educación de personas con la condición del Espectro Autista ⌘ Manual de Prácticas Inclusivas ⌘ Software para alumnos con Autismo y Discapacidad visual
II Congreso de Educación Inclusiva #oasis19	Junio 2019	Madrid España	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Creando centros inclusivos ⌘ Formando maestros inclusivos ⌘ El diseño universal del aprendizaje como eje transversal de la inclusión educativa ⌘ La inclusión en materias específicas: bilingüismo, educación física, educación musical y las artes plásticas ⌘ La comunicación interna en el centro educativo como elemento clave en la inclusión ⌘ La transición entre las diferentes etapas educativas
Congreso internacional: La educación inclusiva, un horizonte de posibilidades.	Junio 2019	Nuevo León, México	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Evaluación, ⌘ Prácticas Inclusivas ⌘ Deporte Inclusivo ⌘ Diversificación Del Trabajo En El Aula ⌘ Desarrollo Del Pensamiento Crítico
5.º Congreso internacional sobre inclusión y discapacidad	Septiembre 2019	Argentina	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Educación Inclusiva como derecho y como política pública ⌘ Familia y Discapacidad ⌘ Salud y Discapacidad ⌘ Accesibilidad Universal ⌘ Políticas Públicas y Discapacidad
1.er Congreso Internacional en Atención a Jóvenes y Adultos con Discapacidad Intelectual	Octubre 2019	Nuevo León, México	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Técnicas en la atención a personas con discapacidad intelectual. ⌘ Diagnóstico, transferencia y familia. Ejes para una intervención psicoanalítica en los problemas en el desarrollo.
Congreso Internacional elkartuz	Noviembre 2019	San Sebastián, España	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Accesibilidad Universal ⌘ Educación Inclusiva ⌘ Empleo Ordinario

Nombre del Evento	Fecha	Lugar	Ejes Temáticos
Discapacidad, derechos e inclusión			<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Vida Independiente
Congreso internacional "Discapacidad y Autonomía. Una visión integral"	Diciembre 2019	Ciudad de México	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ La vida desde otra perspectiva ⌘ El reconocimiento de la capacidad jurídica como fundamento para el ejercicio de la autonomía ⌘ Medidas y herramientas para eliminar barreras y promover la autonomía ⌘ Educación y trabajo: Accesibilidad y ajustes razonables para favorecer la capacidad y autonomía ⌘ El derecho a vivir de forma independiente ⌘ Derechos políticos electorales ⌘ Multifactores de la discriminación
Inclusión Educativa: XX Congreso internacional. Educación para todos: derechos y calidad educativa.	Enero 2020	Salamanca, España	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Paradigmas eficaces para la inclusión: derechos, apoyos, calidad de vida y autodeterminación. ⌘ Escuela para todos: prácticas, retos y recursos. ⌘ ¿Cómo se construyen las políticas de educación inclusión? De programas, instituciones y tendencias en perspectiva comparada. ⌘ Experiencias innovadoras para la mejora de la calidad educativa. ⌘ Medidas de atención a la diversidad en educación. ⌘ Los estudiantes con altas capacidades en el sistema educativo español ⌘ Acoso escolar y ciberacoso: estrategias socioemocionales de prevención
XVII Congreso Internacional y las XXXVII Jornadas de Universidades y Educación Inclusiva "Ampliando Horizontes"	Septiembre 2020	Burgos, España	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Inclusión y diversidades sexuales y de género ⌘ Inclusión del alumnado lingüística y culturalmente diverso ⌘ Inclusión del alumnado con enfermedades minoritarias ⌘ Metodologías favorecedoras del principio de inclusión ⌘ Educación inclusiva
Primer Congreso Virtual de Discapacidad en el contexto universitario	Noviembre 2020	Guanajuato, México	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Inclusión educativa en el contexto universitario. ⌘ Acceso a medios y dispositivos tecnológicos para su educación. ⌘ Manejo de emociones (frustración) ante situaciones académicas. ⌘ Retos y problemáticas que presentan los estudiantes con alguna discapacidad en el entorno universitario (físico y virtual).

Nombre del Evento	Fecha	Lugar	Ejes Temáticos
			<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Apoyo de herramientas psicológicas y tecnológicas para su proceso formativo. ⌘ Sensibilización, capacitación e información para la comunidad universitaria en general para conocer las mejores prácticas de inclusión social. ⌘ Situación de las y los estudiantes con discapacidad en los espacios digitales y clases virtuales, sobrecarga de trabajo, y control del estrés. ⌘ Gestión y atención de las necesidades académicas de estudiantes con discapacidad en el ambiente universitario
VI Congreso Internacional de Educación Inclusiva y Tecnología	Abril de 2021	Dallas, Estados Unidos de América	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Inclusión y tecnología en la educación abierta, a distancia y virtual. ⌘ Procesos cognitivos y estrategias pedagógicas en ambientes virtuales ⌘ Prácticas pedagógicas y formación de Maestros en entornos virtuales ⌘ Inclusión social, educación y tecnologías, ⌘ Políticas de accesibilidad en Colombia y América Latina ⌘ Subjetividad, tecnología, innovación para la educación inclusiva ⌘ Accesibilidad en educación virtual
La Educación Inclusiva, un Horizonte de posibilidades	Junio 2021	Nuevo León, México	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ El Diseño Universal para el aprendizaje ⌘ La era digital en los entornos inclusivos ⌘ Ambientes de aprendizaje como respuesta a la diversidad ⌘ Inclusión en tiempos de la pandemia por la COVID-19
II Congreso Internacional sobre Inclusión, Discapacidad y acceso a Derechos	Junio 2021	Argentina	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Desafíos para la inclusión en tiempos de pandemia ⌘ Reconocimiento de ciudadanías plurales, polifónicas y múltiples ⌘ Legitimación de sujetos políticos para ser, tomar y formar parte de lo común en el espacio público e instituciones del Estado.
VII Congreso Internacional de Educación Especial e Inclusiva	Julio 2021	Guayaquil, Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ El derecho a la educación y el enfoque de educación inclusiva. ⌘ Currículum para una educación inclusiva ⌘ Formación de docentes para la educación inclusiva. ⌘ Prácticas innovadoras inclusivas en la educación. ⌘ Atención educativa para poblaciones migrantes.

Nombre del Evento	Fecha	Lugar	Ejes Temáticos
I Congreso Internacional en Educación e Inclusión	Sep-tiembre 2021	Quito, Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ El derecho a la educación y el enfoque de educación inclusiva. ⌘ Experiencias y prácticas de atención a la diversidad y de educación inclusiva. ⌘ Formación de docentes para la educación inclusiva.
10° Congreso Internacional de Discapacidad	Sep-tiembre 2021	Colombia	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Niveles de Empoderamiento Familiar ⌘ Rol de la Familia en Cada Ciclo de la Vida ⌘ Formación de Profesionales ⌘ Prácticas para Favorecer el Empoderamiento
IV Congreso Nacional Emprendimiento, Empleo y Discapacidad "Empleo para todo ante escenarios cambiantes".	Sep-tiembre 2018, 2019, 2020 y 2021	Alicante, España	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en el escenario de la pandemia y las previsiones de lo que ocurrirá una vez que finalice. ⌘ Analizar la situación actual sobre normativas, políticas públicas y acciones desarrolladas en el ámbito privado en relación con el empleo, tanto en los contextos del trabajo ordinario como protegido, y al emprendimiento de las personas con discapacidad. ⌘ Conocer y difundir datos de investigaciones universitarias y estudios de campo del sector productivo sobre la empleabilidad y el emprendimiento de personas con discapacidad. ⌘ Difundir programas de formación, becas y prácticas del sector público y privado en relación con la mejora de la empleabilidad y el emprendimiento de las personas con discapacidad. ⌘ Interactuar con buenas prácticas sobre la empleabilidad y el emprendimiento de las personas con discapacidad, facilitando el trabajo colaborativo y el networking. ⌘ Exponer nuevas tendencias o acciones innovadoras en relación con el empleo y empleabilidad del colectivo
V Congreso Internacional Universidad y Discapacidad	Octubre de 2021	Salamanca, España	<ul style="list-style-type: none"> ⌘ Buenas prácticas de universidades inclusivas (contenidos y entornos) ⌘ Accesibilidad y diseño universales para el aprendizaje ⌘ Normativas, Políticas públicas y educación inclusiva ⌘ Empleo, emprendimiento y oportunidades profesionales (Post-universidad)

Nombre del Evento	Fecha	Lugar	Ejes Temáticos
			<ul style="list-style-type: none"> ∅ Tecnologías aplicadas a la educación inclusiva: instrumentos y experiencias ∅ Inclusión de estudiantes con discapacidad intelectual en el entorno universitario
Expo Inclusión	Octubre 2021	Chile	<ul style="list-style-type: none"> ∅ El ecosistema de la inclusión se enfocará en potenciar la educación, tecnología inclusiva y continuar impulsando la empleabilidad y el interrelacionamiento entre sus organizaciones participantes. ∅ En este encuentro participan empresas, academia, Gobierno, fundaciones, pymes, startups y capacitadores de la inclusión en un hub digital, plataforma web y apps en una segunda etapa.

Fuente: Elaboración propia con base a la información de cada evento.

A nivel internacional, desde 2018, la temática sobre discapacidad y diversidad, como se observa en la tabla anterior, puede dividirse en ejes de reflexión que se agrupan de la siguiente manera:

1. Análisis y críticas a la política pública de atención, acceso e Inclusión.
2. Aplicación de sus derechos (educación, trabajo, empleo y salud), otra más de la dimensión social como el diseño universal, las barreras de accesibilidad, sensibilización, exclusión, acoso, ciberacoso y prevención de la violencia.
3. Educación inclusiva (formación de profesores, adecuaciones y adaptaciones curriculares, uso de la tecnología para la inclusión, la evaluación de los estudiantes con discapacidad, el diseño universal para el aprendizaje y las experiencias de inclusión y atención a la diversidad en los diversos niveles educativos).
4. Dimensión personal que contiene la autonomía, la autogestión y la vida independiente de las personas con discapacidad.
5. El apoyo o trabajo con la familia.
6. La empleabilidad y emprendimiento.

7. Temas emergentes como el derecho electoral, la inclusión en el deporte, el desarrollo del pensamiento crítico.
8. La inclusión en las condiciones de la pandemia por la COVID-19.

Los congresos identificados a partir de la consulta realizada de forma virtual permiten identificar algunos elementos generales; se encontraron un total de 21 eventos entre los años 2018 y 2021, habiendo mayor cantidad de eventos en el 2021, lo cual no resulta extraño debido al crecimiento de eventos a distancia a partir de la contingencia sanitaria. Algunos congresos tienen más de una edición, subrayando que varios a partir de 2018 ya estaban en su segunda, cuarta, sexta, séptima, décima o decimosegunda edición, lo cual da cuenta de la constante difusión de la temática, el interés prevaleciente, un crecimiento en número de eventos, la necesidad de compartir resultados en la investigación y la cantidad de experiencias alrededor del mundo desde hace dos décadas aproximadamente.

También llama la atención a nivel internacional un número considerable de congresos sobre inclusión y discapacidad, divididos, uno en Reino Unido y cinco en España dentro del continente europeo, dando un total de seis eventos. En el continente americano se llevaron a cabo 13 congresos, uno en Estados Unidos, Chile y Colombia, dos en Ecuador, así como en Argentina y seis en México, cabe señalar que tanto México como España son los países que más eventos tuvieron en el periodo de 2018 a 2021, cinco y seis respectivamente, algunos de ellos con la clasificación de internacionales y otros nacionales o locales. A nivel nacional, los seis congresos, se desarrollaron en los Estados de Tamaulipas, Nuevo León, Guanajuato y la Ciudad de México.

1.12 Categoría 3. La perspectiva de justicia social en la educación.

A partir de la revisión literaria de la investigación previa, se puede deducir que el estudio de la justicia social en educación se presenta como multidimensional, se pueden observar puntos de análisis sobre la equidad, Igualdad de oportunidades, democracia e Inclusión, así como trabajos desde una perspectiva general de desa-

rrollo a partir de diversas teorías y conceptos complementarios que realizan reflexiones sobre la justicia dentro de la educación, así como también, aquellos que abordan prácticas más específicas dentro del aula para lograr procesos educativos inclusivos.

Para llevar a cabo el estado del arte en relación con la categoría justicia social en educación se han tomado 10 trabajos, conformados por 9 artículos y 1 informe.

Los estudios sobre justicia generalmente la relacionan con otros conceptos o principios, por ejemplo la relación que existe entre la justicia social y el principio de igualdad, esto tiene que ver con la pretensión de mostrar sus límites, vinculados con la consideración de diferencias, políticas de reconocimiento, críticas feministas, una perspectiva interseccional y la persistencia estructural del particularismo Villavicencio (2018), el autor afirma que aunque la igualdad es la bandera en gran número de políticas, no es alcanzable para todos; la igualdad también vista como derecho y que cualquier teoría de justicia que hable de igualdad debe ocuparse de una redistribución desigual de los recursos básicos para asegurar que todas las personas gocen de las mismas condiciones físicas que les permitan alcanzar la libertad, por tanto, la igualdad es un concepto normativo y no descriptivo.

La justicia social y la democracia son dos conceptos que aparecen comúnmente mencionados de forma conjunta, Belavi y Murillo (2020) mencionan que el contexto educativo no es la excepción, únicamente si existen condiciones de justicia, podrán existir condiciones de igualdad, primeramente, si las condiciones materiales son desiguales es decir una redistribución injusta, no se alcanzará una participación total, de igual forma la falta de reconocimiento produce dominio y poder de parte de ciertos grupos e invisibiliza a otros, produciendo exclusión; es así que proponen 5 dimensiones para favorecer la justicia social desde las condiciones educativas actuales: 1. Redistribución de oportunidades y beneficios de la educación, 2. Reconocimiento de valores culturales y diversidad social, 3. Gobernanza escolar, 4. Currículum crítico y participativo y 6. Cultura escolar democrática.

De igual manera García (2018) coincide en que hay dos conceptos clave para entender el derecho a la educación, el de justicia social y democracia, partiendo de la base de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la existencia de realidades diversas y demandas sobre las acciones y políticas requieren acciones a favor de la justicia social, por lo que agrega otro concepto íntimamente ligado al derecho a la educación, el de igualdad de oportunidades educativas, lo que implica que, para poner en práctica este concepto, son necesarias una serie de acciones en los contextos escolares que eliminen la exclusión, es así que define a las escuelas democráticas como “proyectos colectivos que posibilitan la justicia social al dirigir su acción educativa a las estructuras de opresión, dominación y exclusión, por lo que es necesario que las concreciones que se realicen desde las políticas y administraciones públicas del derecho a la educación lo hacen” (p. 159).

Además de retomar la concepción de justicia redistributiva, donde se ve a la educación como un bien público que debe llegar a todos y todas, agrega los conceptos de justicia curricular y cognitiva que tienen que ver con la construcción de una escuela democrática basada en un currículum heterogéneo, con la posibilidad de participación y toma de decisiones por parte de los participantes; la escuela democrática impacta en una organización escolar distinta donde se ponen en juego diversos valores, existe flexibilidad, cooperación y reconocimiento.

Para hablar de justicia, también es necesario pensar en equidad, como lo expresan Suavita y Méndez (2020), el logro de una sociedad justa amerita equilibrar la balanza, proporcionando un mayor bienestar a quienes tienen peores condiciones; afirman que:

En educación se atiende el deseo de generar acciones, desde el sistema educativo, que contribuyan a un mundo mejor, a una sociedad más justa, [...] esto implica, formar ciudadanos pensantes que, desde su discernimiento crítico y el buen uso de herramientas como por ejemplo las matemáticas, sean capaces de leer e interpretar la cotidianidad. Implica también abordar aspectos de democracia [...], como una posibilidad de construir discursos, imaginarios y relaciones sociales, que representen la inclusión, la justicia social y

la equidad, en particular para aquellos que están excluidos (Skovsmose y Valero, 2005, p. 59, citado en Suavita y Méndez, 2020, p. 2).

Aportes de Murillo y Moreno (2018) sobre una educación para una justicia social y ambiental, plantean que ambos conceptos forman parte de un todo y rescatando cuatro de las principales dimensiones de justicia (distribución, capacidad, reconocimiento y participación); desde su análisis conceptual conciben a la justicia social y ambiental como:

La consecución del reconocimiento, la participación y la distribución de recursos materiales, culturales y ambientales (tanto perjudiciales como beneficiosos) de forma plena y equitativa, todo ello bajo un criterio intergeneracional, intergeneracional, interespecies e internacional que permita el desarrollo de una vida digna. Del concepto de vida digna, se desarrolla una idea de educación para la justicia social y ambiental multidimensional conformada por cuatro elementos: educación equitativa, educación crítica, educación democrática y educación para el desarrollo sostenible (o ambiental)” (2018, p. 17).

Hidalgo y Murillo (2016) con el objetivo de avanzar en la construcción de una educación que contribuya a una transformación real y profunda de la sociedad, identifican en la evaluación, un elemento de gran relevancia para la justicia social, pues, forma parte fundamental en el proceso de enseñanza; postulan que si la enseñanza tiene como uno de sus propósitos construir una sociedad más justa, deberá plantearse una evaluación con el mismo fin, proponen un enfoque de evaluación inclusiva, auténtica, culturalmente sensible y participativa, donde cada elemento contribuya a una evaluación equitativa, reconociendo que la evaluación marca la dinámica que se desarrolla en el aula y que indiscutiblemente puede lograr un trabajo real a favor de la justicia social, los autores advierten que el uso de evaluaciones externas, cuantitativas y centradas en materias instrumentales, iguales para todos, es una de las formas más eficaces de perpetuar y legitimar las diferencias.

Una de las perspectivas de estudio tanto de la justicia social como de la inclusión es el multiculturalismo, analizar el ejercicio de poder, privilegio y opresión

que sufren diferentes grupos sociales dentro del sistema hegemónico establecido, ofrece una relación directa con el concepto de justicia social y la educación multicultural que apareció por primera vez hace 50 años en los Estados Unidos ante un modelo económico neoliberalista (Guichot, 2021); desde la postura de esta autora, se requiere impulsar un nuevo tipo de docente, otorgando un valor al diálogo y participación del alumnado, dándole oportunidad para comprometerse con la lucha contra la discriminación, unir valores éticos con acciones políticas y aplicar ideas de justicia, autonomía y reciprocidad dentro del aula ante la diversidad cultural que existe, en contextos como el europeo y estadounidense.

Su propuesta busca empoderar a los participantes educativos y construir una comunidad para analizar críticamente tanto las estructuras institucionales, las prácticas personales para evitar la opresión, permitiendo a los estudiantes construir y usar el conocimiento para convertirse en agentes de cambio individual y social a favor de la justicia, así como las diversas situaciones de marginalidad padecidas por diversos grupos, esto puede traer como consecuencia una conciencia crítica y un sentido de corresponsabilidad con la justicia (p. 191).

Con referencia directamente a la relación entre las personas con discapacidad y el tema de la justicia social, Hernández (2021) también refiere que el tema de justicia no es nuevo y que está íntimamente ligado al de igualdad y equidad, concibe a la justicia social como el tipo de justicia que intentará contribuir en la mejora de las condiciones de vida de las personas que se puedan hallar en situación de riesgo (p. 416), retomando la idea de Rawls, la concibe de forma más amplia como la creación de condiciones necesarias para que se desarrolle una sociedad de forma igualitaria en términos económicos, sin embargo, también se complementa con los aportes de Fraser sobre el reconocimiento como parte de la justicia social, ya que llevará a evitar que un grupo de personas queden supeditadas a otras, como ha sucedido en el caso de la discapacidad, propone avanzar en el análisis de las políticas del Estado, en especial las del empleo, con el objeto de mejorar su integración a la sociedad.

El marco rector de todas las políticas y prácticas sobre equidad, educación inclusiva y educación para la Justicia Social es la Declaración Universal de los Derechos Humanos y ahora la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; la educación es una fuente de desigualdades, pero también es una herramienta para reducirlas y para producir un cambio social. Los Derechos humanos ponen especial énfasis en los grupos vulnerables y en su acceso a la educación, a su vez han visibilizado lo que aún falta lograr (Simón y et al., 2019), de igual manera plantean la conjunción de los tres conceptos (equidad, inclusión y justicia social), los niños pueden experimentar un sentido positivo de pertenencia, identidad, seguridad, aprendizaje y contribución a la sociedad, es decir, todos los alumnos importan por igual, el reto sigue siendo reducir la distancia entre la teoría y la práctica, el reconocimiento del papel del Estado para brindar las condiciones necesarias para impartir una educación inclusiva de calidad, está directamente ligado con las condiciones relativas a la justicia social.

Los lineamientos de la UNESCO (2022) sobre la relación de justicia social y educación superior son de gran relevancia para el presente análisis, este organismo reconoce los cambios históricos transcurridos por la educación superior, vista en el pasado como una actividad de élite que transitó como una etapa a la que accede la mitad de la población en muchas partes del mundo hoy día, sin embargo, señala que es el nivel educativo que ha recibido menor atención.

Destaca que el enfoque que enmarca el Derecho a la Educación Superior es sistémico y estructural sobre los problemas que enfrentan las y los estudiantes en este nivel en la actualidad y lleva a cabo un análisis desde dimensiones que considera están interrelacionadas: la excelencia inclusiva, los grupos merecedores de equidad y la interseccionalidad, también resalta esta etapa educativa como parte del derecho a la educación en su esfera más general y como derecho al aprendizaje a lo largo de la vida e identifica desde la parte conceptual tres áreas de creciente preocupación: cómo repensar el “mérito”, cómo financiar la educación superior y cómo garantizar los derechos de los estudiantes dentro del contexto global.

Por último, en concordancia con lo ya analizado sobre la política educativa en pro de la justicia social, propone medidas políticas que sean adecuadas para mejorar la calidad educativa de todos los tipos de alumnos que existen y se mejoren los caminos de accesibilidad a la misma, que actualmente restringe, excluye y segrega a quienes considera no cuenta con los méritos suficientes para acceder a la educación superior. Recomienda a las instituciones de educación superior adoptar sistemas de admisión contextualizados, servicios de apoyo personalizados, cursos, materiales curriculares que sean culturalmente adecuados y también asumir un liderazgo institucional que trabaje el enfoque de justicia social.

1.13 Reflexiones en torno al estado de conocimiento.

Los aportes del estado de conocimiento permiten resaltar puntos clave para el desarrollo de la investigación, así como estructurar y sistematizar un camino propio para abordar la temática de inclusión de las personas con discapacidad. Entre los puntos a resaltar se identificó el uso de la metodología cualitativa en la mayor cantidad de estudios, lo cual permite la recopilación de experiencias desde los diversos sujetos implicados, así como de diversas perspectivas de análisis sobre la inclusión, por tanto, sería recomendable el uso de la metodología cuantitativa para conformar estadísticas y datos generales en apoyo a una mirada más amplia de la población con discapacidad porque se destaca una deficiencia en este rubro en muchos de los contextos descritos.

Dentro de los estudios hay mayor número de investigaciones internacionales distribuidas entre Europa y América Latina, específicamente seguidas de las que corresponden al contexto mexicano y por último los estudios comparados, esto habla de la evidente cooperación entre naciones, investigadores e instituciones que resulta en beneficio de la inclusión.

En los estudios se observó un crecimiento en cuanto a la transdisciplinariedad y multidisciplinariedad que permiten estudios integrales como parte de la necesidad de generar una visión multirreferencial y en colaboración con diferentes disciplinas

científicas de la inclusión, así mismo, la perspectiva de Derechos Humanos es un referente para la investigación sobre inclusión, los derechos a la educación y trabajo se muestran como una constante discusión en la cual se requiere seguir proponiendo lineamientos para que se consiga una aplicación real.

1.13.1 Sobre la educación inclusiva.

En la primera categoría, la revisión documental, los programas de inclusión dentro de las universidades y los congresos en torno a la discapacidad, permiten observar que la investigación e información generada es desde diferentes ciencias, disciplinas, contextos, tipos de discapacidad o trastornos, así como sujetos que intervienen en los procesos educativos, como es el caso de los docentes y estudiantes, de esta manera, las experiencias permiten la construcción de una visión multi-referencial que da cuenta de los esfuerzos alcanzados en materia de inclusión, las barreras aún existentes en la educación y las líneas pendientes para llevar a cabo trabajos colaborativos donde se apuesta por la colaboración o la hibridación científica.

Entre los puntos más relevantes de análisis, se encuentra la identificación de los sujetos que se convierten en protagonistas dentro del proceso de inclusión escolar, como son estudiantes, profesores, directivos, familia, ONG y AC como los representantes de la sociedad en su generalidad, como lo muestran los trabajos de Olmos, Romo y Arias (2016); Simón, Giné y Echeita (2016); Francis y et al., (2016); Cruz, Iturbide y Santana (2017); Paz (2018) y Jara (2018), coinciden en que estos, deben trabajar en colaboración para lograr con éxito los objetivos educativos propuestos para los estudiantes con discapacidad.

A su vez, la investigación sobre la política inclusiva refleja un avance considerable en la formulación de leyes que favorecen los derechos de las personas con discapacidad y su ingreso a los diversos niveles educativos como señalan Olmos, Romo y Arias (2016); Cruz (2016); Valenzuela y et al., (2017); Castell y Espada, (2020), sin embargo, no en todos los contextos y casos se logran llevar a la práctica

a cabalidad de la forma en la que están planteadas, es así que aún resulta distante la realidad y la formulación de estas, por lo tanto, sigue siendo un punto de aporte para la investigación actual.

Por otro lado, resulta de gran valía las experiencias que refieren las barreras y los accesos en diferentes discapacidades, espacios como el caso de la investigación realizada por Giménez (2017); Ocampo (2018); Amaro (2018); Velandia, Castillo y Ramírez (2018); Vázquez (2019); Pérez (2020); Cobeñas (2021); Valenzuela y et al., (2017); Peña y Brogna (2021); desde el punto de referencia de diversas disciplinas como es el caso de Romero y Urrego (2016) así como, Silva y Rodríguez (2018), que ponen énfasis en la importancia de mejorar procesos académicos y administrativos que contemplen el inicio, el desarrollo y el cierre de las trayectorias académicas de los estudiantes haciendo uso de las adaptaciones físicas y curriculares, el diseño universal y la promoción de una cultura inclusiva, se refleje en apoyos permanentes de parte de todos los actores que intervienen en procesos educativos de índole inclusivos y que son parte de la responsabilidad social de la educación superior como expone Rubio (2017).

También es notorio que hay documentadas un número considerable de experiencias sobre la inclusión educativa, como las relatadas por Martínez y Serra, (2018) y Fundación Universia (2019), sin embargo, es importante trabajar en la recopilación de datos estadísticos certeros desde los organismos internacionales, los países y las instituciones educativas sobre la cantidad, la ubicación y condiciones, este derivado de las recomendaciones hechas sobre la importancia de contar con datos estadísticos que sean objetivos (Ocampo, 2018).

Se subraya la necesidad de trabajar en estrategias de ingreso, permanencia y egreso que aseguren a los estudiantes con discapacidad la conclusión de sus trayectorias escolares, como propone Zúñiga (2021), poniendo énfasis en los procesos administrativos y en la flexibilidad de los procesos académicos que deben considerar sus limitaciones para trascender el modelo de integración y alcanzar el de inclusión.

De igual manera, se muestra la importancia de asignar una dependencia específica a cargo de la inclusión dentro de universidades como señala Amaro (2018) con el fin de brindar las condiciones adecuadas, la capacitación necesaria y realizar las adecuaciones o adaptaciones contextuales pertinentes para favorecer cada uno de los casos de discapacidad que se presentan; así mismo, se enfatiza la importancia del trabajo conjunto de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia para generar procesos de inclusión exitosos como refieren Olmos, Romo y Arias (2016); Amaro (2018) y Jara (2018) y se recomienda realizar intervención educativa o investigación acción desde el planteamiento de Simón, Giné y Echeita (2016) para poner en práctica todo lo recopilado por la teoría, investigación y análisis de la realidad.

Es importante resaltar que dentro de las limitaciones que enfrenta la investigación se subraya la falta de información existente (Amaro, 2018), por tanto, recomiendan estudiar más en profundidad los porcentajes de retención, deserción y egreso de este colectivo en la formación universitaria por tipo de discapacidad, edad y género, ahondar sobre los obstáculos que pueden impedir o dificultar el ingreso, permanencia y egreso a las universidades o a un tipo de licenciatura determinada, como por ejemplo las que son más de corte práctico (Ocampo, 2018; Zúñiga 2021).

También resulta relevante evidenciar que no existe información entre el trabajo que se lleva a cabo desde la función de vinculación de la educación superior con el sector laboral, específicamente de la matrícula de estudiantes con discapacidad, por lo que se deriva la posibilidad de documentar experiencias, realizar propuestas y desarrollar modelos de colaboración entre gobierno, universidad y empresa para facilitar la inserción laboral de estos. Otro punto de análisis es que a pesar de la importancia del papel que juega la educación superior en la sociedad y en la inclusión educativa de las personas con discapacidad, no se hayan encontrado un número amplio de trabajos, por lo que representa una línea fértil de investigación que permita dar cuenta de las funciones de la universidad como institución social.

Con base en la información recabada sobre los programas de inclusión educativa y laboral en universidades internacionales, se resalta que todas las universidades consultadas cuentan con departamentos, programas y acciones que favorecen la inclusión y atención de personas con discapacidad, algunas con acciones más generales en torno a la atención de la diversidad y otras más con acciones específicas hacia los estudiantes con discapacidad avanzando en la no diferenciación de la educación, es decir, si bien brindan servicios de atención, acompañamiento y apoyo, no dividen a los estudiantes para acudir a clases o desarrollar el currículum, estas universidades han logrado desdibujar la idea de la educación especial.

En la consulta realizada en universidades nacionales, públicas y privadas, existe heterogeneidad en todas las instituciones de educación superior consideradas para el análisis y es visible el avance en cuanto al acceso, equidad, inclusión y atención para los estudiantes con discapacidad en varios puntos; el 99% de las instituciones están contemplando estrategias para trabajar la diversidad e inclusión de la misma en la educación superior, se señalan diferencias considerables entre los servicios educativos que ofrecen las universidades públicas en contra luz a los ofertados por universidades privadas, puesto que las universidades privadas sobresalen en el tema, considerando que atienden una matrícula menor a las universidades públicas, sin embargo, dentro de las universidades públicas algunas han desarrollado acciones a favor de la inclusión en áreas como la tecnología, las artes y las ciencias humanas y sociales para discapacidades físicas y sensoriales principalmente.

Por último, es evidente, la relevancia del tema de la inclusión de personas con discapacidad a partir del amplio número de congresos distribuidos entre los continentes europeo y americano, donde la inclusión se mira como un eje central en la política pública, educativa y laboral, un paradigma que responde a la diversidad en la sociedad y un modelo para fomentar el acceso, participación y ciudadanía. Es así como su recorrido histórico, lo posiciona como un tema de debate y discusión en la agenda pasada, actual y futura, donde el contexto pospandemia traerá nuevos

retos para el tema de investigación y nuevas formas de innovar a favor de los grupos vulnerables, específicamente de quienes se encuentran en condición de discapacidad.

1.13.2 Sobre el empleo inclusivo.

Desde los documentos revisados, se identifican un número significativo, más no numeroso, de investigaciones sobre el derecho al empleo de las personas con discapacidad en múltiples contextos, donde se subraya que las cifras no reflejan un avance en materia de inserción, según lo referido por Escobar (2016), Ramírez y Caldera (2017), por lo que se debe seguir trabajando desde los diversos sectores involucrados, a su vez, se destacan las diferentes propuestas de modelos de inclusión laboral que permiten posibilidades de consulta y aplicación para los empleadores y los empleados en el camino hacia procesos de inclusión laboral más sencillos y eficientes para ambas partes.

Todos los estudios mencionan que hay avances, que las políticas favorecen el derecho al empleo, sin embargo, hacen falta acciones y estrategias precisas para alcanzarlas, llevarlas a la práctica y ampliar el número de espacios donde puedan emplearse. No se encontraron estudios específicos de los egresados o de experiencias de vinculación e inserción de estudiantes con discapacidad desde las instituciones de educación superior.

En la revisión documental emprendida, se resalta la inclusión de personas con discapacidad como parte de las acciones de empresas que son socialmente responsables, según lo manifestado por Lopera (2017), Parra, Vargas y Woolcott (2019), al incluirlos, destacan los beneficios para la empresa o institución en dos sentidos, el primero es que se desempeñan de forma responsable y comprometida con la función y rol que se les asigna, y el segundo que favorecen un clima laboral más equitativo y sensible ante sus necesidades.

Por otra parte, Velazco (2017), Ros (2017) y Contreras (2016) en sus estudios ponen de evidencia que hay un desconocimiento de la discapacidad que hace

considerar a la persona como incapaz de realizar ciertas actividades, ya que las leyes y normativas establecen la inserción, es importante que se difundan los beneficios que tiene al interior de las empresas, así como los de índole exterior como es en algunos casos el aspecto fiscal, como la deducción de impuestos y la captación de recursos económicos y proyectos gubernamentales para hacer más accesibles las empresas. Aunque hay avances, es preocupante que las cifras y datos no reflejan las oportunidades de empleo esperadas para la población con discapacidad en edad de trabajar, se recomienda la promoción y concientización por parte todos los sectores sociales, como plantea Rubí (2018), por último, es evidente como la investigación contribuye en la mejora y promoción de la inserción laboral en condiciones dignas.

A partir de las recomendaciones dadas desde la investigación, es de gran relevancia seguir rescatando las experiencias de los empleadores, como en el caso de Romero, (2017), Pérez, Magaña y Aquino (2017) porque abre la puerta hacia el conocimiento de las limitantes y fortalezas en determinados contextos laborales para proponer las adecuaciones necesarias que faciliten o solucionen las problemáticas que enfrentan. Por su parte, coinciden en que la política a favor de la inserción laboral es basta, no obstante, su puesta en práctica es limitada por la falta de condiciones, recursos económicos, desconocimiento sobre la discapacidad y actitudes negativas que se conforman como barreras importantes (Quiroz, Cordero y Giraldo, 2017).

Regina y et al., (2017) sugieren generar más información para establecer redes empresariales que permitan abrir oportunidades de acceso y mejorar las condiciones en la inclusión laboral de las personas con discapacidad y es indispensable ampliar la difusión de las ventajas y beneficios de emplear a personas con discapacidad en diversos espacios, así como de los métodos de selección y capacitación adaptados a sus condiciones físicas e intelectuales como enfatizan Ribes (2016), Lucero y Romero (2016).

Las experiencias muestran que hay un amplio número de opciones laborales para las personas con discapacidad, destacan el acompañamiento que debe existir

de parte de la empresa, así como también la importancia de que las contrataciones sean permanentes a partir de la mejora de las capacidades del trabajador con discapacidad. Es de resaltar el caso francés, donde la estrategia de negociación colectiva permite un involucramiento de todas las partes interesadas, una revisión y evaluación de resultados en cortes temporales con base a lo que establece la legislación.

Por último, adquiere importancia continuar el trabajo a favor de la transformación de la cultura, parte medular para derribar prejuicios, creencias, combatir la ignorancia y actitudes de exclusión hacia las personas con discapacidad y alcanzar un modelo inclusivo en la sociedad como se sostiene en las investigaciones de Pérez (2018), Johanna, Martínez y Restrepo (2018), Agudelo y et al., (2017), la investigación pone de manifiesto que la inclusión es un fenómeno en cadena, para que surjan más estudios, experiencias, guías y redes, deben aperturarse mayores espacios y oportunidades donde se considere a la discapacidad como parte de la riqueza humana, aunque hay muchos avances, no resultan suficientes, es indispensable seguir generando esfuerzos para concientizar y facilitar la entrada al campo laboral y productivo de las personas con discapacidad.

1.13.3 Sobre la perspectiva de justicia social en la educación.

La totalidad de documentos que abordan el tema de la justicia social en educación, coinciden en que al hablar de justicia se deben abordar otros conceptos como accesibilidad, equidad, igualdad de oportunidades, democracia e inclusión, como lo subraya García (2018); Simón y et al., (2019); Hernández (2021). A partir de ellos, se desprende un análisis sobre las dimensiones desde autores como Rawls, Fraser y Young, que se han complementado de forma más general para dividirla en justicia, *como redistribución, como reconocimiento y como participación.*

Dentro del campo de la educación, la justicia es un elemento de gran relevancia, ya que hay muchos factores dentro de las escuelas que han reproducido desigualdades y exclusión, limitando la posibilidad de brindar la misma educación

en condiciones que a cada estudiante le favorezcan (UNESCO, 2022). Por ello es importante trabajar los elementos de la justicia desde el currículum, entendido como la base de conocimiento que permite la enseñanza de contenidos para la formación de ciudadanos que puedan transformar las diversas dinámicas sociales, siendo democráticos, críticos y equitativos.

Los autores consultados confluyen en que el estudio de la justicia es multidimensional, es decir, no puede abordarse desde solo un punto de vista y de igual manera se aplica a la educación, permitiendo verla como un derecho humano a cargo del Estado que debe ser garantizado para todas las personas. La educación se ha ido ampliando en cuanto a términos que explican su función, como bien explican en sus aportes Murillo y Moreno-Medina (2018), en consecuencia, aparecen complementos como educación para la sostenibilidad, ambiental, equitativa, crítica e inclusiva, que refieren a la participación de todos en igualdad de oportunidades educativas para una ciudadanía en un entorno de justicia social.

Dentro del currículum, todos sus elementos representan una fuente para trabajar la justicia social, según trabajos de Hidalgo y Murillo (2016) sobre la evaluación para la justicia social, Suavita y Méndez (2020) sobre el desarrollo de la justicia social desde el pensamiento matemático y la propuesta de Guichot (2021) referente a la educación multicultural para fomentar la justicia en la educación, muestran las diversas prácticas y esfuerzos para alcanzar la formación de ciudadanos bajo principios de justicia, equidad, democracia y una nueva visión de una sociedad con oportunidades para todos como establece Villavicencio (2018).

Es así, que también la bibliografía consultada, permite observar, que si bien, la educación no es el único camino para alcanzar justicia social, si constituye un ámbito social poderoso donde se deben enseñar valores, principios y buenas prácticas que permitan mejorar las condiciones de vida de las personas con base a las reflexiones hechas en los trabajos de Belavi y Murillo (2020) y de la UNESCO (2022), así como también fomentar la cooperación, solidaridad y respeto por la diversidad para luchar en contra de las múltiples desigualdades y discriminaciones que existen en torno al derecho a la educación, el derecho a la educación superior,

el aprendizaje a lo largo de la vida y el limitado acceso a ella por parte de algunos grupos a los que ahora se denomina *objetos de equidad* (UNESCO, 2022).

Capítulo 3. Marco político y normativo en torno al derecho a la educación y el empleo de las personas con discapacidad.

Las problemáticas sociales y educativas siempre tienen un punto de análisis en torno a las políticas públicas (internacionales, nacionales, estatales e institucionales). La inclusión, hablando de las personas con discapacidad, está rodeada de diversas políticas y normativas que han abierto la puerta hacia la discusión y el debate para mejorar las condiciones de vida en ellas.

En el presente apartado se describe el contexto que envuelve al derecho a la educación y al trabajo, se analiza el marco normativo-legal bajo el que se traduce la política en torno a tres puntos; el primero aborda el derecho a la educación de las personas con discapacidad, el segundo su derecho al trabajo y el tercero un punto medular de ambos que toca la vinculación e inserción laboral de los estudiantes con discapacidad a partir de educación superior, visto este último proceso como una forma de favorecimiento de la interseccionalidad entre ambos derechos.

En la descripción posterior, dentro de las tablas que enlistan las políticas, normativas o reglamentos, se somborean de color gris, aquellas que corresponden a políticas en un nivel meso para que se logre distinguir del resto, ya que las normativas o reglamentos corresponden a mecanismos de aplicación de dichas políticas, marcando una clara diferencia entre su obligatoriedad y vinculatoriedad (en el caso de las políticas) y opcionalidad (en el caso de las normativas y reglamentos).

2.1 Políticas y legislaciones sobre educación inclusiva

El derecho a la educación se establece como un principio universal en la mayoría de los países que conforman el mundo, es uno de los grandes debates del siglo XXI, si bien hay prioridades como son la alimentación y la salud, que aparecen en primer sitio dentro de la agenda mundial, la educación constituye uno de los ejes de desarrollo social, económico y personal que permiten avances considerables en cualquier contexto. Sierra y García (2020) destacan que:

La importancia del reconocimiento del derecho a la educación como derecho fundamental y, por tanto, refrendado en la constitución, obliga al Estado a procurar su garantía no solo en el ámbito jurídico, que implica su presencia en el derecho positivo o norma escrita; sino en el ámbito material, pues el Estado está obligado a crear todas las condiciones para que la política educativa se materialice [...] (p. 134).

A partir de un breve análisis histórico de las políticas internacionales, regionales, nacionales, estatales (Hidalgo) e institucionales (Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo) es posible visualizar la equidad, la igualdad y la inclusión como parte de la cobertura y la calidad que se pretende alcanzar en materia educativa. El reconocimiento de la educación como derecho universal, ha abierto los debates a nivel internacional que resaltan la importancia de brindar servicios educativos a toda la población, poniendo énfasis en los grupos minoritarios o también llamados vulnerables.

2.1.1 Políticas y legislaciones internacionales

Se han identificado documentos que marcan las políticas internacionales que abordan la inclusión educativa y el derecho a la educación y que han sido recogidas en la Tabla 9. Los organismos que han marcado la hoja de ruta de las políticas mundiales con relación a la educación han sido la ONU y la UNESCO, siendo base para la generación de acuerdos entre las múltiples naciones.

Tabla 9

Políticas, normativas y reglamentos internacionales para la educación inclusiva

Nombre	Organismo	Año
Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 26. Derecho a la educación)	ONU	1948
Convención de los Derechos del niño	ONU	1989
Declaración Mundial sobre Educación para todos	UNESCO	1990
Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad	ONU	1993
Declaración de Salamanca	UNESCO	1994

Nombre	Organismo	Año
Foro Mundial sobre la Educación	UNESCO	2000
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Art. 24. Educación)	ONU	2006
Jornadas de Cooperación educativa en Iberoamérica sobre educación especial e inclusión educativa	UNESCO	2015
Objetivos para el Desarrollo Sostenible (Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos)	ONU	2015
Informe sobre la inclusión educativa en las Reformas Educativas	OCDE	2016
Financiamiento para los países miembro	BM	2016
Declaración de Incheon y marco de acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4	ONU	2016

Fuente: Elaboración propia obtenida de la información consultada

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) conforma una de las legislaciones con mayor impacto y poder sobre las naciones a nivel mundial, en ella no solo se establecen los derechos a los que todo individuo debe tener acceso en su condición humana, sino que permite la dignificación de todas las personas, en especial a aquellas que por diversas circunstancias y características eran excluidas. En el tema educativo, el artículo 26 de dicha declaración se establece el derecho a la educación sin ninguna distinción, siendo esto, un base fundamental para políticas y legislaciones desarrolladas en lo posterior a favor de la educación universal.

Las discusiones en torno a la inclusión educativa se hicieron más visibles, por ejemplo con la declaración de la “Educación para todos” en el año de 1990 por parte de la UNESCO, este documento es base en la generación que busca la universalización de la educación y suprimir la disparidad educativa, de forma particular en grupos vulnerables a la discriminación y la exclusión (incluidas niñas, pobres, niños/as trabajadores y de la calle, población rural, minorías étnicas, población con discapacidad y otros grupos) (UNESCO, 1999) esto abre la discusión del derecho a la educación de una forma más clara.

En el año 1993, reiterando la Declaración de la Educación para todos y haciendo énfasis sobre las políticas que abordan el tema de la discapacidad, la ONU publica el documento de las “Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades

para las personas con discapacidad”, en ellas se refrenda el firme compromiso moral y político de los gobiernos respecto de la adopción de medidas encaminadas a lograr la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, además constituyen una base para la formulación de políticas base para la cooperación técnica y económica en el mundo en materia de educación, en ellas se redactan tres puntos importantes a trabajar, 1) la posibilidad de ingreso a la educación de las personas con discapacidad, 2) la convivencia con las personas con discapacidad en los diferentes ámbitos sociales y 3) Posibilitar la participación activa en el sector productivo y laboral de las personas con discapacidad.

En 1994, la “Declaración de Salamanca” marca un comienzo importante en el reconocimiento de la discapacidad como necesidades educativas especiales y el señalamiento de que las escuelas regulares considerarán a la integración educativa como una medida de gran importancia en la lucha contra la discriminación y exclusión de los sistemas educativos con miras al logro de una educación para todos.

Para el año 2000, como parte de comienzo de un nuevo siglo, durante el “Foro Mundial sobre la Educación” en Dakar, el debate sobre la equidad, igualdad e inclusión siguió siendo uno de los temas no únicamente de la agenda educativa mundial, sino de la justicia social como principio de las políticas internacionales, uno de los puntos establecidos es “velar, porque antes del año 2015, todos los niños, y sobre todo las niñas y los niños que se encuentran en situaciones difíciles, tengan acceso a una enseñanza primaria gratuita y obligatoria de buena calidad y la terminen. Velar por que las necesidades de aprendizaje de todos los jóvenes y adultos se satisfagan mediante un acceso equitativo a un aprendizaje adecuado y a programas de preparación para la vida activa”.

Ratificando la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en 2006, se llevó a cabo la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad” constituyendo no solo una normativa específica para este grupo, sino una puerta que abrió la discusión para generar políticas que tomarán en cuenta sus características y necesidades. Específicamente, en el Artículo 24, se establece el derecho a

la educación sin discriminación, la igualdad de oportunidades donde los Estados parte firman el compromiso de generar un sistema de educación inclusiva.

Otro documento importante es derivado de las “Jornadas de Cooperación educativa en Iberoamérica sobre educación especial e inclusión educativa” celebradas en el año 2015 por la UNESCO, destaca, entre los debates más discutidos, la realidad de los países en relación con las prácticas de inclusión educativa; una de las temáticas más relevantes es la discriminación de género, el camino hacia la inclusión y promoción de estrategias para llevar a cabo la inclusión educativa en cada país que integra Iberoamérica, vista la inclusión como una meta por alcanzar.

También durante 2015, la ONU promovió la firma de la nueva agenda de desarrollo sostenible, con 15 objetivos globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos, específicamente, el objetivo 4 refiere a una educación inclusiva, equitativa, de calidad y la promoción de oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos, esto genera una agenda de trabajo, planeación y ejecución de acciones específicas durante los 15 años posteriores a la firma y ratificación por parte de las naciones que se adhirieron.

La OCDE por su parte en el 2016, realiza un “Informe sobre la inclusión educativa en las Reformas Educativas” dentro de sus países miembros, en la cual menciona que, si bien hay avances en la aparición de la temática dentro de la política educativa de los diversos países, es necesario realizar una revisión de los sistemas educativos que permita brindar educación a los estudiantes con discapacidad dentro de sus colegios locales y trabajar en la aceptación de esto por parte de toda la comunidad educativa, este mismo organismo, establece en el mismo año dentro del Programa Regional de América Latina y el Caribe, el objetivo de apoyar a la región en el avance de su agenda de reformas en tres prioridades claves: aumentar la productividad, promover la inclusión social y fortalecer las instituciones y la gobernanza.

El Banco Mundial (BM) en el mismo año, dentro del documento sobre financiamiento para los países miembro, respalda la idea de la concepción de la educación integradora y apoya con la elaboración de informes que permitan evaluar el avance en el tema y destinar recursos económicos para su implementación.

Por otro lado, la ONU también en 2016, a través de la “Declaración de Incheon y marco de acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4” busca garantizar una educación desde la perspectiva inclusiva y equitativa, que permita alcanzar educación de calidad, así como la promoción de oportunidades de aprendizaje para todos, donde la población con discapacidad es prioritaria dentro de las estrategias propuestas.

Si bien las políticas internacionales consideran el tema de la inclusión educativa de los grupos vulnerables como un eje central, siguen haciendo valoraciones sobre el nivel de avance y emitiendo recomendaciones que permitan generar las estrategias pertinentes en los diferentes sistemas educativos que disminuyan las brechas educativas en la población mundial. Materializar la política pública en acciones concretas para universalizar el derecho a la educación, no depende solamente de la formulación de leyes y normativas, sino de los recursos, una visión humana y el compromiso de los decisores miembros de las naciones unidas de brindar educación como un derecho interdependiente que propicia condiciones de vida digna, la educación es una inversión a largo plazo.

2.1.2 Políticas y legislaciones nacionales

Las políticas nacionales en el campo de la educación inclusiva y que tienen un impacto en el derecho a la educación se colocan en la Tabla 10.

Tabla 10*Políticas, normativas y reglamentos nacionales para la educación inclusiva*

Nombre	Organismo	Año
Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, Art. 3°	Gobierno Federal	1917
Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo	ONU – CNDH	2006
Declaración de Yucatán sobre los Derechos de las personas con discapacidad en las universidades	Diversas Universidades Nacionales	2008
Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad	Gobierno Federal	2011
Plan Nacional de Desarrollo: Pensión para el bienestar	Gobierno Federal	2019 al 2024
Programa para la Equidad e Inclusión Educativa	Secretaría de Educación Pública	2019
Ley General de la Educación Superior	Subsecretaría de Educación Superior	2021

Fuente: Elaboración propia obtenida de la información consultada

En el contexto nacional, desde 1917, con la promulgación de la Constitución Política, se desarrolla de forma explícita el derecho a la educación gratuita, obligatoria y laica, y queda asentada su distribución como una función sustancial del Estado, a partir de entonces, el Estado Mexicano ha formulado políticas tanto de cobertura como de calidad educativa que permitan brindar educación desde su principio de universalidad a toda la población, Sierra y García (2020) subrayan que:

Este hecho trascendental en la historia moderna sentó pautas para que los derechos socioeconómicos y culturales se incorporaran a las constituciones y se generalizaran a partir del nuevo escenario político creado tras la Segunda Guerra Mundial. No obstante, existe cierta reticencia a considerar a la educación como derecho humano fundamental; [...] Una de las razones de la reticencia a la que se hace referencia, que puede ser o no considerada la más importante; pero razón al fin, se relaciona con las implicaciones económicas que tiene su garantía (p. 137).

En años más recientes, a partir del 2003, derivado de la atención de los organismos mundiales en el tema educativo, se generaron legislaciones desde el go-

bierno federal, donde se abordan ejes como la prevención y eliminación de la discriminación que, si bien se desarrollaban de una forma general, tienen un impacto en la discriminación escolar, abriendo entrada para comenzar a trabajar de forma práctica en la temática, evidenciando el derecho de las personas con discapacidad a tener un lugar en la sociedad y en las instituciones escolares sin ser discriminados por su condición.

Organismos como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2006) en México entran en acción con la “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad y protocolo facultativo”, este busca proteger los derechos de las personas con discapacidad, en él se pone a consideración la necesidad de generar una norma universal jurídicamente vinculante que asegurara los derechos de las personas con discapacidad en todo el mundo. Los derechos establecidos son: 1. Educación de calidad, 2. Educación gratuita y obligatoria, 3. La participación, 4. La no discriminación, 5. La propia identidad y 6. Una educación inclusiva. De esta manera se aborda abiertamente el derecho a la educación como un tema de gran relevancia sobre la mesa de trabajo en materia educativa actual dentro del país y que toca directamente el eje de inclusión.

En 2008, procedente del establecimiento de los derechos de las personas con discapacidad (2006), se firma la “Declaración de Yucatán sobre los Derechos de las personas con Discapacidad en las Universidades” en el marco de relaciones entre México y España; en esta se establece evitar la exclusión dentro de las instituciones de educación superior, garantizar la universalidad, indivisibilidad, progresividad, interdependencia e de los derechos humanos, entre ellos el de la educación, por tanto, los participantes y representantes de las universidades en México se comprometieron a respetar la diversidad, a trabajar por la igualdad de oportunidades, llevar a cabo investigación y promoción sobre mejores y más idóneas medidas para hacer accesible la educación y a generar políticas y programas de prevención, protección y defensa de los derechos de las personas con discapacidad y la formación de profesionales y personal especializado que trabajen a favor de ellas, a fin de mejorar los servicios educativos.

Un documento de gran relevancia en materia de inclusión lo conforma la “Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad”, en la parte inicial se señala lo siguiente:

Su objeto es reglamentar, en lo conducente, el Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, estableciendo las condiciones en las que el Estado deberá promover, proteger y asegurar el pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades (2023 a, p. 1).

De manera enunciativa y no limitativa, esta Ley reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas necesarias para su ejercicio (2023b p. 1).

El actual gobierno federal, dentro del Plan Nacional de Desarrollo, que comprende del año 2019 al 2024, contempla el programa de “Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad”, esto, buscando que sus necesidades básicas estén cubiertas a través del apoyo económico mensual, no establece dentro del documento acciones más concretas que contemplen la inclusión educativa, social y laboral.

El mismo gobierno federal a través de la Secretaría de Educación Pública, a partir de 2019 amplía el “Programa para la Equidad e Inclusión Educativa” para la educación de tipo media superior y superior, esto haciendo alusión, a que en sexenios anteriores solo se aplicaba en la educación básica, el programa tiene como objetivo mejorar las condiciones escolares de tres poblaciones consideradas vulnerables, los indígenas, los migrantes y las personas en situación de discapacidad, se busca que a través, de financiamiento, se permitan adecuaciones a la infraestructura, a la capacitación de los docentes, así como, para los materiales y recursos necesarios para la mejor atención de estos grupos dentro de las escuelas públicas.

Aunado al programa anterior a nivel nacional, en el año 2020, se aprueba la “Ley General de la Educación Superior” que pretende brindar mayor cobertura y

calidad en este tipo educativo, de esta manera. Dos de los principios que sobresalen en esta ley son, la inclusión de todos los grupos sociales de la población, de manera particular los que se encuentran en condición de riesgo, buscando su participación en el desarrollo del país y el reconocimiento de la diversidad en la educación superior, como parte de la riqueza cultural.

México es un país que ha ratificado muchos de los acuerdos propiciados en el núcleo de las Naciones Unidas, esto ha servido de impulso para generar política pública para favorecer los progresos sobre el derecho a la educación, se muestra, como indispensable, la incorporación de la inclusión dentro de la educación como medio de respeto y tolerancia hacia la diversidad, considerando que el país es culturalmente diverso desde su conformación.

Las políticas nacionales han evolucionado de manera paulatina en la construcción de panoramas favorables que permitan prácticas equitativas, inclusivas e igualitarias, tanto en el contexto social como educativo. Sin embargo, ha sido a lo largo de muchas décadas que se evidencia como necesario hablar del debate de la inclusión de las personas con discapacidad debido al creciente número de personas que viven con esta situación y el reconocimiento de sus derechos fundamentales como es la educación, no obstante, llevar a la práctica dichas políticas sigue siendo uno de los trabajos arduos que aún no han sido concluidos y por lo que se siguen proponiendo estrategias que permitan alcanzar las metas propuestas por dichas políticas.

Como se ve en los documentos derivados de políticas a favor del derecho a la educación, la nación mexicana, ha asumido desde la Constitución Política de 1917 el compromiso de brindar educación, reconociéndola como crucial en el desarrollo de cualquier ser humano, por tanto, el Estado debe procurar el que esté garantizada para todos.

2.2 Políticas y legislaciones sobre empleo inclusivo

En lo que refiere al derecho al empleo, las políticas han avanzado en el reconocimiento de este como un derecho humano, permitiendo que se conciba como una forma de subsistencia universal que permite dar lugar y desempeñar una función productiva a toda persona. Las políticas en materia de ambos derechos son amplias y sustanciosas, no obstante, como se describió en el estado de conocimiento, son necesarias estrategias que permitan su aplicación y puesta en práctica para evitar que se conviertan en cartas de buena voluntad, a continuación, se hace una síntesis de aquellas que se considera, han dado mayor estructura a la inclusión educativa y laboral de las personas con discapacidad.

2.2.1 Políticas y legislaciones internacionales

Las políticas internacionales, consideradas más importantes en la inclusión laboral y el derecho al trabajo, son las siguientes:

Tabla 11

Políticas, normativas y reglamentos internacionales para el empleo inclusivo

Nombre	Organismo	Año
Indemnización por accidentes del trabajo	OIT	1925
Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art. 23. Derecho al trabajo)	ONU	1948
Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos	OIT	1955
Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales	ONU	1966
Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas inválidas)	OIT	1983, 2007
Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo	OIT	2001
Llamado para desarrollar políticas, programas exhaustivos, coordinados de orientación y formación profesional, estrechamente vinculados al empleo	OIT	2004
Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Art. 27. Trabajo y Empleo)	ONU	2006
Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017	OIT	2014
Documentos prácticos en diversos países para el apoyo en los procesos de inclusión o inserción laboral “decente”	OIT	2015

Recomendaciones basadas en el enfoque de la OIT para promover el trabajo decente para todos y garantizar el empleo y la protección social de las personas con discapacidad durante la pandemia por la COVID-19	OIT y ONU	2020
Nadie se queda atrás, ni ahora, ni nunca. Personas con discapacidad en la réplica al COVID-19	OIT y ONU	2020

Fuente: Elaboración propia obtenida de la información consultada

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es el organismo que norma y regula el derecho al trabajo en sus diversas esferas, a través de él se emiten políticas que impactan a los diversos sectores de la población. La primera recomendación de la OIT que contiene disposiciones relacionadas con la readaptación profesional de los trabajadores con discapacidad es sobre la “Indemnización por accidentes del trabajo” en el año de 1925.

La ONU, en 1948, firma en conjunto con los países miembro la Declaración Universal de los Derechos Humanos, estableciendo el artículo 23 como el de derecho al trabajo, dando así un paso de gran relevancia para establecer el trabajo como parte de la dignidad humana, así como, la posibilidad de desarrollo personal y colectivo de cualquier ser humano.

Para 1955 se hace la “Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos” que representaba una recomendación autónoma considerada de vanguardia al proponer la participación de las personas con discapacidad a la orientación profesional, formación y colocación, cuando es pertinente.

Después de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, se establecen los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) relativos a las condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida digna y de libertad, que abordan cuestiones básicas del individuo como el trabajo, la seguridad social, la salud, la educación, la alimentación, el agua, la vivienda, un medio ambiente adecuado y la cultura, todo esto como parte de las esferas fundamentales en la vida de una persona.

En 1983, se firma el “Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas inválidas)” adoptado por las Naciones Unidas para las personas con discapacidad, en él, se exige a los países miembros, en correspondencia con las condiciones nacionales, prácticas y responsabilidades para formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad. El Convenio fue ratificado nuevamente por 80 países en octubre de 2007.

En 1998, dentro de la “Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento” se establece incluir a las personas con discapacidad en empleos dignos, de esta forma, se abre la línea para políticas específicas posteriores que permiten ir apoyando la inserción laboral.

Durante el 2001, se publica el repertorio de recomendaciones prácticas sobre la “Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo” donde se suma a la serie de normas que la OIT utiliza en su trabajo de promoción del empleo de personas con discapacidad. Este documento refleja los cambios importantes logrados en la comprensión de la discapacidad, en su legislación, políticas y servicios que conciernen a las personas con discapacidad desde 1983, los empleadores que aceptaban el repertorio debían mostrar disposición a implementar todas las normas y procedimientos que contiene.

Para el 2004 la OIT hace un llamado a los países miembros para desarrollar políticas, programas exhaustivos, coordinados de orientación y formación profesional, estrechamente vinculados al empleo, en particular a través de los servicios públicos de empleo. Y, sobre todo, con el objetivo de extender el sistema nacional de servicios, información y orientación a todos, incluyendo las personas con discapacidad.

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en 2006, ratifica en su Artículo 27 el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad, ya antes establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, señalando que:

Los Estados parte reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados parte, salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación (p. 22).

En el 2014, la “Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017” tuvo como finalidad, dirigir los esfuerzos de la OIT destinados a convertirla en una organización que incluya realmente a las personas con discapacidad, contribuir a la paz, la prosperidad y el progreso mediante la creación de oportunidades de empleo decente para todos los hombres y mujeres, por lo que representa algo imprescindible incluir de manera efectiva y sistemática a mujeres y hombres con discapacidad. En sentido amplio, la inclusión de la discapacidad significa promover y garantizar la participación de las personas con discapacidad en la educación, la formación, el empleo y en todos los aspectos de la sociedad, así como brindar los apoyos necesarios y ajustes razonables a dichas personas para permitir su plena participación.

A partir del año 2015, se generaron paulatinamente documentos prácticos en diversos países para el apoyo en los procesos de inclusión o inserción laboral “decente”, algunos están dirigidos a la descripción de la política, la generación de programas de inclusión laboral y algunos otros a las instituciones empleadoras o empresas que permitan hacer accesibles los empleos y adecuarlos a las condiciones de discapacidad, así como, brindar capacitación y formación permanente que les permita desempeñarse de mejor manera.

Durante el 2020, la OIT y la ONU en conjunto publicaron diversos documentos y reportes estadísticos respecto a la crisis laboral durante la pandemia por el COVID-19, dónde emite. De este modo, se contribuirá a reforzar cada uno de los pilares clave de la OIT en la lucha contra el COVID-19 en el mundo del trabajo. Las

recomendaciones están relacionadas con trabajar desde las diversas políticas y gobiernos para no dejar atrás a las personas con discapacidad, pugnar por el teletrabajo que permita brindar oportunidades de empleo, mejorar las condiciones laborales y prestaciones y vigilar de forma permanente los avances en el tema de la discapacidad y el trabajo.

Por ejemplo, en el documento “Nadie se queda atrás, ni ahora, ni nunca. Personas con discapacidad en la réplica al COVID-19” (2020) se establecen algunas estrategias específicas respecto a lo mencionado anteriormente: 1) Apoyar medidas que promuevan la igualdad, 2) Asegurar que la comunicación sea accesible e inclusiva, 3) Proporcionar protección social adecuada, 4) Garantizar los derechos laborales ahora, los derechos laborales siempre y 5) Cambiar la narrativa de víctimas a cocreadores y usuarios.

Es evidente la intervención de los organismos internacionales en el tema de inserción o inclusión laboral de las personas con discapacidad, sin embargo, a pesar de las diferentes políticas y normativas, la efectividad sigue siendo limitada, la OMT estima que un 15% de la población mundial vive en condición de discapacidad, alrededor del 80 por ciento están en edad de trabajar, por lo que es necesario seguir implementando estrategias que permitan brindarles un empleo decente para lograr condiciones de vida dignas y cubrir sus necesidades básicas como parte de la justicia e igualdad social, frenando los efectos que la crisis económica y ahora la crisis sanitaria puede generar y que representaría un retraso mayor en la efectividad de las políticas públicas hacia la igualdad de oportunidades en especial para las personas con discapacidad.

2.2.2 Políticas y legislaciones nacionales

Las políticas nacionales más relevantes sobre la inclusión laboral y el derecho al trabajo son las siguientes:

Tabla 12

Políticas, normativas y reglamentos nacionales para el empleo inclusivo

Nombre	Organismo	Año
Ley Federal del Trabajo	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	2015
Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad	Secretaría de Trabajo y Previsión Social	2021-2024

Fuente: Elaboración propia obtenida de la información consultada

Respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad, de forma específica, la Ley Federal del Trabajo, con última actualización en el año 2015, establece que no debe haber discriminación laboral para las personas en situación de discapacidad y que los empleadores deben brindar las condiciones necesarias que permitan el desarrollo de las actividades y servicios de estas personas, brindando así, inclusión laboral, no obstante, la ley queda en un nivel de aplicación opcional, debido a esto, se hace necesaria más información sobre su efectividad y evaluación de sus efectos dentro del colectivo de discapacidad.

El gobierno federal, desde el 2012, ha puesto en marcha el “Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad”. Tiene como objetivos: 1) Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales para lograr el trabajo digno de las personas con discapacidad. 2) Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales. 3) Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo. 4) Garantizar un entorno laboral favorable con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad. 5) Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales para lograr el trabajo digno de las personas con discapacidad y 6) Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso, conocimientos y técnicos de la discapacidad. De esta manera, se gestionan lugares que permiten la inclusión laboral y el ejercicio de su derecho al trabajo, dando seguimiento y evaluando los resultados de su efectividad.

La inclusión laboral se contempla a nivel nacional como política, siendo esta uno de los debates actuales, ya que al brindar inclusión educativa a partir del derecho a la educación, el tránsito por los diversos tipos educativos, trae consigo una formación y un desarrollo de competencias laborales y profesionales que pueden ejercerse a través de su derecho al trabajo, las leyes establecen que no debe haber discriminación por discapacidad, no así, en la práctica, son pocos los lugares de trabajo en las esferas pública y privada que tienen políticas que contemplan su contratación, el INEGI estimó en el 2017 que había 7 millones 739 mil 270 de personas con algún tipo de discapacidad y de las cuales solo un millón 599 mil 908 personas con discapacidad estaban integradas a la población económicamente activa, esto refleja la importancia de seguir buscando los caminos que permitan una inclusión efectiva y les permita a las personas con discapacidad desarrollarse de forma integral.

2.2.3 Políticas y legislaciones estatales para una educación y empleo Inclusivos

Las políticas estatales más relevantes que abordan la inclusión en sus ámbitos educativo y laboral son las siguientes:

Tabla 13

Políticas, normativas y reglamentos estatales de educación y empleo inclusivos

Nombre	Organismo	Año
Ley integral para las personas con discapacidad del estado de Hidalgo	Congreso del Estado de Hidalgo	2017
Ley de Educación del Estado de Hidalgo	Congreso del Estado de Hidalgo	2020
Ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatal y municipales, así como de los organismos descentralizados, del estado de Hidalgo.	Congreso del Estado de Hidalgo	2022

Fuente: Elaboración propia obtenida de la información consultada

En el año 2010, se publica la “Ley integral para las personas con discapacidad del estado de Hidalgo”, su objetivo es 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 estas a la sociedad hidalguense, esto representó un gran avance que permitiendo reconocer el derecho de las personas con discapacidad a la inclusión social, educativa y laboral y el establecimiento de su cumplimiento en los diversos contextos donde se desenvuelven, siendo esta la política específica que regula y atiende a las personas en condición de discapacidad dentro del estado de Hidalgo.

En el 2021, se estableció otra política de gran importancia en materia de inclusión educativa, la “Ley de Educación del Estado de Hidalgo”, si bien es cierto, que se ha avanzado de manera significativa en el rubro educativo, la ley establece que se requiere una transformación de gran calado, que garantice el bienestar de todas y todos los ciudadanos, impulsando una educación que reconozca y atienda la necesidades de las poblaciones más vulnerables de la entidad, entre ellas, los grupos indígenas, los que habitan las comunidades rurales más apartadas del estado de Hidalgo, los alumnos con necesidades educativas especiales y aquellos identificados como sobresalientes. Para ello, la educación que ofrezca el Estado deberá ser inclusiva y equitativa, la ley contempla rubros que establecen la inclusión en los diferentes tipos educativos, así como en el curriculum que se imparte.

Con una actualización en el año 2022, la “Ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatal y municipales, así como de los organismos descentralizados, del estado de Hidalgo” establece las condiciones que como su nombre lo dice, serán aplicadas para los trabajadores del gobierno estatal en sus diversos niveles, contempla los nombramientos, las jornadas laborales, salario, obligaciones de los titulares, de los trabajadores, sanciones, sindicatos, entre otras cosas y se incluye un aspecto de gran relevancia como el trabajo a distancia y características que conlleva (situación favorecedora para trabajadores con discapacidad) y además establece que queda prohibida toda discriminación por diversas condiciones sociales, en las que se integra a la discapacidad. Aunque no es aplicable para todos los empleos en el estado de Hidalgo, es de gran relevancia por la cantidad de empleos que ofrece el gobierno estatal, gobiernos municipales y organismos en los que se apertura espacios para ocuparse por personas con la condición de discapacidad.

Las políticas estatales que abordan la temática de la inclusión de personas con discapacidad son pocas, sin embargo, se alinean a lo establecido a nivel internacional y nacional, su efectividad depende de las estrategias, los recursos y las condiciones del contexto hidalguense, así como de la continuidad que tengan dentro del gobierno en turno, que como es común, cambia de objetivos al haber transición entre los diferentes partidos políticos, sin embargo, la legislación prevalece y debe cumplirse como un mecanismo de práctica política a favor de la inclusión de las personas con discapacidad.

2.2.4 Legislación institucional sobre educación y empleo inclusivos en la UAEH

Las políticas estatales se han visto expresadas a nivel institucional en las Universidades, así, las políticas institucionales en materia de inclusión educativa y vinculación laboral en la UAEH se recogen dentro de la Tabla 14.

Tabla 14

Normativa institucional de educación y empleo inclusivos en la UAEH

Nombre	Organismo	Año
Modelo Curricular Integral	Dirección de Educación Superior	2009
Código de Ética e Integridad Académica del personal y el alumnado de la UAEH.	Defensor Universitario	2006
Acuerdo número 37 por el que se establece el procedimiento de tutela para atender las quejas o peticiones sobre discriminación, hostigamiento, trato inequitativo e incumplimiento del sistema de gestión de equidad de género y violaciones a los derechos humanos en la UAEH.	Defensor Universitario	2013
Reglamento de Servicio Social y Prácticas Profesionales (2014)	Dirección De Servicio Social y Prácticas Profesionales	2014
El Modelo Educativo	UAEH	2015
Plan de Desarrollo Institucional 2018-2023 Actualización 2021-2023	UAEH	2018-2023 Actualización 2021-2023
Programa Intercultural de Educación por la Inclusión (PIEIS)	División de Vinculación e Internacionalización	2017
Código de conducta de las autoridades y el personal de la UAEH.	Defensor Universitario	2019

Nombre	Organismo	Año
Programa Integral de Transformación Interna- cional (PITI)	División de Vinculación e Interna- cionalización Dirección de Internacionalización	2021
Programa de Inclusión Social (PROINSO)	División de Vinculación e Interna- cionalización Dirección de Internacionalización	2023

Fuente: Elaboración propia obtenida de la información consultada

Dentro de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, se identifican políticas y documentos normativos que impactan en la inclusión y en la vinculación laboral de los estudiantes con discapacidad.

El primer documento es el Modelo Curricular Integral que se desprende de los planteamientos realizados en el Modelo Educativo y establece la operatividad de este en un ámbito práctico. Dentro del documento se desarrolla la dimensión social que establece que:

El currículo tendrá como base, la formación integral del profesional que responda a las exigencias del desarrollo social, científico y tecnológico de su localidad, de su nación; en forma tal, que en su inserción al mercado laboral sea capaz de producir transformaciones institucionales y disciplinares (2009a, p. 16).

Y en específico, dentro de los ejes transversales descritos en el documento se encuentra la *Educación para la equidad*, que establece que:

Toda persona tiene derecho a la educación y que el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos [...] y hacer accesible a todos, en condiciones de igualdad total y según la capacidad de cada uno, la enseñanza superior [...] (2009b, p. 72)

También hace mención que los sistemas de educación superior deben: aumentar su capacidad para vivir en medio de la incertidumbre, para transformarse y provocar el cambio, para atender las necesidades sociales y fomentar la solidaridad y la equidad; preservar y ejercer el rigor y la originalidad científicos, con espíritu

imparcial por ser un requisito previo decisivo para alcanzar y mantener un nivel indispensable de calidad; y colocar a los estudiantes en el primer plano de sus preocupaciones en la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida, a fin de que se puedan integrar plenamente en la sociedad. A su vez, se reitera el eje de la Educación Integral del Modelo Educativo como eje transversal dentro de todos los Programas Educativos que imparte la UAEH.

Dentro del modelo curricular respecto a la vinculación laboral, se establece que las Prácticas Profesionales y el Servicio Social estarán ubicadas en los últimos semestres del mapa curricular y tendrán carga crediticia como asignaturas, a su vez se establecen como tipos de horas, en las que se dividen las asignaturas, las Horas Teóricas, Horas Prácticas, Horas Individuales Independientes y Horas Profesionales Supervisadas y que tienen una congruencia con el principio pedagógico de vincular la teoría con la práctica, así como también una relación directa con las asignaturas de Prácticas Profesionales y Servicio Social que deberán cubrir todos los estudiantes como parte de la formación.

El Modelo Educativo es el documento rector que establece las dimensiones bajo las que se establece la razón de ser de la UAEH en los ámbitos pedagógico, sociológico, jurídico, político y operativo. Dentro de las características que la educación debe tener, se rescatan dos puntos fundamentales, el primero es Educar para la Igualdad que menciona lo siguiente:

Propicia la valoración y respeto por la interculturalidad y garantiza la igualdad de oportunidades por género, edad y condición social [...]; creemos que debe ser accesible para todos a lo largo de toda la vida, colocando en el eje de todas las acciones universitarias a los estudiantes a fin de que puedan integrarse plenamente en el mercado laboral; procurando establecer las medidas necesarias para asegurar la coordinación y cooperación entre los diversos sectores y dentro de cada uno de ellos, para transformarse y provocar el cambio, al atender las necesidades sociales y fomentar la solidaridad y la igualdad (2015a, p. 45).

El segundo es Educar de forma Integral donde establece que:

Para desarrollar la personalidad del ser humano de forma equilibrada, considerándolo como un ser complejo (biopsicosocial), por lo que cada parte que lo constituye crece y evoluciona armoniosa y proporcionalmente para alcanzar su plenitud, considerando las potencialidades del individuo para desarrollar sus capacidades. El objetivo de la educación integral es desarrollar habilidades, capacidades, valores, actitudes y aptitudes intra e interpersonales que les permitan a los actores educativos interactuar en diversas situaciones (2015b, p. 45).

Si bien no existe una mención específica de los estudiantes con discapacidad, el modelo establece como característica la igualdad y además la formación integral que permita el desarrollo de todos los ámbitos del ser humano, con esto abre la posibilidad de inserción de los estudiantes con discapacidad y además establece la importancia de que todos los estudiantes se integren de forma exitosa al mercado laboral.

Otro documento que habla en lo particular sobre la vinculación laboral es el Reglamento de Servicio Social y Prácticas Profesionales (2014) donde se desarrolla la normativa específica sobre la operatividad de ambas asignaturas y donde se establecen las características en horas y actividades que se deberán desarrollar durante la prestación de estas, sin embargo, en ningún apartado se hace mención de los casos en los que los estudiantes se encuentren en condición de discapacidad, por lo que, se deberán someter al reglamento que no contempla ninguna adecuación o adaptación que les permita realizarlo de acuerdo a sus características personales.

El Plan de Desarrollo Institucional (PDI) (2018-2023, actualización 2021-2023) que como su nombre lo indica, constituye una planeación de objetivos, actividades y recursos de la universidad, reconoce en el apartado introductorio a las universidades pioneras en México en el tema de inclusión y menciona al respeto que “las prácticas educativas habituales realizadas por las universidades públicas

de México, se transforman hoy ante esta gran labor, la de la integración e inclusión de personas en situación de vulnerabilidad a las aulas universitarias” (p.17).

También toma como base el Modelo Educativo de la Secretaría de Educación Pública (2017) donde resalta que:

El nuevo enfoque establecerá estrategias para evaluar el aprovechamiento de los estudiantes y combatir oportunamente los factores que motivan el rezago y el abandono, y promover que todos los alumnos sean atendidos en condiciones de equidad a fin de fortalecer la inclusión, es decir, que todos aprendan juntos, mediante estrategias que eliminen las barreras para el aprendizaje y la participación (2017a, p.19).

La UNESCO es uno de los organismos internacionales que toma como base el PDI en cuanto a los fundamentos sobre inclusión y el listado de lineamientos que deberá seguir la educación para con ella, por ejemplo, reconoce la diversidad que existe, el principio de equidad, el derecho universal de la educación, la igualdad de género, el acceso a los grupos sociales más desfavorecidos y el logro paulatino de la educación inclusiva.

En el apartado de inclusión social refiere que:

Se deberá impulsar y ejecutar apoyos para la formación integral e inclusión social de estudiantes que provengan de localidades de alta y muy alta marginación, comunidades indígenas, estudiantes con discapacidad motriz y/o sensorial y estudiantes con vulnerabilidad académica, con la finalidad de facilitar su ingreso, permanencia y egreso (2017b, p. 85-86).

A partir de 2017, se crea el Programa Intercultural de Educación por la Inclusión Social (PIEIS) donde se indica que:

Además de atender a estudiantes indígenas, también se atienden a alumnos con discapacidad, cuyo objetivo es impulsar y ejecutar acciones de formación integral, identidad e inclusión social de estudiantes con los perfiles antes mencionados, con la finalidad de apoyar su ingreso, permanencia y

egreso de la Universidad, logrando una formación académica de excelencia (2021, párr. 2).

El objetivo general que se establece en el PIEIS es:

Impulsar y ejecutar acciones de formación integral, identidad e inclusión social de estudiantes en situación vulnerada, que sean de origen indígena o con discapacidad, con la finalidad de facilitar su permanencia, disminución de deserción escolar y egreso exitoso de la universidad, logrando una educación de excelencia que permita el diálogo e interacción entre las culturas, así como también fortalecer la identidad con sus lugares de origen a través del desarrollo de proyectos sustentables y sociales que puedan ser implementados en comunidades a nivel regional, nacional e internacional (2021a, párr.2).

Los *servicios* que ofrece dicho programa se dividen en:

- ✚ Gestión de beca para estudiar idiomas.
- ✚ Convocatorias de estancias de verano al extranjero,
- ✚ Universidad de Nuevo México, solo para alumnos de origen indígena.
- ✚ Conferencias, cursos y/o talleres.
- ✚ Las *actividades* en las que centra son:
 - ✚ Conferencias
 - ✚ Feria Internacional de culturas Indígenas
 - ✚ Colaboración con actividades de la materia México Multicultural
 - ✚ Visita e intervención a comunidades indígenas y/o escuelas de nivel básico.
- ✚ Concurso de altar de muertos (2021b, párr. 3).

En el PIEIS, se establece dentro del objetivo general la atención a población con discapacidad, no obstante, dentro de los servicios y actividades, en su mayoría están dirigidos a la población indígena, no se contemplan acciones particulares para los estudiantes con discapacidad en lo que refiere a la inclusión educativa y laboral, como bien se puede leer en la información consultada sobre el programa.

A través del Defensor Universitario a partir del 2008, se formaliza la dependencia encargada dentro de defensa de los derechos humanos dentro de la UAEH, sus atribuciones están descritas en el artículo 76 del Estatuto General, con una última modificación en el año 2019. Dicha dependencia a través de tres documentos normativos principales (Código de ética e integridad académica del personal y el alumnado de la UAEH, Código de conducta de las autoridades y el personal de la UAEH y Acuerdo número 37) formula y propone políticas para la institución relacionadas con los derechos humanos y la promoción de los mismos; así mismo, funge como mediador en los conflictos generados entre los miembros de la comunidad universitaria y fomenta y evalúa los códigos de ética, conducta e integridad académica para erradicar casos de discriminación en cualquier situación de vulnerabilidad; la función del defensor universitario se presenta como sustancial para la promoción y prácticas de los derechos humanos, así como de los valores universales y universitarios.

El Acuerdo 37 (2013) en su artículo primero, menciona que “El presente acuerdo regula el procedimiento para que la oficina del Defensor Universitario proteja los derechos humanos de los y las integrantes de la comunidad universitaria en cumplimiento a las normas internacionales, nacionales, estatales y universitarias aplicables.” (p. 2), así mismo, en artículos posteriores, establece las funciones, la integración, facultades y el procedimiento de tutela de dicha dependencia, en caso de existir alguna queja por violación a los derechos humanos de los integrantes de la comunidad universitaria.

Por su parte, el Código de ética e integridad académica del personal y el alumnado de la UAEH, en su artículo 12 (2006) refiere a la diversidad funcional y establece que:

12.1. Es deber de la comunidad universitaria impulsar la inclusión y la independencia de las personas con discapacidad o con diversidad funcional.

Las autoridades tienen el deber de eliminar progresivamente todas las barreras que impidan el desarrollo incluyente en la vida universitaria.

12.2. Es deber de la comunidad potenciar la igualdad de trato, oportunidades y consideración que permita el desarrollo integral en la vida universitaria de las personas con diversidad funcional.

Las autoridades tienen el deber de impulsar la accesibilidad universal en la vida universitaria.

12.3. Es deber de las autoridades y el personal directivo impulsar políticas, programas y normas que aumenten la contratación, becas, promoción y estímulos que visibilicen, empoderen y reconozcan a las personas con diversidad funcional (p.9).

Dentro del Código de conducta de las autoridades y el personal de la UAEH específicamente en su Artículo 16 (2019), se enuncia la prevención y combate de la discriminación y se establece lo siguiente:

16.2. Las autoridades y el personal tienen prohibido:

I. Hacer distinciones en las personas por la apariencia, condición social, económica, política, vestimenta o cualquier otra que genere exclusión o trato discriminatorio;

II. Poner apodos o calificar la apariencia y características físicas de las personas;

III. Usar estereotipos negativos de género;

IV. Usar lenguaje verbal o no verbal de exclusión y rechazo a las mujeres;

V. Generar cualquier expresión verbal o no verbal, transfóbica u homofóbica;

VI. Usar expresiones vulgares, groseras e invalidantes de la dignidad de las personas;

VII. Hacer burlas y comentarios sarcásticos por las expresiones y creencias religiosas y espirituales de las personas, y

VIII. Ejecutar agresiones, microagresiones y conductas no verbales, vejatorias, microinvalidatorias o que denotan desprecio hacia una persona (p. 25-26).

Esta normativa establece la responsabilidad ética y las sanciones en caso de violación o infracción de alguna de las normativas descritas.

Los documentos que corresponden a la defensoría universitaria, establecen claramente la cero tolerancia a la discriminación, la violencia y la violación de los derechos humanos dentro de la UAEH, sin embargo, se limita a establecer las conductas correctas en diversos casos de discriminación y exclusión, así como las prohibiciones y sanciones, observando un vacío en la propuesta de acciones concretas en vinculación con todas las dependencias que permitan la promoción de valorar la diversidad y atender a la vulnerabilidad para prevenir situaciones en las que se infrinjan los derechos humanos y en específico el derecho a la educación, de igual manera, es indispensable que la defensoría universitaria incluya dentro de sus planteamientos prácticos de inclusión fuera de los espacios universitarios que favorezcan a la población en condición de la vulnerabilidad una vez que egresan de la institución.

Otro documento reciente que refiere algunos aspectos sobre inclusión en las dependencias de la UAEH es el Programa Integral de Transformación Internacional (PITI) que pertenece a la División de Vinculación e Internacionalización y en específico a la Dirección de Internacionalización, donde a partir de la visión de internacionalización planteada al 2023, se busca, a través de la evaluación de organismos externos privados como el QS Stars tener un reconocimiento y posicionamiento dentro de la educación superior a nivel mundial a través de áreas como arte, cultura, investigación, empleabilidad, inclusión, entre otras.

Dentro de los ejes de acción, en específico, dentro de la norma técnica 7.1 (2023), establece que el indicador a evaluar será el número de servicios a personas con diversidad, donde las metas serán las siguientes:

 Servicios de apoyo para personas con diversidad mental

- ✚ Sistemas informáticos de accesibilidad para personas con diversidad visual
- ✚ Intérprete de lenguaje de señas para personas con diversidad auditiva
- ✚ Mapa de identificación de rampas, baños y accesos de estacionamientos para personas con diversidad funcional
- ✚ Apoyo académico para estudiantes con dificultades de aprendizaje (p. 46).

En las metas anteriores se puede verificar que consideran los servicios a estudiantes con discapacidad, por otro lado, en la norma técnica 7.6 (2023) el indicador dice:

Los egresados que laboran en la región y se evaluará el porcentaje de egresados laborando en la región en los últimos 5 años, por lo que la meta a alcanzar es de 30% al 50% de egresados laborando en la región de Hidalgo en los últimos cinco años (p. 47).

En ella no se menciona los estudiantes con discapacidad, pero se sobreentiende que están dentro de los porcentajes considerados. Cabe señalar que ambas metas están planteadas a mediano plazo, por lo que resta un periodo de dos años para su alcance.

Por último, el Programa de Inclusión Social (PROINSO) que opera en la actualidad como el responsable de los procesos de inclusión dentro de la UAEH se centra en:

Atender estudiantes que, por motivos tales como su situación económica, origen étnico, ubicación geográfica, discapacidad motriz y/o sensorial, orientación sexual y las demás definidas en el Programa de Inclusión Social, o que a través de instrumentos especializados, sean identificados con vulnerabilidad académica y/o social (2022a, párr. 1).

De igual manera establece dentro de su objetivo general lo siguiente:

Garantizar que el alumnado, proveniente de pueblos originarios o con alguna discapacidad motriz y/o sensorial; así como, con vulnerabilidad social y/o académica, cuente con el conocimiento y herramientas necesarias para su ingreso, permanencia y egreso, en tiempo y forma de la UAEH; así como, promover permanentemente su participación plena en todos los aspectos de la vida universitaria y así propiciar su inclusión social y el fomento de su liderazgo en el sector productivo con una visión global y un compromiso integral en el desarrollo local, regional y nacional (2022b, párr. 2).

Entre los servicios (2022, párr.1) que ofrece se mencionan los siguientes:

1. Gestión de apoyos específicos para estudiantes inscritos al programa en los siguientes momentos:
 - a) Acceso
 - b) Ingreso
 - c) Permanencia
 - d) Egreso
 - e) Empleabilidad
2. Pláticas de sensibilización y difusión del PROINSO.
3. Participación en conferencias magistrales nacionales e internacionales.
4. Cursos/talleres que abonen a su formación académica y/o empleabilidad.
5. Desarrollo de actividades académicas en pro de la inclusión educativa y la interculturalidad.
6. Participación en eventos institucionales como FICI, FINI y FUL.
7. Canalización con instancias universitarias.
8. Seguimiento y orientación general.

En la revisión de la legislación institucional es importante reflexionar que si bien toman bases de lo estipulado por los organismos e instituciones nacionales e internacionales en materia de inclusión y discapacidad, solo se incluyen a manera de citas y no de acciones concretas a ejecutar, no obstante, se puede observar que a través del currículum, las dependencias, programas y actividades internas declaradas en los documentos rectores, hay una búsqueda de condiciones equitativas

con el objetivo de favorecer las trayectorias de todos los estudiantes que ingresan a la UAEH.

Otro punto indispensable es que dependencias como el Defensor Universitario, sigan pugnando por generar una cultura de respeto a la diversidad e inclusión digna y que la normativa que refiere al respeto a los derechos humanos resulte en prácticas de buena conducta y no solo en una descripción del deber ser o el establecimiento de sanciones y castigos, solamente a partir de la transformación de la cultura dentro de la institución, puede alcanzarse una dignificación de toda persona que pertenece a su comunidad y hacer valer los derechos humanos como principios fundamentales del saber convivir, quehacer primordial de la política en todos sus niveles.

Es importante señalar la importancia del Programa de Inclusión Social (PROINSO) que tiene como misión la atención de la población de estudiantes en riesgo, entre la que se encuentra el colectivo estudiantil con discapacidad, esto, habla no únicamente de la presencia de una diversidad amplia de estudiantes por atender, sino también del compromiso para que todos concluyan la educación superior de forma exitosa, sin embargo, dentro de los servicios y funciones sería importante que también sea explícita la responsabilidad de llevar a cabo ajustes naturales y razonables, así como adecuaciones a través de personal especializado en el campo de la discapacidad en cada dependencia que conforma a la UAEH, con miras a facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje, resaltando que, las prácticas dentro del aula son un elemento fundamental para propiciar una cultura inclusiva a nivel institucional que puede replicarse en los distintos espacios universitarios.

2.3 Reflexiones sobre la política, normativa y reglamentos en torno al derecho a la educación y trabajo.

Las políticas educativas y laborales descritas en los apartados anteriores permiten reflexionar sobre la evolución histórica en el derecho a la educación y al trabajo, así como los cambios en materia de inclusión, es importante asumir que el hecho de que se generen políticas para el bienestar y dignificación humana, no quiere decir que se materialicen y tampoco que las mismas traigan cambios y transformaciones en las prácticas cotidianas que buscan erradicar la discriminación, exclusión y rezago de los grupos en situación de desigualdad y desventaja social, como es el caso de las personas con discapacidad.

Subirats, Gomá y Brugué (2005) enfatizan que:

[...] el nuevo contexto, la lógica emergente de la modernidad reflexiva, sitúa a las políticas del Estado de Bienestar bajo una triple presión de cambio: la transición hacia políticas transversales capaces de integrar la complejidad, hacia políticas participativas capaces de asumir los procesos de subjetivación en marcha, y hacia políticas de inclusión capaces de promover nuevas lógicas de cohesión y redistribución, frente a las fracturas de nuevo tipo de la sociedad postindustrial. La agenda de la inclusión se convierte así en una pieza clave del Estado de Bienestar del siglo XXI (p.10).

La revisión documental dentro del estado de conocimiento, en coincidencia con la revisión del marco normativo-legal, muestra que la política inclusiva en materia de discapacidad se transformó a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad, abriendo el camino de reconocer sus derechos, necesidades y características particulares dentro del ámbito de la ciudadanía, dando paso a un modelo social de la discapacidad, reconociendo que las limitaciones no son netamente individuales, sino también sociales.

En diversos estudios (Cruz 2016; Valenzuela y et al., 2017; Castell y Espada, 2020), se reconoce el avance en el diseño de políticas nacionales, locales e institucionales para favorecer el acceso de las personas con discapacidad a la escuela, sin embargo, el cambio de paradigma y la transformación de la cultura de exclusión que permeo durante muchos siglos aún no desaparece del todo, lo que hace a la política inclusiva una teoría y no una práctica en muchos casos, por tanto, recomiendan seguir trabajando desde los aparatos políticos institucionales para generar acciones concretas de atención, acceso e inclusión de las personas con discapacidad para que se conviertan en realidades y no únicamente se queden en propuestas de buena voluntad.

Las políticas de inclusión educativa para los estudiantes con discapacidad a favor del derecho a la educación superior son recientes en la región latinoamericana, como se observó en la descripción anterior, el énfasis inicial era brindar educación primaria (básica) para todos y todas, al tener avances en la cobertura dentro de la educación básica, se ha ido transitando hacia el nivel superior, sin embargo, en México, solo 7 de cada 100 personas con 15 años o más en condición de discapacidad han concluido la educación superior (ENADIS, 2017) lo cual habla del nivel de efectividad de las políticas y las escasas estrategias para aumentar la matrícula de estudiantes con discapacidad dentro de las universidades, que si bien firman las políticas de inclusión como un lineamiento internacional, aún están en proceso de asumirla como una acción prioritaria.

Vázquez (2019) considera que posiblemente, el atraso de las políticas de inclusión con relación a la materialización de esta dentro de la educación superior se deba a que la legislación en el área, se enfoca, sobre todo, en el ingreso (acceso) más no en la permanencia y acompañamiento en el transcurso de los años de escolarización, ósea, se limitan a la apertura de espacios y descuidan los procesos educativos y de aprendizaje, las universidades aún no se encuentran preparadas para afrontar una inclusión educativa real en lo que respecta a las personas que se encuentran en condición de discapacidad, ese es el caso de mayoría de los países que conforman la región de América Latina. En esta misma línea, desde la posición

de Peña y Brogna (2021) en México, si bien se ha avanzado en temas de inclusión educativa, aún se aprecia la ausencia en políticas orientadas a brindar respuestas a una población creciente que requiere de condiciones para garantizar el ingreso, la permanencia y el egreso de la Universidad.

Por otra parte, de una forma superficial, se da por sentado que al abrir el espacio educativo en el nivel superior a los estudiantes con discapacidad, por ende, se abre un lugar para ellos en el sector laboral en un corto tiempo, lo cual, no sucede de esa forma, por ejemplo, hablando del contexto mexicano, datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica en México (ENADID, 2018), muestran una gran diferencia en la tasa de inserción laboral; entre quienes se encuentran en condición de normalidad la tasa alcanza 65.4%; mientras que, en la población con discapacidad este indicador llega al 38.5%; en ninguno de los casos el porcentaje de inserción es cercano al 100% lo cual, representa ya un problema a considerar en ambos casos; Escobar (2016) expresa al respecto, que la política pública de inclusión laboral requiere de adecuaciones a partir del reconocimiento de las prácticas de los actores implicados en el proceso de inclusión laboral. La exclusión social como factor asociado a la pobreza constituye en la actualidad una de las “barreras invisibles” de mayor relevancia en los análisis de la problemática social contemporánea.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en el mismo sentido, reporta que para febrero de 2021 los cambios más importantes en comparación a febrero de 2020 fueron un descenso de la Población Económicamente Activa de 2.4 millones de personas y al interior de los ocupados se observó, en los trabajadores subordinados y remunerados una disminución de 2 millones, los ocupados en el sector terciario se redujeron en 2.1 millones, los ocupados en jornadas de más de 48 horas semanales cayeron en 1.6 millones y los pequeños y medianos establecimientos se redujeron en 1.1 millones de personas, esto en una muestra de personas de 15 años en adelante, los resultados son derivados de la crisis sanitaria y aunque no especifican el

porcentaje de esa población en condición de discapacidad afectada, se puede inferir que han sido afectados en la misma o mayor proporción.

Hacen faltan datos ciertos entre el porcentaje de egresados de las universidades que se encuentran en condición de discapacidad que se insertan de forma efectiva al sector productivo a nivel mundial, regional, nacional y local (Ocampo, 2018), se puede observar que las políticas están estancadas tratando de incluirlos a la educación superior, reflejando que los resultados son poco significativos hasta hoy. Aunado a lo anterior, las políticas educativas no reflejan una vinculación con las políticas laborales, es decir, aún no avanzan en la función de promover, concientizar, y capacitarse en acciones colaborativas que permitan brindar un empleo a los estudiantes con discapacidad en condiciones dignas, esta falta de trabajo colaborativo genera desconocimiento y condiciones laborales desfavorables.

Contreras (2016) sostiene que toda política se debe establecer desde una directriz gubernamental de política pública, el desarrollo de políticas con relación a las personas con discapacidad para el sector público con enfoque inclusivo, debe reconocer desde la posición estatal la igualdad de oportunidades para el acceso al trabajo y desarrollo continuo, considerando que existen otras esferas de recursos humanos que también deben considerar tal perspectiva (como son las instituciones de educación superior), todo esto, con el fin de desarrollar procesos no discriminatorios ni arbitrarios y con miras a ampliar la inclusión social de las personas en situación de discapacidad no solamente en términos de desarrollo continuo, sino además en relación con la práctica de la ciudadanía como garante de derechos.

Es notorio dentro de la revisión realizada, la falta de políticas claras en los procesos de vinculación laboral dentro de las universidades, que permita, en un primer momento que todos los estudiantes, incluidos los que presentan alguna discapacidad realicen prácticas de acuerdo a sus características personales y a las áreas de estudio lo cual beneficiaría su inserción laboral futura y a su vez al sector laboral encontrando personal idóneo y formado en necesidades laborales específi-

cas como propone la UNESCO (2022) a través del reconocimiento de cualificaciones, permitiendo vinculación entre la investigación y el intercambio de experiencias, así como conocimientos de las necesidades educativas y laborales.

Existe también una carencia en la relación entre políticas educativas y laborales, no se ve explícita la posibilidad de que la educación superior sea proveedora de capacitación como de valoración para las diferentes competencias laborales que permitan a personas con discapacidad, poder acceder a empleos, mejorar su estatus o condiciones laborales a través del principio de aprendizaje a lo largo de la vida, esto puede llevarse a la práctica dentro de programas de educación continua dentro de las universidades por mencionar algún ejemplo y que en el caso de México solo algunas universidades privadas ofrecen.

Aun la perspectiva interseccional de los derechos humanos queda indefinida en el caso de los que corresponden a la educación y empleo, ya que no se mira el impacto que tienen el uno en el otro, a mayores logros educativos, mayores y mejores oportunidades laborales debe haber, así como también mayores incentivos y reconocimientos, de acuerdo con la revisión realizada, las políticas, normativas y reglamentos están diseñados desde la visión separatista, es por ello que falta un hilo conductor que permita logros más sustanciales del paso de la educación superior, la vinculación con el sector laboral y una inserción laboral más efectiva y con mejores condiciones de las que actualmente tienen las personas con discapacidad.

Velasco (2017) refiere que:

En México, dentro del ámbito legislativo hace falta consolidar la perspectiva de derechos alineada a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad en las normativas, el establecimiento de políticas públicas y recursos que las hagan viables, articular el trabajo gubernamental que permita transversalizar la perspectiva de la discapacidad en los distintos actores sociales involucrados, así como en la sociedad; propiciar la formación de la estructura organizacional del movimiento asociativo que le permita actuar a favor de la constitución de las personas con discapacidad como ciudadanos

portadores de derechos, y alcanzar ese cambio cultural hacia una perspectiva de derechos que dé pautas para el desarrollo de las políticas públicas necesarias para impulsar el proceso de su inclusión laboral (p.388).

La política educativa mundial, desde sus diversos lineamientos y organismos vigilantes del alcance del pleno ejercicio de los derechos, son muy claros, tanto en los avances, como en los retrasos en materia de justicia social. Como se puede observar, el contexto no ha permanecido estático para los grupos en situación de vulneración, los avances son lentos y en muchos casos casi invisibles.

Con referencia a lo establecido en la legislación y la práctica que se hace de la misma en los derechos a la educación y empleo de las personas con discapacidad, hay mejoras en las oportunidades de acceso, pero aún no se alcanza un pleno reconocimiento y participación que permita hablar de una inclusión efectiva que abarque todos los ámbitos sociales, aún, la política en materia de inclusión se perfila como algo opcional para los Estados y sus instituciones, son necesarios más instrumentos políticos que generen acciones positivas en el ámbito de la discapacidad.

Capítulo 4. Ruta teórica— conceptual sobre la justicia social para el abordaje de la discapacidad.

Es común el diálogo y el debate como diversos autores y teóricos, al igual que la apropiación de una serie de conceptos y teorías que permiten problematizar, aclarar ideas sobre el objeto de interés, asumir posturas fundamentadas dentro del trabajo y realizar algunas propuestas con la finalidad de expandir la visión y alcances del tema de estudio.

En este apartado, se discuten algunos conceptos y posturas teóricas, considerados como clave en el abordaje de la discapacidad y que permiten explicar la situación actual en la que se desarrollan las personas que pertenecen a este grupo, así como todos los elementos con los que se enfrentan en la lucha por sus derechos, en específico, el derecho a la educación y empleo desde la visión de la justicia social.

3.1 Vulnerabilidad, una forma de riesgo.

Pérez (2020) menciona que la vulnerabilidad es un concepto multidimensional, es decir, se puede construir a partir de un conjunto de dimensiones que inciden para considerar a una persona vulnerable; no existe un factor único que incide en la vulnerabilidad, pero sí producen el mismo efecto, un detrimento en la calidad de vida de una persona.

Lara (2015) enfatiza que:

Siempre que una persona se encuentre en una condición en virtud de la cual pueda sufrir algún tipo de daño, está bajo una situación que la enfrenta a la vulnerabilidad. Por tanto, la vulnerabilidad es un estado de riesgo al que se encuentran sujetas algunas personas en determinado momento (p. 24).

Nussbaum y Sen (2004) afirman que:

Es posible considerar la vida que lleva una persona como una combinación de varios quehaceres y seres, a los que genéricamente se les puede llamar

funcionamientos. Estos varían desde aspectos tan elementales como el estar bien nutrido y libre de enfermedades, hasta quehaceres y seres más complejos, como el respeto propio, la preservación de la dignidad humana, tomar parte de la vida de la comunidad y otros (p. 18).

El ser humano está conformado por diversas esferas, se dice que es un ser integral, con necesidades, pensamientos y motivaciones que permiten que se desarrolle, Maslow (1943) dio a conocer a través de su teoría de la motivación humana, cinco niveles de necesidades (Necesidades fisiológicas, de seguridad y protección, de afiliación, de reconocimiento y estima, autorrealización o autoactualización) (Turienzo, 2016), estas necesidades no solamente impulsan al individuo a actuar de cierta manera, sino que generan un bienestar en su existencia, al no cubrir dichas necesidades lo coloca en un estado de insatisfacción así como de vulnerabilidad.

Las necesidades del ser humano pueden dividirse en dos grupos, las primeras que pueden llamarse interiores y que tienen que ver con los recursos personales y el segundo grupo denominadas exteriores que se refieren a las oportunidades externas.

Para efectos de explicar la vulnerabilidad, las necesidades externas conforman un papel fundamental, ya que dependen del acceso a ciertos recursos, bienes y servicios que dependen del nivel de adquisición económica y de la distribución que hace el Estado, y por supuesto, provoca desigualdad y por ende riesgo de vulnerabilidad en muchos sectores de la población a nivel mundial por no poder acceder a ello.

Pizarro (2001) en un estudio sobre la vulnerabilidad social y sus desafíos en Latinoamérica, declara que:

La política social del estado perdió la connotación universal que tuvo en el pasado, y que favorecía especialmente a los grupos urbanos de ingresos bajos y medios. Los servicios sociales, tradicionalmente financiados y gestionados por el sector público, se segmentaron según ingresos y calidad. Nacieron

los sistemas privados de salud y previsión y se multiplicaron los establecimientos educacionales para atender a los grupos de altos ingresos, con mejoramientos técnicos y de calidad cercanos a los de los países desarrollados; entretanto, los servicios de educación y salud de carácter público experimentaron un manifiesto deterioro, paralelo a las exigencias de mayor disciplina fiscal y a la aún incipiente modernización del estado (p. 18).

Ilustración 3

¿Quiénes son vulnerables, a qué y por qué lo son?



Fuente: PNUD. (2014). *Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Sustener el Progreso Humano. Reducir vulnerabilidades y construir resiliencia*, p. 21, con base a la Oficina del Informe sobre Desarrollo Humano.

Las personas experimentan muchas vulnerabilidades debido a inseguridades económicas, ambientales, físicas, de salud, etc. La conjunción de vulnerabilidades estructurales puede magnificar el impacto adverso en las libertades y el funcionamiento de forma sustancial [...] dicha vulnerabilidad se traduce en disparidades generalizadas y persistentes en las capacidades de los grupos excluidos y en los indicadores de su bienestar [...] Estas vulnerabilidades no se distribuyen uniformemente a lo largo del ciclo de vida. Son especialmente intensas desde la

lactancia hasta la primera infancia, cuando se es más susceptible a contraer enfermedades y trastornos del comportamiento social, y a tener carencias educativas y alimentarias (PNUD, 2014, p.26).

En las últimas tres décadas, la privatización de algunos servicios básicos como la salud, educación y la desaparición de la seguridad social en la región Latinoamericana tuvo un impacto importante en el número de población en condición de vulnerabilidad, por ejemplo, el crecimiento en el número de pobres ha traído como consecuencia una migración masiva de personas que no tienen las necesidades básicas cubiertas en sus países de origen únicamente por citar un ejemplo.

Pérez (2020) destaca que “la vulnerabilidad puede reducir las oportunidades de desarrollo individual y colectivo. Por ejemplo, la educación es un derecho que no ha sido plenamente garantizado para todas las personas y una de las variables de riesgo más importantes es la pobreza” (p. 60).

La pobreza es una de las formas en la cuales la vulnerabilidad es más visible, sin embargo, no es la única; las personas con discapacidad viven en riesgo de vulneración permanente debido a que sus circunstancias físicas o mentales no son consideradas en una sociedad capacitista y normalizadora que limita el acceso a sus derechos y un Estado que muestra serias dificultades de cubrir sus necesidades básicas.

Es importante, que se distinga la diferencia entre vulnerados y vulnerables, Gairín y Suárez (2012) refieren que los primeros, son aquellos en donde el riesgo es específico y se presenta en circunstancias concretas, es decir, las personas que en el momento actual enfrentan carencias, trato discriminatorio o violación a sus derechos, ya sea de manera temporal o permanente. En contraste, los vulnerables son aquellos en donde las situaciones de riesgo aún no se han consumado, aunque hay probabilidades de que esto pueda ocurrir.

Desde el enfoque de Lara (2015) la vulnerabilidad no es una condición personal sino social. Ni las personas ni los grupos son *vulnerables*. Pueden estar injustamente sometidos a situaciones de vulnerabilidad, que es distinto.

Cabe destacar que la vulnerabilidad no es una situación permanente, ni se considera inherente a determinadas personas o grupos sociales, por lo que de la misma manera en que existen factores de riesgo, también existen acciones que la reducen: la generación de políticas, los programas sociales, las becas, la igualdad de condiciones en las diversas esferas sociales, la diferenciación sin discriminación y la inclusión pueden favorecer la reducción de vulnerabilidad.

En el espacio Latinoamericano, La Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación (CLADE) (2014), compila los siguientes datos:

La CEPAL, basados en las estadísticas censitarias de los Estados que componen América Latina y el Caribe (2000 a 2010), estima que existían en la región más de 66 millones de personas que vivían con alguna discapacidad. El número equivale a un 12,3% del total de la población de la región. El documento alerta sobre la ausencia de datos más actualizados y afirma que ese número puede ser mucho mayor, llegando a superar a los 100 millones de personas actualmente.

Tanto el Informe Mundial sobre la Discapacidad (OMS, 2011) como la Red Latinoamericana de Organizaciones no Gubernamentales de Personas con Discapacidad y sus Familias (RIADIS) observan que las personas con discapacidad están sobrerrepresentadas en la población en situación de pobreza y extrema pobreza. Las causas son varias y se articulan entre sí de manera compleja. Por un lado, la misma pobreza y la vulnerabilidad exacerban situaciones de discapacidad por falta de atención y cuidado oportunos. Por otro, la ausencia de servicios de cuidado lleva en muchos casos a que al menos un miembro de la familia de la persona con discapacidad deba dejar de trabajar, con lo que disminuyen aún más los ingresos del núcleo familiar. Asimismo, el hecho de tener una discapacidad hace más probable que la propia persona viva en situación de pobreza. Al no tener acceso a una educación de calidad y al tener pocas posibilidades de acceder a un empleo, están más expuestas a eso.

WomenWatch (2012) advirtió que mujeres y niñas de todas las edades y con diferentes tipos de discapacidad forman uno de los grupos más marginados y, por ello, son más propensas que los hombres con discapacidad a sufrir discriminación. Asimismo, hay mujeres y niñas que pueden enfrentar alguna discapacidad como consecuencia de maltrato en el seno de la familia y de diversas formas de violencia de género.

En el mismo tenor, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) durante el 2016, señaló que los datos sobre acceso y permanencia de las personas con discapacidad en los sistemas educativos son todavía dispersos y de difícil comparabilidad a nivel regional en América Latina y el Caribe. Se estima que 7 de cada diez niños con discapacidad no tienen acceso a educación en América Latina y el Caribe, lo que representa 6,4 millones de niños.

Por último, la investigación sobre la asistencia escolar de las personas con discapacidad de 13 a 18 años en los 17 países de América Latina y el Caribe, de los que se pudo procesar información censal, revela una gran disparidad de acceso según los países y los distintos tipos de discapacidad. En general, cuanto mayor el nivel medio de logros sociales en un país, mayor será también el nivel medio de logros de las personas con discapacidades. En la subregión centroamericana los logros promedio difícilmente superan los 3 años de estudios. En el Uruguay, Costa Rica y Panamá se encuentra la mayor proporción de personas con discapacidad que han completado 7 años de educación, correspondientes a la enseñanza primaria (p. 15-16).

Con todo lo anterior, se observa que las personas con discapacidad deben afrontar una situación dada por nacimiento, accidente, envejecimiento o alguna circunstancia externa, que los pone en una situación de vulneración, es fundamental que para reducir los riesgos que históricamente han padecido, el Estado adquiera un papel en la promoción, aplicación, vigilancia y valoración de sus derechos, así como trabajar de forma constante en la apertura de oportunidades que les permita vivir dignamente alcanzando un desarrollo pleno y un estado de bienestar.

No debe dejarse de lado que la vulnerabilidad acompaña a todo ser humano, siempre hay momentos de riesgo, sin embargo, ciertos grupos, como es el caso de quienes presentan una condición de discapacidad, estén en constante riesgo de ser vulnerados y excluidos por la falta de igualdad en la puesta en práctica de sus derechos, en la repartición de bienes, servicios y en las oportunidades de participación, en Latinoamérica ser mujer, migrante, adulto mayor, afrodescendiente, refugiado, migrante o discapacitado representa una alta posibilidad de vulnerabilidad.

3.2 Barreras para el acceso y participación.

Uno de los rubros más importantes en el tema de inclusión de personas clasificados en riesgo de vulneración es el que aborda las barreras que impiden el acceso y la participación en todos los rubros sociales. Hablar de barreras desde la perspectiva de discapacidad, hace referencia a las limitantes externas al cuerpo que vive la discapacidad, es decir impedimentos para el desarrollo de actividades comunes que son resultado de la interacción de la persona con el entorno, esto desde un posicionamiento asumido del modelo social de la discapacidad y se pueden observar en acciones comunes como el traslado y la movilidad, el acceso a derechos como la salud, educación y empleo, así como también la participación en los procesos políticos, decisiones en la ciudadanía y formas de expresión en temas sociales; las barreras pueden estar presentes en uno sin número de formas cuando se trata de discapacidad.

La OMS (2001), define a las barreras como:

Aquellos factores en el entorno de una persona que, cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad. Entre ellos se incluyen aspectos tales como que el ambiente físico sea inaccesible, falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad, y también los servicios, sistemas y políticas que, bien, no existen o dificultan la participación de las personas con una condición de salud en todas las áreas de la vida (p. 209).

En el año 2000, Tony Booth y Mel Ainscow publican la *guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva (Index for inclusion)* como se conoce en inglés y con ella *proponen el cambio del término necesidades educativas especiales al de barreras para el aprendizaje y la participación* dentro del ámbito educativo, argumentando que la inclusión comenzaba también con el cambio en el lenguaje que hace referencia a situaciones de vulnerabilidad, como es la discapacidad, entre muchas otras que existen, este cambio de igual manera responsabilizó a los directivos, docentes y comunidad educativa para la resolución de las barreras y los comprometió a trabajar en pro de centros educativos más inclusivos.

Los autores hacen hincapié en que las barreras para el aprendizaje y la participación se encuentran distribuidas entre todos los elementos y estructuras del sistema educativo, pero que también los centros educativos poseen los recursos necesarios para resolverlas y derribarlas a través de la visibilización y la conciencia de que existen y limitan el acceso.

Covarrubias (2019) propone una clasificación de las barreras para el aprendizaje y la participación con base a la guía de inclusión, así como a los documentos normativos en materia de diversidad en el contexto educativo mexicano y que, a juicio personal, pueden aplicarse a todos los espacios sociales y son las siguientes:

1. Barreras Culturales: son aquellas que se presentan a través de las ideas, prejuicios, pensamientos, creencias, paradigmas, entre otros, y que determinan la forma de actuar de la persona o comunidad alrededor de alguien o de algo que es diferente, de manera que su resultado puede producir discriminación o exclusión.
2. Barreras Políticas: son aquellas que se encuentran dentro del sistema normativo-legal y que tienen que ver con la responsabilidad de las instituciones de brindar condiciones justas y dignas para todos, en especial a aquellos en situación vulnerable y que se ven reflejadas en limitantes estructurales y sistémicas por falta de recursos, transformaciones y toma de decisiones por parte de las autoridades correspondientes.

3. Barreras prácticas: son aquellas que son más visibles y que pueden observarse en la falta de accesibilidad por motivos de infraestructura, en la ausencia de ajustes razonables para llevar a cabo una determinada actividad o en adecuaciones en los bienes y servicios que impiden a las personas participar activamente, estas se reflejan en la inaccesibilidad, deserción y abandono de actividades como la salud, empleo e incluso el ocio y esparcimiento (p. 146- 148).

El mismo autor, señala que es indispensable que en todo ámbito social se identifiquen estas barreras que impiden el pleno desenvolvimiento de las personas y que se encuentran en contextos como la familia, la comunidad, las escuelas y las aulas, los profesores, los empleadores, los lugares públicos, los lugares de esparcimiento, entre muchos otros, y que se trabaje en el cambio de idea que la deficiencia está en la persona, vista como el centro del problema, para voltear la mirada hacia todos aquellos aspectos que impiden que las personas en su diversidad, puedan realizar actividades y que encuentran limitantes al contacto con el exterior, este trabajo requiere la colaboración y disposición de todos los actores para clarificar el tipo de barreras que deberán eliminarse y a través de qué formas deberán hacerse.

Los riesgos de vulneración por discapacidad siguen encontrando barreras en dos aspectos principales, la falta de acceso a derechos y la falta de oportunidades de desarrollo, una tiene que ver con el acceso y la otra con la participación, no es asunto fácil eliminar las barreras existentes aún, un cambio de paradigma que lleva más de dos décadas trabajando en ver a la discapacidad como el producto de una serie de condiciones sociales que están alrededor y que limitan a las personas, no es suficiente para transformar toda una realidad, el cambio requiere de inversión, de disposición y de una actitud abierta a la transformación.

Las barreras pueden ser resueltas con la idea central de que existen las posibilidades de cambio para lograr una sociedad más justa y equitativa, y encontrar alternativas de cambio a partir de aquello que puede producir efectos inmediatos; la flexibilidad y la universalidad son dos principios base a considerar a partir de la visión de diversidad que existe.

Las políticas, los sistemas, estructuras sociales, las prácticas cotidianas y las mismas personas deben constituirse a partir de la idea de que el acceso a bienes y servicios debe estar asegurado para todos, diagnosticar las barreras existentes y comenzar a derribarlas con acciones concretas es el primer paso para la inclusión, no solo de las personas con discapacidad, sino de toda una población en la que cada miembro es diferente, la diferencia como principio natural de la humanidad no debe constituirse como barrera ante la búsqueda de condiciones dignas de vida.

3.3 Accesibilidad como principio universal.

Las actividades que se realizan día a día se vuelven cotidianas y simples, se llevan a cabo de forma mecánica y automática, sin un detenimiento o reflexión sobre la forma en la que están construidas las cosas, por ejemplo, si resulta fácil subir las escaleras de un edificio o si cualquiera puede leer las instrucciones de uso de algún producto. Esas actividades comunes, para muchas personas, se han convertido en un reto, la falta de condiciones adecuadas en los espacios físicos, en los productos, servicios y ahora en la tecnología, hacen necesario hablar de *accesibilidad*.

Son numerosos los documentos que hablan de la accesibilidad para las personas con discapacidad, sin embargo, el término no se limita a estas, la accesibilidad tiene que ver con el idioma, los colores, el aspecto físico, los señalamientos, entre otras muchas cosas, que revelan las barreras que limitan el que un individuo pueda desenvolverse de forma libre.

La legislación y en particular el concepto de accesibilidad se ha desarrollado ampliamente, mostrando la amplitud del término y el alcance hacia diversos ámbitos en los que se proyecta, por ejemplo, la arquitectura, el uso de la tecnología y en de manera especial en la educación.

Asumiendo la perspectiva de los Derechos Humanos (CNDH, 2019) la accesibilidad se refiere:

Al derecho de las personas con discapacidad y otros sectores beneficiados a disfrutar en igualdad de condiciones del acceso al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y la comunicación, así como a los procesos, bienes, productos y servicios e instalaciones abiertos al público, situadas tanto en zonas urbanas como rurales, con la finalidad de participar en todos los ámbitos de la vida y la sociedad para vivir de manera autónoma e independiente, tomando en cuenta la dignidad y diversidad del ser humano (p. 24).

Dentro de la Convención de los Derechos de la Personas con Discapacidad (1996) se reconoce:

La importancia a importancia de la accesibilidad al entorno físico, social, económico y cultural, a la salud y la educación y a la información y las comunicaciones, para que las personas con discapacidad puedan gozar plenamente de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales (p. 3).

En la esfera educativa, Tomasevski (2004) citada en Köster (2016), considera como parte de los indicadores del derecho a la educación las 4-As (asequibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad), estos se conforman como criterios de una educación de calidad a su vez. Para esta autora, la accesibilidad implica:

Que dentro de una jurisdicción todos tengan la posibilidad de participar en procesos educativos sin ser discriminados o excluidos. La accesibilidad se refiere a 3 dimensiones interrelacionadas, la dimensión de la no-discriminación, la accesibilidad física y la accesibilidad económica. [...] Asimismo, la oferta educativa debería ser accesible en un terreno seguro y geográficamente razonable, o bien, por vías de la tecnología moderna. También, la educación debería ser obligatoria, gratuita e inclusiva (p.3).

Köster (2016) propone, para el contexto mexicano, una serie de obligaciones gubernamentales, marcos de las actividades del gobierno e indicadores para medir la garantía de una educación de acuerdo con las 4 As para pueblos originarios en

México, si bien no contempla otros grupos minoritarios, puede trasladarse para las personas con discapacidad tomando como referencia un punto más para el acceso a la educación que el indicador económico desde la visión universal e inclusiva de la autora.

En esta propuesta, se puede entender la visión de que la accesibilidad conlleva diversas acciones del gobierno para garantizar la puesta en práctica del derecho a la educación, las políticas, las oportunidades económicas, la flexibilidad y la constante evaluación de indicadores conforman aspectos fundamentales para garantizar acceso a cualquier persona, pero sobre todo a aquellas que las condiciones de vulnerabilidad las han puesto en posición de ser excluidas de los derechos humanos básicos como la educación o el empleo, el rubro de accesibilidad no se limita a la cobertura, hablando de que existan escuelas en todas partes o del ingreso a la escuela, sino se amplía hacia el nivel de participación del alumno con base a sus características y a la flexibilidad que la educación puede brindar, por tanto, para caminar hacia espacios y prácticas sociales accesibles, se debe considerar todos los elementos que representan barreras (físicos, económicos, políticos y culturales).

Tabla 15

Obligaciones gubernamentales, marcos de las actividades del gobierno e indicadores para medir la garantía de una educación de acuerdo con los 4 As para pueblos originarios en México.

Crterios 4-A	Obligaciones gubernamentales	Marco de actividad del Gobierno	Indicadores
Asequibilidad	Garantizar 1. infraestructura: edificios y materiales didácticos; 2. capital humano: docentes calificados y adecuadamente pagados; 3. libertad de padres a elegir educación de acuerdo al interés del niño.	1. nivel entre asignaciones presupuestarias y obligaciones legales con respeto a la infraestructura; 2. nivel de formación y pago del personal docente; 3. cobertura de oferta educativa variada para todos los derechohabientes;	Por cada subsistema y grupo social: 1. porcentaje del presupuesto nacional para la educación; 2. promedio de títulos académicos y de pago; 3. índice de cobertura de oferta educativa variada;
Accesibilidad	Garantizar la 4. posibilidad de participar en procesos educativos sin ser discriminados o excluidos; 5. accesibilidad física: seguridad y ubicación; 6. accesibilidad económica: educación obligatoria y gratuita;	4. políticas y medidas prácticas para erradicar la discriminación y exclusión en el ámbito educativo; 5. cobertura de educación en todas partes del país; 6. nivel de participación educativa de acuerdo al nivel socioeconómico del derechohabiente;	Por cada subsistema y grupo social: 4. índices de discriminación y exclusión educativa 5. índice de cobertura por ubicación geográfica; 6. porcentaje de abandono escolar por falta de recursos;

Fuente: Köster (2016, p. 38, con base en los indicadores de Tomasevski (2004, pp. 352, 353, 388), adaptado al contexto mexicano).

Para efectos de esta investigación, la accesibilidad es concebida como las oportunidades que permiten a la persona con discapacidad aplicar sus derechos, desarrollarse y participar libremente en cualquier ámbito social (familia, escuela, trabajo) así como transitar de forma segura por cualquier espacio físico.

3.4 Igualdad – equidad, un binomio permanente.

Históricamente, desde que el hombre encontró formas de organización social y económica, ha existido diferencia no únicamente en las formas de ver el mundo y el lugar que ocupa el hombre dentro de él, sino también en las capacidades naturales, el poder adquisitivo y las oportunidades de desarrollo a las que puede acceder.

En palabras de Nussbaum (2007):

La presunción de igualdad (en poderes y capacidades) tiene, por finalidad, subrayar una verdad importante acerca de los seres humanos, que debería empujarnos a una crítica de las jerarquías existentes. Pero también realiza una función en explicar por qué los principios políticos toman la forma que toman (p. 50).

La diferencia es una constante en el mundo, los aspectos individuales, sociales, las características físicas, mentales y personales, generan rasgos de desigualdad, es decir, no tendrá las mismas oportunidades de desarrollo, una persona que nace con condiciones físicas óptimas, a quien nace con una discapacidad física, de igual manera, las oportunidades son distintas para una persona que se desenvuelve en una ciudad donde se cuenta con todos los servicios, a quién lo hace en una comunidad indígena donde son limitados.

La ONU (2016) dimensiona a la desigualdad no solamente como una distribución desigual del ingreso y del patrimonio, sino también una distribución desigual del acceso a y de la calidad de bienes y servicios como la educación, salud, vivienda, protección social, servicios financieros, mercados de trabajo y a la justicia,

entre otros, así como a oportunidades para el desarrollo y movilidad social de las personas a lo largo de su ciclo de vida

La desigualdad, exclusión e injusticia han sido motivos de las más grandes discusiones filosóficas, políticas y sociales, desde la antigua Grecia hasta nuestros días, sin embargo, se siguen buscando soluciones que permitan alcanzar una sociedad más equitativa. De acuerdo con Villavicencio, “el ideal de igualdad es la igualdad entre todos los seres humanos en los recursos adecuados para satisfacer las necesidades básicas, de forma que permitan a todos y cada uno desarrollar de forma equiparablemente autónoma y libre su propio plan de vida” (2018, p. 49).

Leibniz (2009), en otro sentido, problematiza el concepto *de equidad como parte de la justicia*, pues este principio, permite que se conceda a otro lo que uno pretendería en caso de estar en parecidas circunstancias, la equidad exige que se haga el bien siempre que sea oportuno y en esto consiste el precepto que ordena dar a cada uno lo que le corresponde, es decir, ponerse en el lugar del otro, para estar en el verdadero punto de vista, solo así, se podrá juzgar lo que es justo y lo que no lo es.

La equidad es un principio de orden y al mismo tiempo de paz dentro de la sociedad, ya que implica brindar un trato justo todas las personas, dando a cada cual lo que le corresponde, no solo hablando de una dimensión económica, sino también otorgar el respeto y un lugar dentro la esfera social a partir del reconocimiento de condiciones y características personales. La equidad en sí misma, se conforma de una dimensión de justicia, reconocimiento, valoración de la diversidad y rechazo de cualquier expresión de discriminación o exclusión.

Bolívar (2005) explica que:

En efecto, evocar la “equidad” y no la igualdad supone que determinadas desigualdades, además de inevitables, deben ser tenidas en cuenta, pues, como dice Sen (1995, p. 13) “el hecho de considerar a todos por igual puede resultar en que se dé un trato desigual a aquellos que se encuentran en una posición desfavorable”, por lo que es preciso ir más allá de la igualdad formal.

La equidad es, pues, sensible a las diferencias de los seres humanos; la igualdad se refiere a iguales oportunidades a un nivel formal. Así, puede haber una igualdad formal de acceso a la educación; pero, equitativamente, para garantizar una igualdad de oportunidades, se debe apoyar con mayores recursos a los grupos más vulnerables (Rojas, 2004). En este sentido, paradójicamente, puede haber “desigualdades justas”. Una justicia distributiva en educación debe tender a la equidad, en el sentido de repartir los medios para favorecer a los desfavorecidos, no a la distribución igualitaria de recursos entre todos los alumnos. En suma, la equidad en educación gira la cuestión de la justicia escolar a cómo resuelve la situación de los peor situados, en una redistribución proporcional a las necesidades (p.43).

Muñoz y Barrantes (2016) en un estudio llevado a cabo por la OEA, declaran que “la comunidad internacional ha reconocido que la equidad es un principio fundamental del desarrollo. Se ha argumentado que el nuevo paradigma de desarrollo implica crecer, para igualar, e igualar, para crecer” (p.13).

Es indispensable que la equidad no solamente se consolide como un eje rector de la política social internacional, sino como una práctica, en el sentido de abrir oportunidades y mejorar las condiciones de vida de toda la población mundial, sobre todo la de los sectores más vulnerables y discriminados.

Blanco (2006) considera que la equidad es un principio que trata de forma diferenciada lo que es desigual en su origen para alcanzar una mayor igualdad entre los seres humanos, la equidad reconoce que existe diferencia y que no se puede alcanzar la igualdad absoluta, no obstante, el brindar oportunidades con base a las particularidades y capacidades de cada individuo, permite acercarse a una dinámica de sociedades más justas.

Dentro del Programa de Acción para las Personas Discapacitadas de 1982, la ONU establece en materia de equidad que:

Las sociedades tienen la obligación de hacer que su medio ambiente físico en general, sus servicios sociales y de salud, sus oportunidades educativas

y laborales, así como su vida cultural y social, incluidos los deportes, sean totalmente accesibles a los impedidos. Esto no solo beneficia a los impedidos, sino a la sociedad en su conjunto. Una sociedad que excluye a un cierto número de sus miembros es una sociedad empobrecida. Los impedidos no deben ser considerados como un grupo especial con necesidades diferentes de las del resto de la comunidad, sino como ciudadanos corrientes que experimentan dificultades especiales para lograr la satisfacción de sus necesidades humanas ordinarias. No se deben tratar por separado las actividades para mejorar las condiciones de los impedidos, sino que deben formar parte integrante de la política y la planificación generales en cada sector de la sociedad (p. 6).

Mokate (2001) en sus aportes para el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), enfatiza que la equidad defiende las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas sin distinción, solo adaptándose en casos particulares, a los que plantean objetivos para avanzar hacia una sociedad más justa, mientras que la igualdad, se mira como la situación social según la cual las personas tienen las mismas oportunidades y derechos en una sociedad. Es decir, la igualdad social se refiere a los mismos derechos y obligaciones para todos los sectores sociales.

La equidad se ha convertido en el fin de un gran número de políticas y documentos normativos en diversos campos sociales (salud, educación, empleo, entre otros), se lee y escucha en una buena cantidad de medios de comunicación sobre la equidad de género, la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la participación equitativa, entre otras aplicaciones actuales; lo cierto es que, la equidad es el medio y no el fin, una sociedad equitativa no pretende igualar a todos y a todo, más bien busca incluir a todos, abrir espacios y oportunidades donde se valoren las diferencias naturales que son parte del ser humano. La equidad es el camino para alcanzar la justicia, vista como dar a cada uno lo que le corresponde, considerando sus diferencias.

En el campo de la discapacidad, la equidad representa un cambio de paradigma en la forma de mirar esta condición, trascender la idea de que las personas

con discapacidad no pueden, no tienen derechos y no son capaces de ocupar un espacio en la sociedad es “equidad”, la política ha completado un esquema donde enmarcan el deber ser del Estado y el comportamiento ideal de la sociedad, no obstante, se requieren cambios en la estructura cultural y del sistema político económico, así como también un modelo de derechos, que les permitan convertirse en ciudadanos y aperturar las oportunidades suficientes para que se desarrollen de acuerdo a sus particularidades y diferencias. No se debe perder de vista que la equidad es el valor que dignifica la diversidad dentro de la humanidad, sin ella, no puede alcanzarse justicia social.

3.5 Inclusión-inserción digna para valorar lo humano.

La inclusión es un término relativamente contemporáneo, en siglos pasados, la diferencia humana era algo que debía esconderse o disimularse. La diversidad no se reconocía y no existían políticas de apoyo que permitieran darles un lugar en la sociedad a las personas que salían de la normalidad establecida.

La lucha por los derechos civiles, humanos, la democracia y el reconocimiento de la dignidad humana, permitió hacer visible la injusticia y exclusión en la que millones de personas se encontraban. Para el grupo con discapacidad, a finales del siglo XX, fue más visible el movimiento de reconocimiento, que buscaba primero mostrar la gran cantidad de personas que hay en esta condición al rededor del mundo y en segundo lugar la búsqueda de estrategias de atención a sus necesidades, que además de presentar limitaciones físicas o mentales, los dejaba en situación de vulnerabilidad por la falta de acceso a la salud, educación, empleo, servicios, entre otras cosas.

Es así como surge el término integración, la integración hace referencia a que algo o alguien pase a formar parte de un todo, trasladarlo de un lugar a otro, en el término integración los individuos se adaptan al nuevo espacio o contexto.

Casanova (2011) realiza una reflexión sobre la integración de alumnos con discapacidad al campo educativo, si bien el modelo de integración resultó válido

para incorporarlos a la educación ordinaria, solo fue el primer paso para configurar después un sistema educativo de carácter inclusivo que es el modelo más adecuado para atender a todo el alumnado.

Cabe aclarar que la integración les permite a las personas acceder, pero ellas deben adaptarse a las condiciones que el contexto les presenta, pueden hacerse algunas adecuaciones que no impliquen un cambio sustancial, es decir, tienen presencia, pero no siempre participación. Por ende, a partir del año 2000, por parte de la Declaración de la Educación para todos por parte de la ONU, se involucra formalmente a los Estados a trabajar por una educación de calidad que incluya a todos los sectores de la población, en especial aquellos que se encuentran excluidos y en situación de rezago.

El Banco Mundial (2013) señala que inclusión social es “el proceso de mejora de las habilidades, oportunidades y dignidad de las personas desaventajadas sobre la base de su identidad para que tomen parte en la sociedad” (párr. 4)

Por otra parte, Sandoval (2016), plantea que es “un proceso que persigue que determinadas personas participen en “la sociedad”, entendida de diferentes formas, pero en general [...], como un conjunto de ámbitos que comprenden el económico, el político y el social” (p. 80).

En un estudio realizado para la OEA, Robert (2011) define a la inclusión social como “el proceso de empoderamiento de personas y grupos, en particular los pobres y los marginados, para que participen en la sociedad y aprovechen las oportunidades” (p.36). Rubí (2015) por su parte, destaca que:

Los términos inclusión e inserción registran un uso muy frecuente en el ámbito social, ya que es justamente a través de ellos que se da cuenta de la acción de incorporar e integrar a una persona en una actividad, grupo social, sector, comunidad y en la propia sociedad (p. 17).

El término inclusión, se constituye, como amplio, hablar de inclusión social, conlleva una discusión teórica más profunda, pareciera que, con este, algunas personas están fuera de la sociedad y más bien están excluidos de la distribución que se hace algunos bienes y servicios, sin embargo, también aborda las dimensiones que el término social comprende, así como las oportunidades que deben existir, por ejemplo el acceso a la salud, a la educación y al empleo, que por no aplicarse como derechos humanos universales se ha tenido que usar la etiqueta de incluir a ciertos grupos en ellos.

Es así como en el presente trabajo de investigación se retoma la inclusión desde la concepción de aquello que exalta el valor que existe en la diversidad y la práctica de diseñar sistemas sociales (políticos, educativos, laborales y de salud) que permitan el acceso, bienestar y la dignidad, adoptándose a las características personales de los individuos permitiendo el desarrollo óptimo y la participación dentro de la ciudadanía.

En el campo de la educación, el Programa para la Equidad e Inclusión Educativa de la Secretaría de Educación Pública en México (2019) define a la inclusión educativa como él:

Proceso que se basa en el principio que asume a la diversidad como la característica inherente a los grupos sociales, misma que debe aprovecharse en beneficio de cada uno de los integrantes, por lo que el sistema y los programas educativos deben diseñarse e implementarse en apego a esta diversidad, con el fin de identificar y responder a las necesidades, características y capacidades de todos los estudiantes (p.5).

En el ámbito laboral, Rubí (2015) señala que:

El término inclusión se utiliza como sinónimo de inserción para referirse a situaciones en las cuales se incorpora a un individuo en un grupo cuando este, por determinado motivo o circunstancia, no ha logrado ingresar en él, y se encuentra en una situación de exclusión, que lo *deja afuera o al margen* de ciertos beneficios sociales o de un grupo social específico (p. 17).

Por lo tanto, como menciona Espino (2011) el cometido de la inclusión social está orientado a integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, actividad, condición socioeconómica o ideología.

En el abordaje sobre inclusión, se considera necesario también hablar de dignidad humana, ya que están íntimamente relacionadas, la dignidad surge como parte de los derechos fundamentales, Kant (citado en Aguirre, 2011) la llamaba:

El valor especial y único de los seres racionales capaces de seguir el imperativo categórico en virtud de su autonomía”, algo similar es para Habermas “la idea de dignidad humana es el eje conceptual que conecta la moral del respeto igualitario de toda persona con el derecho positivo y el proceso de legislación democrático, de tal forma que su interacción puede dar origen a un orden político fundado en los derechos humanos (p. 71).

Por su parte, Pele (2015), menciona que:

La idea de dignidad humana suele ser definida actualmente de dos formas complementarias: primero, como valor de todos los seres humanos, y segundo, como el fundamento de los derechos fundamentales. En relación con el primer aspecto, la dignidad humana sería un valor inherente y absoluto al ser humano. En cuanto al segundo aspecto, los derechos humanos tendrían su razón de ser y justificación en la protección y el desarrollo de la dignidad humana. Estas dos dimensiones permiten entender el paradigma contemporáneo de dignidad: atribuyen un valor intrínseco al ser humano, que no depende de ninguna conducta para ser adquirido (siendo intrínseco) y justificando la consolidación y el desarrollo de los derechos cruciales (p. 7).

Es así como la dignidad humana se constituye como un precepto en el que la política encuentra su base para establecer los ejes de igualdad que deben permear en la sociedad, la dignidad es la raíz de la cual se han erigido todos los derechos humanos y que permite la conjunción de otros conceptos como la participación y la democracia, que no resultan menos importantes.

Pareciera que es un concepto muy complejo estructuralmente, la realidad es que, si se pretende alcanzar una justicia social, tema que se abordará en lo posterior, toda base jurídica de una sociedad que intenta ser equitativa y dar cada individuo por igual, no debe olvidar que la dignidad es la base para que todo ser humano cumpla un papel y sea productivo para sí mismo y para la sociedad donde se desenvuelve.

La dignidad es un valor que no únicamente tiene que ver con establecer y otorgar a cada persona lo que por derecho le corresponde, su alcance es mayor, le otorga un estatus, un lugar en el colectivo social, por ende, un sentido de pertenencia bajo una norma primaria de convivencia que constituye el respeto a la forma particular de ser, esto es el reconocimiento a la diversidad y la puerta a la inclusión.

Es entonces que toda política social en materia de inclusión está basada, en los derechos humanos con un sentido de universalización y estos, a su vez, se alimentan de la dignidad, asumida como el eje rector que acompaña el reconocimiento y el valor de la persona, otorgándole un lugar en cualquier esfera social que le permita el pleno ejercicio de sus derechos y el logro del bienestar personal.

En lo que respecta a la presente investigación se asume la postura de la dignificación de la persona con discapacidad y se hablará de inclusión educativa e inserción laboral *digna* con base a los derechos humanos (educación y trabajo) con la perspectiva de resaltar el valor de la persona y las capacidades individuales de cada una.

3.6 Discapacidad, el punto de referencia.

El término discapacidad hace referencia a la limitación que existe para realizar alguna actividad, no obstante, a lo largo de la historia, la concepción ha ido evolucionando de igual forma que los modelos de atención de esta, empezando por el *modelo de prescindencia*, donde se veía como un castigo, maldición o embrujamiento y las personas debían permanecer excluidas de la sociedad e incluso eran asesinadas o abandonadas.

Posteriormente, aparece el modelo médico-rehabilitador en el que se miraba como una enfermedad que debía ser tratada en instituciones de salud o psiquiátricas, considerando que recibiendo terapia podían lograr superar el padecimiento.

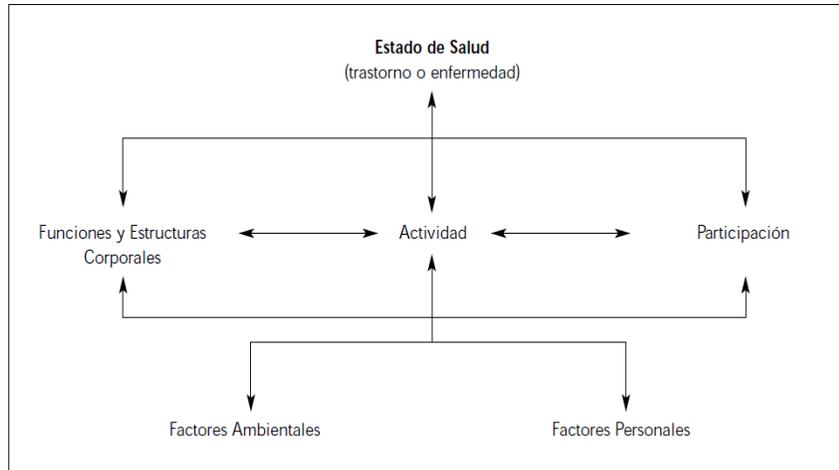
Por último, después de una lucha intensa por cambiar la visión y perspectiva de la discapacidad, aparece el modelo social y derechos donde las personas con discapacidad tienen derechos al igual que cualquier otro ser humano, en este modelo se mira el entorno como aquel que incapacita y se busca eliminar barreras y obstáculos para generar espacios inclusivos y valorar las capacidades de esta población.

Resulta, indispensable, abordar el término discapacidad, ya que, al entenderla en el contexto actual, es como se puede avanzar en su atención, inclusión y valorar de forma total a la persona.

Este mismo organismo en el 2001, publica un documento llamado Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF) se basa en el principio de que la discapacidad es un rango de aplicación universal de los seres humanos y no un identificador único de un grupo social, este principio cambia un rasgo importante de la identidad de las personas con discapacidad como se concebían y muestra una visión positiva de la discapacidad, ya que por nacimiento o adquisición, cualquier ser humano puede estar en esta condición, entonces no pertenece solo a un grupo social, sino que es parte de toda la sociedad como se presenta en el siguiente esquema:

Ilustración 4

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



Fuente: OMS (2001).

Se puede observar desde los elementos inferiores del esquema cómo la limitación no solamente está en los factores personales que tienen que ver con las funciones y estructuras corporales, sino en los factores ambientales, es decir, también en las condiciones del contexto que pueden permitir o no el desarrollo de las actividades y de la participación de la persona que presenta alguna deficiencia.

Como parte de la identificación de las deficiencias, la CIF incluye una distinción entre los siguientes términos:

La enfermedad es una situación intrínseca que abarca cualquier tipo de enfermedad, trastorno o accidente. La enfermedad está clasificada por la OMS en su Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Relacionados (CIE).

La deficiencia es la exteriorización directa de las consecuencias de la enfermedad y se manifiesta tanto en los órganos del cuerpo como en sus funciones (incluidas las psicológicas).

La discapacidad es la objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos

considerados normales para cualquier sujeto de sus características (edad, género, entre otras).

La minusvalía es la socialización de la problemática causada en un sujeto por las consecuencias de una enfermedad, manifestada a través de la deficiencia y/o la discapacidad, y que afecta al desempeño del rol social que le es propio.

Estos términos son subclasificados de acuerdo con características físicas, cognitivas y mentales en las que se desagregan las deficiencias. Para el caso de México, por ejemplo, el INEGI (2000, 2010, 2020) agrupa a las diversas discapacidades en los siguientes grupos:

- 🚧 Grupo 1 Discapacidades sensoriales y de la comunicación
- 🚧 Grupo 2 Discapacidades motrices
- 🚧 Grupo 3 Discapacidades mentales
- 🚧 Grupo 4 Discapacidades múltiples y otras

Esta clasificación tiene como objetivo establecer el tipo de limitación, así como el apoyo requerido por parte de la persona en esta condición, hay que resaltar que en el último grupo se encuentran aquellas deficiencias múltiples que representan un desafío mayor para la persona y el entorno para brindar la accesibilidad necesaria.

La OMS define a la discapacidad como:

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 (2021).

En la Convención de los Derechos de las personas con discapacidad llevada a cabo por la ONU (2006) se caracteriza de la siguiente manera la nueva visión de la discapacidad:

- ✚ Una nueva concepción de la discapacidad en la que la discapacidad de una persona resulta de la interacción entre la persona y el ambiente en el que vive.
- ✚ Una visión transformada de lo que constituye las posibilidades de vida de las personas con discapacidades, Esta visión supone enfatizar en la autonomía, la integración, la igualdad, y las capacidades.
- ✚ Un paradigma de apoyo que remarque la prestación de servicios a las personas con discapacidades y se centre en la vida con apoyo, en el empleo, y en la educación integrada.
- ✚ Una interconexión del concepto de calidad de vida con el de mejora de la calidad, garantía en el mantenimiento de la calidad, gestión de la calidad, y evaluación centrada en los resultados.
- ✚ El desplazamiento hacia una aproximación no-categorica de la discapacidad, que se focalice en las conductas funcionales y en las necesidades de apoyo de las personas sin tener en cuenta sus diagnósticos clínicos.

Esta nueva visión de la discapacidad propone desde un modelo contextual que la mejor forma de avanzar en la comprensión de lo fundamental es estudiando la realidad social tal y como se produce en la vida diaria de las personas con discapacidad. Se puede hablar de un nuevo paradigma de la discapacidad, un paradigma no-deficitario que hace referencia a la evaluación de necesidades y la implementación de los recursos correspondientes para el desarrollo de estas personas.

Con lo anterior, se puede decir que la discapacidad, se construye a partir de las limitaciones, así como de las posibilidades que la misma representa en relación con el entorno y los factores externos, será diferente la identidad cuando a la discapacidad se suma el rechazo por parte de la familia, una situación de pobreza o padecimiento de alguna enfermedad, por el contrario, será construida de otra manera si se cuenta con los medios económicos para atenderla, si es aceptada por la familia

y esto a su vez genera apoyos para la inclusión en otros ámbitos como la educación y el trabajo.

Además de la influencia de los factores sociales o externos en la conformación de la concepción de la discapacidad, las ideas, contenidos, memorias, representaciones, símbolos, interacciones, lenguaje y la conciencia, representan los factores internos en la conformación de la identidad personal, es una relación entre el yo y la sociedad, el ir y venir permanente que va produciendo cambios y transformaciones que permiten la adaptación y el sentido de pertenencia.

Las personas con discapacidad han sido clasificadas desde que el hombre existe, una parte de su identidad se ha construido a partir de lo que organismos mundiales e instituciones médicas, sociales, políticas, educativas y culturales han construido alrededor de ella, la forma de percibirla desde el exterior es fundamental en la manera en la que ellas mismas se miran, pero no es lo único que la determina, su identidad también se construye a partir de lo que cada una cree, siente, piensa, mira y lo que logra a pesar de la limitación con la que viven.

Desde la perspectiva histórica, las personas con discapacidad al igual que otros grupos minoritarios han demostrado que las clasificaciones sirven como etiqueta social, no obstante, *lo que son y pueden llegar a ser* lo construyen con sus propios recursos personales, se valen de diversas herramientas para adaptarse y transformar su realidad, así como, para ejercer su derecho a la ciudadanía, por tanto, la concepción sigue definiéndose con cada obstáculo superado, con cada objetivo alcanzado y con cada puerta que se abre hacia el camino de la accesibilidad y el reconocimiento a la diversidad como un principio de riqueza y transformación permanente de la sociedad.

3.7 Aportes en la conformación de la teoría de la justicia social

Históricamente, la humanidad ha construido una idea de justicia que permita distribuir los bienes, servicios, derechos y obligaciones de forma que todos accedan a ellos, sin embargo, las desigualdades existentes que se han perpetuado a través

del tiempo y que han generado un aumento en la cantidad de personas en situación de vulnerabilidad y exclusión, hacen más evidente que nunca discutir desde diversas posturas teóricas el concepto de *justicia* y de *justicia social* para generar cambios sustanciales en las políticas públicas y las prácticas sociales que permita cerrar brechas de desigualdad entre la sociedad.

Desde la conformación del hombre como ciudadano, se ha discutido sobre lo que es justo, esto con el objetivo idealizado de que al conformarse el Estado y la sociedad, debe haber una repartición justa de las riquezas, así como una satisfacción de los derechos naturales y humanos del hombre por parte de este, si bien, no existe un solo concepto de justicia y este se ha debatido desde épocas muy antiguas, es posible acercarse a una idea actual de lo que significa la justicia social y la importancia que tiene su incorporación en todas las esferas sociales, como bien señala Kelsen (1946) cuando escribe que “Como la humanidad está dividida en muchas naciones, clases, religiones, profesiones, etc., a menudo, en desacuerdo recíproco, hay una gran multiplicidad de ideas sobre lo justo; tantas, que resulta imposible hablar simplemente de justicia” (p. 9).

Se hace evidente, que cada periodo de tiempo, cada época dentro de la historia y a su vez quienes han conformado cada sociedad y cultura han construido su propia idea de justicia; incluso, se puede decir que es una construcción inacabada que sigue siendo objeto de discusión y reflexión por parte de los diversos actores e instituciones sociales en una lucha interminable por el poder.

La Filosofía, el Derecho y la Sociología conciben a la sociedad desde una perspectiva de la justicia social, como un todo que funciona organizada, pacífica y equitativamente, incluyendo a todos sus miembros de forma democrática, en ella no cabe la exclusión por las diferencias raciales, religiosas, de género o de capacidades, sino, por el contrario, se reconoce la diferencia y se trabaja a partir de ella para alcanzar un bien colectivo.

Tomando como base la idea de que la concepción de justicia y justicia social, se pueden observar desde diferentes esferas, para efectos del presente trabajo, se

toman tres de ellas, la primera, la repartición igualitaria por parte del estado de los bienes, así como, la obligación de cubrir los derechos naturales que no son otra cosa que las necesidades básicas del ser humano (entre ellas la educación), la segunda, aquella donde se reconoce la dignidad del ser humano a partir de sus capacidades y potencialidades y por último la referente a la participación democrática del ciudadano en las esferas que conforman al Estado y la sociedad, es decir, su intervención en la esfera política, educativa, laboral y de salud por mencionar algunas, que constituyen elementos fundamentales de la seguridad y desarrollo del individuo, que como bien afirma Bernal (2005) en la esfera de lo social la justicia realiza además, una doble función igualitaria y estructurante, de coordinación de las acciones en el primero y de integración en el segundo.

En el tema de la discapacidad, bajo las condiciones actuales, que ponen en situación de vulnerabilidad sanitaria, económica, educativa y laboral a un gran número de personas en el mundo, las personas con discapacidad corren el gran riesgo de quedarse en una situación de exclusión que no solo es causada por la misma discapacidad, sino que a ella, se agregan otras limitaciones como la pobreza, la ubicación geográfica, la migración, el ser indígena y ahora la crisis sanitaria; a juicio personal, es importante el análisis desde los preceptos de la justicia, vista como un largo camino a recorrer, que, permite brindar a cada miembro de la humanidad condiciones de vida digna.

A lo largo de este apartado se abordan algunos de los autores más relevantes, dado que son bastos los aportes en el campo de la justicia social, se eligen aquellos que son base y permiten desarrollar como sustentar desde la justicia social, los derechos humanos a la educación y trabajo, así como la atención, acceso e inclusión de las personas con discapacidad.

3.7.1 La justicia social como redistribución

En 1971, John Rawls publica su libro *Una teoría de la Justicia*, es ineludible que sus aportes han permitido la discusión y debate sobre la concepción de justicia distributiva y el surgimiento de diversas réplicas a partir de esta.

Rawls busca formular una concepción de justicia como un sistema bien ordenado para la sociedad, donde los aspectos de la cooperación social y los aspectos distributivos sean evaluados honestamente. Es así como una sociedad que se aprecie de practicar el valor de la justicia no puede permitir ser guiada por los cálculos de interés políticos o sociales que miran sus propios beneficios. Por tal motivo, está en contra de una visión utilitarista de la justicia que considera que esta pueda ser negociada o pactada contractualmente sin tener en cuenta al individuo en una posición ventajosa frente a ella, apelando al principio de la mayoría y disfrutar tranquilamente de ello (Flores, 2017).

Entiende a la justicia como “equidad” o “imparcialidad” un término de difícil equivalencia. Lejos, pues, de los propios intereses personales, de ahí el “velo de ignorancia”, sin saber, por tanto, qué se haría en caso de tener riquezas, los ciudadanos en esta situación equitativa votarían por principios de justicia que limiten las desigualdades en nombre de la justa igualdad de oportunidades (Bolívar, 2005, p. 52-53).

Considera que “el objeto primario de la justicia es la estructura básica de la sociedad o, más exactamente, el modo en que las grandes instituciones sociales distribuyen los derechos y deberes fundamentales y determinan la división de las ventajas provenientes de la cooperación social” (Rawls, 2002, p. 20).

Por su parte, los principios de una teoría de la justicia expresan aquellos que, personas libres y racionales, promoverían en una posición inicial de igualdad, similar a la situación originaria de contrato social, es decir, libres de intereses. Define los principios de justicia que las personas en igualdad de circunstancias, dotadas de razonabilidad y capacidades morales, elegirían:

- a) Cada persona tiene el mismo derecho irrevocable a un esquema plenamente adecuado de libertades básicas iguales que sea compatible con un esquema similar de libertades para todos; y
- b) Las desigualdades sociales y económicas tienen que satisfacer dos condiciones: en primer lugar, tienen que estar vinculadas a cargos y posiciones abiertos a todos en condiciones de igualdad equitativa de oportunidades; y, en segundo lugar, las desigualdades deben redundar en un mayor beneficio de los miembros menos aventajados de la sociedad (el principio de diferencia) (Rawls, 2002, p. 23).

La realidad es que, resulta muy difícil alcanzar la igualdad de circunstancias, por tanto, desarrolla el primer principio clave en su teoría, el de *diferencia*, este principio, obliga a que se hagan mayores esfuerzos por todas las personas más desfavorecidas, menciona que no basta con llevar a cabo una redistribución de la riqueza, sino que se debe alcanzar una distribución justa.

El segundo principio es el de igualdad equitativa de oportunidades, en este principio, expone que quienes tienen los mismos talentos, habilidades y en términos más modernas competencias, deben tener las mismas expectativas de éxito, independientemente de su procedencia, clase social, religión, entre otras muchas diferencias, en todas las esferas sociales debe haber una igualdad de oportunidades para aquellos que muestran cualidades similares; de forma muy explícita indica que la sociedad debe establecer “iguales oportunidades de educación para todos independientemente de la renta de la familia” (Rawls, 2002, p. 75).

Enfatiza que toda persona nace bajo condiciones naturales que pueden ser adversas, sin embargo, las instituciones deben ser capaces de revertirlas a partir de la justicia, equidad e igualdad, por consiguiente, se deben convertir las desventajas naturales en ventajas sociales. Su posicionamiento frente a la meritocracia lo describe determinadamente al decir que:

No merecemos el lugar que tenemos en la distribución de dones naturales, como tampoco nuestra posición inicial en la sociedad. Igualmente, problemático es el que merezcamos el carácter superior que nos permite hacer el esfuerzo por cultivar nuestras capacidades, ya que tal carácter depende, en buena parte, de condiciones familiares y sociales afortunadas en la niñez, por las cuales no puede pretenderse crédito alguno. La noción de mérito no puede aplicarse aquí (Rawls, 1979, p. 26).

Esto le lleva a establecer que un sistema institucional que es justo no puede en ningún sentido premiar o victimizar por sus condiciones de nacimiento a ningún individuo, por el contrario, debe establecer estrategias que le permitan superarlo e igualar las circunstancias que les permitan desarrollarse aún en las diferencias que cada uno presenta. Con ello lleva a reflexionar sobre los modelos de atención de la discapacidad a lo largo del tiempo, Rawls formula la base para desaparecer las ideas asistencialistas por las de derechos y oportunidades.

Rawls (1979) distingue su principio de diferencia entre el de *compensación*, el primero hace referencia al trabajo a favor de aquellos que están en mayor desventaja, y el segundo, lo concibe como aquel que compensa las desigualdades adquiridas de forma natural o por nacimiento por lo que sugiere que:

Con el objeto de tratar igualmente a todas las personas y de proporcionar una auténtica igualdad de oportunidades, la sociedad tendrá que dar mayor atención a quienes tienen menos dones naturales y a quienes han nacido en las posiciones sociales menos favorecidas. La idea es compensar las desventajas contingentes en dirección hacia la igualdad. Conforme a este principio, podrían aplicarse mayores recursos para la educación de los menos inteligentes que para la de los más dotados, al menos durante ciertos períodos de su vida, por ejemplo, los primeros años escolares (p. 123).

Solamente bajo este principio, las políticas compensatorias y las adecuaciones se justifican a partir de enfatizar mayores posibilidades a aquellos que por naturaleza están en mayor riesgo de no acceder a la oportunidad de educarse.

Por su parte, Michael Walzer (1993), años más tarde, realiza la propuesta de un modelo de justicia distributiva denominado igualdad compleja. Walzer plantea que, “de todos los bienes que hipotéticamente pudiéramos concebir, el más importante sería el de la pertenencia y su grado en la comunidad política (p. 74).

Desde la visión de este teórico, la justicia está dividida en esferas, Bolívar (2005) señala que la teoría de las esferas de justicia de Walzer, como se puede ver, habla de la necesidad de independencia entre esferas. Si bien las injusticias en el interior de cada ámbito han de ser combatidas, nuevas injusticias surgen cuando las desigualdades producidas en una esfera implican desigualdades en otra. Desde esta perspectiva, un sistema justo es el que asegura una cierta independencia entre esferas.

Por ejemplo, la educación es una esfera de la justicia, pero no se aplica de forma natural, existen factores como la capacidad económica que determinan que una persona pueda ingresar o no a la escuela. A su vez, concientiza dentro de su contribución que la diversidad es una constante en la sociedad, por tanto, la justicia debe jugar un papel de distribuidor, no necesariamente de igualador, debido a que, la igualdad también depende de las atribuciones personales de cada individuo.

El autor busca defender una política de la diferencia donde lo específico, lo histórico y lo particular tenga sentido, pero salvaguardando un cierto tipo de universalismo antropológico. Menciona que se pueden reconocer significados comunes de justicia, igualdad o derecho, pero sería un error pensar que se posee una moralidad mínima universalmente compartida a partir de la cual se puede juzgar toda moral y política posible, sustenta que “la sociedad humana es una comunidad distributiva. No solo se reduce a esto, pero en esencia eso es lo que es: los hombres se asocian a fin de compartir, dividir e intercambiar” (Walzer, 2004. p. 17).

En 1998 Amartya Sen fue ganador del premio Nobel de economía, en su libro titulado “Nuevo examen de la desigualdad” realiza el cuestionamiento si existe la igualdad y en un segundo momento, igualdad, ¿de qué?, afirma que a partir de una

sociedad heterogénea la igualdad es ingenua, reconoce la preocupación por los índices de desigualdad y realiza una crítica sobre la ética social porque prevalece una preocupación por la igualdad de algo (igualitaristas), la igualdad de bienes (utilitaristas) y la igualdad de derechos y libertades (libertarios).

Sen, alrededor de su obra y sus escritos, reconoce que existe la diversidad humana en varios aspectos: el sexo, el lugar donde nacen, donde se desenvuelven, la edad, las enfermedades, las capacidades, dicha diversidad es prioritaria para valorar las demandas sobre la igualdad, a esto, señala que:

Las consecuencias de pasar por alto estas diferencias entre los individuos, de hecho, pueden llegar a ser muy poco igualitarias, al no tener en cuenta el hecho de que el considerar a todos por igual pueda resultar en que se dé un trato desigual a aquellos que se encuentran en una posición desfavorable (2021, p. 13).

Su propuesta se centra en la idea de valorar la desigualdad a partir de una dimensión, que, puede entenderse como personal a partir de la capacidad del individuo para realizar las funciones que piensa que tienen valor. Bolívar menciona que para Sen (2005):

Desde un enfoque de capacidad (capability approach), lo más importante es tener la oportunidad real para alcanzar aquello que valoramos. Eso es libertad. Por tanto, las instituciones deben ser evaluadas en el espacio de las capacidades que permiten a la gente hacer aquello que valora. Los medios, como los recursos, y los bienes básicos, aumentan la libertad para alcanzar nuestros objetivos, pero una igualdad en los medios no supone una igualdad en la libertad, puesto que hay otros factores involucrados en esa libertad. Además, los medios dependen del pasado, los logros anteriores, pero los medios son, de hecho, más importantes que los logros (p. 60).

Entonces, en este planteamiento, la igualdad se relaciona con las capacidades básicas de la persona, que proceden de diversos desempeños, competencias o habilidades que puede alcanzar, por ende, el nivel de bienestar se medirá por los

funcionamientos, actividades o acciones que pueden realizar como es el leer, escribir, hablar y que se reflejan en *estados* que se van alcanzando como la salud, felicidad, dignidad, participación en los grupos sociales, entre otros. La igualdad es que cada individuo disponga de capacidades similares para desarrollarse y tienen un valor para sí mismos.

Bolívar (2005) define a la capacidad como:

El conjunto de funcionamientos que una persona puede alcanzar. Esto mide la libertad para elegir entre distintos modos de vida y realizarse. Esta evaluación es muy diferente a los enfoques tradicionales, por lo que la igualdad de oportunidades pasa a ser igualdad de capacidades (p. 61).

Sen (2021), alude que:

La capacidad de una persona para realizar aquellas funciones que piensa que tienen valor nos proporciona un punto de vista desde el que valorar las condiciones sociales, y ello nos permite una visión especial de la evaluación de la igualdad y de la desigualdad (p.17).

Dentro de la educación y el empleo, la capacidad se convierte en materia prima, ya que la educación es proveedora y perfeccionadora de capacidades en las personas, el reto es, entonces, alcanzar el mismo nivel de desarrollo en todos los estudiantes que les permitan ser autónomos dentro de la sociedad, aquí, la inclusión educativa de personas con discapacidad encuentra uno de sus ejes básicos, viendo a la educación como fuente de crecimiento, abriendo la posibilidad del desarrollo de capacidades en igualdad y considerando la valoración de aquellas metas que quieren lograr bajo el respeto de la libertad.

Sen, destaca que el Estado y las Instituciones tienen un papel fundamental que no se limita a distribuir bienes y servicios, sino, permiten y promueven el desarrollo igualitario de capacidades que posibilitan a cada individuo realizarse a sí mismos y alcanzar los objetivos y propósitos que tienen valor para cada uno, esto desde su concepción es la práctica de la libertad, que por consiguiente, permitirá superar

situaciones de pobreza y rezago, a partir del trabajo y esfuerzo propio, lo que beneficia a sí mismos y a la sociedad. Para él no puede haber desarrollo si existen desigualdades derivadas de la falta de libertad.

También, ratifica a la democracia como una forma de gobierno que puede traer mayor igualdad social, así mismo, reivindica los derechos humanos y se refiere a ellos como “vigorosos pronunciamientos éticos” (p. 389), ya que guían aquello que *se debe hacer*, a esto agrega que se deben considerar dentro de los derechos humanos los llamados derechos económicos y sociales o derechos de bienestar (bajo su visión de economista) y opina al respecto que:

En este sentido, la inclusión por parte de la Declaración Universal de Derechos Humanos de “una lista mucho más extensa de libertades y reivindicaciones, que incluye no solo los derechos políticos básicos, sino además el derecho al trabajo, el derecho a la educación, la protección contra el desempleo y la pobreza, el derecho de asociación sindical e incluso el derecho a una justa remuneración [...] es un avance radical con respecto a los límites estrechos de la Declaración Americana de 1776 y la Declaración Francesa de 1789 (Sen, 2011, p. 412).

En Sen, la teoría de la justicia se abre hacia una nueva concepción de la igualdad que no únicamente tiene que ver con la distribución de bienes y servicios, sino con el desarrollo de capacidades como parte del ejercicio de la libertad en toda persona, en especial de aquellos más desfavorecidos, no cabe duda que sus aportes son de gran valía en tiempos de incertidumbre donde la crisis económica, política y social se han convertido en una constante y el número de pobres, vulnerados y excluidos aumenta cada vez más. Si bien, su propuesta no representa la solución a todos los problemas que la humanidad enfrenta, sí permite, reflexionar sobre las futuras acciones que se pueden implementar en contextos inmediatos a favor de la igualdad, inclusión y justicia social.

Otro aporte de gran relevancia es el hecho por Hans Kelsen, en su obra *¿Qué es la Justicia?* (1953) define a la misma como:

[...] una característica posible, pero no necesaria de un orden social. Solamente secundariamente, una virtud del hombre; pues un hombre es justo cuando su conducta concuerda con un orden que es considerado justo. Pero ¿cuándo un orden es justo? Cuando regula la conducta de los hombres de una manera tal que a todos satisface y a todos permite alcanzar la felicidad (2015a, p. 3).

La aspiración de justicia es la eterna aspiración del hombre a la felicidad en la sociedad. La justicia es la felicidad social, es la felicidad que el orden social garantiza. En este sentido, identifica Platón la justicia con la felicidad cuando afirma que solo el justo es feliz y el injusto desgraciado (2015b, p. 3).

Para este autor, la justicia forma parte de una característica del orden social, en un nivel secundario, una virtud del hombre, el hombre es justo cuando su conducta está en sintonía con el orden social y orden social es justo cuando se regula la conducta del hombre de una manera satisfactoria para todos en pro de alcanzar la felicidad colectiva.

Menciona que la justicia es una eterna aspiración a la felicidad, y ya que el hombre no la encuentra en lo individual, la busca en sociedad, por tanto, la justicia es la felicidad social. A partir de este planteamiento, Kelsen desarrolla toda una idea de felicidad, que sintetiza como un orden justo que garantiza a todos bienestar, es imposible que exista un orden justo si la felicidad se cierra a lo individual, la felicidad es tomada en un sentido colectivo y objetivo, es decir, solo puede dimensionarse como la satisfacción de las necesidades básicas como la alimentación, el vestido y la casa.

3.7.2 La justicia social como reconocimiento

Por su parte, Axel Honneth, considerado teórico de la justicia social en la sociedad contemporánea, centra gran parte de su teoría en el concepto de reconocimiento, tiene como objetivo, generar una teoría para construir un puente entre la

subjetividad y orden político, para brindar explicaciones de las diversas formas de sufrimiento y no justificaciones normativas (Honneth, Rancière y Genel, 2016).

En su obra, Honneth (1999) realiza una crítica a las concepciones de justicia distributiva y busca realizar una propuesta diferente, al respecto expresa que:

Fue necesario solo un pequeño paso para llegar a la opinión generalizada de que la cualidad moral de las relaciones sociales no puede medirse solamente por la distribución equitativa o justa de los bienes materiales, sino más bien que nuestra representación de la justicia debe estar relacionada esencialmente con aquellas concepciones acerca de cómo y cómo qué se reconocen recíprocamente los sujetos (p.174).

A partir de la teoría del reconocimiento, la justicia social se conceptualiza de distinta forma, en esta corriente se mira como garantía de las condiciones sociales para el reconocimiento mutuo. Cortés (2005) indica que se debe tener claro primero la naturaleza práctica de las distintas esferas de vida en una sociedad y cómo se deben constituir estas esferas de las prácticas sociales, esto para que se dé una justicia social, es decir, la garantía de condiciones que ofrece a todos la posibilidad de experimentarse como iguales y libres, estas son preguntas que se excluyen en su totalidad de una teoría distributiva de la justicia.

El reconocimiento del otro es parte la justicia en el planteamiento de Honneth porque constituye un proceso de adquisición de identidad y autoformación del yo, el énfasis de la teoría del reconocimiento es el sentido de identidad moral en las personas y la importancia de la autorrealización a partir de las relaciones intersubjetivas de reconocimiento. Revuelta y Hernández (2019) explican que estas relaciones se materializan en tres esferas: amor o afectiva, jurídica o de derechos y solidaridad o de aprecio social. La esfera de reconocimiento afectivo (amor) se asocia a las relaciones primarias (amistad, padres, hijos) que generan fuertes lazos afectivos. Por la propia condición de posibilidad, básicamente en un marco estrecho (p.336).

En el caso de la segunda, da cuenta de que es dueña de un universalismo en la medida en que “el reconocimiento jurídico, a diferencia del ámbito primario,

permite una generalización del medio de reconocimiento que le es propio en las dos direcciones de ampliación material y social de los derechos, por un lado, se tienen en cuenta las diferencias en las posibilidades individuales de realización de las libertades garantizadas intersubjetivamente, y por otro, un círculo creciente de personas que habían sido excluidas o discriminadas le son concedidos los mismos derechos que a todos los demás miembros de la comunidad” (Honneth, 1997, p.159).

Por último, la tercera esfera remite al aprecio social, que es básicamente la valoración del aporte del sí mismo a una comunidad. En esta tercera esfera es fundamental el trabajo, vía por la cual se concreta el aprecio social del desempeño y las capacidades individuales. En *Crítica del agravio moral, patologías de la sociedad contemporánea*, el autor da cuenta que la valoración social en las sociedades contemporáneas se mide en gran parte por la aportación que esa persona realiza a la sociedad en forma de un trabajo formalmente organizado (Honneth, 2009, p. 267).

Con la anterior, Axel Honneth propone una noción de justicia elaborada desde una base ético-moral de una sociedad determinada. El reconocimiento es parte de la justicia social que hace referencia a las múltiples posibilidades de interacciones sociales, situadas por factores históricos y socialmente relativos.

Lo más valioso de los aportes de autor es que el estar reconocido en estas esferas, implica estar integrado a la sociedad, a lo que Honneth (1992) sostiene que:

Con estos tres patrones de reconocimiento quedan establecidos aquellos requisitos formales de las relaciones de interacción en cuyo contexto pueden los seres humanos sentirse seguros de su dignidad o integridad. [...] aquí integridad también es capaz de significar que un sujeto puede saberse apoyado por la sociedad en todo el espectro de sus relaciones prácticas consigo mismo; si participa en un mundo de vida social en el que quepa encontrar escalonados esos tres patrones de reconocimiento, sea cual sea su forma de

concreción, puede referirse a sí mismo mediante la autoconfianza, la autoestima y el autoaprecio (p. 87).

Cabe señalar que para Honneth la idea de justicia se encamina más a regular, que a algo que se logra de forma absoluta, en la sociedad hay una lucha por el reconocimiento y el logro de la justicia, implica que la persona o grupo se sobreponga a una situación de exclusión, esto posibilita un progreso social.

Martha Nussbaum, por su parte, en su libro *Las fronteras de la justicia* (2007), expone tres problemas que, desde su concepción, la justicia social no ha resuelto, el primero, el problema de la justicia hacia las personas con discapacidades físicas y mentales, personas como todas las demás, pero que la sociedad no ha tratado en un marco de igualdad como al resto de la ciudadanía, menciona que:

El problema de extender a estas personas la educación, la asistencia médica, los derechos y las libertades políticas, y en general la igualdad como ciudadanos, parece un problema de justicia, y un problema urgente. Para resolver este problema hace falta una nueva forma de pensar la ciudadanía, y un nuevo análisis de la finalidad de la cooperación social (ya no basada en el beneficio mutuo) así como también un mayor énfasis en la asistencia como bien social primario, por lo que cabe esperar que su solución no va a consistir en una nueva aplicación de las viejas teorías, sino en una reformulación de las propias estructuras teóricas (p.22).

En el segundo problema encuentra la necesidad urgente de extender la justicia a todos los ciudadanos del mundo, es decir, desarrollar un modelo teórico de un mundo justo en su totalidad, donde las diferencias físicas, el lugar de procedencia o el género no limiten las opciones vitales de las personas (derechos humanos) y que obliga a repensar la función del Estado-nación como unidad básica como se concibe desde las teorías de la justicia social occidentales.

Su postura, no únicamente se basa en hacer una crítica a la noción de justicia expuesta por Rawls, y a la que considera la mejor teoría sobre justicia que existe, sino en hacer visible que hablar de justicia es un tema que debe contemplar a todos

y nunca perder de vista la dignidad humana. Para Nussbaum (2007), la concepción tradicional de justicia recae en:

El llamado contrato social (celebrado por personas consideradas capaces para tomar decisiones políticas), donde se establece el bien común para todos, pero en el que no todos participan; y volviendo a su primer problema abordado, las personas con discapacidad no participaban en la elección de los principios sociales por ser catalogadas y estigmatizadas como incapaces (p. 36).

Sin embargo, a pesar las deficiencias, la autora resalta que hay una gran cantidad de personas con deficiencias y discapacidades que están plenamente capacitadas para participar en elecciones políticas, por lo que aparece como una de las limitantes de la justicia, en aquellas que por su condición no puedan ser incluidas, deberán existir mecanismos que tomen en cuenta sus condiciones e intereses.

Desde el planteamiento de justicia desarrollado por Hume en su libro el Leviatán, Nussbaum (2007) resume que:

Los muy débiles, ya sea de mente o de cuerpo, simplemente no forman parte de la sociedad política, no son sujetos de la justicia. Por más que las mujeres obtengan ciertas ventajas, no quedan protegidas como iguales por las reglas de la justicia, igual que sucede con los animales domésticos, que escapan a también a los malos tratos en virtud de sus gracias (p. 65).

El enfoque de las capacidades, parte de una concepción de la dignidad humana y de una vida acorde con ella, una vida que incluye un funcionamiento auténticamente humano, como afirma la autora, y la persona tendrá derecho a desarrollar más de una de ellas. De esta forma, propone una lista de diez capacidades como requisitos para una vida digna, entendiéndolas como metas generales para que sean especificadas por cada sociedad, y reitera que una sociedad que no garantiza como mínimo un nivel adecuado de ellas, no se puede considerar una sociedad justa, todas las capacidades deben tener la misma relevancia, desatender alguna

de ellas representa una falla para con los ciudadanos. El enfoque de las capacidades, como bien explica Nussbaum (2007), no pretende ser una teoría general sobre la justicia social, sino que responde a una descripción de los derechos sociales mínimos y puede que existan algunas otras situaciones de desigualdad que las rebasen y que tengan que ser complementadas por otros valores de igual relevancia, su lista contempla los siguientes aspectos:

1. Vida. Poder vivir hasta el término de una vida humana de una duración normal; no morir de forma prematura o antes de que la propia vida se vea tan reducida que no merezca la pena vivirla.

2. Salud física. Poder mantener una buena salud, incluida la salud reproductiva; recibir una alimentación adecuada; disponer de un lugar adecuado para vivir.

3. Integridad física. Poder moverse libremente de un lugar a otro; estar protegido de los asaltos violentos, incluidos los asaltos sexuales y la violencia doméstica; disponer de oportunidades para la satisfacción sexual y para la elección en cuestiones reproductivas.

4. Sentidos, imaginación y pensamiento. Poder usar los sentidos, la imaginación, el pensamiento y el razonamiento, y hacerlo de un modo auténticamente humano, un modo que se cultiva y se configura a través de una educación adecuada, lo cual incluye la alfabetización y la formación matemática y científica básica, aunque en modo alguno se agota en ello. Poder usar la imaginación y el pensamiento para la experimentación y la producción de obras y eventos religiosos, literarios, musicales, etc., según la propia elección. Poder usar la propia mente en condiciones protegidas por las garantías de la libertad de expresión tanto en el terreno político como en el artístico, así como de la libertad de prácticas religiosas. Poder disfrutar de experiencias placenteras y evitar los dolores no beneficiosos.

5. Emociones. Poder mantener relaciones afectivas con personas y objetos distintos de nosotros mismos; poder amar a aquellos que nos aman y se

preocupan por nosotros, y dolernos por su ausencia; en general, poder amar, penar, experimentar ansia, gratitud y enfado justificado. Que nuestro desarrollo emocional no quede bloqueado por el miedo y la ansiedad (defender esta capacidad supone defender formas de asociación humana de importancia crucial y demostrable para este desarrollo).

6. Razón práctica. Poder formarse una concepción del bien y reflexionar críticamente sobre los propios planes de la vida (esto implica una protección de la libertad de conciencia y de la observancia religiosa).

7. Afiliación

A. Poder vivir con otros y para los otros, reconocer y mostrar preocupación por otros seres humanos, participar en diversas formas de interacción social; ser capaz de imaginar la situación de otro (proteger esta capacidad implica proteger las instituciones que constituyen y promueven estas formas de afiliación, así como proteger la libertad de expresión y de asociación política).

B. Que se den las bases sociales de autorrespeto y no humillación; ser tratado como un ser dotado de dignidad e igual valor que los demás. Eso implica introducir disposiciones contrarias a la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, etnia, casta, religión y origen nacional.

8. Otras especies. Poder vivir una relación próxima y respetuosa con los animales, las plantas y el mundo natural.

9. Juego. Poder reír, jugar y disfrutar de actividades recreativas.

10. Control sobre el propio entorno.

A. Político. Poder participar de forma efectiva en las elecciones políticas que gobiernan la propia vida; tener derecho a la participación política y a la protección de la libertad de expresión y de asociación.

B. Material. Poder disponer de propiedades (ya sean bienes mobiliarios o inmobiliarios), y ostentar los derechos de propiedad en un plano de igualdad con los demás; tener derecho a buscar trabajo en un plano de igualdad con los demás; no sufrir persecuciones y detenciones sin garantías. En el trabajo, poder trabajar como un ser humano, ejercer la razón práctica y entrar en relaciones valiosas de reconocimiento mutuo con los demás trabajadores” (2007a, p. 88-89).

Finalmente, resalta que “la idea de igualdad de respeto a la dignidad, que está en el corazón mismo del enfoque de las capacidades, se articula aquí de un modo que parece marcar otra vez una ruptura fundamental con los valores implícitos en el modelo del contrato social basado en el beneficio mutuo” (2007b, p. 208).

Dignificar a la persona, según lo abordado por Martha Nussbaum (2007c), es permitirle desarrollar su potencial y hacer uso de sus capacidades, al menos aquellas que propone como mínimas, a esto encamina el sentido de su concepción de justicia global, donde:

Se obliga a la inclusión de todas las personas y colectivos que no habían sido previamente integrados como sujetos de justicia que son iguales al resto: los pobres, los pertenecientes a etnias y grupos indígenas, las minorías religiosas, las mujeres, las personas con discapacidad, entre otros (p. 398);

Para cerrar, propone reconceptualizar el Estado-benefactor y dejar de idealizarlo como el proveedor de justicia, se deben atribuir nuevas capacidades y funciones de acuerdo con los problemas no resueltos y las características sociales actuales.

3.7.3 La justicia social como participación

Al inicio de la década de los noventa, Iris Young, publica su libro *Justicia y diferencia* (1990), desde un posicionamiento de la teoría crítica, busca explicar, to-

mando como base, algunas de las protestas realizadas por diversos grupos oprimidos (negros, homosexuales, discapacitados, gente de la tercera edad, pobres y mujeres) sobre las injusticias implícitas en diversas acciones, su significado e implicación política en dichos movimientos.

El concepto de opresión es clave para el desarrollo de su postura porque es bandera de los movimientos sociales emancipatorios de la época actual y hace una crítica hacia la política por evitar llevar a cabo discusiones sobre el poder político. Mira y Lozano (2022), explican que desde la concepción de Young:

La opresión hace referencia a un concepto estructural y hace referencia a las barreras institucionales para poder participar en las condiciones de vida, determinación de las acciones y la autodeterminación. Además, se encontraría sostenido por procesos institucionales y culturales no cuestionados, llegando a ser, como definiremos más adelante, una reproducción inconsciente de estereotipos o prejuicios socialmente aceptados (p.3).

Con estos planeamientos como base, desarrolla una redefinición de la justicia en términos de dominación y opresión, dividiendo esta última en cinco caras (explotación, marginación, carencia de poder, imperialismo cultural y violencia).

De igual manera, argumentan que la justicia como distribución ignora la estructura social y el contexto institucional que es común que abonen a determinar los modelos de distribución, a esto explica lo siguiente:

Al criticar las teorías orientadas por el paradigma distributivo, no quiero ni rechazar la distribución por ser poco importante, ni ofrecer una nueva teoría definitiva que reemplace a las teorías distributivas. Quiero más bien desplazar la discusión sobre la justicia que toma en cuenta a las personas como las poseedoras y consumidoras principales de los bienes, hacia un contexto más amplio que incluya también la acción, las decisiones sobre la acción y la provisión de los medios para desarrollar y ejercer las capacidades. El concepto de justicia social incluye todos los aspectos de las reglas y relaciones institu-

cionales, en la medida en que están sujetos a potenciales decisiones colectivas. Los conceptos de dominación y opresión, antes que el concepto de distribución, deberían ser el punto de partida para una concepción de la justicia social” (Young, 1990, p. 33).

Su apuesta para trascender las injusticias, se basa en el modelo democrático que considera como idea fundamental *el interés*; dicho modelo desarrolla procesos democráticos en los que los participantes deciden que es lo más conviene a la mayoría de las personas, mediante el voto que registra las diferencias individuales, la autora no se niega a reconocer la diferencia, pero apuesta que se trascienda para llegar a un consenso que beneficie a la mayor cantidad de personas por medio de la promoción de un debate político.

Como explica Palacio (2011):

Y es que hemos llegado a un punto en que nuestras políticas son resultado de la competencia y la negociación establecida entre los diferentes grupos de interés. Lejos de lo que puedan suponer los modelos formales, no es la persuasión la que determina cuáles son las mejores medidas o cuáles son las decisiones más justas, pues el elemento deliberativo que debiera orientar las cuestiones de interés colectivo queda pervertido, al ser los ciudadanos excluidos de los procedimientos para la toma de decisiones, en la que primaría, en realidad, la razón técnica o instrumental, carente de toda carga valorativa (p. 80).

Mira y Lozano (2022) manifiestan que:

Para combatir situaciones de exclusión, Young desarrolla una crítica a la universalidad y la neutralidad y el ideal de imparcialidad, propia del espacio público actual. A través de esta crítica, trata de evidenciar que las voces de los grupos privilegiados se consideran neutrales, privilegiando sus estilos discursivos e infravalorando o eliminando de los espacios de participación públicos frente a los de grupos sociales oprimidos, como los de las personas en situación de discapacidad” (p. 21).

La propuesta de esta teórica feminista, recae en la democratización de las instituciones, no únicamente entendida como una distribución del poder, sino una “reorganización de las reglas para la toma de decisiones” (Young, 1990, p. 140) a través de una discusión pública y abierta, de igual manera, resalta la importancia de realizar una nueva división del trabajo, ya que esto afecta el destino de todos los individuos y las sociedades y pone de manifiesto que “la toma democrática de decisiones sobre estos temas es una condición esencial de la justicia social” (p. 356), se opone completamente a la asignación de puesto a través del mérito y en su lugar coloca la discusión democrática y pública de quienes deben ocupar los diferentes cargos de acuerdo a una cualificación que permita a las personas ejercer plenamente su libertad de decisión y ocupar espacios que sean reconocidos en la sociedad.

Una década después, en su libro *Inclusión y Democracia* (2000) complementa su propuesta y agrega la noción de inclusión y democracia como dos apartados de suma importancia para el logro de la justicia, y se constituyen como un mismo ideal. Con relación a la política de la diferencia (base de su postura crítica) desarrolla su posición a través de los grupos que fueron oprimidos entre las décadas de los sesenta y setenta (indígenas, latinos y mujeres, en específico) y que reflejan el ideal de homogeneización de una sociedad a partir de la eliminación de toda diferencia, haciendo referencia de la siguiente manera:

No cabe duda de que el ideal de liberación entendido como la eliminación de las diferencias de grupo ha sido enormemente importante en la historia de la política emancipadora. El ideal de humanidad universal que niega las diferencias naturales ha sido un desarrollo histórico crucial en la lucha contra la exclusión y la diferenciación por categorías. Dicho desarrollo ha hecho posible afirmar el igual valor moral de todas las personas y, de este modo, afirmar el derecho de todas las personas a participar y ser incluidas en todas las instituciones y posiciones de poder y privilegio (Young, 1990, p. 268).

Es así como encuentra en los movimientos sociales el valor de la heterogeneidad y pone de manifiesto la cultura dominante donde se hace visible quienes

forman parte del modelo de hombre impuesto y quienes quedan fuera. Finalmente, “acusa a las mismas las políticas culturales de normalizar la cultura al enmarcar todos los debates sobre el multiculturalismo bajo unos valores y unas costumbres típicamente occidentales” (Palacio, 2011. p. 98) y denigrando aún más a lo que concierne al tercer mundo; en sus planteamientos finales, habla de un modelo de *justicia global* en la que pueden enlistarse muchos de los problemas actuales (cambio climático, calentamiento global, terrorismo, violencia, entre muchos otros) donde la responsabilidad de resolverlos se comparte entre todas las naciones y los Estados deberán actuar y respetar la igualdad de todos los individuos.

Young, reconoce que hablar de justicia es complejo y que el respeto a la diferencia no se da de igual forma en todos los grupos, aunque no habla directamente de las personas con discapacidad, si reconoce la opresión y el uso de poder como parte de las injusticias sufridas por todos los grupos sociales que han sido excluidos del derecho a participar democráticamente en todas las decisiones que les conciernen como personas.

Por otro lado, Nancy Fraser desde las teorías feministas y a partir de su propuesta en su libro sobre Las escalas de justicia (2008), identifica que existe una problemática de imparcialidad, que de forma metafórica, representa con una balanza, así como también una problemática de *enmarque*, que simboliza a través de un mapa y que advierte que a diferencia de la primera, puede permanecer escondida a través de las épocas en la historia en un marco hegemónico, es decir donde algunos asumen poder sobre otros, dos especies de injusticias.

A partir de ambas problemáticas es que desarrolla su propuesta teórica y parte del cuestionamiento de “¿cómo sabemos cuál es la escala de justicia realmente justa?, por lo que desarrolla su interpretación tridimensional que contempla la dimensión política de representación, junto a la dimensión económica de la distribución y la dimensión cultural del reconocimiento” (Fraser, 2008a, p.39).

Concibe a la justicia como:

La paridad de participación, es decir, la justicia se vale de consensuar acuerdos de valor moral que permitan a todos participar en paridad dentro de la vida social, por tanto, superara la injusticia, es derrocar los obstáculos institucionalizados y arraigadas que impiden la participación de todos como un pleno derecho. Identifica que, por un lado, la participación de las personas se ve limitada por las estructuras económicas que les niegan los recursos necesarios para una interacción social, en este caso lo cataloga como una injusticia distributiva. Por otra parte, las jerarquías institucionalizadas del valor cultural que les niegan una posición adecuada también los limitan en la participación y lo conceptualiza como desigualdad de estatus o un reconocimiento fallido (2008b, p. 39).

Fraser coincide que, en la primera limitante, aparece la estructura de clases en la sociedad, símbolo de la desigualdad económica, y en el segundo una desigualdad relacionada con la cultura, pero ambas dimensiones no pueden abarcar por sí solas el estudio de la justicia, sino que hay una tercera, que refiere a lo político, que engloba a las dos anteriores y que es el escenario donde se da la lucha entre ambos. En la tercera dimensión, el problema lo caracteriza una representación fallida, esto ocurre cuando los lineamientos políticos y las reglas o normas de decisión, impiden la posibilidad de participación en igualdad de condiciones.

Como uno de los aportes más valiosos de su teoría, explica que la dimensión política:

Es donde se trazan las distinciones entre miembros y no miembros [...], se centra en las cuestiones sobre quién cuenta como sujeto de la justicia, cuál es el marco apropiado, abarca los esfuerzos para establecer y consolidar, rechazar y revisar la división oficial del espacio político (2008c, p. 51).

La postura crítica de la autora deja muchos cuestionamientos abiertos, que no se resuelven por completo desde todos los aportes, sin embargo, muestra fortalezas indiscutibles en el camino no solo de describir las problemáticas contemporáneas de la justicia, si no de las posibles soluciones que se deben seguir, mantiene

una postura flexible y abierta para complementarse desde otras opiniones y posturas.

3.8 Justicia social y educación

En la esfera educativa, la justicia social es un tema de amplia discusión, las distintas corrientes han debatido desde diversos puntos de análisis la importancia de la educación como una de las prácticas fundamentales de la justicia social que permita alcanzar el desarrollo integral del ser humano como parte de la ciudadanía que de paso a sociedades más democráticas; Bolívar (2005) expresa que es de gran relevancia hablar de justicia y equidad en la educación porque:

En las últimas décadas, se ha destacado que quienes no tienen una educación de calidad, definida como la adquisición de competencias deseables formalmente iguales, no alcanzan la plena ciudadanía, al estar impedidos para ejercer plenamente sus derechos y la participación en los bienes sociales y culturales. La condición de ciudadano comprende el “currículum básico” indispensable que todos los ciudadanos han de poseer al término de la escolaridad obligatoria (p.3).

Como se mencionó anteriormente, la justicia se conforma de una serie de elementos que abordan las distintas dimensiones y necesidades del ser humano, aunque existen aportes teóricos desde perspectivas muy específicas como son la distribución de bienes y recursos, el desarrollo de capacidades, el reconocimiento, la participación y representación política, que, abordan el aspecto físico, social, político y en algunos casos lo mental-espiritual, no se puede parcializar, esto quiere decir que la justicia abarca un todo y debe impactar en todos, sino, por el contrario, se está hablando de otra cosa distinta a ella.

De la idea anterior, surge el cimiento de lo que debe ser una justicia social en el espacio educativo, entendiendo que la educación es un pilar de la sociedad que permite el desarrollo, evolución y alcance de diversas metas en el ser humano. La educación es un principio de movilidad y mejora social, no solamente hablando

del alcance económico que puede tener como consecuencia de ella, si no que es un impulso en el reconocimiento social y estatus que se ocupa dentro de ello, por tanto, como bien reconoce Nussbaum (2007) es una de las capacidades mínimas a la que las personas deben tener acceso.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo veintiséis, establece el derecho a la educación con un carácter de obligatoria en su tipo elemental y generalizada en la instrucción técnica y superior, entendiéndose que debe ser para todos y todas. La educación representa un motor de desarrollo humano, social y económico para las naciones; en el mismo tenor como se mencionó desde las primeras páginas de esta investigación, los objetivos del desarrollo sostenible dentro de la agenda 2030, de manera específica al que corresponde al número 4, contempla la educación de calidad para todos y todas, con un enfoque de inclusión y equidad durante toda la vida, entonces, se sobreentiende que es un deber del Estado impartir educación, para además, con características que favorezcan el que pueda llegar a todas las personas, como una cuestión de justicia social, de ahí que forme parte del debate permanente en las políticas mundiales.

García (2018) menciona que:

Se pueden encontrar múltiples denuncias del incumplimiento del derecho a la educación, contextualizadas en discursos que abogan por la justicia social como parte fundamental de las sociedades democráticas, que han ido ampliando el desarrollo y el alcance del derecho a la educación. Debates que están más presentes cuando se emprenden las distintas reformas educativas, con el objetivo de llevar a cabo políticas que palien fallas de los sistemas educativos, que se consideran, dificultan que el derecho a la educación sea una realidad (p.160).

Para que el derecho a la educación sea efectivo, “no únicamente deben existir condiciones que permitan el acceso, sino que la escolarización” como menciona Carbonell (2008, citado en García, 2018, p. 164) debe garantizar calidad, equidad e

igualdad de oportunidades como principios primarios, y, deberán reflejarse en todo el proceso de enseñanza-aprendizaje del estudiantado.

Muñoz (2014) por su lado, considera que:

La educación potencia y dota de un sentido holístico al aprendizaje. Por esta razón, la educación constituye un referente de vida y, más aún, un estímulo de vida. La primera consecuencia de esta afirmación es que la educación tiene una legitimidad ética, filosófica y científica indubitable y es por ello por lo que el derecho a la educación no solamente constituye una garantía para la humanidad, sino un fundamento para la ecología y el desarrollo (p. 2).

La justicia en educación se relaciona de forma directa (en un primer momento) con la *justicia distributiva* ya desarrollada desde Rawls, entendiendo, por esta, a la repartición igualitaria y equitativa de bienes y servicios; en educación, el logro de esto se centró principalmente en la cobertura y acceso, sin embargo, aún se aleja de una distribución igualitaria, ahora en un contexto pospandemia, la desigualdad se acentúa aún más en países en desarrollo como lo es gran parte de las naciones latinoamericanas como advierten los organismos internacionales.

Connell (2006) advierte que, para la educación, resulta limitado hablar solamente de justicia distributiva o redistributiva, sino que es necesario hablar también de justicia curricular, donde se logren escuelas que no solo enseñen conocimientos científicamente válidos, sino también desarrollen valores éticos, morales, un pensamiento crítico y logren la emancipación desde el desarrollo de un pensamiento crítico bajo un contexto de democracia.

Desde el punto de vista de Henry Giroux (2004) hay tres ideas importantes que son esenciales para un conocimiento más comprensivo del proceso de escolarización:

- 1) Las escuelas no pueden ser analizadas como instituciones separadas del contexto socioeconómico en el que están situadas.

- 2) Las escuelas son sitios políticos involucrados en la construcción y control de discurso, significado y subjetividades.
- 3) Los valores del sentido común y las creencias que guían y estructuran las prácticas en el salón de clase, no son universales a priori, sino que son construcciones sociales basadas en supuestos normativos y políticos específicos (p. 72).

Es decir, la escuela no está exenta del contexto social, político y económico donde se desarrolla, sino que todo esto, determina el actuar de la educación, los procesos de enseñanza y aprendizaje están determinados por cuestiones normativas, a veces, muy poco visibles, que de forma directa repercuten a sociedades desiguales, injustas y poco inclusivas, donde los estudiantes no siempre tienen el poder de cuestionar lo que se hace y hacia dónde los lleva la formación que reciben.

La dimensión de justicia social dentro de la educación se encamina a que, desde las bases de formación de los ciudadanos, la diferencia sea respetada y valorada, donde exista un acceso igualitario a las instituciones escolares, pero también al currículum, como propone Young (1990), encaminar las instituciones sociales hacia una comunicación participativa y democrática, incluyendo a las escuelas.

Como bien manifiesta Jurjo Torres en su libro *La justicia curricular. El caballo de Troya de la cultura escolar* (2012):

La principal meta de nuestra sociedad en este momento es la de llegar a construir también en y desde el sistema educativo un mundo en el que las diferencias sean plenamente compatibles con su reconocimiento, con la existencia de una justicia verdaderamente redistributiva y con la igualdad de derechos y de oportunidades. Todo ello bajo el paraguas y la vigilancia de esas Convenciones Internacionales garantes de los Derechos Humanos (p.119).

3.8.1 Justicia social dentro del currículum

“La justicia curricular implica reconstruir el currículum socialmente dominante o hegemónico, en cuya selección de contenidos y en la forma de abordarlos está la visión, los intereses y los objetivos del grupo dominante” (García, 2018, p. 166).

Un currículum hegemónico está diseñado para servir a ciertos intereses políticos, económicos y culturales del grupo en el poder que busca perpetuar un tipo de ciudadano, este currículum tiene la característica de segregar a varios colectivos que se encuentran en desventaja física (personas con discapacidad, mujeres y personas mayores), económica (pobres y migrantes), cultural (indígenas y grupos étnicos), entre otros, que por ciertas características enmarcadas por un falso discurso de la “normalidad” quedan fuera, o lo que les enseñan en la escuela les resulta inútil en el camino de la movilidad y reconocimiento social, ya antes mencionado y que los perpetúa en una situación de segregación.

En su capítulo sobre La Finalidad de los contenidos escolares. Intervenciones curriculares inadecuadas, Torres (2012) menciona que se hacen agrupamientos y contenidos escolares por capacidades en el caso de los estudiantes con discapacidad y señala que:

Otra forma de educación segregadora es la que se realiza cuando se hacen agrupamientos de estudiantes en función de sus capacidades intelectuales y físicas. Los centros de educación especial fueron hasta épocas muy recientes los reductos específicos en los que se venían escolarizando a los niños con discapacidades intelectuales, físicas, sensoriales y psíquicas. Estas instituciones acababan por servir para reforzar y legitimar aún más, si cabe, la exclusión social a la que se veían sometidas estas personas. Los estímulos educativos y las interacciones sociales en su interior solían ser muy pobres, de ahí que los avances en su educación fueran, por regla general, muy limitados (pp. 230-231).

Es así como no basta con dar un lugar en las escuelas a las personas que pertenecen a los colectivos en condición de vulnerabilidad, sino se generan procesos de enseñanza y aprendizaje adecuados, haciendo ajustes razonables y brindado la misma oportunidad de acceso al contenido como a los métodos para apropiarse de ellos, no existe una verdadera justicia, sino una simulación de esta.

Robert Connell (2009) postula tres principios de la Justicia Curricular:

- 1) Los intereses de los menos favorecidos. Una de las ideas básicas en los análisis de los filósofos sobre la naturaleza de la justicia es la protección, en primer lugar, de los más necesitados [...] La “posición de los menos favorecidos” significa, en concreto, plantear los temas económicos desde la situación de los pobres, y no de los ricos. Establecer las cuestiones de género desde la posición de las mujeres. Plantear las relaciones raciales y las cuestiones territoriales desde la perspectiva de los indígenas. Exponer la sexualidad desde la posición de los homosexuales. Y así sucesivamente [...].
- 2) Participación y escolarización común. Los sistemas educativos, en sus declaraciones de objetivos, proclaman en general que están preparando a los futuros ciudadanos para la participación en una democracia. [...] Aquí está la base de un curriculum usual que se debe ofrecer a todos los estudiantes, como una cuestión de justicia social. Es un criterio de mayor fuerza que las invocaciones a la “democracia” implícitas en los Objetivos Nacionales. Este criterio descarta cualquier tipo de selección, de evaluación competitiva, de mecanismos de agrupamiento y de clasificación en la escolarización mientras actúa el curriculum ordinario, ya que estos mecanismos diferencian las ofertas y, por tanto, favorecen a unos ciudadanos sobre otros.
- 3) [...] Apunta más bien hacia prácticas de aprendizaje no jerarquizadas y de cooperación, basadas en el curriculum popular. Deben ser cooperativas, pues todos los partícipes se benefician (como ciudadanos de una democracia) del aprendizaje de los demás. En este sentido, la justicia

avanzaría de forma muy significativa si se prohibiera cualquier prueba competitiva o de nivel durante los años de escolarización obligatoria. La producción histórica de la igualdad. [...] Esto significa que la "igualdad" no puede ser estática; siempre se está produciendo en mayor o menor grado. Los efectos sociales del currículum deben analizarse como la producción histórica de más (o, como también puede ser el caso, menos) igualdad a lo largo del tiempo (p.1).

En los principios enunciados por el autor, se resaltan la democracia, la igualdad y la participación como la base de una justicia curricular, que deberá echar mano también de una cooperación mutua, donde no existe la selección, la competición ni los mecanismos de agrupamiento, esto último, en concordancia con la crítica antes mencionada por Torres (2012) respecto a las adecuaciones curriculares que segregan en las escuelas.

Por su parte, Belavi y Murillo (2020) proponen con base a Fraser (2008) cinco dimensiones para hacer las escuelas más justas y democráticas: 1) redistribución, 2) reconocimiento, 3) currículum, 4) gobernanza y 4) cultura escolar, en lo que refiere al número tres sobre currículum, describen lo siguiente:

Curriculum crítico y participativo. El currículum es la dimensión exclusiva de la educación. En el conjunto que orchestra con niveles, grados, asignaturas, etc., jerarquiza los esfuerzos escolares y constituye el criterio con el cual se juzgará el proceso educativo. Tiene, por lo tanto, un enorme poder y proyección a futuro. Incumbe a toda la sociedad, pues responde a la pregunta última sobre qué educación queremos y qué sociedad construimos (Carr, 1998; Gutmann, 1987). Esta dimensión da lugar a construir nuevas formas de conocimiento a partir de la crítica de formas hegemónicas heredadas y la valoración de los saberes y experiencias de la comunidad. Los trabajos realizados en torno al currículum integrado son aquí fundamentales (Beane, 1997; Brough, 2012; Gimeno Sacristán, 1991; Guarro, 2002). Pero la democracia es también un contenido curricular en sí misma, pues es una conquista histórica y

solo se mantendrá viva y mejorando si la aprendemos como tal (Carr, 1998; Ruitenberg, 2009) (p.8).

Es en los elementos que conforman el curriculum donde la justicia curricular hace la transformación esperada para lograr cambios desde la raíz, asumiendo que el curriculum aparece como el componente guía de los procesos de enseñanza y aprendizaje formales, es ahí donde las prácticas educativas pueden dirigirse de primera mano, hacia el diseño de contenidos que rescaten en todo momento la diversidad como un principio natural y de valor tanto cultural como social, visto como una nueva forma de participación de todos y en beneficio, tal vez, no de todos los integrantes en su totalidad, pero sí de la mayor parte.

Un dispositivo importante del curriculum es la evaluación, analizada desde muchos puntos de vista, y en la cual recaen muchos de los resultados educativos, la evaluación en un concepto inverso también puede conformarse como un elemento de la justicia curricular. Se requiere concebir a la evaluación como un punto medular de los procesos educativos, que trabaje por los mismos objetivos de equidad, democracia e inclusión, por ello, las evaluaciones externas de orden estandarizado constituyen una forma de hegemonía curricular, de la que principalmente solamente se obtienen datos numéricos, en muchos casos con un efecto desalentador y negativo para toda la comunidad escolar.

Belavi y Murillo (2020) sostienen que:

Es importante, no obstante, insistir en la idea de que la evaluación no puede entenderse de forma aislada, sino como un elemento más dentro de una educación que verdaderamente trabaje para la justicia social. En este sentido, la evaluación forma parte de un proceso integrado en la enseñanza, por lo que no puede llevarse a cabo de forma separada a lo que se enseña, cómo se enseña y quién lo enseña (p. 160).

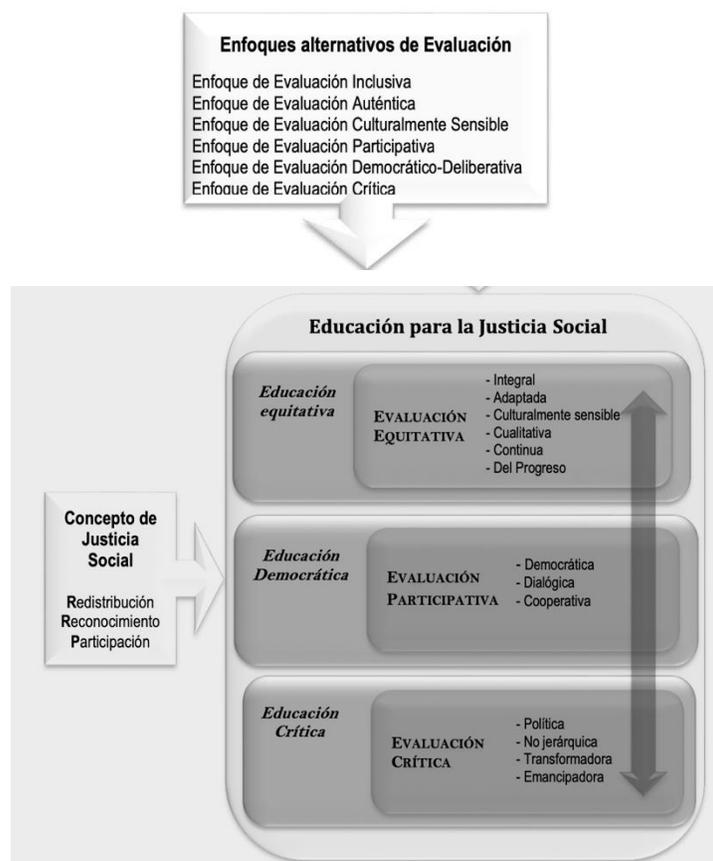
La concepción de evaluación como un elemento de justicia tanto en el currículum como en la educación, debe estar en contra del autoritarismo, debe ser una evaluación que promueva el diálogo, que considere las características de todos los

participantes del proceso de enseñanza y aprendizaje y que promueva un esfuerzo constante no únicamente por mejorar los resultados académicos, sino que combata todas situaciones de injusticia, segregación y exclusión dentro del aula, a través de un enfoque mayormente cualitativo, abierto y sensible, que considere a la evaluación como una herramienta de gran poder para evidenciar y conocer a los estudiantes y la situación individual en la que cada uno se desarrolla, situaciones que en muchos casos trascienden las paredes de la escuela.

Belavi y Murillo (2020) de igual manera plantean un modelo de evaluación de estudiantes para la justicia social presentado en la siguiente figura:

Ilustración 5

Modelo de evaluación de estudiantes para la justicia social



Fuente: Belavi y Murillo (2020, p. 172).

Este modelo tiene como base la concepción de justicia social asumida por los autores (redistribución, reconocimiento y participación) y el de educación desde la justicia social (equitativa, democrática y crítica) que engloban los componentes más importantes que la evaluación deberá tener como metas y por las que deberá trabajar en conjunto con el resto de los elementos del currículum. Atribuyen a la evaluación característica como inclusiva, auténtica, culturalmente sensible, participativa, democrático-deliberativa y crítica que son elementos base de la estructuración teórica de la justicia social (Rawls, Walzer, Nussbaum, Fraser y Young) y que también están directamente conectados con la raíz de una educación para la justicia social.

Es así como apostar por una educación para la justicia social, es apostar por una justicia curricular, un cambio de ideología, de cultura y de política educativa, es una alternativa diferente de hacer llegar la educación y de practicar procesos educativos que puedan abrirse para recibir a todas las personas; tal como lo señala Torres (2012):

Construir un sistema educativo justo y respetuoso con la diversidad, comprometido con proyectos curriculares antidiscriminación obliga, entre otras medidas, a prestar mucha atención a las políticas de recursos didácticos, de materiales curriculares, para que no funcionen cuál Caballos de Troya, cuyos contenidos, ni docentes, ni estudiantes, ni sus familias aceptarían si fuesen conscientes de la manipulaciones, errores y sesgos que esconden en su interior (p. 220).

3.8.2 Principios de una educación para la justicia social

La educación que está planteada desde la justicia social contempla diversos principios que se hacen cada vez más necesarios no solo por qué fundamentan una educación más humana, sino que permiten el reconocer y valorar la diferencia como principios esenciales de la sociedad actual, así como también motivar la participación de toda la comunidad.

En la sociedad resulta complejo hablar de igualdad, ya que se explican en los aportes de diversos teóricos de la justicia social, es utópico, siempre habrá quien por naturaleza o por ciertas circunstancias de vida tenga mayores y mejores condiciones de desarrollo. La igualdad es un concepto y un principio social que es positivo como un ideal social, pero a su vez segregador en la práctica, como alude Villavicencio (2018) “debe tratarse de modo igual lo que es equiparable y de forma desigual lo que es diferente” (p.46) una concepción dada desde Aristóteles.

La igualdad es un concepto que hace referencia a lo mismo para todos o lo mismo en todo, como se revisó en apartados previos, en el campo educativo, al igual que en el social, ha resultado muy difícil de alcanzar, no obstante, también en los términos y su aplicación existe diversidad y flexibilidad; es así, que la equidad aparece como la mejor alternativa en un sentido de cobertura y de calidad como se establece en la política educativa mundial.

La equidad es la primera característica de la educación actual; permite brindar el acceso universal a la educación en condiciones que favorezcan a cada uno, en especial, a los estudiantes en condición de riesgo de ser excluidos, este principio, trabaja en conjunto con el de justicia curricular, promoviendo una educación que sea más flexible, diversa y sensible con las necesidades de cada grupo o de cada estudiante que ingresa a la escuela.

Recordemos que, de acuerdo con Rawls y Nussbaum la educación es un bien público a distribuir, por tanto, debe ser de forma equitativa, buscando siempre que llegue a todos, promoviendo la participación, así como brindando apoyos y recursos que permitan compensar las diferencias es que puede hacer honor a la justicia social.

Según lo refiere Bolívar (2005) la educación equitativa:

Sería aquella que trata a todos los alumnos como iguales y que intenta favorecer una sociedad equitativa, en la que los bienes esenciales están distribuidos conforme a las reglas de la justicia y que favorece la cooperación en un

plano de “igualdad” (Crahay y et al., 2003, p.12). Esto supone, en primer lugar, que determinados bienes educativos sean distribuidos de forma equitativa, por ejemplo, los recursos, la calidad del profesorado, la oferta educativa, cuidando que las desigualdades no condicionen el aprendizaje y el rendimiento escolar, y poniendo los medios y recursos compensatorios en los alumnos desfavorecidos natural o socialmente (pp. 43-44).

Una educación que no solo distribuya en un sentido igualitario los recursos educativos, sino que promueva el reconocimiento y el valor de la diversidad, las características individuales y la atención particular de las necesidades personales, entonces, sería equitativa.

Una segunda característica de la educación, hablando de la escuela como una institución social es que debe considerar la participación de todos y todas promoviendo una nueva estructura de toma de decisiones bajo una disertación colectiva de los asuntos políticos públicos, como propuso Young, así, también será, *democrática*.

Según afirma García (2018):

La educación democrática, en un sentido participativo, es en la que todas las personas, independientemente de la posición que tengan en la institución, intervienen en la toma de decisiones en las cuestiones de relevancia que afectan a la vida en las escuelas (p. 168).

Freire (1992), subrayaba que la participación constituye una práctica de educación liberadora para el desarrollo de una ciudadanía activa.

Así, el desarrollo de la democracia en la escuela, como plantean Murillo y Moreno-Medina (2018) debe caracterizarse por qué:

- ✚ Favorece que todos y cada uno participe en condiciones de igualdad en la toma de decisiones en los asuntos que le afecten, bien sea de carácter curricular, organizativo, institucional o de cualquier índole.

- ✚ Promueve la igualdad estructural, entendida como la no existencia de relaciones de poder ni de desigualdad.
- ✚ Favorece fuertes relaciones entre la escuela y la comunidad.
- ✚ Crear comunidades profesionales de aprendizaje teniendo en cuenta la diversidad de los estudiantes, así como un proyecto compartido de cooperación y colaboración.
- ✚ Hay un planteamiento explícito de impactar en la sociedad, no solamente denunciar las situaciones de injusticia sino cambiarlas.
- ✚ El currículum debe generar conocimiento, significado, por lo que ningún grupo puede reclamar la propiedad exclusiva del conocimiento (p. 30).

Así, la educación democrática se convierte en un principio cotidiano en el que toda la comunidad escolar se involucra de forma activa, no únicamente como observadores, sino como agentes activos de cambio, donde el principal objetivo es generar un clima de justicia y respeto, consecuencias positivas que trascienden las paredes de las instituciones escolares y que se reflejan en las prácticas sociales del día a día. Como lo hacen notar Belavi y Murillo (2020):

Las escuelas que trabajan por la democracia y la justicia social, antes que nada, hacen realidad los valores de la democracia y de la justicia social en sus interacciones cotidianas de una manera propia, coherente con su identidad de grupo. Crean una cultura escolar que encuentra y construye sentidos en torno a la democracia y a la justicia social. Para ello atienden tanto al aspecto dinámico como al aspecto estático de la cultura escolar (2020a, p.20).

Desde el aspecto dinámico, estas escuelas dan importancia a la construcción de grupo, a la creación de un sentido de identidad y pertenencia, de manera que la tarea educativa no es lo único que une a la comunidad educativa, sino que existe un vínculo emocional. Para ello, organizan encuentros que no son requeridos estrictamente por la labor educativa, pero que permiten reunirse,

conocerse y disfrutar de la compañía mutua: fiestas escolares, reuniones docentes, actividades entre distintos grados y niveles educativos, etc. (2020b, p.20).

Las escuelas que incentivan la democracia fortalecen las relaciones interpersonales de los miembros de la comunidad educativa e impulsan el sentido de participación, de manera que todos sienten que importan, e importan por igual. Encuentran en el debate coordinado y consensuado la forma de expresar sus opiniones y reconocen que todas las participaciones (estudiantes, profesores, directivos y comunidad) resultan relevantes.

A través de la discusión de los objetivos y la misión de la escuela, encuentran una cultura escolar propia que no permanece estática, ya que todos los miembros asumen tanto una actitud proactiva como una disposición al cambio. Comparten experiencias cotidianas y asumen los problemas conjuntamente, de manera que suman esfuerzos para encontrar soluciones; del mismo modo, se apropian de los valores éticos y morales como una base del actuar de la escuela y se cuestionan constantemente si el camino por donde transitan es el correcto, y lo más importante es que generan estrategias de participación propias, es decir tienen una personalidad definida, que les permite innovar y proponer nuevas formas de democracia educativa.

En definitiva, tal como menciona García (2018):

Forma parte de la educación democrática el proceso de concientización, que permitirá desarrollar una conciencia crítica, una comprensión crítica de la realidad, que posibilitará que las personas se integren en sus contextos, no que se adapten solamente; entender su posición en estos y las causas de los hechos y de los problemas (p. 172).

Como tercera característica, es que la educación debe ser encaminada hacia la crítica, una educación crítica en el sentido de reconstruir realidades y despertar la conciencia de quienes pertenecen a ella. Para entender el sentido de una educación crítica, es importante remontarse a los aportes de la pedagogía crítica (Dewey,

Escuela de Frankfurt, Freire, Giroux) misma, que se preguntó sobre las relaciones que existen entre el currículum y el poder, específicamente ¿quién elige lo que se debe enseñar?, ya que inevitablemente esto se observa en la conservación de privilegios sociales y por su puesto en una reproducción de la desigualdad o desigualdades.

Si se pretende alcanzar una justicia social, la escuela claramente, debe dejar de servir a los grupos de poder, es por ello que es indispensable, expandir una conciencia entre los miembros de la misma, rompiendo con el esquema de reproducir ciudadanos sometidos, acríticos y en una posición de ser gobernados, (considerándolos como débiles o incapaces); es la institución escolar el espacio para generar mentes críticas, no solamente en el sentido de develar y denunciar, sino con el propósito de proponer, crear e innovar formas de resolución a los problemas de injusticia social, que tanto aquejan a la humanidad.

Haciendo referencia a Dewey (1970) la educación es una permanente reorganización o reconstrucción de la experiencia. La meta de la educación se encontraría así en el propio proceso, por lo que estaría muy relacionada con el propio proceso de vivir. Esta reconstrucción se añade al significado de la experiencia y aumenta la habilidad para dirigir un curso subsiguiente de la experiencia. Esto supone involucrar a los procesos educativos en el ámbito de los procesos sociales, en el seno de la comunidad democrática. Por consiguiente, sugiere concebir a la escuela como una reconstrucción del orden social mayor.

Es decir, la educación tiene como propósito el desarrollo del ser humano, en su sentido más filosófico, el despertar de las cualidades sensibles, que no únicamente deben ser aprovechadas para sí mismos, sino para impactar en el colectivo social en que se desenvuelve la persona, es decir para hacer frente como sociedad a los desafíos que aparecen y que tienen como fin mayor la emancipación.

Henry Giroux (2004) refiriéndose a la Escuela de Frankfurt menciona que, dentro de esta, se “subrayó la importancia del pensamiento crítico al plantearse que

es una característica constitutiva de la lucha por la propia emancipación y del cambio social” (p.27). Y de la misma forma, complementado la idea anterior, expresa que:

Los estudiantes que tradicionalmente han carecido de voz en las escuelas tienen la posibilidad de aprender habilidades, conocimientos y formas de cuestionamiento que les permitirán examinar críticamente el papel que la sociedad ha desempeñado en su propia formación. Más específicamente, tendrán las herramientas para analizar cómo ha funcionado esta sociedad para dar forma y frustrar sus metas y aspiraciones o evitar que imaginen una vida fuera de la que actualmente llevan. Por lo tanto, es importante que los estudiantes afronten lo que la sociedad ha hecho de ellos, cómo se les ha incorporado ideológica y materialmente en sus reglas y lógica, qué es lo que necesitan afirmar y rechazar de sus propias historias para comenzar el proceso de lucha por condiciones que les darán oportunidades para tener una existencia autodirigida (p.63).

De esta manera, la educación crítica para este autor es la oportunidad de sembrar cuestionamientos sobre qué conocimiento e identidades se producen en las relaciones de poder en determinado contexto, estableciendo relaciones entre las personas, la vida pública y la responsabilidad social. Con esto se busca lograr que el estudiantado se involucre en temas de igualdad, libertad y justicia para que identifiquen las diversas problemáticas sociales, el lugar que ocupan en ellas y tracen caminos de solución.

De igual manera el latinoamericano Paulo Freire (2005) en su idea de *educación liberadora*, propone enseñar a los estudiantes a leer el mundo, la experiencia, es fundamental en la construcción del conocimiento, lo que se enseña debe resultar útil y relevante, también debe partir de aquello que ellos conocen, es decir, involucrar al estudiante activamente en la adquisición de su aprendizaje, esto, como parte importante de su visión crítica de la educación.

Para Freire, los docentes juegan un papel significativo en la educación liberadora, siendo propiciadores de un pensamiento crítico a partir de una redefinición de su ejercicio profesional, para él y para las diversas posturas dentro de la educación crítica, no existe una relación lineal en el proceso educativo, sino que la enseñanza y el aprendizaje se dan de forma bidireccional, aprendiendo de la misma manera ambas partes. A lo largo de su obra, dividida en una gran cantidad de libros y escritos, plantea como soportes fundamentales de proceso educativo al diálogo y la investigación, subraya la importancia de la autonomía como esa parte liberadora de la educación, está a favor de un curriculum heterogéneo en el que participe también el estudiante, a quien mira desde una visión esperanzadora en la que pueda ser liberarse de toda opresión a través de una conciencia colectiva y autotransformadora.

Dentro de una pedagogía crítica, la diferencia resulta un tesoro que permite aprender desde un cúmulo de identidades, culturas y características distintas, resultando uno de sus elementos más positivos (valorar la diversidad), dentro de ella no existe alguien que tenga mayor poder, sino que se establecen relaciones democráticas y equitativas que permiten luchar contra las desigualdades e injusticias que históricamente la educación reprodujo a favor de las clases privilegiadas.

Una educación crítica apuesta por una ciudadanía que alza la voz y emprende una guerra en contra de la desigualdad a través de las ideas y de las transformaciones en el pensamiento de los estudiantes, como bien argumenta Giroux (2005) “reclamar la noción de ciudadanía en bien de una filosofía emancipadora exige que el concepto de ciudadanía se considere como una práctica histórica inextricablemente vinculada con relaciones de poder y formaciones de significado” (p. 23).

En último lugar, una educación crítica es flexible, transformadora y adaptable, primero, a las características y necesidades de los sujetos y segundo a sus situaciones de vida de cada uno, de forma que, generando reflexión y crítica constante de las diversas realidades en las que los estudiantes se ven inmersos, pueden hacer

uso de sus recursos personales y de grupo para cambiarlas, esto es parte de una justicia social en la escuela.

De acuerdo con los planteamientos anteriores, una educación desde la justicia social se encamina, desde lo abordado en el presente trabajo, hacia tres dimensiones principales:

1. Una educación equitativa
2. Una educación democrática
3. Una educación crítica

Como se puede observar en los planteamientos teóricos y conceptuales desarrollados, las tres dimensiones están relacionadas íntimamente entre sí, es decir una, contiene a la otra, y no pueden caminar separadas cuando se habla de una justicia social en educación, recordemos que si bien el objeto de estudio de esta investigación son las personas con discapacidad, estos planteamientos consideran a la totalidad de personas que son objeto de la educación y su dimensión trasciende a un más de un solo grupo social, es decir, los tres elementos anteriores son la base de la educación actual y futura que permitirá alcanzar la justicia social y dignificar a la persona desde su valor natural y su papel en la sociedad.

3.9 Un modelo actual para trabajar la justicia social en educación: modelo de acceso, participación y aprendizaje para todos.

A lo largo de la ruta teórica, se ha hablado de la importancia de retomar las bases de la justicia y de la justicia social en todos los espacios sociales y en particular en el educativo. No es coincidencia que aun la justicia no sea un tema dado, ya que las desigualdades siguen permeando y hay mucho trabajo que hacer en el tema de incluir a la diversidad como uno de los ejes prioritarios de la justicia social en tiempos actuales.

América Latina, es una región tan diversa como desigual, las características de los países que la conforman no resultan sencillas para el alcance de objetivos como la justicia, la inclusión y la equidad, la educación no es la excepción, pues

constituye una de las tareas más arduas a desarrollar en beneficio de la sociedad. Empleando las palabras de Echeitia y Fernández (2021):

La educación inclusiva es una realidad poliédrica y un proceso vinculado, en último término, a la defensa de la dignidad e igualdad de las personas, como derechos inalienables, y a la meta de comprometer la acción educativa en la tarea de ayudar a superar las discriminaciones y reducir las desigualdades de distinto tipo que experimentan algunos estudiantes durante su vida escolar (p.18).

La Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), como un organismo que trabaja a favor de los países latinoamericanos en diversos rubros, entre ellos el educativo, publica en 2021 una guía con miras a conseguir una educación más inclusiva a través del desarrollo de recursos audiovisuales, todo esto mediado por el contexto de confinamiento por la pandemia por la COVID-19. Merece la pena resaltar que los colaboradores de realización (Gerardo Echeitia, Ma. Luz Fernández, Cecilia Simón, Marta Sandoval y Héctor Monarca) son expertos en la temática de inclusión y sus aportes son fundamentales para el contexto latinoamericano.

La educación inclusiva, con base a la idea de los diversos organismos internacionales en quienes se ha depositado la tarea de llevarla a cabo, tiene definiciones plurales, sin embargo, todas ellas, *se conjugan en tres dimensiones considerables que se encuentran interrelacionadas entre sí: presencia, participación y aprendizaje*. Es con estas dimensiones que la OEI a través de los autores antes mencionados, proponen el modelo de inclusión para el contexto latinoamericano.

Tabla 16

Modelo de inclusión propuesto por la OEI

Dimensión	Descripción
Presencia	La presencia se refiere al lugar donde son escolarizados las y los estudiantes. Es necesaria la presencia de todo el alumnado en los centros y espacios educativos comunes y regulares; dentro de ellos, desde las actividades del aula, hasta las actividades extraescolares, pasando por los momentos de descanso, comida o recreación.

Participación	La participación en educación implica ir más allá del mero acceso o presencia, supone aprender con todos y colaborar con ellos en el transcurso de las clases y las lecciones, habla también de una necesaria implicación activa con lo que se está aprendiendo y enseñando.
Aprendizaje	El aprendizaje tiene que ver con la preocupación porque todo el alumnado de la escuela tenga el mejor rendimiento escolar posible en las diferentes áreas del currículo de cada etapa educativa. Es importante resaltar una idea de aprendizaje y rendimiento mucho más amplia y comprensiva que la vinculada a lograr buenos resultados en las pruebas estandarizadas que las administraciones educativas suelen usar para evaluar ciertos rendimientos escolares. Las ideas de aprendizaje y rendimiento deben de estar vinculadas, sobre todo, con una forma de evaluar que debe prestar más atención al reconocimiento del progreso de cada estudiante respecto a sí mismo/a con relación al desarrollo de las competencias básicas e imprescindibles que facilitarán su inclusión en la vida social y laboral y no solo a una evaluación acreditativa que se traduce en una nota numérica

Fuente: Elaboración propia, con base a Echeitia y Fernández (2021, p. 22-23).

Otro de los puntos nodales del documento, es que la educación inclusiva, está en constante revisión de las barreras que limitan el derecho a la educación, entendiendo barreras como:

El conjunto de factores (actitudes, creencias, políticas, prácticas de aula, etc.), que limitan o pueden llegar a limitar la presencia, el aprendizaje y la participación, así como el reconocimiento y valoración de la diversidad del alumnado de un centro educativo determinado (Echeitia y Fernández, p. 26).

Los autores explican que las barreras pueden encontrarse en cualquier plano de la vida del centro educativo, visibles o no, se hacen presentes al momento de la interacción con las condiciones personales, sociales o culturales de un estudiante o grupo de estudiantes, se visualizan como una problemática que determina el fracaso escolar, la exclusión, marginación y segregación. La concepción de barreras dentro de la inclusión siempre apunta a que se ubican fuera de la persona, siempre son barreras externas que obstaculizan el desarrollo óptimo e integral de la persona en cualquier ámbito social, en este caso particular, dentro de la escuela.

Cabe mencionar, que las barreras pueden identificarse desde la cultura, la política y la práctica como mencionan Booth y Ainscow (2015) y que se han identificado en la estructura, organización y funcionamiento como lo hace notar la UNESCO (2012, p. 26) por tanto, derribarlas no resulta tan sencillo, sin embargo,

hacerlas visibles y trabajar en apoyos colaborativos entre los docentes, los directivos, la comunidad educativa, las autoridades educativas, la familia y la comunidad general es clave en el trabajo de construir caminos menos azarosos para las personas con discapacidad y el resto de los colectivos en condición vulnerable.

Es de vital importancia, que lo desarrollado en esta propuesta, se trabaje dentro de todos los países latinoamericanos, en todos los niveles educativos y por supuesto, la educación superior, es un eslabón primordial para que se desarrollen nuevas estrategias de inclusión bajo el modelo de derechos y justicia social, desarrollado a lo largo de la presente tesis; desde el punto de vista de Honneth (2010):

El reconocimiento de la dignidad de personas o grupos constituye el elemento esencial de nuestro concepto de justicia [...]. Hay formas de trato socialmente injustas en las que lo que está en juego no es la distribución de bienes o derechos, sino la ausencia de afectos y cuidado o de estima social, que hurtan la dignidad o el honor (pp. 114-15).

El modelo propuesto refleja que la educación inclusiva no solamente es un compromiso de la educación actual, sino la educación inclusiva es un derecho implícito en la dignidad humana, que se refiere al simple hecho de permitir a toda persona el desarrollo de su potencial intelectual a través de la educación, que no únicamente resulta ser un eje de la política mundial, principalmente, es un eje de la justicia social, una clave para superar las desigualdades en todas sus esferas y dimensiones.

3.10 Modelos actuales para la inclusión laboral

Después de la Convención de las Personas con Discapacidad (2006), se ratificaron derechos universales que ya habían sido promulgados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) ahora con una perspectiva particular de la discapacidad, a partir de ello, la educación abrió sus puertas en las llamadas escuelas regulares para implementar el modelo de integración educativa, casi veinte años después, los alumnos que fueron sobrevivientes a dicho modelo y quienes

fueron experimento de los inicios del modelo de educación inclusiva han transitado también hacia su derecho al trabajo, algunos ya con ciclos educativos completos que incluyen la educación superior (licenciatura y posgrado), otros a partir de la capacitación para el trabajo y unos más con la educación básica terminada.

De esta manera, el sector laboral, ha tenido que iniciar una transformación hacia un modelo de empleo inclusivo que permita brindarles oportunidades de desarrollo a las personas con discapacidad desde su formación, sus cualificaciones, pero sobre todo desde las características que la discapacidad implica.

En las últimas dos décadas, han crecido el número de iniciativas, surgidas desde la política de inclusión, pero también desde la iniciativa de las empresas, instituciones y organizaciones de empleadores que permiten conocer las adecuaciones y ajustes para aperturar espacios que puedan ser ocupados por la diversidad de discapacidades y permitir que quienes los emplean se beneficien de igual manera.

A continuación, se recopilan modelos, algunos recogidos desde la investigación considerados en el estado de conocimiento y otros generados dentro del contexto latinoamericano a través de intervenciones al campo laboral de personas con discapacidad con la finalidad de generar una propuesta de empleo inclusivo en condiciones dignas para los egresados con discapacidad de la educación superior.

Tabla 17

Modelos de inclusión laboral de personas con discapacidad

Datos generales del modelo	Características	Elementos principales
Modelo de empleo con apoyo para la inserción de personas con discapacidad intelectual leve (Lucero y Romero, 2016) Ecuador	<ul style="list-style-type: none"> ∅ Toma como base los requerimientos legales internacionales y nacionales. ∅ Contempla la gestión, inclusión, dinamismo y colaboración entre las personas con discapacidad, familias, instituciones educativas, empresarios y profesionales especializados. 	<p>Pone énfasis en una formación ocupacional puntual que contempla la siguiente metodología:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Orientación para el trabajo 2. Valoración y evaluación inicial 3. Marketing y planeación con las empresas. 4. Apoyos necesarios 5. Capacitación técnica

Datos generales del modelo	Características	Elementos principales
	<p>∅ Tiene como objetivo, el desarrollo de talentos y competencias para la vida, la sensibilización para un cambio actitudinal, la ruptura de obstáculos para lograr la participación de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral.</p> <p>∅ Busca dotar a los actores involucrados en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual de herramientas tanto educativas como administrativas que faciliten las diversas fases del proceso.</p> <p>∅ Interviene mediante la capacitación y formación a las personas con discapacidad intelectual para el trabajo y a los profesionales de organizaciones o empresas que ofertan empleo para personas con discapacidad.</p> <p>∅ La gestión se basa en empleos para personas con discapacidad intelectual leve, en condiciones dignas y con salarios correspondientes a una escala laboral.</p>	<p>6. Orientación para la familia</p> <p>7. Capacitación en las organizaciones laborales</p> <p>8. Capacitación a la comunidad</p> <p>9. Seguimiento y evaluación de avances.</p>
<p>Modelo de negociación colectiva (Ribes, 2016) Francia</p>	<p>∅ Parte del derecho al empleo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) contenido en el artículo 27.</p> <p>∅ Se entiende negociación colectiva como acción que involucra la participación de todos los interesados en el tema de inclusión al empleo y que se llevan a cabo de forma periódica.</p> <p>∅ Con base a ley de cada nación, la negociación colectiva puede contemplar aspectos como el acceso al empleo, la organización profesional, la promoción, formación y capacitación, retribuciones, el establecimiento del tiempo de trabajo, la conciliación laboral, personal y familiar, así como aspectos de discriminación, injusticia y acoso.</p> <p>∅ Propone la revisión periódica anual, trienal o quincenal de cier-</p>	<p>Se retoma como base la negociación colectiva en el trabajo a favor de la equidad y distingue diversas funciones en el ámbito jurídico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Regular las relaciones laborales de forma significativa, ya que cubre los huecos que la ley tiene. 2. Tiene un propósito individualizador al adaptar las normas a una realidad profesional concreta. 3. Funge como limitante del poder empresarial, porque se presenta con una función compensatoria en el contrato de trabajo, es así como el convenio laboral puede utilizarse para implementar el principio de igualdad en el ejercicio laboral.

Datos generales del modelo	Características	Elementos principales
	<p>tos temas en la negociación colectiva sectorial y empresarial como es el de igualdad con la finalidad de actualizar los acuerdos entre empleadores y empleados.</p> <ul style="list-style-type: none"> ∅ Permite no solamente la inserción laboral, sino la visibilización del grupo con discapacidad que busca acceder al empleo, así como la sensibilización de la sociedad para facilitar el acceso a un empleo inclusivo. ∅ Se considera la negociación colectiva como un instrumento de igualdad en asuntos de género, de discapacidad y otras interseccionalidades que funciona especialmente en aquellas empresas de más de 250 trabajadores. 	
<p>Modelo de participación ocupacional para personas con discapacidad física (Vidaña, 2017) España</p>	<ul style="list-style-type: none"> ∅ Se basa en los conceptos de actividad y participación de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y Participación de la OMS (2001) y en los principios del Modelo Canadiense del Desempeño y Participación Ocupacional (2007). ∅ Rescata la relación entre ocupación, bienestar y salud como elementos primarios de la terapia ocupacional. ∅ Toma como base el modelo social de la discapacidad que señala que la discapacidad es un el resultado de las deficiencias y las barreras ambientales. ∅ La participación está determinada por la interacción entre la persona y su entorno. ∅ En el caso de las personas con discapacidad el entorno debe estar basado en el diseño universal para abrir la posibilidad de inclusión laboral. ∅ El modelo de participación ocupacional favorece el principio de autonomía, individualidad e independencia, metas fundamentales en el desarrollo de las personas con discapacidad. 	<p>Resalta la relación de tres elementos en la participación ocupacional:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La persona 2. El entorno 3. La ocupación <p>Señala la importancia de evaluar la influencia que tiene el ambiente para la participación de las personas con discapacidad física, que comprende desde los obstáculos a los accesos.</p> <p>El modelo entre persona-entorno-ocupación, distingue tres esferas clave:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actividades de la vida diaria (descanso, actividades básicas y actividades instrumentales). 2. Recreación (ocio o tiempo libre y participación social). 3. Productividad (educación y trabajo).

Datos generales del modelo	Características	Elementos principales
<p>Modelo de inclusión laboral de personas con discapacidad “Pacto por la productividad” (Rodríguez, 2018) Colombia</p>	<ul style="list-style-type: none"> ∅ Reconoce y promueve el derecho de las personas con discapacidad a vincularse con el sector laboral mediante un mercado laboral abierto. ∅ Pone en práctica las recomendaciones hechas por Naciones Unidas y la convención de las Personas con Discapacidad que busca garantizar el derecho al empleo. ∅ Propone una hoja de ruta para cada uno de los actores involucrados que permite la identificación de roles y acciones que contribuyen a una inclusión laboral verdadera que parte de las propias dinámicas y realidades de las personas con discapacidad. ∅ Articula actores y acciones relacionadas con la inclusión laboral de las personas con discapacidad. ∅ Guía el deber ser de las prácticas y de los procesos dentro de las empresas empleadoras en cuanto a selección, contratación y continuidad del empleo. ∅ Parte de la conceptualización de enfoque diferencial, ajustes razonables y diseño universal considerando discriminatorio su omisión durante todo el proceso de vinculación laboral. ∅ Parte de las necesidades de las personas con discapacidad que buscan vincularse laboralmente. ∅ A través de las agencias de gestión y colocación de empleo se realiza la “intermediación” que invita, capacita y evalúa a las empresas inclusivas para generar redes. ∅ Identifica actores involucrados en el proceso (institucionales y de apoyo). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Marco conceptual de la discapacidad desde el modelo social y el enfoque de derechos. 2. Marco legal internacional, nacional e institucional. 3. Se establecen los ámbitos de acción entre el sector educativo y productivo. 4. Se estructuran los estándares de calidad que deben tener los servicios de inclusión laboral. 5. Se desarrolla una caja de herramientas con los instrumentos, metodologías y estrategias de intervención para planear la inclusión laboral. 6. Se identifican las barreras que pueden impedir o limitar la inclusión laboral. 7. Se establecen las rutas a seguir por parte de los prestadores de servicios y las personas dentro de las empresas.
<p>Modelo/paradigma discapacidad (Johanna, Martínez y Restrepo, 2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ∅ Consiste en establecer un trabajo conjunto entre el sector empresarial, instituciones de rehabilitación y la capacitación 	<p>Contempla las siguientes etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contempla la necesidad de empleo de la persona con discapacidad, las bases de la contratación y la capacitación a la

Datos generales del modelo	Características	Elementos principales
Colombia	<p>para las personas con discapacidad, así como también, permitir la adquisición de experiencias dentro del empleo.</p> <p>∅ Propone como base de la estrategia de inclusión laboral tomar en cuenta el tipo de discapacidad, la normativa internacional y nacional, la tecnología que permita mayor accesibilidad, los datos estadísticos sobre la población con discapacidad, los ajustes razonables y el diseño universal para hacer inclusivo el empleo.</p> <p>Resalta la actuación de actores fundamentales:</p> <ol style="list-style-type: none"> Las personas con discapacidad como actores principales. El acompañamiento de los especialistas en discapacidad y rehabilitación en la toma de decisiones tanto de las personas con discapacidad como de los empleadores. La familia como mediadora del proceso de vinculación laboral sobre todo en personas con discapacidad intelectual. La persona debidamente formada y capacitada en temas de discapacidad e inclusión laboral dentro de la empresa/institución empleadora que permita la generación de acuerdos. 	<p>empresa en materia de inclusión laboral por parte de las instituciones rehabilitadoras, se consideran criterios para la contratación como ser persona con discapacidad permanente, ser mayor de edad y que la participación en el proceso de contratación será voluntaria. El único criterio de exclusión es presentar una discapacidad cognitiva severa.</p> <ol style="list-style-type: none"> Se centra en la formación pre laboral en dos sentidos, una capacitación para desempeñar algún oficio y una formación para el desarrollo de competencias en el puesto específico de contratación; se identificarán e implementarán los ajustes razonables y el diseño universal de acuerdo con la discapacidad de la persona que garanticen la inclusión laboral. Se refiere a la interacción entre empresa y candidato e incluye la aplicación de la oferta de trabajo, el proceso de selección y valoración y la aplicación de pruebas. Abarca la formalización del contrato, sus características, así como también la evaluación del desempeño, los impactos en la productividad y los compromisos en la calidad de vida de la persona.

Fuente: Elaboración propia, con base a Lucero y Romero (2016), Ribes (2016), Vidaña (2017), Rodríguez (2018) y Johanna, Martínez y Restrepo (2018).

Los modelos de empleo retomados en la tabla anterior, incluyen diferentes momentos, procesos y valoraciones necesarias para la inclusión de personas con discapacidad al campo laboral, así como también diferentes tipos de discapacidad, es importante subrayar que todas las propuestas muestran como base los principios establecidos en la normativa internacional y la nacional con relación a los distintos contextos desde dónde han sido generadas y es clara la visión de trabajo conjunto

entre diversos actores, el uso de ajustes necesarios y el acceso universal como medida prioritaria para la eliminación de barreras en los espacios laborales.

La visión médica y biológica de la discapacidad, muestra a las personas en esta condición como enfermos a los que hay que cuidar, curar o rehabilitar, des- acreditando su capacidad para ejercer su derecho a decidir sobre su propio proyecto de vida, Rosato y et al., (2009) sostienen que “la persona con discapacidad es condenada a una especie de ciudadanía devaluada, considerado como un menor de edad permanente que, en el caso de tener derechos, tiene suspendido su ejercicio o requiere de la tutela de otros para ejercerlos” (p.91).

3.11 Modelo de inclusión laboral digna para personas con discapacidad egresadas de la educación superior, propuesta desde la justicia social.

Para contrarrestar la visión médico-rehabilitadora, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) así como el modelo social de la discapacidad, conciben el empleo como un derecho fundamental para participar plena y efectivamente en la sociedad, incluyendo a este, como parte primordial en el derecho al libre desarrollo de la personalidad, ya que permite la decisión libre y autónoma de la actividad productiva que los individuos quieren desarrollar así como la posibilidad de una independencia financiera, y es considerado como base para una vida en condiciones dignas, aspectos fundamentales por los que han pugnado de forma constante el movimiento de personas con discapacidad.

De esta manera, se retoman los principios de la justicia social (redistribución, reconocimiento y participación) y el marco teórico-conceptual desde donde se aborda esta investigación, así como los aspectos valiosos de las propuestas consideradas en la Tabla. 18, se propone un modelo de inclusión laboral que toma en cuenta el contexto mexicano, la particularidad de ser egresado de alguna institución de educación superior y la vinculación de esta con el sector laboral contempla los aspectos siguientes:

Tabla 18

Modelo de inclusión laboral digna para personas con discapacidad egresadas de la educación superior

Características generales	Etapas	Elementos
<p>∅ Retoma lo dispuesto sobre el empleo en el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la normativa mexicana en materia de inclusión laboral de las personas con discapacidad, considerándolos como políticas vigentes en lo referente al derecho al empleo con dignidad.</p> <p>∅ Retoma la vinculación laboral a través de la de las prácticas profesionales y el servicio social como un paso inicial y acercamiento previo en la inserción laboral de los egresados con discapacidad de las universidades.</p> <p>∅ Promueve una cultura de inclusión laboral digna que visibilice, reconozca y permita un ejercicio efectivo del derecho al empleo de las personas con discapacidad.</p> <p>∅ Visualiza la inclusión laboral como un camino de individualidad, independencia y autonomía para las personas con discapacidad.</p> <p>∅ Pugna por una negociación continua de condiciones laborales dignas para las personas con discapacidad.</p> <p>∅ Contempla el acceso al empleo como forma de dis-</p>	<p>Selección del empleado</p> <hr/> <p>Incorporación al empleo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Convocatorias de empleo que siempre incluyan puestos/cargos para personas con discapacidad. 2. Consulta de una base de datos universitaria sobre la formación de los egresados con discapacidad de las instituciones de educación superior, priorizando como candidatos aquellos que hayan realizado prácticas profesionales o servicio social en el lugar de la oferta de empleo o en el área de conocimiento referente a la contratación. 3. Uso de lenguaje inclusivo con referencia a los términos correctos para referirse a las personas con discapacidad. 4. Procesos de selección que consideren la diversidad de discapacidades, así como la posible interseccionalidad. 5. Procesos de selección que consideren adecuaciones y ajustes razonables para la participación de las personas con discapacidad. 6. Uso de la tecnología que permita procesos de selección remotos para favorecer la accesibilidad universal. 7. Procesos de selección que valoren las potencialidades, habilidades profesionales como personales y la formación profesional para la asignación del cargo/puesto. 8. Participación y acompañamiento por parte de los responsables de inclusión social dentro de las universidades. <hr/> <ol style="list-style-type: none"> 1. Contratos laborales que contemplen igualdad de condiciones, el pago justo por responsabilidad y formación profesional y condiciones de empleo dignas conforme a la legislación vigente. 2. Contratos laborales que incluyan la seguridad social como condición específica para la incorporación de las personas con discapacidad, prestaciones e incentivos laborales. 3. Capacitación permanente para el desempeño del puesto/cargo, puede ser

Características generales	Etapas	Elementos
<p>tribución, el reconocimiento de las capacidades y necesidades como una conformación de la identidad humana, así como también, la participación en la toma de decisiones personales y colectivas dentro del entorno laboral como elementos base de una justicia universal aplicada al trabajo de las personas con discapacidad.</p> <p>☞ Tiene como objetivo, la inclusión laboral en condiciones equitativas que permitan resaltar la formación, cualificaciones y potencialidades de las personas con discapacidad.</p> <p>☞ Se fundamenta en el modelo social de la discapacidad, por lo que subraya la eliminación de barreras a partir de la implementación de ajustes razonables, accesibilidad universal y acciones afirmativas como elementos de una inclusión en condiciones dignas.</p> <p>☞ Subraya la importancia del trabajo colaborativo entre el Estado, las personas con discapacidad, los empleadores y las universidades en las prácticas de inclusión laboral exitosas para los egresados con discapacidad.</p> <p>☞ Recomienda el uso de la tecnología y el teletrabajo como herramienta de acceso al sector laboral para las personas con discapacidad.</p> <p>☞ Propone la generación de dependencias que gestionen espacios, propicien redes, capaciten a todos los actores involucrados, promuevan y valoren el empleo inclusivo de las</p>	<p>Valoración del desempeño del empleado, del empleador y del proceso de inclusión laboral</p>	<p>dentro de la empresa o por parte de las universidades.</p> <p>4. Oportunidades laborales que permitan el teletrabajo como una opción de contratación y que favorezca la combinación de la actividad laboral, familiar y personal.</p> <p>5. Ajustes necesarios o naturales de acuerdo con el tipo de discapacidad que permitan el desarrollo de la actividad laboral y la eliminación de barreras en el acceso al derecho al empleo.</p> <p>6. Reconocimientos e incentivos de buen desempeño laboral de los trabajadores, incluidos los que tienen alguna discapacidad.</p> <p>7. Sistema de escalafón que les permita a los empleados con discapacidad escalar en el cargo/puesto, así como mejoras salariales y de las condiciones de trabajo.</p> <hr/> <p>1. Seguimiento permanente del proceso de inclusión laboral del empleado con discapacidad que de paso a la mejora continua del entorno laboral.</p> <p>2. Valoración de la actividad laboral con relación a las barreras encontradas en el proceso, y a los ajustes razonables realizados por el empleador.</p> <p>3. Evaluación periódica del desempeño que permita un enfoque de cualificaciones laborales para el ascenso en cargos/puestos.</p> <p>4. Valoración por parte de la dependencia externa y de las universidades responsables de las redes de inclusión para determinar el grado de inclusión como de accesibilidad del entorno laboral para emitir observaciones para la mejora continua.</p> <p>5. Implementación de un sistema de participación parte de la empresa/institución que recoja las opiniones y sugerencias de los trabajadores, para considerarlas en la toma de decisiones, en la formulación de políticas internas y en la mejora de procesos de inclusión.</p> <p>6. Organización de reuniones y entrevistas personales y conjuntas en periodos semestrales con todos los actores involucrados, con el objetivo de rescatar la experiencia de inclusión laboral en cuanto avances y desafíos desde sus distintas funciones.</p> <p>7. Negociación y evaluación de las condiciones laborales por parte de todos los involucrados para replantear o ratificar los</p>

Características generales	Etapas	Elementos
<p>personas con discapacidad, dentro del Estado, de las empresas/instituciones empleadoras y dentro de las universidades.</p> <p>∅ Sugiere cómo elemento base, la generación de manuales y protocolos generados a partir de la participación conjunta de todos los actores para la atención e inclusión de personas con discapacidad que contemplen todas las etapas y todos los actores del proceso de inclusión laboral.</p>	<p>Ratificación, reasignación, ascenso o cambio de puesto o cargo de trabajo</p>	<p>contratos laborales de los empleados en condición de discapacidad.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Con base a la valoración de la actividad laboral en relación con el entorno laboral, el desempeño del empleador y los ajustes razonables implementados, a través de la participación de todos los actores, se recomendará la ratificación de la persona con discapacidad en el cargo/puesto, se sugerirá la reasignación de este con el fin de favorecer tanto sus intereses como los de la empresa/institución empleadora o en su defecto el ascenso que le permita desempeñar otras responsabilidades laborales, esto puede ser en el mismo lugar o en otro distinto, dependiendo de las valoraciones realizadas. 2. Gestión de ofertas de empleo diversas que les permitan el desarrollo de conocimientos, capacidades y competencias para el desarrollo integral de las personas con discapacidad y alcanzar condiciones laborales para la mejora de su calidad de vida. 3. Posibilidad de migración de empleo para la mejora de las condiciones laborales y de vida de las personas con discapacidad por parte de redes de empleo inclusivo y bolsa de trabajo de las universidades.

Fuente: Elaboración propia con base a Lucero y Romero (2016), Ribes (2016), Vidaña (2017), Rodríguez (2018) y Johanna, Martínez y Restrepo (2018).

Rosato y et al., (2009) consideran que:

Conceptualizar la discapacidad como desviación social implica asignarle una identidad y condición social devaluadas, que se convierten en una faceta central de la existencia (un estigma que invade a la persona con discapacidad, en una operación de reducción metonímica) y afectan la estructura psíquica del sujeto (p. 91).

Por ello es importante reconocer su lugar dentro de la ciudadanía y hacer válidos sus derechos y obligaciones como punto a favor en la decisión de vida que tomen.

La actividad laboral es parte fundamental para el desarrollo individual y social de una persona, por ello se considera un derecho humano universal reconocido en diversos tratados por organismos internacionales, el derecho al empleo desde la perspectiva de discapacidad se ha transformado lentamente para trascender la idea de déficit por la de posibilidad, es decir, ahora se habla de modelos de inclusión laboral que permitan el ejercicio efectivo del derecho al trabajo por parte de este colectivo.

El acceso a un empleo en condiciones dignas es un eslabón importante para alcanzar condiciones de vida estables y adecuadas, pero también permite la toma de decisiones libre e independiente del rumbo de la existencia de la persona, la discapacidad es una forma humana, por lo que al igual que el resto de las personas, muestran la posibilidad de realizar actividades y ejercer responsabilidades de formas distintas, por ello es necesaria la conciencia y sensibilidad en relación con aperturar espacios que sean ocupados por ellos dentro de la actividad laboral tanto pública como privada.

Es vital el trabajo colaborativo de todos los actores para detectar y resolver barreras aún presentes en los entornos laborales y tomar en cuenta que las persona con discapacidad ahora no solamente están capacitadas para realizar oficios y trabajo manual, sino que poseen títulos y grados universitarios que los posicionan como competidores para cualquier cargo que tenga como condición la cualificación sobre la idea del capacitismo, las personas se convierten en agentes de cambio y por supuesto, la idea del cómo debe ser un empleo se transforma para darle paso a nuevas formas de ejecutarlo, es así como la discapacidad puede ganar terreno como una forma de diversidad que propone innovadoras formas de empleo.

No se debe perder de vista que el impulso dado por países occidentales a la inclusión laboral de las personas con discapacidad debe encontrar voluntad en el

resto de las naciones para impulsar posibilidades de acceso a empleos dignos que permitan reconocer las potencialidades de las personas y den paso a su participación activa como ciudadanos para propiciar el ejercicio efectivo de una vida independiente y autónoma.

3.12 Reflexiones en torno a la ruta teórico-conceptual

Son diversos y muy amplios los planteamientos, conceptos, posturas teóricas y propuestas en torno a la teoría sobre justicia social, partiendo de que se aborda la justicia desde los inicios del hombre, han surgido muchas maneras de estudiarla y de intentar tanto observarla como de alcanzarla. Resulta muy subjetivo poder materializarla como algo que puede verse, tocarse o escucharse; a lo largo del recorrido teórico anterior que intenta ser referente para entender todos los aspectos que involucra hablar de justicia, son visibles las posturas contrarias y las críticas a los grandes posicionamientos sobre justicia social que han surgido en las últimas décadas. Algunos teóricos aparecen ya rebasados por las situaciones mundiales derivadas de la época actual, otros han quedado a la expectativa de haber constituido un escalón más para su entendimiento y por donde transitar para que verdaderamente llegue a todas las personas.

De la misma forma están los que lograron colocar una pieza más para armar el rompecabezas y dimensionar la justicia como la integración de una serie de características que dignifican a la persona como un ser integral que necesita alimentarse, vestirse y tener acceso a servicios de salud (Rawls (1971); Walzer (1993); Sen (1998)); pero también como alguien que quiere socializar, pertenecer y desarrollarse a través de la educación (Honneth (1999); Nussbaum (2007)) de la participación política y del ejercicio de sus derechos humanos (Young (1990); Fraser (2008)), derechos que, ya avanzadas dos décadas del siglo XXI, siguen estando no garantizados para todos, donde la justicia sigue siendo algo no dado, no ejercido en su totalidad y no aplicado en todos los casos, ante un mundo cada vez más diverso y con diferencias que cada vez discriminan más en un contexto mundial con grandes desigualdades.

Lara (2015) refiere que todos los días hay situaciones de desigualdad a las que hay que hacerle frente, existe un miedo profundamente arraigado a ser diferente por qué produce rechazo, exclusión, situaciones de intolerancia y en muchos casos, formas de violencia. Producto de ello coloca a muchas personas en posiciones que les impiden ejercer los derechos humanos y fundamentales, derechos de los que tanto se hace promoción; de las herramientas e instrumentos que cada persona posee, es de lo que depende la libertad para ejercerlos y defenderse de la constante discriminación. Es especialmente difícil para algunas personas (grupos en riesgo de vulneración) a quien injustamente se les coloca en situaciones que las mantienen en mayor desigualdad de oportunidades y que son constantemente excluidas salir de esa situación por sí solas, así nace la injusticia en sus diversas esferas.

Es así como la justicia social se postula como uno de los grandes objetos de estudio de la investigación contemporánea, donde lo importante no es la teoría alrededor de ella, sino la práctica que se haga a favor de todas las personas que sufren, carecen de recursos, de capacidades, de posibilidades de participación y de un reconocimiento permanente de que son parte relevante del mundo. Las personas con discapacidad conforman uno de los colectivos que han padecido grandes injusticias, pero no son el único, sin embargo, denunciar y estudiar su situación al día de hoy, desde la base teórica de la justicia social, donde todas las aportaciones a lo largo de la historia muestran un constante cambio de posturas, puede permitir, favorecer no únicamente su dignidad e inclusión, sino la de todos los seres humanos donde la injusticia representa una condición de vida que puede ser transformada desde espacios como la política, la economía, la salud, el empleo y por supuesto la educación.

Subirats, Gomá y Brugué (2005) explican que:

la educación adquiere un papel de especial relevancia en relación con la exclusión social, no solamente por cuanto se refiere a los procesos de marginación y/o rechazo social e institucional que pueden tener lugar a lo largo del trayecto formativo (especialmente escolar) de determinadas personas y/o colectivos, sino también, y específicamente, por cuanto que hace referencia a

las funciones que desempeña la educación: otorgar competencias para facilitar la adaptación para la vida profesional y garantizar el desarrollo personal y social que facilite la cohesión y la lucha contra las desigualdades. Siendo así, la dimensión formativa de la exclusión se vincula a otras esferas de este proceso, entre las que destacan la económica y la laboral. Esto es, aquellos ámbitos en los que se sostiene, primordialmente, la integración social de las personas (inserción mediante las prácticas y reconocimiento subjetivo e intersubjetivo) en términos comunitarios e institucionales (p. 70).

La justicia social en educación tiene que ver directamente con el cumplimiento del derecho a la educación, pero también con la armonización de los elementos del currículum que permitan desarrollar una escolarización bajo los principios de equidad, democracia y conciencia crítica del alumnado, es imprescindible que la educación como bien público del Estado se imparta de forma que todos y todas participen, propongan y transformen problemáticas sociales a favor de una ciudadanía activa que incluya, considere y abarque a todos los colectivos así como a las diversas identidades; la educación se convierte en una posibilidad de mejores condiciones de empleo, movilidad social y desarrollo personal, profesional y social que permite al ser humano incidir positivamente en su entorno y alcanzar una forma digna de vida.

El derecho al empleo, a partir de la perspectiva de justicia, busca trascender la idea de un empleo bajo el estándar de normalidad y capacitismo que discriminaba al colectivo con discapacidad, y que negaba la existencia de un sin número de barreras que impedía el acceso a la actividad laboral de las personas con discapacidad considerándolas como incapaces de realizar ciertos trabajos y responsabilidades bajo la idea de déficit, con relación a esto, Ferrante (2015) afirma que:

[...] no existe cuerpo ni percepción de este por fuera de relaciones sociales e históricas. Cada sociedad produce los cuerpos que necesita, y, es por esto, que los cuerpos son los depositarios de la cosmología política de un orden social. En los usos y en las valoraciones de los cuerpos se cristalizan aquellas

disposiciones necesarias para garantizar la reproducción social. Las propiedades halagadas y despreciadas están vinculadas a la división social del trabajo y naturalizan como virtudes aceptadas modos de dominación (p. 42).

Contrario a esto, el modelo social bajo el que se fundamentan las propuestas de inclusión laboral más recientes, señalan la importancia de esta, como forma de visibilizar a la población con esta condición, pero también como forma de promover la sensibilidad y conciencia con relación a sus necesidades, de forma que realizar un empleo en condiciones dignas y equitativas, representa un aspecto de gran relevancia en la conformación de un proyecto de vida para toda persona, pero en especial para aquella que vive con una diferencia que la excluye de la dinámica social.

La UNESCO (2020) indica que la justicia social es una visión de gran amplitud que abarca muchos asunto sociales como son la riqueza, la tierra, la propiedad, el medio ambiente, la raza y el género, entre muchos otros, es una búsqueda de una distribución justa aunque no necesariamente igual de lo que puede resultar en beneficio de la sociedad, no únicamente con referencia a ventajas materiales, sino también al aumento de la participación democrática de las personas como posibilidad de moldear su propia vida, así la justicia en tiempos actuales se asocia directamente a la noción de derechos humanos, civiles y socioeconómicos, con la inclusión social, acceso a recursos y práctica de la equidad, así como el reconocimiento de capacidades para el bienestar del ser humano.

Capítulo 5. Diseño Metodológico para el estudio de la justicia social en la educación y empleo de egresados con discapacidad.

El fenómeno educativo-social, por naturaleza es multifactorial, cambiante y no guarda una linealidad o recurrencia en todos los casos, partiendo de esta idea, se reconoce también la complejidad que rodea a todo estudio social, así como la influencia del tiempo y espacio que constituyen dos variables incontrolables para el investigador social.

Es necesario trascender los reduccionismos para dar lugar a la integralidad, al análisis sistémico, así como también la cooperación y complementariedad entre disciplinas científicas, posturas teóricas y metodológicas en las ciencias sociales y las ciencias de la educación. Moreno (1999) por ejemplo, refiere que:

El fenómeno educativo, como es bien sabido, es de una gran complejidad y solamente puede ser explicado cabalmente si se consideran en los análisis los factores biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, históricos y pedagógicos que lo determinan. Esto significa que no solo es justificable sino deseable que distintos profesionistas, intervengan en su estudio (p. 8).

Asumiendo la mirada de los argumentos anteriores, se toma una postura multirreferencial para el planteamiento de la metodología, teniendo como base la formación doctoral en ciencias de la educación, lo cual permite hacer uso de diversas disciplinas y métodos.

La inclusión es una práctica de la justicia social llevada a cabo en los diversos entornos sociales, se muestra como un principio, una política y una necesidad en la que la redistribución, reconocimiento y participación deben conjuntarse a favor de condiciones dignas de vida para cada persona; aunque pareciera que la justicia es un tema por demás teorizado e investigado desde diversas problemáticas, bajo las características actuales de la sociedad, es indispensable seguir hablando de la justicia como el camino hacia el pleno ejercicio de los derechos humanos.

El presente apartado adopta el nombre de diseño metodológico con la visión de establecer un camino que permita analizar las condiciones en las que se da la inclusión, vinculación e inserción digna de los egresados con discapacidad desde la base teórica de la justicia social y la responsabilidad social universitaria bajo dos ejes principales: 1) caracterizando a la población con discapacidad a partir de datos estadísticos y 2) documentando la experiencias desde las personas que se implican en el ejercicio del derecho a la educación y trabajo dentro de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

4.1 Postura paradigmática

Tomás Kuhn (1962) define el término paradigma como el “conjunto de suposiciones interrelacionadas respecto al mundo social que proporciona un marco filosófico para el estudio organizado de este mundo” (p. 82) es decir, el paradigma actúa de guía ante el investigador para estructurar, desmenuzar y estudiar un problema de investigación.

La investigación científica conlleva una metodología de estudio que establezca un hilo conductor entre la problematización, el referente teórico y la metodología elegida, que permita seleccionar la mejor estrategia para responder las preguntas y alcanzar las metas propuestas.

Acerca de las metodologías cualitativas o cuantitativas de acuerdo con Martínez (2020):

[...] se refiere al nivel de medición de las variables y, sea cual sea el enfoque de una investigación, las variables pueden medirse a nivel nominal, ordinal o métrico. El enfoque cuali se define como interpretativo, ya que en ciencias sociales es fundamental entender el sentido que tiene un fenómeno para los actores. Esto es verdad, pero no implica sostener concepciones epistemológicas incompatibles. En ambos enfoques se debe reconocer que no hay *datos* en su totalidad seguros, ni basados en percepciones sensoriales (empirismo) ni en impresiones subjetivas (hermenéutica). El conocimiento supone

siempre inferencias de varios tipos, y la metodología busca asegurar su solidez. La diferencia entre enfoques tiene que ver más con el número de casos y aspectos que se incluyan, y la profundidad y amplitud con que se haga, contrastando un enfoque sintético e intensivo y uno analítico y extensivo (p. 26-27).

Si bien ambas metodologías requieren profundidad, una de las propuestas contemporáneas de la investigación en ciencias sociales es la combinación de ambas buscando una complementariedad metodológica, que recibe el nombre de metodología mixta. Dentro de la metodología mixta, las ciencias sociales se analizan desde un enfoque crítico.

Desde la concepción de Sánchez (2014) las ciencias sociales en su conjunto son diferenciadas, algunas promueven el ámbito de la convivencia; otras introducen la defensa de los derechos humanos y de la persona; están las que buscan analizar y describir dispositivos de colaboración entre los individuos; las que estudian prácticas democráticas, otras que llevan a cabo denuncias de explotación, que hacen señalamientos de exclusiones y que proponen caminos hacia el respeto, tolerancia y equidad. En un peldaño final, están las ciencias que persiguen la promoción del hombre y la denuncian las injusticias en cualquiera de sus aplicaciones.

Desde este mismo autor, el interés liberador de las ciencias críticas tiene su fundamento en la igualdad y libertad tanto individual como colectiva. Las ciencias denominadas emancipadoras llevan a cabo denuncias de las miradas superficiales y tradicionales que reducen a las personas y a la sociedad a simples números y masas que buscan solo la satisfacción de necesidades, como si lo único que interesara fuera la comida, sexo, ocio, deporte o la vestimenta.

A partir de la discusión anterior, el presente trabajo, asume una postura paradigmática crítica, ya que tiene como base teórica tanto la justicia social como los derechos humanos y hace una denuncia sobre la exclusión y rezago padecido históricamente por las personas con discapacidad, buscando la libertad en respuesta de las hegemonías y formas de dominación en la sociedad (Miranda y Ortiz, 2021),

así como el análisis de diversos factores que intervienen en él acceso, atención e inclusión con el fin de alcanzar el respeto y aplicación de sus derechos al igual que brindar el acceso a mejores oportunidades educativas y laborales desde la responsabilidad social universitaria. Este paradigma, que se inspira en los aportes de teóricos como Marcuse, Giroux, Habermas y Freire (como se abordó en el apartado teórico).

Miranda y Ortiz (2021) de igual manera plantean que:

Una mirada de la ciencia desde un punto de vista crítico y alude a la importancia de generar acciones que contribuyan a la transformación y emancipación del sujeto, con miras a romper las ataduras que le impiden reflexionar sobre su mundo y actuar de manera consciente en él (párr. 3).

En los apartados posteriores, se desglosan los elementos considerados para el diseño de la investigación.

4.2 Tipo de estudio

Para definir el tipo de estudio, se consideraron algunos factores que favorecen y limitan el estudio en varios sentidos, debido al poco tiempo con el que se cuenta, es importante hacer uso de bases de datos que contemplen las trayectorias educativas y laborales de los estudiantes con discapacidad dentro de la UAEH, dichas estadísticas fueron solicitadas a través del portal del Instituto Nacional de Transparencia, acceso a la información y protección de datos personales (INAI) así como a las dependencias a las que corresponde dentro de la universidad.

Con base en los hallazgos del Capítulo 2 que conforma el Estado de Conocimiento y el Capítulo 3 que aborda el Marco político y Normativo, se identifican líneas pendientes en el tema general de acceso, atención e inclusión de las personas con discapacidad como también sugerencias en la forma de abordarlas. Sería importante aportar estadísticas sobre las personas con discapacidad y las condiciones de vida en las que se encuentran desde diversos contextos, también resulta

relevante documentar experiencias de la aplicación de las políticas en materia de inclusión, acceso y participación en diversos espacios sociales como es el educativo, laboral, político, deportivo y de salud, de igual forma se recomienda incluir a los diversos agentes que intervienen y hacer investigación sobre la discapacidad desde las personas con discapacidad, buscando rescatar las vivencias que permitan la mejora de las condiciones de desarrollo y vida.

Aunado con esto y conjuntando los estudios sobre el empleo de las personas con discapacidad detectados a partir de la revisión de la investigación de 2016 a 2022 dentro del estado de conocimiento, se halló que se centran en personas con discapacidad en edad de empleo, pero no contemplan a aquellos que tienen una trayectoria escolar completa hasta la licenciatura o posgrado, lo que representa una ausencia para saber qué pasa después de la inclusión educativa, si se da una inclusión laboral y bajo qué condiciones, Por otra parte, se ha comprobado a partir de la revisión en el estado de conocimiento, que ningún estudio en Latinoamérica reporta experiencias internas de las instituciones de educación superior sobre la vinculación a partir de la práctica de los conocimientos (servicio social y prácticas profesionales) y qué tanto contribuye a una inserción laboral, por lo que resulta necesario ahondar en ambos ejes.

De acuerdo con la UNESCO (2022) es actual el enfoque de justicia social en el derecho a la educación y el derecho a la educación superior, se deben revisar diversas aristas, entre las que se encuentra la visión de justicia para asumir el liderazgo en las instituciones de educación superior, es así, como a partir de la aplicación de instrumentos de acercamiento personal se busca rescatar las ideas y experiencias de los responsables al frente de las dependencias en la UAEH y generar una discusión que evidencie la importancia del tema y del trabajo conjunto con directivos, funcionarios y responsables de procesos tanto académicos como administrativos que tienen a cargo la inclusión de población con discapacidad.

4.2.1 Elección del estudio de caso

Se optó por un estudio de caso que permite profundizar y comprender las particularidades que viven las personas con discapacidad en el proceso de inclusión educativa y académica dentro de una institución superior que ha sido clasificada como inclusiva, pero que carece de políticas y acciones internas explícitas en materia de atención, acceso e inclusión de la discapacidad, la UAEH, es una institución que tiene egresados con discapacidad en condiciones de inclusión que es importante conocer y relatar.

De acuerdo con Simons (2011) un estudio de caso:

Es una investigación exhaustiva y desde múltiples perspectivas de la complejidad y unicidad de un determinado proyecto, política, institución, programa o sistema en un contexto “real”. Se basa en la investigación, integra diferentes métodos y se guía por las pruebas. La finalidad primordial es generar una comprensión exhaustiva de un tema determinado (por ejemplo, en una tesis), un programa, una política, una institución o un sistema, para generar conocimientos y/o informar el desarrollo de políticas, la práctica profesional y la acción civil o de la comunidad (p. 42).

El contexto de investigación, incluye los niveles meso (internacional), macro (nacional), micro (estatal y local), dentro de él, se analizó en un primer momento, la investigación generada en el tema sobre el derecho a la educación (inclusión educativa) y derecho al empleo (inserción laboral); en un segundo momento las políticas y normativas, después los programas de inclusión en instituciones educativas y organizaciones que proceden de la sociedad civil, todo esto, alrededor de la atención, acceso e inclusión de las personas con discapacidad, con la finalidad de recopilar experiencias que den cuenta de la aplicación de las políticas en diversos contextos, espacios sociales y actores.

En el contexto específico se eligió a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y de forma particular el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades (ICSHu) donde existe población de egresados en condición de discapacidad, sus

programas y políticas internas incluyen como parte de los ejes prioritarios la justicia social, la equidad, inclusión y educación de calidad para todas y todos, además busca posicionarse internacionalmente, y en uno de los rubros donde ha destacado en el ranking internacional QS es el de inclusión.

De acuerdo con el interés particular y las condiciones antes abordados sobre el objeto de estudio y los componentes que se abordaron, con base en Yin (1989) se eligió un estudio de caso simple, con varias unidades de análisis, Simons (2011) por su parte considera que:

[...] dos de las utilidades principales del estudio de casos son las descripciones y las interpretaciones que se obtienen de otras personas. No todos verán el caso de la misma forma. Los investigadores cualitativos se enorgullecen de descubrir y reflejar las múltiples visiones del caso (p. 63).

Con esto, se persiguió la idea de estudiar la inclusión, vinculación e inserción laboral a partir de los egresados en condición de discapacidad, los directivos o funcionarios y los empleadores, haciendo una triangulación con datos estadísticos, políticas institucionales y documentos normativos que conformen diversos puntos de análisis en el caso particular de la UAEH.

4.3 Técnicas

4.3.1 *La narrativa oral*

Darles voz a los sujetos, es una de las formas más importantes de adentrarse en un tema o problema de investigación. La memoria alberga un valioso tesoro para entender el suceso y la vivencia alrededor de él, construir la realidad desde la experiencia de los diversos sujetos implicados es una de las formas más sensibles de la investigación.

Citando a Blanco (2011), lo que fundamenta la investigación narrativa es la visión de la vivencia humana, en la que el ser humano en sus esferas individual y social, acumulan vivencias que contar desde el punto de vista de la historia personal

que conforman a través de relatos sobre lo que son y la interpretación de esto. La narrativa es el estudio sobre la experiencia, los sentidos y significados de una persona y su visión particular de un fenómeno.

4.4 Instrumentos

4.4.1 La entrevista

Aunado a la narrativa oral, la entrevista representó el instrumento primario para recopilar las vivencias en la reconstrucción de los procesos de inclusión, vinculación e inserción laboral de los estudiantes con discapacidad.

Álvarez (2003) define a la entrevista como “una conversación que tiene una estructura y un propósito. En la investigación cualitativa, la entrevista busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado, y desmenuzar los significados de sus experiencias” (p.109). En la entrevista semiestructurada o entrevista basada en un guion; el entrevistador no debe ajustarse a un cuestionario, pero puede tener unas preguntas que sirven como punto de referencia como señala Ander (2011).

En concordancia con las recomendaciones anteriores, se estableció el uso de la entrevista semiestructurada, se generaron seis guiones de entrevista, uno para egresados con discapacidad, cuatro para los funcionarios, directivos o responsables y uno más para los empleadores; se validaron a través del diseño de un instrumento que agrupa los ítems en tópicos generales (Ver Anexo 2) y se enviaron para ser valoradas por juicio de expertos, divididos en dos grupos: tres versados en materia de discapacidad y dos en metodología de la investigación, dos pertenecen al ámbito nacional y tres al internacional, sumando un total de 5 participantes para el proceso.

Los resultados se sintetizaron a partir de una escala (excelente, buena, regular, deficiente), en tres aspectos fundamentales, *la correspondencia* con los objetivos (general y específicos), *la pertinencia* con el planteamiento general de la investigación y *la claridad* en su formulación y redacción; la escala se divide en los siguientes puntajes:

- ✚ Excelente = 4.0 puntos
- ✚ Buena = de 3 a 3.9 puntos
- ✚ Regular = de 2 a 2.9 puntos
- ✚ Deficiente = de 1 a 1.9 puntos

Los expertos participantes, sus validaciones y observaciones fueron las siguientes:

Tabla 19

Expertos, puntajes y observaciones de la validación

Nombre y Grado	Institución de procedencia	Cargo	Puntuación Otorgada	Validación otorgada	Observaciones
Dra. Itzel Moreno Vite	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México	Directora de Literacy for the Deaf, México y posdoctoranda en el Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades	Correspondencia: 4.0 Pertinencia 4.0 Claridad 4.0	Excelente	Resaltó la importancia de las temáticas y los tópicos considerados
José Antonio Pérez Ensástiga	Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México	Académico de tiempo completo de la Dirección General de Evaluación	Correspondencia: 2.7 Pertinencia 2.7 Claridad 2.7	Regular	Sugirió re trabajar elementos de correspondencia con los objetivos y de redacción de algunos reactivos y señaló las dificultades de validar instrumentos cualitativos a partir de la medición
Dra. Pilar Castro Pañeda	Universidad de Oviedo, España	Profesora Titular del Departamento de Psicología. Profesora de la Mención de Educación Especial de la Titulación de Maestro de Educación Primaria	Correspondencia: 3.8 Pertinencia 3.8 Claridad 3.7	Buena	Resalto la correspondencia con los objetivos, así como la relevancia de la investigación y sugirió re trabajar elementos de claridad en algunos reactivos
Marina Álvarez Hernández	Universidad de Oviedo, España	Profesora Titular del Departamento de Psicología. Profesora de la Mención de	Correspondencia: 3.9 Pertinencia 3.9 Claridad 3.9	Buena	Sugirió la eliminación de algunos ítems, ya que se consideran repetitivos y re trabajar la

Nombre y Grado	Institución de procedencia	Cargo	Puntuación Otorgada	Validación otorgada	Observaciones
		Educación Especial de la Titulación de Maestro de Educación Primaria			claridad en la redacción de algunos reactivos
Ramiro Martis Flórez	Universidad de Oviedo, España	Profesor Titular del Departamento de Ciencias de la Educación (área de métodos de investigación y diagnóstico en educación)	Correspondencia: 3.9 Pertinencia 3.9 Claridad 3.3	Buena	Sugirió retrabajar la claridad y redacción en algunos reactivos y sustitución de palabras con el fin de diferenciar los puntos de análisis

Fuente: Elaboración propia

Una vez obtenidos los resultados de las validaciones, se procedió a realizar los ajustes en los ítems con base a las recomendaciones dadas por cada experta y experto y se procedió al pilotaje de estos; el proceso de pilotaje permitió corroborar la efectividad de los instrumentos para la obtención de la información así como la flexibilidad para transitar de una categoría de investigación a otra, detectar las mejores estrategias de aplicación y generar un ambiente de confianza y cordialidad con los informantes.

Los cambios aplicados a los guiones de entrevista a partir del pilotaje consistieron en dos aspectos principales: el primero, en unificar algunos reactivos que resultaron repetitivos por las respuestas anticipadas de los informantes y segundo, en el cambio de posición de algunas preguntas para efectos de mayor coherencia. De esta manera se llevaron a cabo las entrevistas arrojando la información esperada para el cumplimiento de los objetivos de investigación desde su parte cualitativa.

4.5 Caracterización de los informantes de investigación

Para el presente estudio, se seleccionaron los informantes de investigación de forma intencional con base a las características específicas de los sujetos, al respecto se considera lo dicho por Prieto y March (2002):

En un diseño cualitativo, hablar de «muestra» no se debe confundir con el concepto estadístico. La muestra estructural no tiene representatividad estadística (los resultados que se obtengan no van a presentar ningún proceso de inferencia), lo que quiere indicar es que los distintos perfiles que la componen están formados por personas que van a «representar» a su grupo o población de referencia. Se trata de seleccionar grupos específicos de usuarios con unas características determinadas que son relevantes para el estudio (p. 104).

En lo propio, Ander (2011) señala cuatro tipos de informantes clave en la investigación social:

- ✚ *Funcionarios y técnicos* de la administración pública, o responsables de asociaciones u organizaciones no gubernamentales que realizan tareas o investigaciones relacionadas de manera directa o indirecta con el tema o problema que es motivo de estudio.
- ✚ *Profesionales*, y si es posible especialista o investigadores, que disponen de información pertinente y considerable al respecto.
- ✚ *Dirigentes de organizaciones, líderes populares, minorías activas y grupos de incidencia.*
- ✚ *Personas, que suelen existir en algunas comunidades, que son una especie de "memoria histórica" de lo que ha vivido una comunidad y que tienen información de hechos o acontecimientos que no han sido registrados o documentados* (p. 127).

Con base a las recomendaciones revisadas, para esta investigación se utilizarán para el análisis de los procesos de inclusión educativa, vinculación universidad-sector e inclusión laboral a los siguientes informantes:

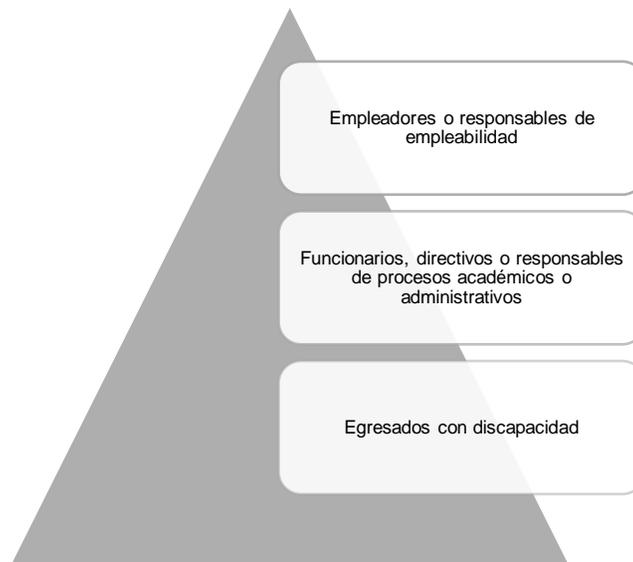
- ✚ Los egresados con discapacidad como sujetos principales porque tienen la característica de albergar experiencias que contemplan un trayecto

formativo como laboral, es decir, fueron estudiantes, lo cual permite rescatar procesos de inclusión educativa, vinculación e inserción laboral en sus trayectorias.

- ✚ Los funcionarios, directivos o responsables de procesos académicos o administrativos se consideran primordiales, ya que asumen el liderazgo en los procesos de inclusión educativa, vinculación e inserción laboral y que son tomadores de decisiones dentro de la UAEH.
- ✚ Los responsables de empleabilidad como informantes clave en el proceso de inserción laboral y que, a través de su experiencia, se pueden rescatar las condiciones y características del empleo inclusivo para egresados con discapacidad.

Ilustración 6

Informantes de investigación



Fuente: Elaboración propia

Cabe señalar que a partir de la técnica de bola nieve, se identificó a los egresados y empleadores que cumplieron las características señaladas para favorecer la investigación, la caracterización de los informantes se presenta en la Tabla. 20.

Tabla 20

Caracterización de los informantes de investigación

Egresados con discapacidad de la UAEH	Responsables de procesos de educación inclusiva, vinculación e inserción laboral	Responsable de empleabilidad
Egresado 1: Egresada de la Licenciatura en Trabajo Social, empleada en la actual administración del gobierno del estado de Hidalgo. Discapacidad motriz	1. Titular de la Defensoría Universitaria en la UAEH. Atención a la comunidad universitaria que considera han sido vulnerando sus derechos humanos universitarios en quejas, soluciones y recomendaciones, además de difundir las para tratar de lograr una cultura en materia de derechos humanos universitarios	1. Titular de la dirección general del servicio nacional de empleo en el estado de Hidalgo
Egresado 2: Egresado de la Licenciatura en Derecho, titular del Sistema Estatal para la Inclusión Social en la actual administración del gobierno del estado de Hidalgo. Discapacidad visual permanente	2. Coordinador de la División Académica en la UAEH. Coordinar y dar seguimiento a 7 direcciones: Dirección de Educación Media Superior, Dirección de Educación Superior, Dirección de Innovación Académica, Dirección de Tutorías, Dirección de Superación Académica, Dirección de Servicios Académicos y Dirección de Estudios de Pertinencia, Factibilidad y viabilidad. Tiene la responsabilidad de participar en la implementación del Modelo Educativo, incorporar la perspectiva internacional en los programas educativos y coadyuvar en la vinculación de la oferta educativa con el sector productivo, entre otras.	
Egresado 3. Egresado de la Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública, de la Maestría en Gobierno y gestión local y del Doctora en Políticas Públicas, asesor técnico-pedagógico de nivel secundaria de la Secretaría de Educación Pública Hidalgo, profesor por asignatura de la Universidad de las Américas Puebla y Asesor de la administración municipal de Zimapán, Hidalgo. Discapacidad motriz	3. Coordinador de División de Vinculación e Internacionalización en la UAEH. Coordinar las direcciones pertenecientes: Dirección de Relaciones Internacionales, Dirección de Relaciones Interinstitucionales, Dirección de Relaciones Públicas, Relación de Internacionalización, Dirección de Relación con Egresados y el Programa de Inclusión Social, así como las relaciones públicas nacionales e internacionales y la comunicación interna de la institución. 4. Responsable del Programa de Inclusión Social (PROINSO) en la UAEH. Dar seguimiento a la población estudiantil identificada por el sistema de Administración Escolar con alguna discapacidad o que pertenece a algún pueblo originario principalmente, así como llevar a cabo actividades académicas de difusión	

Egresados con discapacidad de la UAEH	Responsables de procesos de educación inclusiva, vinculación e inserción laboral	Responsable de empleabilidad
	sobre temas de inclusión, respeto a la diversidad y derechos humanos, entre otros.	

Fuente: Elaboración propia con base a los datos de las entrevistas realizadas

Se llevaron a cabo ocho entrevistas, divididas en tres a egresados con discapacidad, cuatro a funcionarios y una a responsable de empleabilidad, el rescate de experiencias a través de ellas, permitió contrastar el discurso de los sujetos con datos estadísticos aportados por diferentes dependencias de la UAEH respecto a la población estudiantil y de egresados con discapacidad, así como un acercamiento a una visión integral de la realidad con miras a incidir en la transformación y mejora de los servicios educativos (académicos o administrativos) así como de vinculación e inserción laboral abordada desde las tres esferas de la justicia social (redistribución, reconocimiento y participación).

4.6 Etapas de la investigación

Para efectos de orden y organización, fue necesario dividir la construcción de la investigación en etapas que permitieran dimensionar las actividades a realizar. Del Río (2015) argumenta que:

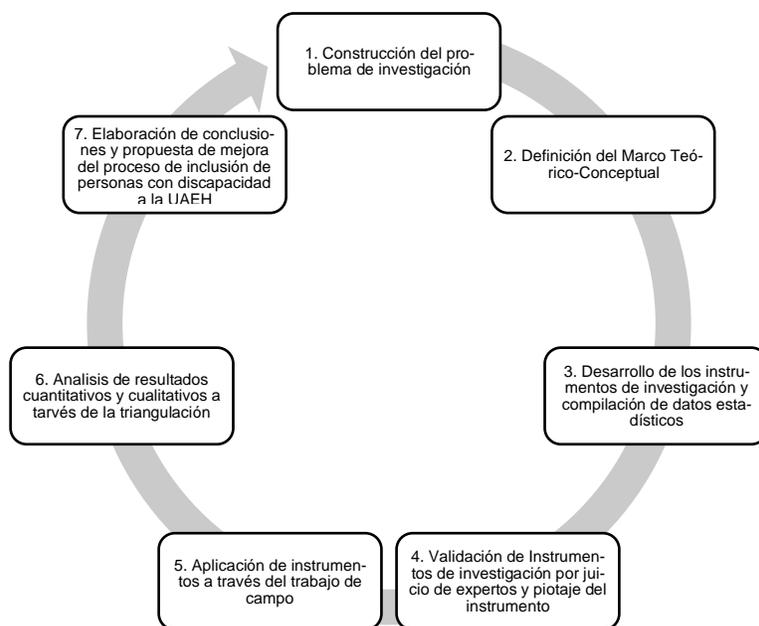
[...] a pesar de que no existen reglas fijas para organizar y planificar el proceso de investigación, es importante disponer de un esquema claro de la organización de la práctica de investigación [...].

El proceso de investigación incluye la totalidad de las etapas de la investigación científica, es decir: i) la construcción del objeto de estudio; ii) la observación, comprobación o verificación empírica y iii) interpretación de los resultados y conclusiones [...] (p. 9-10).

Las etapas planteadas para esta investigación se muestran de la siguiente manera:

Ilustración 7

Etapas de la investigación



Fuente: Elaboración propia

4.7 Análisis de resultados

4.7.1 *Análisis cuantitativo y cualitativo*

Se recopilaron datos estadísticos de la población con discapacidad a partir de las dependencias que se involucran en los tres procesos que conforman el objeto de estudio de la investigación (inclusión, vinculación e inserción de egresados con discapacidad) y se presentaron a partir de una estadística descriptiva básica para dimensionar el número de aspirantes, de estudiantes inscritos, los programas educativos que cursan, cuántos están en prácticas y servicio social, los lugares donde las realizan, el número de egresados, titulados y los que se insertaron al campo laboral, con el objetivo de caracterizarlos y obtener datos objetivos que sirva de base para la información cualitativa que se presentó en lo posterior.

A partir de las categorías y dimensiones obtenidas de la revisión documental y de la ruta teórica-conceptual, en conjunto con la obtención de información desde

las entrevistas (egresados, funcionarios, directores o responsables de dependencias y empleadores), se presentó la información para llevar a cabo el análisis cualitativo de los procesos a estudiar (inclusión, vinculación e inserción de egresados con discapacidad) desde las tres dimensiones de la justicia social a observar, redistribución, reconocimiento y participación, que permiten una perspectiva holística de los avances en el derecho a la educación y el derecho al empleo desde la visión de discapacidad.

En la matriz que se muestra a continuación, se recopilan los elementos principales de la metodología:

Tabla 21

Matriz de elementos metodológicos principales

Concepto (variable general)	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Preguntas Clave	Instrumento de obtención de datos
1. Inclusión educativa	Justicia social como redistribución	Oportunidades de acceso a la educación superior para las personas con discapacidad	Número y porcentaje de estudiantes con discapacidad matriculados	1. ¿Cuántas y quiénes conforman la población con discapacidad?	Datos Estadísticos de dependencias de la UAEH
2. Vinculación con sector laboral	(Rawls, 2002, 2003; Sen, 2000; Walzer, 2004; Kelsen, 1991).			2. ¿Cuáles son las barreras y avances en la inclusión educativa e inserción laboral de población con discapacidad?	Normativa Institucional
3. Inserción laboral				3. ¿Cuáles son los mecanismos necesarios para generar condiciones dignas para la inclusión educativa e inserción laboral de población con discapacidad?	Recuperación de experiencias a través de entrevistas a los informantes de la investigación
	Justicia como reconocimiento	Condiciones de reconocimiento propio y de los demás para las	Mecanismos de reconocimiento de capacidades y	1. ¿Qué mecanismos de reconoci-	Datos Estadísticos de

Concepto (variable general)	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Preguntas Clave	Instrumento de obtención de datos
	(Honneth, 1999, Nussbaum 2007).	personas con discapacidad	necesidades individuales y en relación con los otros de estudiantes y egresados con discapacidad	<p>miento existen para la población con discapacidad en la educación y empleo inclusivos?</p> <p>2. ¿Cuáles son las barreras y avances en el reconocimiento de necesidades y capacidades? de estudiantes y egresados con discapacidad en la educación y empleo inclusivos?</p> <p>3. ¿Cuáles son los mecanismos necesarios para generar procesos de reconocimiento de estudiantes y egresados con discapacidad en la educación y empleo inclusivos?</p>	<p>dependencias de la UAEH</p> <p>Normativa Institucional</p> <p>Recuperación de experiencias a través de entrevistas a los informantes de la investigación</p>
	Justicia como participación (Young, 1990, 2000; Mira y Lozano, 2022; Fraser, 2000).	Procesos de participación política, democrática, equitativa y con conciencia crítica para las personas con discapacidad	Mecanismos de participación y recuperación de opiniones de estudiantes y egresados con discapacidad para la toma de decisiones o acciones	<p>1. ¿Qué Procesos de participación y mecanismos de recuperación de opiniones de estudiantes y egresados con discapacidad existen para la toma de decisiones o acciones en la educación y empleo inclusivos?</p> <p>2. ¿Cuáles son las barreras y avances en los procesos y mecanismos de</p>	<p>Datos Estadísticos de dependencias de la UAEH</p> <p>Normativa Institucional</p> <p>Recuperación de experiencias a través de entrevistas a los informantes de la investigación</p>

Concepto (variable general)	Dimensiones	Subdimensiones	Indicadores	Preguntas Clave	Instrumento de obtención de datos
				participación de estudiantes y egresados con discapacidad en la educación y empleo inclusivos? 3. ¿Cuáles son los mecanismos necesarios para generar procesos de participación de estudiantes y egresados en la educación y empleo inclusivos?	

Fuente: Elaboración propia.

4.7.2 La triangulación

Durante el proceso de recopilación de información y análisis de resultados, el investigador pone en práctica su creatividad para combinar técnicas que permitan explotar los datos recabados y dar cuenta de los hallazgos lo más objetivos posible, para el presente trabajo, la técnica principal será la triangulación. Ander (2011) dice a esto que:

En el ámbito de la investigación social, la palabra triangulación se utiliza para designar el uso combinado de datos, investigaciones, teorías y métodos en el estudio de un hecho, fenómeno o proceso social, con el fin de obtener una mayor validez y confiabilidad de los datos recogidos. Se trata, pues, de un procedimiento útil, cuando se estima necesario maximizar la credibilidad y la validez de los resultados (2011a, p. 136).

El término triangulación, hace referencia a los diversos puntos de referencia para ubicar la posición exacta de algo. En la investigación, se busca comparar información sobre un mismo objeto de estudio, que permita acercarse lo más fielmente a su estado o realidad, por tanto, se hace uso de una multiplicidad de fuentes

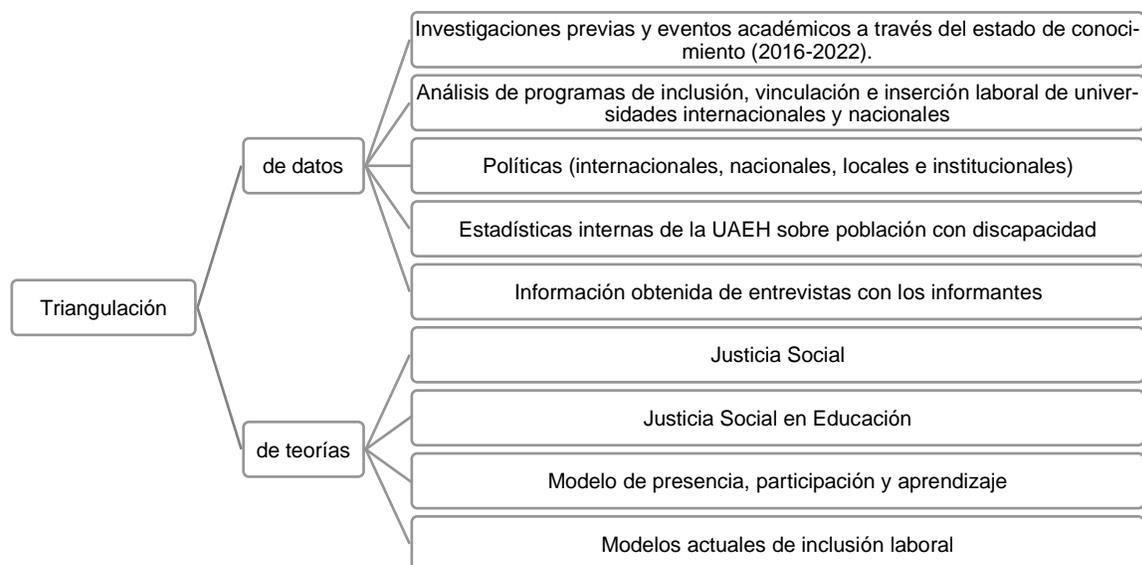
para corroborar la coincidencia o disidencia entre ellas. De acuerdo con el mismo autor existen cuatro tipos de triangulación, por su utilidad para el presente trabajo, se hará uso de dos de ellas:

- ✚ Triangulación de datos, que consiste en recoger datos de diferentes fuentes, referentes a un mismo fenómeno, para contrastarlos; existen tres subtipos en esta forma de triangulación: de tiempo, de espacio y de personas [...].
- ✚ Triangulación de teorías diferentes, consistente en utilizar diferentes marcos teóricos referenciales para interpretar un mismo fenómeno. Con este alcance, la triangulación consiste en examinar un fenómeno desde múltiples perspectivas teóricas con el fin de tener una comprensión más profunda, contextualizada y holística del fenómeno (2011b, p. 137).

A partir de la revisión documental, teórica y el planteamiento metodológico las fuentes de información a triangular se clasifican de la siguiente manera:

Ilustración 8

Triangulación de fuentes de información



Fuente: Elaboración propia con base a Ander (2011, p. 137).

Capítulo 6. Presentación, análisis y discusión de resultados de investigación.

El presente capítulo desarrolla los hallazgos encontrados a partir de la aplicación de los instrumentos y técnicas de investigación, y busca dar respuesta a las preguntas y alcance a los objetivos planteados.

En un primer apartado se presentan los resultados desde un planteamiento cuantitativo, dónde se discuten los datos recabados a partir de las dependencias que conforman a la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo en cuanto a la población con discapacidad.

En segundo término, se analizan los resultados cualitativos donde se conjuntan a través de entrevistas, las experiencias referentes a la inclusión, atención, educación y empleo de los egresados con discapacidad a partir del relato sobre las vivencias de cada informante.

Por último, se presenta la propuesta de mejora de las condiciones de inclusión educativa y laboral para la población con discapacidad y las estrategias que incentivan una cultura inclusiva para su aplicación específica en la UAEH desde los aportes de cada informante que colaboró en el presente estudio.

5.1 Visibilizando a la población con discapacidad. Datos aportados desde la UAEH.

Si bien, al pasar del tiempo, el tema de estudio sobre la discapacidad ha cobrado mayor relevancia en conjunto con otros colectivos en riesgo de vulneración, resulta de gran preeminencia reiterar, como ya se ha hecho a lo largo de la presente investigación, que hay una falta de datos estadísticos certeros tanto en México como en el mundo sobre el colectivo con discapacidad que den cuenta de forma veraz la realidad de las condiciones de vida en la que se encuentran, así como de los mecanismos de política necesarios para mejorarlas, autores como Ocampo (2018) recomiendan llevar a cabo de forma urgente investigación cuantitativa en materia de discapacidad que aporte datos fiables en el mismo sentido.

La UAEH al igual que todas las instituciones públicas del país y de la mayor parte de Latinoamérica, como se revisó en el estado de conocimiento, han entrado en la dinámica política de la atención a la diversidad y la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad en las últimas dos décadas, tratando de trasladar políticas públicas generadas por los organismos en un nivel meso, a mecanismos de aplicación de la política pública en niveles micro, dónde por el gran número de factores que intervienen, el objetivo de incluir a grupos sociales a la educación, como es el de discapacidad, no ha resultado sencillo, si bien el porcentaje de alumnos en situación de discapacidad es reducido dentro de la institución, ya existe representatividad y con ello una búsqueda de mejorar y transformar las condiciones para quienes han decidido continuar con su derecho a la educación superior en la máxima casa de estudios en el estado de Hidalgo.

En lo subsecuente, se presentan los datos de los procesos de interés: la inclusión educativa, la vinculación con el sector laboral y la inserción laboral, que contemplan a su vez estadísticas sobre ingreso, permanencia, prácticas profesionales, egreso y titulación, así como números de ciertos aspectos generales como su ubicación, algunas condiciones escolares y apoyos recibidos de los estudiantes con discapacidad obtenidos desde tres fuentes principales: 1) los anuarios estadísticos de la UAEH que son públicos y de consulta libre desde la página oficial de la institución y 2) solicitudes al Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) desde el portal web y que hace llegar a la Unidad de Transparencia de la UAEH la petición de información (ver Anexo 1) y 3) Micrositio oficial de la Dirección General de Evaluación (DGE).

De las fuentes, se obtuvo la información sobre la población estudiantil, de egresados y titulados en situación de discapacidad, así como de la comunidad universitaria en general con esta condición dentro de la institución y se contemplaron los años 2020, 2021, 2022 y 2023 con la finalidad de presentar el comportamiento de estos de forma reciente.

5.1.1 Datos sobre el ingreso y la matrícula de estudiantes con discapacidad.

En respuesta a la petición con solicitud de folio 131466900008822, la Dirección de Administración Escolar notificó que “esta dependencia en los procesos de inscripción de nuevo ingreso, así como de reingreso y egreso de estos no contempla la información requerida” (2022, p. 18) es decir, no albergan información del indicador de discapacidad en los procesos de ingreso, permanencia, egreso y titulación.

La División Académica, por su parte, reporta una serie de datos obtenidos desde el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL) dado que es el encargado de evaluar a los aspirantes el ingreso al tipo licenciatura en la UAEH; aclaran que desde el año 2020, los aspirantes lo responden desde algún lugar remoto que no implica la presencialidad debido a las condiciones sanitarias vividas por la pandemia por la COVID-19, por tanto, todos los casos que reportan discapacidad así como la necesidad de algún tipo de ayuda se remiten a este organismo, los últimos reportes de esto son los siguientes:

Tabla 22

Casos de aspirantes con discapacidad a la UAEH durante 2020,2021 y 2022

Discapacidad reportada	Tipo de ayuda	2020	2021	2022
Discapacidad visual	Acompañamiento de un familiar para realizar la lectura del examen	2	2	2
Insulino dependiente	Acompañamiento de un familiar para suministrar insulina	0	0	1

Fuente: Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

De acuerdo con lo informado, han sido solo dos casos en situación de discapacidad en el entendido de la institución, sin embargo, uno de ellos entra en la clasificación de limitación y el segundo dentro de la clasificación de enfermedad según la OMS (2011).

Los Anuarios Estadísticos con relación a matrícula general y, la División de Vinculación e Internacionalización a través del Programa de Inclusión Social con relación a la población estudiantil con discapacidad durante los ciclos 2020, 2021 y 2022 reportan los siguientes datos en los diferentes niveles que imparte la UAEH:

Tabla 23*Matrícula general y matrícula de estudiantes con discapacidad en la UAEH durante 2020*

Año 2020	Matrícula general total por nivel educativo	Matrícula total con discapacidad por nivel educativo	Porcentaje de matrícula con discapacidad
Bachillerato	26894	49	0.18%
Licenciatura	36405	83	0.23%
Especialidad	240	0	0.00%
Maestría	636	7	1.10%
Doctorado	315	1	0.32%
Total	64490	140	0.22%

Fuente: Elaboración propia con base a la Unidad de Transparencia de la UAEH (2022) y Anuarios Estadísticos UAEH (2020, 2021 y 2022).

Tabla 24*Matrícula general y matrícula de estudiantes con discapacidad en la UAEH durante 2021*

Año 2021	Matrícula general total por nivel educativo	Matrícula total con discapacidad por nivel educativo	Porcentaje de matrícula con discapacidad
Bachillerato	27453	50	0.18%
Licenciatura	37467	84	0.22%
Especialidad	352	0	0.00%
Maestría	587	7	1.19%
Doctorado	326	1	0.31%
Total	66185	142	0.21%

Fuente: Elaboración propia con base a la Unidad de Transparencia de la UAEH (2022) y Anuarios Estadísticos UAEH (2020, 2021 y 2022).

Tabla 25*Matrícula general y matrícula de estudiantes con discapacidad en la UAEH durante 2022*

Año 2022 (enero-junio)	Matrícula general total por nivel educativo	Matrícula total con discapacidad por nivel educativo	Porcentaje de matrícula con discapacidad
Bachillerato	18941	51	0.27%
Licenciatura	32300	84	0.26%
Especialidad	437	0	0.00%
Maestría	480	7	1.46%
Doctorado	297	1	0.34%

Total	52455	143	0.27%
-------	-------	-----	-------

Fuente: Elaboración propia con base a la Unidad de Transparencia de la UAEH (2022) y Anuarios Estadísticos UAEH (2020, 2021 y 2022).

En los datos con referencia a la matrícula total reportada por la UAEH en los diferentes niveles educativos que imparte, es de subrayarse que la matrícula de estudiantes con discapacidad como lo muestran las tablas 23, 24 y 25, únicamente alcanza menos del 0.5% de la población total en los niveles de bachillerato, licenciatura, especialidad y doctorado, y menos del 1.5% en el nivel de maestría; el nivel que muestra mayor número de estudiantes es el de licenciatura, seguido de bachillerato, maestría y doctorado respectivamente, el correspondiente a especialidad no se reporta ningún estudiante.

Se observa también un mínimo aumento de la matrícula con discapacidad con respecto al 2020 que era de 140 estudiantes, pasando a 142 durante 2021 y llegando a 143 hasta junio de 2022; aunque la matrícula de estudiantes con discapacidad no es numerosa en lo que se refiere al grueso total de estudiantes en condición de normalidad con 64,490 en 2020; 66,185 durante 2021 y 52,455 en 2022, es un número significativo que rebasa los 100 estudiantes que supondría atención y seguimiento para brindar trayectorias educativas en condiciones inclusivas y asegurar acciones para el egreso y titulación exitosos.

Dentro del tipo licenciatura, los estudiantes con discapacidad que reporta el Programa de Inclusión se encuentran dentro de los siguientes programas educativos:

Tabla 26

Matrícula de estudiantes con discapacidad en la UAEH por programa educativo de tipo licenciatura durante 2020,2021 y 2022

Programa educativo de licenciatura	2020	2021	2022 (enero-junio)
Lic. en Médico Cirujano	5	5	1
Lic. en Administración	5	5	5
Lic. en Antropología Social	1	1	1
Lic. en Arquitectura	1	1	1
Lic. en Artes visuales	3	3	3

Lic. en Biología	1	1	1
Lic. en Ciencia Política y Administración Pública	2	2	2
Lic. en Ciencias Computacionales	2	2	2
Lic. en Comercio Exterior	3	3	3
Lic. en Comunicación	1	1	1
Lic. en Contaduría	4	4	4
Lic. en Derecho	4	5	5
Lic. en Diseño Gráfico	1	1	1
Lic. en Farmacia	2	2	2
Lic. en Física y Tecnología Avanzada	1	1	1
Lic. en Gastronomía	5	5	5
Lic. en Gerontología	1	1	1
Lic. en Ingeniería de Materiales	1	1	1
Lic. en Ingeniería de Software	1	1	1
Lic. en Ingeniería Económica y Financiera	1	1	1
Lic. en Ingeniería en Agronomía para la Producción Sustentable	1	1	1
Lic. en Ingeniería Electrónica	2	1	2
Lic. en Ingeniería de Telecomunicaciones	1	1	1
Lic. en Ingeniería Forestal	1	1	1
Lic. en Ingeniería Industrial	3	1	3
Lic. en Ingeniería Mecánica	1	1	1
Lic. en Innovación y Tecnología Educativa	2	2	2
Lic. en medicina Veterinaria y Zootecnia	4	4	4
Lic. en Mercadotecnia (Modalidad virtual)	1	1	1
Lic. en Nutrición	6	6	6
Lic. en Psicología	6	6	6
Lic. en Química	2	2	2
Lic. en Sociología	1	1	1
Lic. en Teatro	1	1	1
Lic. en Tecnologías de la Información	1	1	1
Lic. en Trabajo social	1	1	1
Lic. en Turismo	4	1	4
Total:	83	78	80

Fuente: Elaboración propia con base a la Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

Con relación a los datos reportados por el Programa de Inclusión Social en las tablas de matrícula general y matrícula con discapacidad en el nivel licenciatura y los datos de la tabla sobre matrícula de estudiantes con discapacidad por programa educativo (Tablas 23, 24, 25 y 26), se visualizan inconsistencias en el número de estudiantes con discapacidad dentro del nivel licenciatura en los años 2021 y 2022, en las primeras cifras reportadas los estudiantes son 84 en ambos años, mientras que en las segundas, es de 78 y 80 con relación al conteo de los estudiantes dentro de sus programas educativos respectivos, solo coincide durante el 2020 con 83 estudiantes.

En la tabla 26, se destaca que los estudiantes con discapacidad están distribuidos dentro de 37 programas de licenciatura distintos y resalta el caso de la Lic. en Médico Cirujano, Administración, Artes Visuales, Comercio Exterior, Contaduría, Derecho, Gastronomía, Veterinaria y Zootecnia, Nutrición, Psicología y Turismo que albergan a la mayor población, entre 4 y 6 estudiantes entre 2020, 2021 y 2022, con lo que se observa que eligen licenciaturas en las diversas áreas de conocimiento.

Por otra parte, resalta el caso de la Lic. en Médico Cirujano quien después de dos años de tener 5 estudiantes con discapacidad, durante 2022 reporta una disminución, acusando únicamente un estudiante para este año; caso contrario la Lic. en Derecho que a partir de 2021 aumento de 4 a 5 el número de estudiantes y se ha mantenido con la misma cifra hasta 2022.

En la Lic. en Ingeniería Electrónica, Ingeniería Industrial y Turismo disminuyeron su matrícula durante el 2021, pero la recuperaron durante 2022; en el resto de los programas educativos los números han sido constantes, manteniendo la misma cifra de 2020 a 2022, sin embargo, en los tres años, no hay programas nuevos que tengan matrícula de estudiantes con discapacidad, se reportan exactamente los mismos durante los tres periodos.

Dentro del nivel posgrado, el Programa de Inclusión Social reporta que los estudiantes con discapacidad se ubican en los siguientes programas educativos:

Tabla 27

Matrícula de estudiantes con discapacidad en la UAEH por Programa Educativo de Posgrado durante 2020,2021 y 2022

Programa educativo de posgrado	2020	2021	2022 (enero-junio)
Doctorado en Políticas Públicas	1	1	1
Maestría en Ciencias Biomédicas y de la Salud	2	2	2
Maestría en Ciencias en Biodiversidad y Conservación	1	1	1
Maestría en Derecho Penal y Ciencias Penales	1	1	1
Maestría en Gestión y Desarrollo de Nuevas Tecnologías	1	1	1
Maestría en Patrimonio Cultural de México	1	1	1
Maestría en Tecnología Educativa	1	1	1

Fuente: Elaboración propia con base a la Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

En los programas de posgrado, con base a la tabla 27, la matrícula de estudiantes con discapacidad se distribuye en 7 programas diferentes, uno que corresponde ha doctorado y seis de maestría, resalta la Maestría en Ciencias Biomédicas y de la Salud con 2 estudiantes, que representa la matrícula más alta; en el resto de los posgrados, la matrícula es de un estudiante por programa educativo y la cifra se mantiene durante los años 2020, 2021 y 2022 en todos los casos.

5.1.2 Datos sobre la vinculación con el sector laboral

Dentro de la UAEH, hay actividades con las que se vincula a los estudiantes y egresados con el sector laboral, la primera se da a partir de las asignaturas de *prácticas profesionales y servicio social* que se encuentran cargadas dentro del mapa curricular y tienen créditos asignados, la segunda es a través de las *ferias del empleo* organizadas por la institución donde se ofertan vacantes en diferentes empresas e instituciones según lo reportan los datos obtenidos de la Dirección de Servicio Social, Prácticas Profesionales y Vinculación Laboral.

Respecto al *número de estudiantes con discapacidad que han realizado prácticas profesionales y servicio social durante los años 2020, 2021 y 2022*, la estadística se divide en la siguiente forma: en el 2020 no hubo estudiantes con discapacidad que realizaran prácticas profesionales ni servicio social (probablemente por las condiciones de riesgo por la pandemia por la COVID-19), para el 2021, no hubo estudiantes con discapacidad que realizarán prácticas profesionales y 96 estudiantes con discapacidad que realizaron servicio social; durante el 2022, son 28 estudiantes con discapacidad que han realizado prácticas profesionales y 74 en servicio social, los programas educativos y unidades receptoras donde se ubican se muestran en las tablas siguientes.

Tabla 28

Estudiantes con discapacidad que realizaron prácticas profesionales, programa educativo de procedencia y unidad receptora durante 2022

Número de estudiantes	Programa educativo	Unidad receptora
2	Lic. en Diseño Gráfico	Bordados Computarizados de Hidalgo UAEH
1	Lic. en Ingeniería Industrial	Manufacturas Industriales LAVERDE
1	Lic. en Ingeniería Mecánica	Cervecería Modelo del Centro S. de RL de C.V.
1	Lic. en Artes Visuales	UAEH
2	Lic. en Medicina Veterinaria y Zootecnia	UAEH
2	Lic. en Cirujano Dentista	UAEH Clínica de Especialidades Odontológicas DENTAM
2	Lic. en Psicología	UAEH Poder Judicial del Estado de Hidalgo
2	Lic. en Turismo	Fundación de Empoderamiento Social de Agentes para el Cambio A.C. Secretaría de Cultura de Gobierno del Estado de Hidalgo
1	Lic. en Ciencias de la Educación	UAEH
1	Lic. en ingeniería en Agronomía para la Producción Sustentable	UAEH
1	Lic. en Trabajo Social	UAEH
1	Lic. en Química de Alimentos	UAEH
1	Lic. en Farmacia	UAEH
2	Lic. en Administración	UAEH Nueva Walmart de México. S. de R.L. de C.V.
1	Lic. en Tecnologías de la información	Diseño e Ingeniería Aplicada
1	Lic. en Ingeniería en Geología Ambiental	El Colegio del Estado de Hidalgo
3	Lic. en Gastronomía	Restaurante Buffet "En un Rincón del Alma" Punta Azul Hotel Casa Dorada Los Cabos Resort & Spa (Proveedora de personal Cabos. S.A. de C.V.)
1	Lic. en Enseñanza de la Lengua Inglesa	UAEH
1	Lic. en Nutrición	Instituto Cedrus
1	Lic. en Ingeniería en Telecomunicaciones	UAEH

Fuente: Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

Tabla 29

Estudiantes con discapacidad que realizaron servicio social, programa educativo de procedencia y unidad receptora durante 2021

Número de estudiantes	Programa educativo	Unidad receptora
1	Lic. en Artes Visuales	The Tree Three Company, S.A.A. de C.V.
3	Lic. en Ingeniería en Agronomía para la Producción Sustentable	UAEH The Tree Three Company, S.A.A. de C.V. Alas para Crear, A.C.
6	Lic. en Medicina y Zootecnia	UAEH Centro Veterinario CASOT Granja Lomas Petterra Hospital Veterinario Grupo Médico Veterinario de Hidalgo (GRUMEVETH)
1	Lic. en Biología	The Tree Three Company, S.A.A. de C.V.
2	Lic. en Ciencias Computacionales	UAEH Apoyo en Unidad de Informática
3	Lic. en Ingeniería Civil	UAEH
2	Lic. en Geología Ambiental	UAEH Unidad de Planeación y Prospectiva de Gobierno del Estado de Hidalgo
1	Lic. en Ingeniería en Telecomunicaciones	UAEH
5	Lic. en Ingeniería Industrial	UAEH
2	Lic. en Química de Alimentos	UAEH
7	Lic. en Psicología	UAEH Colegio David Livingstone Comisión de Derechos Humanos del Estado de Hidalgo Alas para crear Centro de Integración Juvenil, A.C. Pachuca Presidencia Municipal de San Salvador Hidalgo
8	Lic. en Administración	UAEH Mi Último Deseo Pachuca A.C. Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos N. 16 Hidalgo UAEH
1	Lic. en Comercio Exterior	UAEH
1	Lic. en Economía	UAEH
3	Lic. en Gastronomía	UAEH Centro de Integración Juvenil Pachuca El corazón de Lumardi, A. C.
4	Lic. en Turismo	UAEH
2	Lic. en Ciencias de la Comunicación	UAEH Editorial Elementum S.A. de C.V.

Número de estudiantes	Programa educativo	Unidad receptora
9	Lic. en Derecho	UAEH Notaría Pública N. 3, con ejercicio en el Distrito Judicial de Atotonilco el Grande, Hidalgo. The Tree Three Company A.A. S de C.V.
2	Lic. en enseñanza de la Lengua Inglesa	UAEH
1	Lic. en Diseño Gráfico	UAEH
2	Lic. en Gestión Tecnológica	UAEH
1	Lic. en Ingeniería en Tecnologías de Automatización	UAEH
4	Lic. en Ingeniería de Software	UAEH BLISS DDM
1	Lic. en Danza	UAEH
2	Lic. en Arquitectura	UAEH
3	Lic. en Gerontología	UAEH
1	Lic. en Contaduría	Corporativo Corona y Asociados
1	Lic. en Ciencia Política y Administración Pública	Presidencia Municipal Pachuca de Soto, Hgo.
1	Lic. en Ciencias de la Educación	UAEH
1	Lic. en Comunicación	Zeniaq
1	Lic. en Cirujano Dentista	UAEH
1	Lic. en Farmacia	Farmacia— Centro de Excelencia Médica en Altura CEMA
5	Lic. en enfermería	Salud y Bienestar por Mixquiahuala de Juárez Apoyo en Servicios de Salud SSA Singuilucan, Hgo. ISSSTE C.H. Huejutla de Reyes, Hgo. Convenio ISSSTE Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Edo.
1	Lic. en Médico Cirujano	SSA Hospital Regional de Alta Especialidad de Zumpango, Edo. De México

Fuente: Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

Tabla 30

Estudiantes con discapacidad que realizaron servicio social, programa educativo de procedencia y unidad receptora durante 2022

Número de estudiantes	Programa educativo	Unidad receptora
3	Lic. en Artes Visuales	UAEH Radio y Televisión de Hidalgo
2	Lic. en Biología	UAEH
8	Lic. en Gastronomía	UAEH UAEH Fundación Hidalguense A.C.

Número de estudiantes	Programa educativo	Unidad receptora
		Hogar de los Abuelos A.C.
		Creativity Agencia de Ideas
		Iruña Eventos
1	Lic. en Ingeniería Agroindustrial	UAEH
6	Lic. en Medicina Veterinaria y Zootecnia	UAEH
		Hospital Veterinario Gómez de Especialidades
		Clínica Tip's Veterinaria
		Clínica Veterinaria ALECATO
3	Lic. en Ciencias Computacionales	UAEH
		LEGANUX.NET
1	Lic. e Ingeniería Civil	Pisa & Giza Construcciones
2	Lic. en Ingeniería en Geología Ambiental	UAEH
		Organización Rresident A. C.
3	Lic. en Ingeniería Industrial	UAEH
2	Lic. en Ingeniería Minero-Metalúrgica	UAEH
1	Lic. en Química en Alimentos	Investigación Aplicada para el Bienestar Social y Ambiental Asociación Civil
1	Lic. en Química	UAEH
2	Lic. en Gerontología	ISSSTE
2	Lic. en Psicología	UAEH
1	Lic. en Administración	Sam's Club (Zona Plateada)
4	Lic. en Comercio Exterior	UAEH
1	Lic. en Contaduría	Multiservicios Contables y Fiscales de Hidalgo, S.C.
1	Lic. en Economía	UAEH
3	Lic. en Mercadotecnia	UAEH
		Instituto Municipal de la Juventud del Municipio de Mineral de la Reforma, Hgo.
4	Lic. en Turismo	UAEH
1	Lic. en Ciencia Política y Administración Pública	UAEH
2	Lic. en Ciencias de la Comunicación	Unidad de Planeación y Prospectiva de Gobierno del Edo. De Hidalgo
		Universidad La Salle Pachuca
1	Lic. en Ciencias de la Educación	Unidad de Planeación y Prospectiva de Gobierno del Edo. De Hidalgo
3	Lic. en Derecho	UAEH
		Notaría Pública Número 6 del Distrito Judicial de Actopan, Hidalgo
		Despacho Jurídico Leonor Franco González
1	Lic. en Enseñanza de la Lengua Inglesa	Instituto de Estudios Superiores Elise Freinet
1	Lic. en Historia de México	UAEH
2	Lic. en Médico Cirujano	UAEH
		SSA Hospital Regional de Alta Especialidad de Zumpango, Edo. De México
3	Lic. en Creación y Desarrollo de Empresas	UAEH
2	Lic. en Diseño Gráfico	UAEH

Número de estudiantes	Programa educativo	Unidad receptora
1	Lic. en Ingeniería Económico y Financiera	UAEH
1	Lic. en Ingeniería en Tecnología del Frío	UAEH
3	Lic. en Enfermería	SSA Singuilucan, Hidalgo ISSSTE C.H. Huejutla de Reyes, Hidalgo ISSSTE Hospital
1	Lic. en Ingeniería Mecánica	UAEH
1	Lic. en Ingeniería de Software	UAEH

Fuente: Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

El número de estudiantes con discapacidad que realizan prácticas profesionales aumento en 2022 con respecto a 2020 y 2021, pasando de 0 a 28 estudiantes, en servicio social hubo un aumento en 2021 y una disminución en 2022, pasando de 0 a 96 estudiantes entre 2020 y 2021 y, a 74 en 2022, las asignaturas no están seriadas, es decir, se cursan de forma independiente, sin embargo, en su generalidad, las prácticas profesionales anteceden al servicio social en la mayor parte de los programas educativos, sin embargo, el número de estudiantes no guarda una relación entre ambas, es decir, no corresponde el número de estudiantes que están en servicio social con el número de estudiantes reportados en prácticas profesionales en el periodo anterior.

A partir de la relación entre los programas educativos al que pertenecen los estudiantes con discapacidad y las unidades receptoras para realizar el servicio social y las prácticas profesionales, es de subrayarse que en la mayoría de los casos reportados, hay una correspondencia, es decir que están realizando ambas asignaturas en lugares donde ponen en práctica su área de conocimiento de acuerdo a los nombres registrados, hay otros casos, como por ejemplo, los que las realizan en la UAEH, donde, no se especifica la dependencia o actividad que realizan y algunos más, que, el nombre no hace alusión a la actividad productiva dentro de la institución como The Tree Three Company, S.A.A. de C.V, Alas para Crear, A.C., Presidencia Municipal de San Salvador Hidalgo, Mi Último Deseo Pachuca A.C., BLISS DDM, Zeniaq, LEGANUX.NET, Instituto Municipal de la Juventud del Municipio de Mineral de la Reforma, Hgo. así como la Unidad de Planeación y Prospectiva de Gobierno

del Edo. de Hidalgo, en todas estas unidades receptoras no es posible deducir si la práctica en el sector laboral tiene o no relación con la disciplina de estudio.

En lo que refiere a la *vinculación con el sector laboral a través de las ferias de empleo* y las vacantes que contemplan para estudiantes o egresados con discapacidad, la Coordinación de Vinculación e Internacionalización reporta lo siguiente:

Tabla 31

Ferías de empleo en las que participó la UAEH durante 2020, 2021 y 2022

Año	Nombre	Institución/Empresa que oferta vacantes para estudiantes/egresados con discapacidad	Número y tipo de vacantes ofertadas para los estudiantes/egresados con discapacidad
2020	No se reportó ninguna feria de empleo		
2021	Feria Virtual de Empleo La-Pieza.o	La UAEH buscó reactivar la empleabilidad en México y Latinoamérica y concientizar en temas de inclusión y equidad	s/d
2022	X Feria del empleo híbrida UAEH	Teleperformance	50 vacantes de ejecutivo telefónico
	Garza Empléate (presencial)	Teleperformance	50 vacantes de ejecutivo telefónico

Fuente: Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

Se puede observar que un avance importante es la consideración de ferias del empleo virtuales o híbridas, esto puede facilitar la presencia de personas con discapacidad, en especial aquellas que tienen limitaciones motrices, sin embargo, resalta el número de vacantes (50) en un solo tipo de empleo (ejecutivo telefónico) dirigidas a las personas con discapacidad, ya que no hace referencia a una formación profesional universitaria dentro de una feria de empleo para estudiantes y egresados en diversas áreas de conocimiento.

Además, se debe considerar la diversidad que existe en los tipos de discapacidad, por lo que se muestra como un área de oportunidad importante con relación al número de estudiantes con discapacidad reportados tanto en la matrícula (tabla 26) como dentro de las asignaturas de prácticas profesionales y servicio social

(tablas 28, 29 y 30), que, al egresar y titularse, tendrán que insertarse al mercado laboral con la meta de que sea en el área de estudio y en condiciones dignas.

5.1.3 Datos sobre el egreso y titulación

Con relación al egreso y titulación, la Coordinación de Vinculación e Internacionalización a través del Programa de Inclusión Social, reportan los siguientes datos sobre la población con discapacidad:

Tabla 32

Egresados con discapacidad por programa educativo y estatus durante 2020, 2021 y 2022

Año	Número	Programa Educativo	Estatus
2020	1	Lic. en Ingeniería Industrial	Egresado
	1	Ingeniería de Software	Egresado
	1	Lic. en Gerontología	Egresado
	1	Lic. en Medicina Veterinaria y Zootecnia	Egresado
2021	1	Lic. en Psicología	Egresado
	1	Lic. en Enfermería	Egresado
	1	Lic. en Ingeniería en Agronomía para la Producción Sustentable	Egresado
	1	Lic. en Medicina Veterinaria y Zootecnia	Egresado
2022	1	Lic. en Ingeniería Industrial	Egresado
	1	Lic. en Turismo	Egresado
	1	Lic. en Ingeniería Mecánica	Egresado
Total	11		

Fuente: Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

Tabla 33

Titulados con discapacidad y lugar de inserción laboral durante 2020, 2021 y 2022

Año	Número	Programa educativo de procedencia	Institución/empresa de inserción
s/d	1	s/d	UAEH
s/d	1	Lic. en Derecho	Abogado postulante independiente

Fuente: Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

Como puede verse desde la tabla 32, son 4 los estudiantes en condición de discapacidad que egresaron en el 2020, durante el 2021, se reportaron 4 estudiantes más y hasta el semestre enero-junio 2022 son 3 los egresados reportados,

dando un total de 11 estudiantes, sin embargo, no todos han completado el proceso de titulación que les permite la obtención del documento que representa la conclusión de su trayectoria en una licenciatura, las dependencias no reportan las causas de no haber completado la titulación en cada uno de los casos.

En la tabla 33 se muestra el número de estudiantes con discapacidad que concluyeron su trayectoria educativa en el nivel licenciatura, alcanzando el estatus de titulados, sin embargo, los datos no contemplan los años específicos y en uno de ellos tampoco el programa educativo de procedencia. Es importante resaltar que son un número mínimo, sin embargo, es crucial el que se hayan insertado al campo laboral, uno de ellos dentro de la misma UAEH y el otro de forma independiente, lo cual refleja un avance para la institución.

5.1.4 Datos sobre los servicios y apoyos escolares

Los servicios y apoyos escolares considerados se generan desde varias dependencias distintas y consisten en servicios como la movilidad a otras universidades nacionales o extranjeras, la asignación de becas o brindar acompañamiento académico, psicológico o emocional. Las acciones a las que hacen referencia son las reportadas en los datos que a continuación se describen.

El programa de Movilidad Educativa (PME) perteneciente a la Coordinación de Vinculación en Internacionalización, reporta que entre 2020, 2021 y 2022, *fueron 60 estudiantes con discapacidad los que realizaron intercambio académico*, los casos con discapacidad fueron detectados a través de certificados médicos emitidos por parte de la Dirección de Servicio Médico Universitario, los datos se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 34

Número de estudiantes con discapacidad, tipo de discapacidad y tipo de movilidad realizada durante 2020, 2021 y 2022

Año	Tipo de discapacidad	Número de estudiantes	Total	Tipo de movilidad	Número de estudiantes
2020	Visual (miopía y astigmatismo)	19	37	Nacional	9
	Visual (miopía)	15		Internacional	28
	Astigmatismo	3			
2021	No hubo ninguna movilidad				
2022	Visual (miopía y astigmatismo)	12	23	Nacional	3
	Visual (miopía)	7		Internacional	20
	Astigmatismo	4			

Fuente: Elaboración propia con base a la Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

Es importante señalar que todos *los casos de estudiantes con discapacidad que realizaron intercambio académico en el nivel licenciatura* durante los años 2020, 2021 y 2022 están identificados con miopía o astigmatismo, que si bien es una disminución en la capacidad visual, no representa una limitación para realizar la actividad a la que se hace referencia, esto, destaca que en el caso de otras discapacidades (motriz, auditiva o múltiple) el intercambio académico no es una actividad que realizaron durante el periodo contemplado, por otro lado, es relevante enfatizar que durante 2020 (año de mayor crisis sanitaria por la pandemia por la COVID-19) hubo 37 estudiantes en intercambio, para 2021 no se realizaron intercambios y hasta el semestre enero-junio 2022 se reportan 23 estudiantes; predomina el intercambio internacional con 28 casos en 2020 y 20 en 2022, mientras que el nacional contempla 9 casos en 2020 y 3 durante 2022.

Según lo mencionado por la Dirección de Becas en cuanto a los apoyos brindados a través de las becas otorgadas a los estudiantes con discapacidad es el siguiente:

Tabla 35

Número de estudiantes con discapacidad beneficiados con alguna beca durante 2020, 2021 y 2022

Año	Tipo de discapacidad	Número de becas otorgadas
2020		Ningún reporte
2021		Ningún reporte
2022	Autismo	1

Fuente: Elaboración propia con base a la Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

En los datos sobre becas, resalta el número tan limitado de apoyos brindados a los estudiantes con alguna discapacidad en el nivel licenciatura, solo un caso con discapacidad cognitiva (autismo) en el 2022, ninguno reportado durante 2020 y 2021, sin embargo, es importante señalar que la Dirección de Becas respondió que no cuenta con los datos exactos porque en el caso de becas del gobierno federal, es la Coordinación Nacional de Becas quien recaba la información y los alumnos realizan la solicitud directamente a través de la plataforma SUBES (Sistema Único de Beneficiarios de Educación Superior); también la dependencia específica, que

En el caso particular de las Becas Elisa Acuña 2020, 2021 y 2022, en el apartado de Procedimientos de Selección se menciona que los aspirantes que cumplan con los requisitos establecidos serán seleccionados primordialmente en función de su necesidad económica. Cuando el número de solicitudes de beca no pueda ser atendido con los recursos disponibles, los/las aspirantes serán seleccionados en función de los siguientes criterios de priorización:

3.3.2 A nivel persona:

- 🚩 Ser mujer indígena o afromexicano/a
- 🚩 Ser varón indígena o afromexicano/a
- 🚩 Ser una persona con discapacidad (Solicitud 131466900008822, 2022, p. 11-12).

Para el caso de la beca “Elisa Acuña” el Anuario Estadístico de la UAEH (2022) especifica que en 2020 fueron 254 estudiantes, 131 estudiantes en 2021 y

47 durante 2022 los beneficiados, no obstante, no sé específica al grupo al que pertenecen los beneficiados, solamente se presentan de forma general.

Otro de los apoyos escolares se brinda a partir de la División Académica, específicamente desde la Dirección de Tutorías quienes a través del Programa de Acompañamiento del Estudiante Universitario brinda 4 servicios principales: 1) Programa Institucional de Tutorías, 2) Programa Institucional de Asesorías Académicas, 3) Programa Institucional de Atención Psicológica, este último ofrece el servicio de línea garza, dónde a través de llamadas telefónicas, los estudiantes pueden comunicarse.

Con relación a los apoyos brindados, esta dependencia reporta que se recopilan por nivel educativo, no se incluyen los programas educativos a los que pertenecen los estudiantes que los solicitan, en el caso de estudiantes con discapacidad, informan los siguientes registros en el Programa Institucional de Atención Psicológica en el nivel medio superior y superior:

Tabla 36

Número de estudiantes identificados con discapacidad atendidos por la Dirección de Tutorías

Año	2020		2021		2022	
	Nivel Medio Superior	Nivel Superior	Nivel Medio Superior	Nivel Superior	Nivel Medio Superior	Nivel Superior
Problemática atendida						
Asperger	2		4		3	
TDAH			1		1	
Autismo						1

Fuente: Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

Es notorio los pocos casos atendidos en materia de discapacidad en el estudiantado; se puede observar que el único tipo de discapacidad que ha solicitado apoyo es la cognitiva y la dependencia lo refiere como “problemática atendida”; el bachillerato es quién tiene mayor solicitud, dos casos en 2020, 5 casos en 2021 y 4 casos durante el semestre enero-junio 2022, en el nivel superior solamente tienen registro de un caso con autismo durante el 2022.

Siguiendo con el rubro de apoyos brindados a los estudiantes con discapacidad, el Programa de Inclusión Social perteneciente a la División de Vinculación e Internacionalización reporta los siguientes datos que corresponden al número de estudiantes inscritos al mismo, se enlistan en la tabla siguiente:

Tabla 37

Número de estudiantes con discapacidad inscritos al Programa de Inclusión Social durante 2020, 2021 y 2022

Año	Periodo escolar	Número de estudiantes	Tipo de discapacidad
2020	Enero-junio	1	sin dato
	Julio-diciembre	17	sin dato
2021	Enero-junio	16	sin dato
	Julio-diciembre	10	sin dato
2022	Enero-junio	16	sin dato
	Julio-diciembre	(en proceso)	sin dato
Total		60	

Fuente: Elaboración propia con base a la Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

En la tabla anterior, es visible, el crecimiento de estudiantes con discapacidad inscritos al programa mencionado durante 2020, pasando de 1 durante la primera mitad del año, a 16 en la segunda, caso contrario durante 2021, donde en el primer periodo se atendían a 16 y en el segundo a 10; durante el 2022 hasta el mes de junio, se tiene registro de 16 estudiantes inscritos, lo cual, refleja un aumento nuevamente para este último año, en los últimos tres años son 60 los estudiantes inscritos.

Un punto de análisis importante, es con relación a las tablas 23, 24 y 25 que contabilizan a los estudiantes con discapacidad en la matrícula y dan cuenta que no se inscriben en su totalidad todos los estudiantes con discapacidad matriculados al Programa de Inclusión Social, únicamente 18 durante el 2020, 26 en 2021 y 16 en 2022 de 140 estudiantes con discapacidad matriculados en 2020, 142 en 2021 y 143 en 2022, es dato resulta de gran relevancia por el acompañamiento necesario que debe tener este colectivo durante su trayectoria escolar; un dato ausente en la información reportada por la dependencia es el tipo de discapacidad y el nivel edu-

cativo al que pertenecen los estudiantes con discapacidad inscritos a este programa, lo que permitiría saber cuántos fueron atendidos en el nivel licenciatura y el tipo de discapacidad que presentan.

5.1.5 Otros datos relevantes sobre discapacidad e inclusión en la UAEH

En lo que respecta a la comunidad universitaria con discapacidad, se hace referencia a los alumnos, egresados y los trabajadores (administrativos y académicos) que la comprenden, si bien, estos últimos no son sujetos de estudio de la presente investigación, se considera de gran relevancia reportar los datos que sobre ellos existen, con la finalidad de visualizar a la universidad como una institución que inserta personas con discapacidad a los diferentes puestos de trabajo.

Con relación a lo anterior, la Coordinación de Administración y Finanzas a través de la Dirección de Administración de Personal reporta que el número de trabajadores que laboran en la UAEH durante los años 2020, 2021 y 2022 son los siguientes:

Tabla 38

Número de empleados con discapacidad que laboran en la UAEH durante 2020, 2021 y 2022

Año	Número de trabajadores	Tipo de discapacidad
2020	37	Física, motriz o auditiva
2021	43	Física, motriz o auditiva
2022	42	Física, motriz o auditiva

Fuente: Elaboración propia con base a la Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

Con referencia a *los egresados con discapacidad que laboran dentro de la UAEH* la misma dependencia reporta solamente datos de 2022 con un total de 19 personas identificadas y se enlistan en la tabla 39:

Tabla 39*Número de egresados con discapacidad que laboran en la UAEH durante 2022*

Dependencia	Tipo de contrato	Cantidad
Escuela Preparatoria Número 1	Académico	2
Escuela Preparatoria Número 2	Académico	1
Escuela Preparatoria Número 4	Académico	2
Escuela Superior de Actopan	Académico	1
Escuela Superior de Huejutla	Académico	1
Instituto de Artes	Académico	1
Instituto de Ciencias Básicas en Ingeniería	Académico	1
Instituto de Ciencias Sociales y Humanidades	Académico	2
Instituto de Ciencias de la Salud	Académico	3
Instituto de Ciencias Económico-Administrativas	Académico	1
Centro de Cómputo Académico	Académico	1
Contraloría General	Académico	1
Dirección de Recursos Materiales, Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios	Académico	1
Radio Universidad Zimapan	Mandos Medios y Superiores	1
	Total	19

Fuente: Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

Con relación a las tablas antes presentadas, en los anuarios estadísticos de la UAEH (2020, 2021 y 2022) se reportan 6,785 trabajadores durante 2020, 6578 trabajadores en 2021 y 6,371 trabajadores en 2022, el personal con discapacidad representa el 0.5% durante el primer año, el 0.6% durante el segundo año y el 0.6% en el tercer año, aunque son pocos en lo que se refiere a la totalidad de trabajadores en condición de normalidad, su identificación dentro del personal que labora en la institución a través de los datos anteriores representa un logro para generar visibilidad de sus necesidades específicas, además de sobresalir el hecho de que la universidad se ha convertido en una institución que ofrece empleo inclusivo a sus propios egresados con discapacidad. La misma dependencia informa que:

Para efectos del registro y control de asistencia y de acuerdo con la discapacidad de cada persona, se dispone con mecanismos o modalidades distintas que facilite su registro, tales como listas de asistencia que sustituyen el llevarlas a cabo en terminales ópticas o biométricas. De igual manera, lo establecido en las políticas en materia de recursos humanos la universidad incorpora como personal a aquellas personas que muestran las mejores

competencias, aptitudes y habilidades requeridas para cada perfil de puesto, a través de procedimientos de selección transparentes y no discriminatorios que garantizan la igualdad de oportunidades (Solicitud 131466900008822, 2022, p. 26).

Resulta importante conocer el presupuesto anual invertido en el Programa de Inclusión Social, que como se desglosó en el capítulo 3 dentro de normativa institucional de la UAEH, se encarga de la atención de grupos en riesgo de vulneración, entre los que se encuentra la población con discapacidad, la Coordinación de Administración y Finanzas reporta que el presupuesto ejercido durante años 2020, 2021 y 2022 es el siguiente:

Tabla 40

Presupuesto invertido en el Programa de Inclusión Social durante 2020, 2021 y 2022

Año	Cantidad
2020	\$ 428, 727.09
2021	\$ 1,041,609.20
2022	\$ 182,184.00

Fuente: Unidad de Transparencia de la UAEH (2022).

Los anuarios estadísticos (2020, 2021 y 2022) reportan el presupuesto anual asignado al programa rector de Vinculación e Internacionalización del que es parte el Programa de Inclusión Social, en el 2020 fue de \$16'163,137.75 y el presupuesto asignado de acuerdo con la tabla anterior a dicho programa representa el 2.6% del mismo, en el 2021 de \$83'490,401.90 con 1.2% asignado y en 2022 de \$39'970,107.850 que contempló el 0.4%; se puede observar que hubo un aumento considerable entre el presupuesto de 2020 y 2021 y una disminución importante con el asignado en 2022; ninguna dependencia ni documento público especifican las acciones en las que fue invertido el presupuesto del Programa de Inclusión Social que puedan dar cuenta de los puntos que favorecen a la población estudiantil con discapacidad dentro de la institución.

5.1.6 Datos de ubicación, condiciones, apoyos y ajustes necesarios

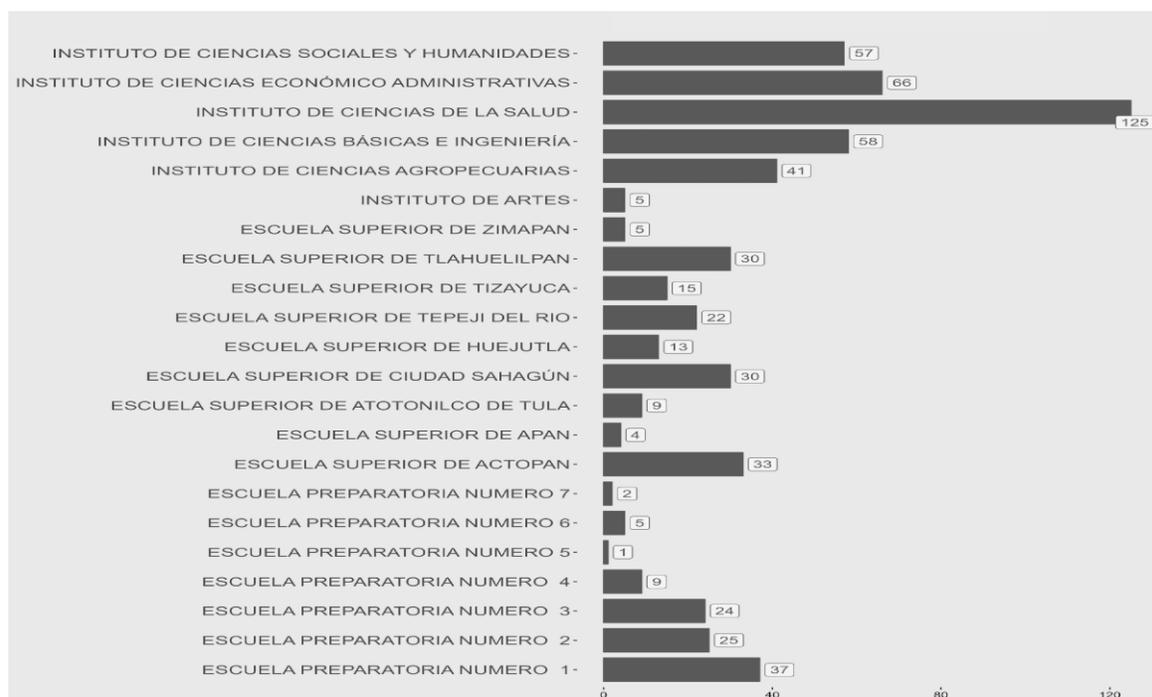
A partir de la necesidad de generar datos que contemplen al total de la población estudiantil con el objetivo de identificar a quienes están en condición de discapacidad en la UAEH, la Dirección General de Evaluación realizó una encuesta con una duración de 7 semanas que fue aplicada a 45,085 alumnos de los tipos media superior, licenciatura y posgrado durante 2023, a pesar del nivel educativo de interés de esta investigación es licenciatura, se considera de interés, presentar los datos totales derivados de esta dependencia con el fin de contar con una visión más totalizadora de la población de estudiantes con discapacidad que alberga la institución, la encuesta se desarrolló con base a la terminología y clasificación de la discapacidad desde la Convención de Personas con Discapacidad (2006), el INEGI (2022) y la OMS (2023).

En referencia a la proporción de alumnos con discapacidad encuestados que fueron 45, 085, de ellos, se reporta el 1.37 % que corresponde a 616 estudiantes, y del total, el 59.44% representa a 368 que son mujeres y el 40.26% corresponde a 248 hombres.

En cuanto a la ubicación de los estudiantes, la misma dependencia reporta los siguientes datos por instituto y escuela superior:

Gráfica 3

Ubicación de alumnos con discapacidad por instituto o escuela superior de la UAEH



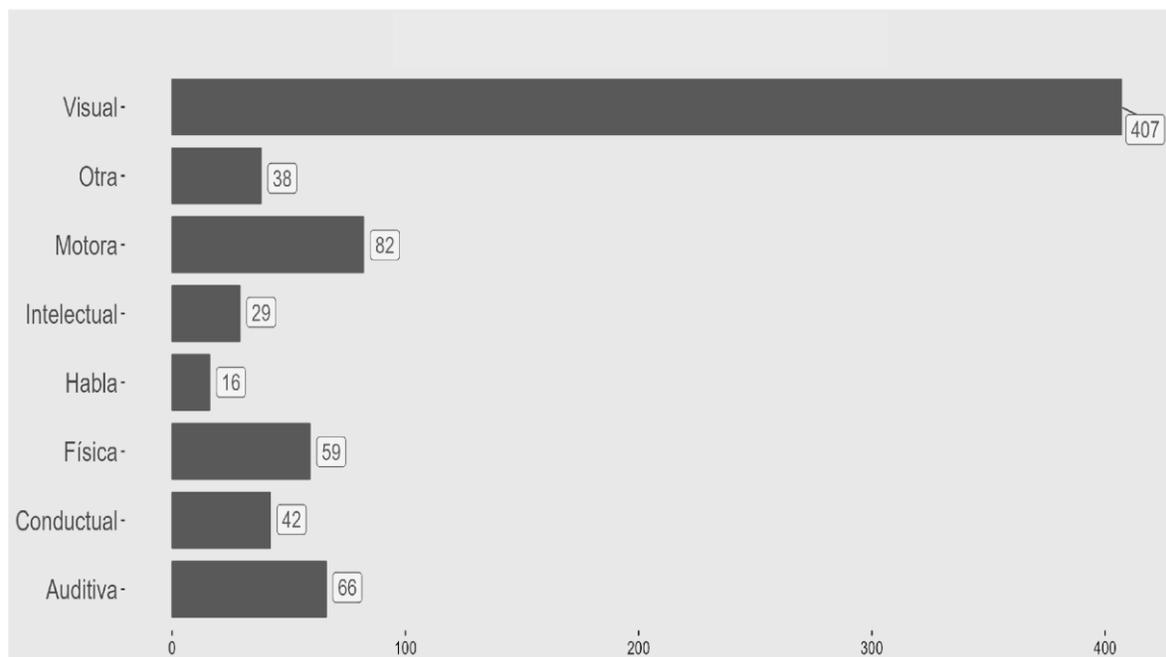
Fuente: Dirección General de Evaluación – UAEH (2023).

Como puede observarse en el gráfico previo, los institutos muestran la mayor cantidad de estudiantes con discapacidad, esto puede ser debido a la capacidad y al número de programas educativos que ofertan, el Instituto de Ciencias de la Salud encabeza la lista con 125 y la Escuela Preparatoria número 5 es la que reporta menos, solo un estudiante, es importante acentuar que la totalidad de institutos y escuelas superiores tienen por lo menos un estudiante que reporta la condición de discapacidad.

Sobre los tipos de discapacidad en los que la DGE dividió las respuestas del estudiantado encuestado y la totalidad en cada una de ellas, se presenta lo siguiente:

Gráfica 4

Número de alumnos por tipo de discapacidad en la UAEH



Fuente: Dirección General de Evaluación – UAEH (2023).

Es visible, que la discapacidad más reportada es la visual, seguida de la motora y la auditiva, llama la atención el tipo física, que puede abarcar todas las discapacidades anteriormente mencionadas, este término aparece dentro de una clasificación general y se refiere a las discapacidades notorias, no obstante se requiere que dependencias como el Programa de Inclusión Social y el Servicio Médico Universitario, puedan apoyar como expertos a la Dirección General de Evaluación para asumir una clasificación que favorezca las necesidades reflejadas por los estudiantes con discapacidad desde las respuestas de la propia encuesta.

Un dato de vital importancia contemplado en la encuesta es el porcentaje de riesgo de abandono escolar que es del 8.6% y corresponde a 53 estudiantes con discapacidad, y las causas que menciona la encuesta son las siguientes:

Gráfica 5

Número de alumnos con discapacidad por tipo de riesgo de abandono en la UAEH



Fuente: Dirección General de Evaluación – UAEH (2023).

Las causas principales para riesgo de abandono escolar que fueron identificadas son, en primer lugar, la falta de recursos económicos, seguida de la falta de ajustes en el proceso de enseñanza y aprendizaje por parte del docente, que deben reflejarse en el programa de asignatura, actividades, tiempos y evaluación y la falta de adecuaciones a la infraestructura al igual que la falta de apoyo familiar con un número igual de respuestas, esto da cuenta de los aspectos a trabajar por parte de las dependencias de la UAEH, así como, los temas a reforzar como es el apoyo familiar, que no es directamente de su competencia, pero en el que puede incidir a través de la información y difusión del principio de inclusión a través del ejercicio de la responsabilidad social.

Como dato final tomado de la encuesta, se encuentra la proporción del alumnado con discapacidad que ha recibido algún tipo de apoyo, este representa el 18.34% del total encuestado y equivale a 113 estudiantes (DGE, 2023).

Los apoyos enumerados y el número de respuestas se muestran a continuación:

Gráfica 6

Número de alumnos con discapacidad por tipo de apoyo recibido en la UAEH



Fuente: Dirección General de Evaluación – UAEH (2023).

Se observa que el mayor número de respuestas es el apoyo en ajustes dentro del proceso enseñanza-aprendizaje por parte del docente hechos al programa de asignatura, actividades, tiempo y evaluación, seguida, con igual número de respuestas de los apoyos económicos (becas) y la atención psicopedagógica, el apoyo psicopedagógico, lo brinda la institución a través de la Dirección de Tutorías y Asesorías, por tanto, sería recomendable que las opciones de respuesta se unifiquen de acuerdo a los servicios que oferta la institución a través de las dependencias que

intervienen el procesos de atención e inclusión de población con discapacidad para un mejor entendimiento de una encuesta futura.

5.2 Análisis y reflexiones sobre los datos cuantitativos

La inclusión es un paradigma, una macropolítica, pero, sobre todo, una forma de aplicar la justicia social en los diversos ámbitos. Hablar de inclusión es hablar de una forma de hacer llegar la justicia a aquellos a quienes por diversas razones que los diferencian del grueso de la población, no se les otorgan condiciones de vida que cubran sus necesidades y les permitan un desarrollo de sus capacidades como parte de una vida en dignidad.

Desde las palabras de John Rawls (1979) la sociedad que se desarrolla desde el principio de justicia, no propicia la indiferencia, sino, por el contrario, bajo la libertad y la igualdad, como elementos fundamentales de la justicia, genera políticas que permitan a cada persona la responsabilidad de su propio destino, por ello, dentro de su noción de justicia insiste que la sociedad no debe consentir perjuicio o beneficio de sus integrantes bajo circunstancias fuera de sus decisiones o voluntades individuales; todo acto injusto debe combatirse a partir de sus instituciones, de manera que las diferencias sean por decisión y no por falta de oportunidades, discriminación o exclusión.

Con relación a la idea de Rawls desde la descripción de los datos estadísticos desde la población de egresados y estudiantes con discapacidad en la UAEH muestra la lucha de este colectivo por acceder, permanecer y encontrar desde el ejercicio de su derecho a la educación superior, la oportunidad de convertirse en individuos activos en la sociedad, si bien la educación es una obligación para el estado, aún no está asegurada para todos.

Desde lo observado en los datos de la UAEH sobre los estudiantes y egresados con discapacidad, se llega a los siguientes puntos de análisis.

5.2.1 Sobre la redistribución de la educación superior (el acceso)

En los procesos de ingreso existen apoyos y adecuaciones desde la institución y desde el organismo CENEVAL encargado de la aplicación del examen que corresponde al nivel licenciatura, sin embargo, en los últimos tres años no se han solicitado un número significativo de ajustes necesarios, esto puede ser por el cambio de la presencialidad a la virtualidad para este proceso, por qué los alumnos no hacen la solicitud debido a que no lo consideran necesario o por él desconocimiento que existe alrededor de las adecuaciones o ajustes necesarios que se pueden realizar.

La matrícula de estudiantes con discapacidad es visiblemente menor al resto de los estudiantes que se consideran en condición de normalidad, siguen representando una minoría en la institución (no alcanza el 0.5% de la matrícula total) representa una minoría dentro de la institución, el nivel que aglutina mayor población estudiantil con discapacidad es el de licenciatura, seguido del bachillerato y por último el posgrado, esto se repite durante los tres periodos analizados (2020, 2021 y 2022), aunque no se proporcionó el dato del número de población con discapacidad por escuela o instituto, se puede observar que están distribuidos de forma dispersa en todos ellos, lo que refleja la necesidad de acompañamiento permanente desde el bachillerato que permita conservar y ampliar la matrícula hacia el nivel licenciatura y posgrado.

Entre 2020 y 2022, la matrícula aumentó de forma mínima, por lo que sería importante llevar a cabo acciones que promuevan la inclusión a la educación superior de estudiantes con discapacidad. Por otro lado, la cifras reflejan que la elección del programa educativo al que quieren ingresar, es libre para todos los aspirantes (incluidos aquellos en condición de discapacidad), las carreras profesionales que seleccionan es diversa a su vez, ingresando a programas educativos pertenecientes a todas la áreas que comprenden la oferta educativa de la UAEH (ciencias de la salud, ciencias económico administrativas, ciencias sociales y humanidades, ciencias básicas e ingenierías, ciencias agropecuarias y artes), esto representa un

acierto, ya que no se muestran barreras que limiten la participación dentro de los procesos de selección para ningún aspirante en condición de discapacidad.

Existen inconsistencias en los datos de la matrícula total de estudiantes con discapacidad y los programas educativos donde se ubican durante 2020, 2021 y 2022, la comunicación y vinculación entre las dependencias institucionales enfrenta una limitante en el indicador de discapacidad, ya que reportan datos distintos como se pudo observar.

5.2.2 Sobre la permanencia (vinculación, egreso y titulación).

En los procesos de vinculación con el sector laboral es visible el ejercicio de esta actividad en la población estudiantil con discapacidad, y según los datos reportados, la mayoría se encuentra realizando actividades relacionadas con su área de formación, lo cual puede favorecer su inserción y además resalta el trabajo de la Dirección de Servicio Social y Prácticas Profesionales en la gestión de espacios idóneos en relación con la práctica disciplinar.

En cuanto a las ferias de empleo en la que la UAEH participa o es organizadora, se resalta que hay accesibilidad para las personas con discapacidad, considerando la modalidad híbrida o virtual, no obstante, es notorio la *falta de ofertas y vacantes para los futuros egresados con discapacidad*, ya que como se observó, se distribuyen en diferentes áreas de conocimiento, sin embargo, solamente se limitan a un tipo de empleo (ejecutivo telefónico) en el que no necesariamente habrá una relación con la formación profesional de la educación superior y posgrado, esto representa una debilidad importante.

Con relación al egreso y titulación, existen egresados con discapacidad reportados en 2020, 2021 y 2022, pero no todos han completado el proceso de titulación, por lo que sería fundamental conocer los casos específicos para detectar posibles barreras o limitaciones académicas como administrativas para brindar acompañamiento y apoyos a quienes lo requieran, con la finalidad de que obtengan el título a la brevedad posible.

Sobre los servicios y apoyos escolares para todo el estudiantado, se puede ver que existe acceso a programas como el de movilidad, tutorías, asesorías, atención psicológica e inclusión social, así como, apoyos específicos como representan becas económicas lo cual es una acción positiva desde la institución, no obstante en el programa de movilidad, la discapacidad detectada en los alumnos es miopía y astigmatismo únicamente, no han accedido otro tipo de discapacidades durante 2020, 2021 y 2022; el apoyo desde el Programa Institucional de Atención Psicológica se limita a un estudiante con autismo atendido en el nivel superior en los mismos años, mismo caso con el apoyo de becas, donde solo se reportó un estudiante con discapacidad beneficiado con este apoyo en el mismo periodo, por lo que tal vez la falta de difusión e información sea un factor para que los estudiantes no accedan a ellos; se considera importante que la Dirección de Becas pueda compilar mayor información de los diferentes tipos de apoyos de becas externas y publicar mediante el Anuario Estadístico de la UAEH la información referente a los estudiantes en riesgo de vulneración que acceden a ellas, ya que reportan no compilar la información.

Es de gran relevancia los datos aportados por la encuesta de discapacidad 2023, donde se observa información como la ubicación, los factores de riesgo escolar y los apoyos recibidos, dando un panorama general de los aspectos en los que la institución muestra fortalezas y áreas de oportunidad para que las dependencias responsables trabajen sobre ellos y se comuniquen entre sí para lograr mejores condiciones y avance en la educación inclusiva dentro de la institución.

Un punto nodal es el *número de estudiantes inscritos al Programa de Inclusión Social*, que permite observar que no contempla a la totalidad de la matrícula con discapacidad reportada durante 2020, 2021 y 2022, dejando fuera a un buen número de estudiantes con discapacidad, lo que representa un área importante en la que se debe considerar ampliar su cobertura y constancia en el programa, de forma que todos los estudiantes se inscriban desde su ingreso hasta que alcanzan la titulación, este programa, se presenta como medular en la atención, acompaña-

miento y apoyo de los estudiantes en condición de riesgo, sería considerable también, construir un encuesta de discapacidad en la que colaboren las distintas dependencias que tienen injerencia en el tema con base a las necesidades de los estudiantes con discapacidad y la realidad cotidiana dentro de la universidad que permita una toma de decisiones más certera.

5.2.3 Sobre el reconocimiento y la participación de la comunidad con discapacidad

Resulta valioso de igual manera, destacar la existencia de trabajadores con discapacidad que laboran en la UAEH, esto, como parte de la responsabilidad social de la institución en el rubro de inclusión social, así mismo la apertura de que los egresados con discapacidad se inserten en alguna de las dependencias que la conforman, convirtiéndose en una opción de empleo para ellos, esto es un avance importante en materia de equidad e igualdad de oportunidades, también es de subrayarse que la Dirección de Personal tiene una clasificación clara, así como una terminología identificable, cosa que no es visible en el resto de las dependencias que aportan datos sobre discapacidad.

Con relación al presupuesto asignado al Programa de Inclusión Social, es visible la necesidad de *ahondar* en las acciones específicas en las que se invierte y hacerlas públicas a través del Anuario Estadístico de la UAEH, ya que no se identificaron, no obstante, los recursos corresponden a un porcentaje mínimo asignado a la División de Vinculación e Internacionalización, dependencia a la que pertenece, por lo que resultaría benéfico potenciar el programa a través de mayores recursos que permitieran emprender acciones más amplias e incluir a todos los estudiantes con discapacidad identificados.

Es notorio, la falta de lenguaje adecuado, clasificación y terminología sobre discapacidad que sea propia de la institución y que se use entre todas las dependencias, la única dependencia que hace un conteo de datos con base a una clasificación de tipos de discapacidad es la Dirección de Administración de Personal y la

Dirección General de Evaluación que no tienen dentro de sus competencias directas la atención a las personas con discapacidad, esto es fundamental hablando de inclusión y del reconocimiento social de las personas en esta condición que pertenecen a la UAEH.

Los datos compilados anteriormente, tienen la finalidad de evidenciar las acciones, estrategias y mecanismos emprendidos en los últimos tres años en la educación inclusiva de estudiantes con discapacidad; el ejercicio del derecho a la educación como resalta Bolívar (2005) en referencia a Rawls:

no es cuestión de solidaridad, no es solidaridad, como en algunas formulaciones se entiende, sino de estricta justicia. La solidaridad viene a compensar las insuficiencias de la justicia, pero no puede sustituirla. En este caso sería pretender situar la caridad en lugar de la justicia que, a pesar de lo que signifiquen o contribuyan a la mejora de las situaciones, por ser acciones puntuales suelen quedar como paliativas cuando no “parches”. Primero es reclamar el cumplimiento de unos principios de justicia y después, solamente allí donde no llega, se tendrá que recurrir a la solidaridad (p.56).

La educación es parte de los alcances de la justicia, en su repartición no debe existir la diferenciación, por tanto, todos deben tener un lugar dentro de ella, es así como la educación debe estar garantizada y asegurada, en especial para los grupos en situación de riesgo de rezago, si bien los datos anteriores reflejan una minoría que representa a la población de estudiantes con discapacidad en la UAEH, ya están dentro de la institución, permitiéndoles emprender una lucha por la igualdad de oportunidades, que tarde o temprano le abrirá la puerta a las generaciones venideras.

Es importante para el presente análisis estadístico, señalar la visión de Fernández (2003) sobre los cinco modos en los que conceptualiza la igualdad de oportunidades dentro de la educación:

1. El primero, se refiere al sistema de libertad natural, que es la negación de la igualdad de oportunidades. Este tipo de igualdad de oportunidades, defendido por los ideólogos neoliberales, se opone a cualquier acción redistributiva del Estado. Todas las características, incluida la riqueza familiar, son relevantes para alcanzar un determinado nivel educativo.
2. La igualdad de oportunidades meritocrática centrada en que el origen social y que no debe condicionar la carrera escolar, sino solo el mérito, entendido como el talento y el esfuerzo individual, que debe ser tomarse en cuenta de forma permanente. La escuela justa no puede basarse únicamente en el mérito, sino en el éxito de cada persona, especialmente de los más desfavorecidos.
3. La igualdad de oportunidades universal o igualitaria se corresponde con una sociedad democrática, defendiendo que todos los estudiantes deben ser tratados equitativamente, independientemente de su talento o riqueza, y recibir la misma educación.
4. Por último, la igualdad de oportunidades compensatoria, propia de la sociedad democrática progresista, aboga por acciones directas, a través de la discriminación positiva, para compensar a los desfavorecidos. Los estudiantes peor dotados, por encontrarse en desventaja, deben ser objeto de especial atención, con medidas compensatorias que les permitan desarrollarse de la misma manera que el resto.

Los conceptos anteriores refuerzan la idea de una educación inclusiva, no diferenciada y equitativa; a pesar de los avances observados, la UAEH deberá seguir propiciando el brindar oportunidades a todos los estudiantes, aplicando una nueva visión de mérito y éxito, brindando mejores condiciones, que se vea materializada a través de una matrícula más grande de estudiantes y trabajadores con discapacidad que puedan desarrollarse bajo los principios de la justicia social y concluir la educación superior, esto con un fin mayor que de paso a la oportunidad de insertarse en una ciudadanía activa y propositiva, desde la educación, como un derecho humano fundamental, la universidad contribuirá a dignificar la vida de las personas con discapacidad.

5.3 Condiciones de inclusión desde la perspectiva de discapacidad desde la voz de los agentes dentro de la educación y empleo.

Con base a los objetivos de esta investigación, donde se busca retomar las experiencias de los agentes en dos procesos que se consideran fundamentales en la vida de las personas con discapacidad, la educación y el empleo, se lleva a cabo el siguiente análisis cualitativo como una vertiente primaria de la investigación, dicho análisis presenta una compilación de experiencias divididas en los tres principios de la justicia social que han sido base para desarrollo de todo el estudio (redistribución, reconocimiento y participación), de igual manera se consideran a los tres agentes principales, egresados con discapacidad de la educación superior, responsables de procesos de educación inclusiva, vinculación e inserción laboral y responsables de empleabilidad donde se identifican las barreras y avances en ambos campos.

Las abreviaturas que fueron utilizadas para presentar los fragmentos de las entrevistas son las siguientes:

Tabla 41

Abreviaturas de identificación de informantes de investigación para el análisis de resultados cualitativos.

Egresados con discapacidad de la UAEH	Abreviatura asignada	Responsables de procesos de educación inclusiva, vinculación e inserción laboral	Abreviatura asignada	Responsable de empleabilidad	Abreviatura asignada
Egresado 1	(E1)	Titular de la Defensoría Universitaria en la UAEH.	(DU)	Titular de la Dirección General del Servicio Nacional de Empleo en el estado de Hidalgo.	(TSNEH)
Egresado 2	(E2)	Coordinador de la División Académica en la UAEH.	(CDA)		
Egresado 3	(E3)	Coordinador de División de Vinculación e Internacionalización en la UAEH.	(CDVI)		

Egresados con discapacidad de la UAEH	Abreviatura asignada	Responsables de procesos de educación inclusiva, vinculación e inserción laboral	Abreviatura asignada	Responsable de empleabilidad	Abreviatura asignada
		Responsable del Programa de Inclusión Social (PROINSO) en la UAEH.	(RPIS)		

Fuente: Elaboración propia

A continuación, se presenta la discusión desde la posición de cada uno de los agentes que refiere a su experiencia dentro de la educación y empleo de los egresados con discapacidad en la UAEH.

5.3.1 Condiciones acerca de la justicia como redistribución en la educación.

El derecho a la educación como se revisó en el marco político y normativo conlleva una serie de condiciones indispensables que permiten que las personas pueden hacer o no un ejercicio efectivo del mismo, para las personas con discapacidad, resulta de gran relevancia que la inclusión como principio educativo, tome en cuenta no solamente sus particularidades y características, sino también la meta de que la educación es un medio para alcanzar una vida independiente a través de la formación profesional como rescata Brogna (2022), así como también la columna vertebral que les permitirá adquirir las competencias necesarias para ejercer derechos y obligaciones desde la ciudadanía como lo señala Rawls (1979).

Es indispensable partir de la idea plasmada que la justicia como redistribución puede observarse no solo en el acceso a los bienes, servicios y derechos, sino a las ventajas de ejercerlos en pro del desarrollo de vidas dignas (Rawls, 2002; Van Parijs, 1993) por tanto, el derecho a la educación desde la práctica de educación inclusiva de los egresados con discapacidad se analiza partiendo de diversos aspectos que a continuación se discuten tomando como base las vivencias de cada uno de los participantes de esta investigación.

Un primer punto de análisis para entender el acceso y calidad de la educación es lo complejo que resulta poder armonizar en corto tiempo y de forma eficiente las políticas macro sobre educación inclusiva, estructuradas desde los organismos internacionales a contextos particulares como el caso de la UAEH, en específico sobre la normativa referente a la incorporación de estudiantes con discapacidad dentro de este nivel educativo, destacan las siguientes opiniones de las autoridades educativas a quienes les compete el tema y mencionan que:

Dentro del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) hay varias citas que nos pueden referir a la UNESCO, a la agenda 2030, a la equidad, no está desarrollado de forma extensa y debería de hacerse en el próximo PDI 2023-2029 para poder saber cómo las llevaremos a cabo, esto, junto con una alineación a la más reciente ley general de educación superior que de manera muy específica, ya habla de la obligación y del deber de las instituciones de nivel superior respecto a la población con discapacidad (RPIS, 2022).

[...] hay un proceso largo todavía de alineación de la normativa institucional, de hecho, el estado de Hidalgo, pues tiene una ley para las personas con discapacidad, muy importante, resalta el estado por esta normatividad, nosotros todavía debemos adecuar nuestra normativa; pero también corresponde, pues a un problema de evolución de los apoyos que hay para las personas con alguna discapacidad, ¿Por qué?, pues, porque nunca han contemplado en el país que lleguen a la educación superior, lo que nos ha pasado en la universidad es que nos los hemos encontrado en la puerta, abren la puerta y dicen ¡oye!, yo veo más a la universidad como una barrera que como un modus de desarrollarme y encontrar un empleo digno para un desarrollo de mi vida. Entonces, tanto la normativa como los apoyos mismos creo que aún son precarios (CDVI, 2022).

A pesar de los diversos esfuerzos realizados por los Estados miembro de las Naciones Unidas a través de las políticas, normativas y protocolos promovidos por uno de sus organismos más prestigiosos como es la UNESCO, la distribución de la educación sigue estando limitada para grupos donde las diferencias en sus distintas

identidades los excluyen de este bien que se señala como universal, por eso la necesidad de recuperar la perspectiva de justicia sobre todo en la educación superior (UNESCO, 2022) con miras a lograr que sea un derecho que puedan ejercer cada vez más un mayor número de personas, las opiniones de los responsables dentro de los procesos de inclusión coinciden que se requieren condiciones que permitan dar acceso a las personas con discapacidad, así como declararlo explícitamente en los documentos rectores.

La política educativa a través de la inclusión, ha favorecido el ingreso de estudiantes con discapacidad al nivel superior como se mostró en las Tablas 3, 23, 24 y 25, y aunque aún representan una minoría, las cifras van en aumento al transcurrir los periodos como pudo observarse; sin embargo, es necesario que para dimensionar el ejercicio efectivo al derecho a la educación en su primer etapa, que, se refiere a la redistribución de la educación misma, se generen datos objetivos y precisos sobre los estudiantes con discapacidad dentro de los subprocesos que comprende la educación (ingreso, permanencia, vinculación, egreso y titulación), con relación a esto, las autoridades expresaron que:

El primer instrumento que teníamos era el examen mismo de ingreso, pero las preguntas son realmente, escasas y nos dan poca información sobre el tipo de discapacidad el lugar donde se encuentran, las necesidades de apoyo que tienen estas personas, así es que sí puedo ubicarte o te puedes autoubicar como persona con discapacidad [...]. Otra cosa muy importante, si notas este primer instrumento de ingreso, pues es tardío, porque lo mejor es saber quién quiere y quién puede entrar a la universidad y ayudarle a entrar, esto se va descubriendo de una manera dolorosa, porque, pues hay mucha gente que, insisto, ve a la universidad como una barrera [...] (CDVI, 2022).

Si hay estadísticas que recopilan datos al momento de reinscribirse cada semestre, pero sobre todo para quienes son de nuevo ingreso, los cuestionarios de ingreso o los que tienen que ver con la parte socioeconómica, la parte de información general contiene algunos ítems sobre discapacidad, pero si bien,

son ítems que sí son importantes porque nos generan estadísticas muy básicas, pero no profundizan en el tema de discapacidad para conocer situaciones más específicas. [...] no hay un espacio en este instrumento donde se indique que van a requerir tal vez que el aula no esté en un segundo piso, por ejemplo, o que necesitan alguien que apoye todos los días a llevarlos por ejemplo (RPIS, 2022).

En los testimonios de los directivos, se puede observar que la recopilación de datos tiene énfasis solamente en el proceso de ingreso que permite brindar apoyos para el examen de selección, sin embargo, las autoridades reconocen la importancia de conjuntar datos más profundos, a lo largo de toda su trayectoria que permita brindarles mejores condiciones educativas y aplicar de forma más efectiva acciones de inclusión.

Otra cara de la moneda es que, al no tener datos certeros, trae como consecuencia la invisibilidad de la población y por ende la omisión de apoyos que les permita alcanzar con éxito la conclusión de su trayecto educativo universitario, como expresan las vivencias a continuación:

El proceso educativo fue difícil, todo fue por ensayo y error tanto en el aspecto físico como emocional, si tuve apoyo, en la parte psicológica yo lo solicité, hubo ocasiones en las que me sentí desplazada y no me iba bien, sentía que no podía y llegué a pensar en desertar, sin embargo, gracias al apoyo de amigos y de profesionales de la misma institución logré salir adelante. [...] El programa de inclusión social se acercó, pero hasta quinto semestre, y eso fue por casualidad por qué me topé con el director de vinculación que en ese entonces era el Dr. Antón de la Concha, me comentó de manera informal que me había observado y me invitó al programa de inclusión, ya de manera formal, acudí a su oficina y me explicó más a fondo y me inscribieron (E1, 2022).

Hubo un mecanismo de compilación de información hasta el doctorado, antes no. [...] Y supongo que la encuesta fue muy focalizada o fue porque alguien

pidió la información de algo, porque específicamente a mí me llegó la encuesta de alumnos con discapacidad, una encuesta que, por cierto, a la que me urgieron contestar de hoy a mañana, porque supongo que lo necesitaban de forma urgente (E3, 2022).

Por el contrario, conocer quiénes son y cuáles son sus necesidades, puede facilitar la gestión e implementación de adecuaciones y ajustes, en los casos considerados la experiencia es la siguiente:

Contacté a la universidad para buscar que tuvieran las condiciones necesarias para presentarlo, la División Académica me apoyó y me proporcionaron una persona lectora, además de acompañamiento de un familiar que diera fe de las respuestas que estaba otorgando y pude utilizar la calculadora para algunas operaciones más una plantilla de dibujo positivo es una tabla con mosquitero de fondo donde se marcan los relieves de los dibujos, todo esto como parte de las adecuaciones para el examen de selección.

Posteriormente, ya dentro de la universidad, se acercó la división de vinculación a través del programa que se llamaba PIAEIS en ese entonces, ellos recabaron mi información personal, durante mi permanencia continué con ellos, y todavía como egresado colaboro en algunas actividades del PROINSO, empezamos a buscar estrategias en conjunto, ¿cómo podían hacerse algunas adaptaciones?, ¿que era necesario contemplar en cuanto a tecnología?, juntos, ya después de haber egresado, hicimos un programa de radio que se llama rompiendo barreras (E2, 2022).

Una parte fundamental de hacer accesible la educación para las personas con discapacidad lo constituyen los ajustes razonables, las adecuaciones o apoyos, que permiten hacer uso del principio de diferencia sin discriminación de las actividades escolares, Echeitia y Fernández (2021) mencionan que:

Esta función se concibe como el resultado de tejer y sostener en cada escuela una tupida y sólida red con distintos nodos, acometiendo cada uno/a

de ellos/as funciones específicas, pero contribuyendo todos/as, como una potente red, a crear la fortaleza, las sinergias y las acciones necesarias para hacer frente a los dilemas y dificultades inherentes al compromiso por avanzar hacia una educación más inclusiva (p. 39).

Los testimonios reflejan algunos avances en el tema de ajustes dentro de la enseñanza y aprendizaje, a lo que Belavi y Murillo (2020) conciben como un modelo de evaluación para construir una justicia social dentro de la escuela, Paz (2018) señala que es necesario contar con personal docente capacitado, que tenga plena conciencia, compromiso y actitud positiva ante la diversidad de los educandos dentro de las universidades, por lo que se deberá trabajar en el fortalecimiento de programas de profesionalización docente que motiven el desarrollo de las competencias nuevas sobre inclusión y atención a las diferencias del estudiantado en la educación superior.

Con relación se encuentran las siguientes vivencias:

[...] considero que, en mi caso, las adecuaciones en los tiempos de entrega, más no en la estructura de las evaluaciones me favoreció, y por ejemplo si el examen duraba dos horas, a mí me daban 15 o 20 minutos más para que terminara porque soy más lenta.

Hay mayor facilidad de material, los profesores se adaptan en mayor medida a las necesidades de los compañeros ya sea con discapacidad intelectual o motriz, y considero que esto es gracias al programa de tutorías y asesorías, que es donde de manera muy personal, yo estuve inmersa un par de ocasiones porque desafortunadamente reprobé dos materias, tuve que recusar y gracias a este programa, pues pude comprender mejor los contenidos, ya que te atienden de forma personalizada, ponen toda la atención en ti y se dan la oportunidad de conocer mejor tus necesidades, ya sea de manera presencial o a través de los medios tecnológicos (E1, 2022).

Especialmente las materias de matemáticas e inglés son complicadas para personas con discapacidad visual, esto lo estuvimos platicando entre compañeros con esta característica, en la universidad, pues ya para la licenciatura en derecho solamente lleve la materia de inglés, hubo una maestra que hizo incluso una tesis sobre esto “enseñanza de la lengua inglesa para personas con discapacidad visual”, mientras iba escribiendo el pizarrón me iba deletreando algunas palabras, preguntándome directamente sobre las actividades, solamente era dar información para mí de lo que ya teníamos en el pizarrón, pero marcó una diferencia significativa dentro de las clases de esta asignatura.

Apliqué algunas veces exámenes orales que iban leyéndome el cuadernillo y contestando, otras veces en la memoria que tenían los maestros me comparaban el archivo, lo resolvía en la computadora y cuando tenía todo se los devolvía, eso me permitía un acceso directo a la información y en tiempo real, con todas las posibilidades de releer la pregunta y de redactar con más amplitud mi respuesta (E2, 2022).

De igual manera, es importante resaltar aquellas experiencias que demuestran la falta de conocimiento y sensibilidad ante la discapacidad por parte de los docentes:

También encontré, en varias ocasiones, algunos maestros que decían este trabajo debe de contener imágenes para la presentación, imágenes para la exposición si no, no cuenta para calificación, incluso algunas veces nos solicitaban trabajo a mano, y bueno, yo les comentaba, lo tengo en la computadora aquí puede observarlo, lo hice directamente yo, es una experiencia que platico, y me llegaban a responder, si no lo puedes elaborar tú, que te apoye con la elaboración alguno de tus compañeros, esto era un tanto complicado, tuve que imprimir en Braille para comprobar que yo había hecho el trabajo, eso fue un punto de los más fuertes que viví. (E2, 2022).

La única materia que reprobé en licenciatura fue una materia que se llama “economía del sector público” y no la reprobé por desconocimiento, sino porque no entregué las gráficas como se suponía que la normalidad las entregaba, y esto lo entrecomillo, debería de haber entregado los ejercicios como puedo hacerlo, esto por mi dificultad motriz (E3, 2022).

Un aspecto fundamental para brindar acceso a la educación en condiciones dignas y de calidad es la formación, capacitación y sensibilización del personal docente y administrativo con los que convivirán, como lo hace notar Paz (2018) “la atención a la diversidad es una temática que requiere la formación del profesorado bajo el enfoque de justicia social. Un enfoque desatendido en los programas formativos de los futuros y actuales educadores” (pp. 117-118) al respecto las autoridades de la UAEH perciben que:

[...] lo que se necesita es sensibilidad. Porque nos damos cuenta de que en muchos de los temas, no solamente relacionado con las personas con una capacidad diferente, sino de manera general, no es sensible, no hay conocimiento, no hay empatía. Entonces, ¿eso qué provoca? Siendo realista, provoca bloqueos en las aspiraciones de superación de las personas (DU, 2022).

[...] desde el tema de cómo se refieren a las personas con discapacidad, hay mucho este conflicto de ¿cómo me refiero a ellos?, son personas con capacidades diferentes, son personas minusválidas, desde ahí, creo que es muy importante el capacitar a nuestra primera ventana a la comunidad que es el call center, las recepcionistas que son nuestra primera ventana con el alumnado (RPIS, 2022).

Hemos avanzado en la capacitación de los docentes que están fungiendo como tutores para poder atender de mejor manera a ese sector de nuestra comunidad, sin embargo, también es necesario, continuamente, capacitar al funcionariado porque, hay ocasiones que tenemos que atender a nuestros estudiantes, me refiero al personal de la secretaría general, el personal de las coordinaciones, en muchas ocasiones las direcciones generales y sin

duda, por ejemplo, administración escolar, allí tenemos todavía, muchas cosas por hacer para mejorar la atención a este sector de la población estudiantil, si tenemos avances, pero hay que trabajar continuamente con las políticas de control interno para revitalizar aquello en lo que aún estamos débiles (CDA, 2022).

En los profesores, la capacitación puede ser muy alta o puede ser muy precaria, creo que encontramos los dos fenómenos, pueden darse profesores que quieran exigir lo no exigible a una persona con discapacidad o a una persona con perfil indígena o con situación de vulnerabilidad, ósea exigirle que se conecte cuando pues, en el lugar donde están, no hay internet, o no hay computadora en la casa, tenemos ambos casos, hay que aprovechar el cúmulo de profesionales en el tema de inclusión que tiene la misma universidad desde las áreas de educación, medicina, psicología, entre otras, para fortalecer la capacitación que brinda la institución a todo el personal (CDVI, 2022).

Desde las dependencias de vinculación como de inclusión social, expresan como necesario trabajar en manuales de inclusión que permitan precisión, claridad y que faciliten los procesos académicos y administrativos para llevar a cabo una correcta atención al alumnado con discapacidad desde las características mismas del alumnado con esta condición como de las funciones de cada área de la institución.

Los egresados con discapacidad en relación con la capacitación en temas de inclusión del personal universitario hacen notar lo siguiente:

Es elemental la capacitación en los diferentes tipos de discapacidad, no se puede atender de la misma manera a todos, creo que en eso debe capacitarse a los docentes de la UAEH, para que sepan las características y especificidades de cada discapacidad, no es lo mismo atender a un estudiante autista, que a alguien con discapacidad motriz. También se requiere que co-

nozcan diferentes modelos de aprendizaje para que puedan aplicarlos en diversas circunstancias, modelos que atiendan la diversidad, que sean más flexibles y con estrategias y materiales que se adapten al estudiante, no todos aprendemos de la misma manera (E1, 2022).

Digamos que en general, sería bueno capacitar desde la perspectiva de discapacidad, que sepan ¿qué es hablar de los ajustes razonables?, hablar de los apoyos tecnológicos, personales, algunas acciones afirmativas, ir educando en el tema de inclusión (E2, 2022).

La mayoría de los maestros se hacen conscientes del reto que es también la atención a las personas con discapacidad, de atender, de dar facilidades, sin embargo, hay que capacitar para reforzar los temas de inclusión (E3, 2022).

Aunado a los ajustes razonables en materia curricular, los apoyos como becas se muestran importantes, solo el Egresado 2 tuvo el beneficio de obtener dicho apoyo económico, en el Egresado 1, además de la discapacidad, la situación económica difícil fue una barrera que la acompañó, por ello, durante su trayectoria universitaria se dedicó a comercializar algunos productos para poder pagar los gastos que generaba, durante todo ese tiempo ninguna instancia universitaria se acercó para ofrecerle una beca, muestra de ello es el limitado número de becas otorgadas para el alumnado con discapacidad dentro de los años 2020, 2021 y 2022 en la UAEH mostrado en la Tabla. 35.

Si bien hay avances significativos, la realidad también muestra que siguen permeando barreras en dos sentidos, las que impiden el acceso a la educación o que dificultan el desarrollo de las actividades educativas para los estudiantes con alguna discapacidad, como muestran las experiencias siguientes:

En el acceso en la parte de la infraestructura, como lo que te comentaba del número tan grande de escaleras en el edificio de Abasolo, ese aspecto todavía hay que trabajarlo mucho. En lo académico, por lo rápido que transcurre el semestre, no siempre había tiempo de una realimentación de cada clase,

por mis características cognitivas, para mí es muy necesaria la realimentación, para que pueda recordar lo visto anteriormente y ligarlo con lo nuevo que se iba a ver para tener mayor entendimiento, esto lo comento aparte de las asesorías que podíamos tomar, que, para alumnas como yo, se otorgara un tiempo extra para retroalimentar (E1, 2022).

Uno memoriza la ubicación y el número de escalones, el único incidente que tuve es una vez que iba rápido, porque se me hacía tarde para una clase, y rodé por uno de los jardines, desde uno de los pasillos caí hacia el jardín, pero no hubo ningún accidente mayor, no me lastimé, entonces llegué a clases, a lo mejor son cuestiones de protección civil, pero bueno, a eso, estamos expuestos todas las personas. [...] aunque no hay guías táctiles, tenía puntos de referencia, yo ya sabía que siguiendo determinada guarnición, había un grupo de escalones y luego de los escalones, estaba el vacío, cuántas entradas había que pasar, cómo estaban los jardines, sí fue bastante útil aprenderlo, por el contrario, si hubiera tenido alguna discapacidad motriz, si hubiera enfrentado grandes retos en la infraestructura, porque el ICShu, todavía no tiene varias adecuaciones, salvo si acaso la biblioteca, que es un poco más accesible (E2, 2022).

Los retos más grandes que yo enfrenté para el desarrollo de mis estudios, tanto de la licenciatura, maestría y doctorado fueron los retos de accesibilidad, los edificios universitarios, sobre todo los que albergan el Instituto de Sociales y Humanidades son edificios que no están pensados para la inclusión, tienen muchas escaleras, demasiadas, diría yo. [...] no tuve incidentes graves, algo que representara una fractura o algo así, pero aun así si los hubo y bastantes, precisamente mi discapacidad representa un desbalance que quiere decir que no conservas el equilibrio con “normalidad”, que entre comillas una persona debe tener, entonces tampoco calculas distancias igual que los demás, por ello es tan importante el acceso y facilidad en la infraestructura (E3, 2022).

Con relación a las barreras en la infraestructura los responsables de las dependencias dentro de la UAEH reconocen las limitantes y lo expresan así:

[...] lo que me estás diciendo es verdad, pero tiene que ver con un elemento de adeudo histórico, por ejemplo, se construyó hace 20 años y pues no, en aquel momento, ni se pensaron en rampas, ni se pensaron en elevadores, ni se pensaron en que las escaleras o que los laboratorios tuvieran enfoque accesible etcétera, pero en este momento, toda la construcción nueva de la universidad tiene un enfoque incluyente (CDVI, 2022).

La educación inclusiva es un proceso que conlleva identificar constantemente las barreras presentes, algunas que pueden trascendérseles con acciones como el diseño universal arquitectónico y el uso de la ergonomía como parte de las consideraciones a la movilidad (Solsona, 2020; Aceves y Rey, 2021) o bien el uso de la tecnología para simplificar procesos académicos como administrativos, por ejemplo el aumento de programas educativos virtuales o híbridos (CDVI, 2022; CDA, 2022), así como aquellas que se encuentran en la actitud y que solo serán superadas a partir de procesos permanentes de reflexión y un constante trabajo de sensibilización desde el punto de vista de Echeitia y Fernández (2021).

5.3.2 Condiciones en la redistribución desde la vinculación con el sector laboral.

Otro proceso que está incluido en la redistribución de la educación superior como en la responsabilidad social de las universidades es el que constituye la vinculación con el sector laboral, en los tres casos analizados, hay una coincidencia en que tanto las prácticas profesionales como el servicio social las realizaron en lugares propicios para desarrollar los conocimientos y competencias de sus respectivas áreas de estudio, como muestran las Tablas. 28, 29 y 30, sin embargo, solo en dos de los casos la universidad hizo la gestión de los espacios, en el Caso 3, la gestión

la hizo de forma personal y no en todos los casos sirvió como puente para su empleabilidad, por lo que es importante rescatar lo dicho por el coordinador de la división de vinculación e internacionalización con relación a ello:

Falta muchísimo en materia de vinculación, esto es fundamental, vincular las prácticas profesionales con el empleo, es decir, si ya, la persona con discapacidad tuvo una práctica profesional en una empresa, pues eso le debe dar puntaje para su empleabilidad, y creo que ya lo conocerán bien, sabrán cuáles son sus aptitudes, creo que es algo en lo que debemos trabajar aún, en la parte de los egresados (CDVI, 2022).

Sobre el apoyo que recibieron de la coordinación de vinculación e internacionalización los egresados con discapacidad en la etapa de prácticas y servicio social destacan las siguientes memorias:

En el sentido de que yo elegí los lugares, había varias opciones y en ambas pude elegir la que consideré que más me favorecería a mi formación, ese fue como el apoyo (E1, 2022).

Desde la experiencia de los egresados con discapacidad en cuanto a las condiciones en que se desarrollaron las prácticas y servicio social, mencionan lo siguiente:

Mis prácticas profesionales sí fueron acordes a mi formación, no se hizo ninguna adecuación porque no la necesité, recibí el mismo trato que el resto del personal, mis funciones eran netamente administrativas, a las instalaciones les faltaban rampas y barandales y se me dificultaba un poco el ingreso nada más, tampoco había elevadores, en ese aspecto no era tan accesible, pero en todo lo demás podías hacer todas las actividades sin problema.

El servicio social también estaba completamente relacionado con mi formación en trabajo social, me sentí incluida y me sentí agradecida por el lugar que me dieron, estuve contenta de ver la actitud de los niños, nos

recibían de forma muy agradable [...]. Si me era pesado llegar hasta la primaria, tardaba hasta una hora en llegar, me trasladaba en transporte público y la calle por donde debía llegar estaba un poco inclinada, me costaba un poquito de trabajo, no tanto, pero sí un poquito, si llegaba a cansarme porque tenía que caminar un buen tramo (E1, 2022).

Cuando estudié, todavía en el plan de estudios, no eran obligatoria las prácticas profesionales, pero pedí realizarlas en el tribunal de justicia administrativa [...] lo ahí nos beneficia es la cuestión actitudinal, ¿cómo hacemos que tú también participes?, y claro, yo también lo pedía, yo quiero participar en todo [...] yo sellaba las hojas con texto o sin texto, daba información a los usuarios con un lector de pantalla como el que tengo parlante, un software gratuito, entonces lo podía usar sin problemas en el juzgado y dar información a los usuarios, a los abogados. Cuando estuve en el tribunal de justicia administrativa, ya llevaba esta ventaja, desde trabajar con la computadora parlante, en la defensa pública federal también trabajé con los expedientes, sacaba copias desde una máquina cónica que hice con mi familia, hice una tarjeta donde marqué los puntos más importantes que era copias, el nombre de copias, las hojas, esta mica la colocaba sobre la pantalla y podía pulsar los botones. Aunque era una máquina touch, yo sabía dónde estaba cada botón (E2, 2022).

La Dirección de servicio social, prácticas profesionales y vinculación Laboral no gestionó esta parte para mí, hablando de prácticas profesionales en el tiempo que estudié mi licenciatura, no las requería, ahora entiendo que ya se requiere. El servicio social, lo hice donde yo trabajaba, hice la solicitud para que se convirtiera en unidad receptora, como yo trabajaba ahí en el congreso del estado, al mismo tiempo que yo laboraba, me lo tomaron como servicio social, Tenía total relación con mi disciplina de estudio, pero la vinculación la hice yo, el trámite directamente con recursos humanos del congreso, de conseguir los sellos, de hacer las solicitudes,

las firmas, todo lo hice yo, la universidad solo me recibió el trámite (E3, 2022).

Los testimonios subrayan la relación total entre las unidades receptoras donde llevaron a cabo sus prácticas y servicio social con sus respectivas disciplinas de estudio, cabe señalar que la iniciativa de buscar actividades que se relacionaran directamente con su perfil profesional, parte directamente de ellos, no obstante, también resulta importante destacar, que, la dependencia universitaria no brindó acompañamiento y apoyo permanente especial a los estudiantes que estaban en condición de discapacidad, esto refleja en un primer momento que son tratados de la misma forma que el resto del estudiantado, pero de igual manera, las pocas adecuaciones que se tienen consideradas en materia de discapacidad sobre el tema de vinculación laboral en la institución.

A lo anterior, la vinculación con el sector laboral se presenta como clave para gestionar apertura de espacios donde se inserten los egresados, en especial aquellos en condición de discapacidad, vista la vinculación como una tarea fundamental de la educación superior, Indacochea et al. (2018), sostienen que:

[...] el gran reto para la institución de educación superior es doble. Por una parte, debe dar respuesta a los retos que la sociedad plantea y cada vez se vuelve más compleja, que demanda mayor eficiencia en la formación de sus ciudadanos y que, al mismo tiempo, reclama un régimen universitario de calidad que garantice el derecho a la igualdad de oportunidades particularmente a la institución de educación superior pública (p. 363).

5.3.3 Condiciones en la redistribución desde el egreso y la titulación.

Uno de los aspectos más importantes, que también es progresivo al acceso, la permanencia y la vinculación, lo comprende el egreso y titulación, dichos procesos se conceptualizan dentro de la culminación de la formación universitaria y también conllevan una serie de trámites académicos como administrativos que hablan

de complejidad de alcanzar de forma exitosa un título universitario que permita en lo posterior, la inserción laboral.

Las experiencias de egreso y titulación son coincidentes en algunos aspectos que se mencionan a continuación:

El proceso lo llevé a cabo igual que el resto de mis compañeros, resalto la facilidad de llevar a cabo los trámites de forma virtual, esto, me evitaba acudir de manera presencial, enviaba los documentos por correo, eso me apoyó mucho, cuando tenía que ir porque era necesario, lo que más se me dificultaba era subir las escaleras del edificio de Abasolo, aún se me dificulta. Cuando recibí el título, por mi dificultad para subir escalones, el rector bajó a donde yo estaba, esa fue una adecuación importante que hicieron en mi caso. Recomiendo que todos los procesos sean más rápidos y recorten el tiempo de espera entre trámites, esto es un aspecto que puede favorecer mucho al alumnado (E1, 2022).

Los trámites se hicieron inmediatos, acredité el EGEL con testimonio sobresaliente, creo que tardé como unos tres meses cuando mucho, aunque se cruzó el inicio de la pandemia, fue bastante ágil y rápido el trámite. Acudí al inicio de forma presencial a los trámites antes de la pandemia y afortunadamente coincidió con que la segunda etapa, ya lo virtual, fue durante la pandemia, acudí solamente a la ceremonia ya tiempo después, no hubo necesidad de hacer alguna adaptación en ese momento (E2, 2022).

Mis procesos de titulación fueron bastante engorrosos como para cualquier otro estudiante, creo que es un proceso que ha mejorado, pero que puede todavía mejorar bastante, sobre todo si hablas de un estudiante como fue mi caso que tienen el historial archivado desde bachillerato, porque estudié en la misma universidad. Se agradece, por ejemplo a diferencia del proceso de titulación de licenciatura y maestría, con la del doctorado, la cita para la integración de expediente, la hice virtual, es uno de los cambios positivos que viví, la foto también es digital, aunque tarda demasiado la validación; yo no

veo la necesidad de entregar tanto papel, por ejemplo siete tomos de una tesis que puede ser consultada de forma digital, tal vez se debieran entregar siete USB contemplando a cada miembro del sínodo y dos ejemplares para la biblioteca física.

Durante el trámite de titulación del doctorado, estaba muy restringido el paso con vehículos, tal vez porque estábamos aún en pandemia, y por esta situación que te comento de la placa, no permitieron el acceso a mi vehículo y tuve que entrar cargando las tesis que iba a entregar a mi comité y la coordinación del programa, ya te imaginarás el esfuerzo que tuve que hacer, entonces ejemplos como este representan un reto para las personas con discapacidad motriz, los accesos están muy alejados de las aulas, son trayectos muy largos para personas con mi condición (E3, 2022).

Es notorio que las experiencias cambian al paso de las generaciones en la UAEH, se hace evidente la falta del principio de accesibilidad, por qué anteriormente no era algo fundamental en la educación universitaria, no obstante, es de gran relevancia la mejora en trámites que anteriormente eran presenciales y ahora pueden llevarse a cabo de forma virtual que de cierta manera propició la pandemia por la COVID-19, lo que permite agilizar y evitar esfuerzos físicos a quienes tienen dificultades en este aspecto, los tres casos acreditaron de forma satisfactoria, y en uno de los casos de forma sobresaliente el examen general de egreso que les facilitó el trámite de obtención del título; de igual manera es de subrayarse, desde lo propuesto por los egresados la importancia de agilizar los tiempos, evitar la presencia física y la disminución de documentos, con el objetivo de que todos los egresados y en especial el grupo que pertenece a discapacidad, realicen de forma más accesible el trámite de titulación con menores tiempos y esfuerzos.

Al respecto de lo anterior el coordinador de la división académica se pronuncia claramente en las medidas que la institución adoptará con relación a trámites académicos del alumnado bajo el principio de redistribución:

Creo que pueden optimizarse y facilitarse aún más los trámites administrativos para todo el alumnado, esa es la idea que tiene la actual directora de administración escolar, está haciendo una revisión en torno a una mejora que tenga el área, la mayor parte de sus procedimientos están basados en procesos que son fuertemente conectados con la división académica, es decir, casi todas las políticas que ellos instrumentan provienen de una determinación de la división académica y que a veces implementan de manera aislada e incorrecta y que no obedece a una situación académica, sino administrativa, eso se debe a que actualmente depende de secretaría general y no de la división académica, la propuesta es que administración escolar pueda depender de la división académica, con esa visión podemos mejorar y hacer más accesibles los proceso administrativos de la institución (CDA, 2022).

Desde la postura de Van Parijs (1993) una institución es justa cuando no practica ninguna distinción arbitraria entre las personas en la atribución de los derechos y de los deberes y cuando determina un equilibrio adecuado entre reivindicaciones concurrentes referidas a las ventajas en la vida social. Con relación a lo anterior, las experiencias sobre dicho proceso hablan de las facilidades y dificultades, pero también de los aspectos de accesibilidad que permiten analizar al egreso y titulación como un elemento importante en la redistribución de la educación para la comunidad estudiantil con discapacidad en la UAEH con una visión contribuir a la formación de una ciudadanía activa, posteriormente ejercida a partir de la obtención de un empleo digno (Díaz, 2010) elemento considerado base dentro de los derechos promovidos desde la justicia social.

5.3.4 Condiciones de la justicia como reconocimiento en la educación.

El brindar acceso a la educación, abrir las puertas de las universidades y hacer adecuaciones necesarias para facilitar los procesos educativos trae consigo la corresponsabilidad de reconocer a todo el alumnado como parte de la comunidad escolar, de igual manera el reconocimiento de sus capacidades, formas de ser y

aprender están ligadas también a la conformación de su identidad (Honneth, 2009), esto, conforma otro de los principios base del estudio de la justicia en el contexto actual.

La UAEH al igual que todas las instituciones se ha enfrentado al reconocimiento como un proceso puramente subjetivo en el que la práctica del mismo se encuentra albergado en las percepciones de las personas, en este caso quienes conviven con la discapacidad, es interesante resaltar que bajo la perspectiva de discapacidad, no puede analizarse el reconocimiento aislado de los modelos de atención y el cambio en la forma de mirarla, corresponde en definitiva al paso por el modelo médico-rehabilitador al modelo social-de derechos en correspondencia a la idea ampliada de justicia social, antes limitada a la redistribución, ahora complementada por el reconocimiento mutuo.

Con relación a lo anterior, experiencias como las siguientes relatan la complejidad del reconocimiento propio cuando se vive con una discapacidad:

Al principio me costó trabajo socializar, adaptarme a mis compañeros y si me sentí excluida, los primeros tres semestres fueron de mucho trabajo personal, por qué no nos entendíamos del todo, después pude ir formando alianzas y fortalecer mis relaciones interpersonales con ellos, entender las necesidades de la discapacidad lleva su tiempo y requiere buena actitud, una vez que pasa ese proceso las cosas cambian (E1, 2022).

Desde lo expresado por Revuelta y Hernández (2019) “existirá un grupo de individuos cuyo sufrimiento moral los conducirá a reconocerse cada vez menos dentro de los parámetros morales dominantes y sus luchas tendrán otros fines” (p. 344); en los tres casos, los egresados relacionan el reconocimiento con que la institución pueda brindar las condiciones necesarias para desarrollarse dentro de la universidad, lo cual los hace sentirse parte de esta como señalan las siguientes opiniones:

No en todo me sentí incluida, por ejemplo, en encuentros deportivos, no hubo ninguno donde pudiera participar, también en muchos eventos culturales,

todo está diseñado para la gente normal, había dificultades para el acceso físico y por ejemplo para los compañeros sordos, no había traductores de lenguaje de señas, son aspectos en los que me sentí excluida de manera muy personal (E1, 2022).

Las experiencias coinciden que la solidaridad y sensibilidad de la comunidad fue un elemento indispensable para sentirse incluido dentro de la UAEH como relatan los Egresados 2 y 3:

Diría que en general tuve el apoyo de la comunidad universitaria, de los maestros, los compañeros, de los directivos también, e incluso de las personas que están alrededor de la universidad, por ejemplo, quienes están en el área del transporte, de comida, porque tenemos esta ventaja como personas con discapacidad de ser identificables, sabían dónde cruzábamos, como nos movíamos, si noté mucho apoyo también de otras carreras. Y creo que fue una muestra de sensibilidad de la comunidad universitaria. Me gustaría agregar que durante mi trayectoria, también participé en los eventos de la feria del libro y el FINI como cualquier otro estudiante, esto me dio mucho impulso y mucho gusto porque estuve también cerca de la cultura en la universidad participando en estos eventos (E2, 2022).

¿Qué ventajas, digamos, tuve?, y eso es algo que se rescata mucho de la universidad, la solidaridad de la comunidad universitaria, alumnos, trabajadores, no todos, algunos, pero bueno, ya esos pocos, digamos que es valioso, siempre tuve la bondad de mis compañeros de generación tanto de maestría, licenciatura, como de doctorado, siempre hubo quién me ayudó a cargar, a sacar, a jalar, a llevar, uno cuando menos hubo, si no eran mis amigos, eran mis compañeros, siempre había alguien que me apoyó para superar esas pequeñas cosas que se presentaron como barreras. Hasta el día de hoy, sigo yendo al ICSHu y muchos los compañeros que laboran en actividades de asistencia manual del instituto me siguen saludando y hasta por mi nombre, vaya, por no ser un alumno común, pues te ubican (E3, 2022).

Ser reconocido desde las esferas afectiva, jurídica y de aprecio social, desde lo expuesto por Honneth (1997), trae como consecuencia un sentimiento de estar integrado en la sociedad, así como sentirse seguros de su dignidad humana a través de acciones que los reconozcan como parte de la comunidad, que reconozcan sus derechos y obligaciones y se encuentren enunciados en normativas como en leyes, así como también reconocerse a sí mismos desde sus limitaciones y también sus capacidades.

En el caso de la UAEH, los funcionarios coinciden en que no existe un sistema de reconocimiento académico para los estudiantes con la particularidad de discapacidad, y esto tiene que ver con la visión de que se les considera como cualquier otro estudiante dentro de la institución, es decir, por ejemplo las premiaciones a los mejores promedios, o a los mejores resultados en el Examen General de Egreso (EGEL o EGELI) se otorgan a todos por igual, sin embargo, si se reconocen sus necesidades particulares, como en el caso de la discapacidad motriz, donde se evita que lleven a cabo esfuerzos físicos, como por ejemplo subir al escenario a recibir dichos reconocimientos, en este sentido, el programa de inclusión social juega un papel fundamental en sus aportes sobre los ajustes que se deben realizar en eventos de reconocimiento, culturales y deportivos, así como un vínculo en temas de inclusión entre todas las dependencias, tal como lo señalan las opiniones siguientes:

Ya estoy escuchando algunos amigos que tengo que son muy avanzados, sobre todo en el conocimiento de la inclusión, que me van a decir no, yo no necesito que me reconozcas de manera especial, pero, si me vas a dar un título, dame el título igual que a todos, sí, pero no me hagas subir al escenario, o no me hagas hacer esfuerzos físicos innecesarios en cualquier evento universitario. Por ejemplo en la feria del libro, pues nunca habíamos pensado en las personas con deficiencia auditiva, con ausencia definitiva del sentido del oído o con discapacidad motriz, nunca habíamos considerado estas características, entonces ahora a través de Zoom, a partir de todo lo que nos

trajo la pandemia, pues todo trae subtítulos que favorecen este tipo de discapacidad, entonces, ya por lo menos mejoramos en algunos aspectos, y vuelvo otra vez al asunto, debemos pensar y mirar a través de los lentes de la inclusión (CDVI, 2022).

Más que el reconocimiento, porque hice algo y o porque soy una persona con discapacidad, es más bien darme un espacio y dame las herramientas para que yo no tenga barreras [...] Dentro del PROINSO, tenemos un programa de radio sobre inclusión que se transmite en todas las emisoras de la UAEH y videoconferencias y pláticas que se imparten para toda la comunidad universitaria, en él se tocan diversos temas en apoyo a la población vulnerable, por ejemplo tuvimos a Alfonso, estudiante con discapacidad visual, quién es un caso de éxito porque ya es egresado y trabaja en el gobierno del estado, además fue muy destacado en su licenciatura por el promedio que obtuvo, ahí hay la posibilidad de hacerles preguntas a los invitados, a partir de acciones como estas, los reconocemos como parte de la comunidad universitaria y también damos a conocer sus logros (RPIS, 2022).

Empleando las palabras de Echeitia y Fernández (2021):

Entendemos que el reconocimiento es la condición básica para vencer la fragilidad humana y lograr la construcción como sujeto. Consiste en la aceptación de los demás de la singularidad y necesidades de cada individuo, junto con la invitación a que participen en las diversas formas de relación social. El reconocimiento como aceptación de las singularidades e invitación a participar se concreta en ámbitos como el encuentro interpersonal o relación afectiva, el diálogo o relación comunicativa y a través de la relación de ayuda que surge de la participación en proyectos de trabajo conjunto para la intervención sobre la realidad, con objetivo de optimizarla (p. 23).

En el caso de la discapacidad, es de gran relevancia modificar la visión del déficit por la de la potencialidad como establece el modelo social, por tanto, es im-

portante bajo los preceptos teóricos del reconocimiento, identificar las potencialidades y capacidades de la persona, que dentro del contexto educativo permitirá facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje a favor de la inclusión, en los tres casos considerados, así como en los aportes de los directivos de las distintas dependencias, mencionan la falta de mecanismos de valoración de potencialidades para los estudiantes que les permita guiarlos desde fortalezas individuales durante su trayecto formativo en la universidad, por tanto, lo reconocen como un área de oportunidad a trabajar por parte de todas las áreas directivas involucradas.

No hubo nada, ni diagnóstico, ni identificación de potencialidades, hay cosas que se aprendieron en la marcha, algunos docentes, al observarme, pudieron identificar mis limitaciones y lo que hacía bien y con esto me asignaban algunas actividades, pero nada más y no siempre era así (E1, 2022).

No lo hubo como tal, creo que todo parte de comunicación permanente con todas las dependencias y entonces vencemos la idea de un modelo protector para avanzar hacia un modelo de vida independiente, ¿qué necesitas?, ¿qué tengo el alcance?, de lo que yo te propongo ¿cómo te resulta?, y ¿qué necesitas ahora como retroalimentación?, eso es muy importante para identificar las potencialidades del estudiante con discapacidad (E2, 2022).

Ninguno, de ningún tipo, fui diagnosticado con altas capacidades, pero eso fue en la etapa de educación básica, específicamente en secundaria, en la universidad nada, la universidad no requirió nunca el expediente, yo lo sé, pero en la universidad nunca me solicitaron ninguna constancia, el expediente que tuve fue como el de cualquier estudiante, trabajo social de la licenciatura creo que nada más le dan seguimiento a los estudiantes primero y segundo semestre para garantizar su retención o su permanencia en la licenciatura (E3, 2022).

Las instituciones sociales propician o limitan las interacciones sociales, ya que, desde una perspectiva crítica, se entrecruzan relaciones de poder y dominación en constante pelea, que se ven reflejadas en la transmisión de conocimientos

morales que impiden el reconocimiento de aquellos que son diferentes a lo normalmente establecido, como el caso de la discapacidad (Revuelta y Hernández, 2019). El reconocimiento de que todos pueden educarse debe tener impacto desde elementos como la infraestructura, el curriculum y las necesidades particulares de los estudiantes con discapacidad, desde la consideración de la diversidad como punto de partida y que permitan configurar prácticas educativas inclusivas dirigidas a visibilizar y respetar a la población estudiantil con discapacidad, así como otros grupos en condición de riesgo como se puede leer en los testimonios presentados.

5.3.5 Condiciones de la justicia como participación en la educación.

La justicia se convierte en un tema de estudio transdisciplinar, si bien, la aplicación de la justicia se ha tratado desde principios como la redistribución y el reconocimiento analizados en los apartados previos, una parte importante de la dignidad humana es la participación en todas las esferas sociales por parte de todas las personas (Young, 1990; Palacio, 2011; Mira y Lozano, 2022), pensar la justicia en el entorno educativo sin incluir este aspecto, dejaría de lado las necesidades expresadas desde los agentes que intervienen en los procesos educativos, para caso de la investigación que compete, la participación, expresión y opinión de los estudiantes y egresados con discapacidad, es prioritaria en la construcción de instituciones educativas inclusivas.

Hablar de participación resulta complejo, en el sentido de que la participación conlleva condiciones y mecanismos que permitan su ejercicio efectivo como expresan Mira y Lozano (2022):

Este modelo expuesto por Iris Young se basaría en la racionalidad, la validez de los argumentos y la igualdad de oportunidades para expresarse. Es decir, la base del modelo reside en una serie de procedimientos formales, que serían neutrales y universales para garantizar la deliberación democrática (p. 21).

La UAEH como institución social, se suma a la lista de instituciones que deben trabajar en mayor medida la participación de su comunidad a partir de la generación de herramientas que permitan recoger opiniones a favor de todos los procesos internos y externos en los que se ve inmersa, con relación a ello, se recogen las siguientes experiencias que reportan el estado actual de la participación dentro de la universidad:

Pues tenemos un buzón mediante el cual, las personas que una vez que han sido concluidas su queja, ponen llenan una encuesta de este de satisfacción, en la cual no ponen el nombre, con la finalidad de conocer el grado de avance que estamos teniendo, pero desafortunadamente, pero lo que te había comentado antes, hasta ahorita, no sé, si porque todo esté bien o porque se tiene desconocimiento, pero no, no ha habido mayor queja referente a la población con discapacidad (DU, 2022).

Como mecanismos de participación, tenemos las redes sociales institucionales, que es un medio actual que permite un contacto directo con la comunidad de estudiantes, el correo electrónico institucional de la dependencia donde pueden expresar dudas y opiniones y las jornadas de inclusión que permiten a la comunidad universitaria realizar cuestionamientos, comentarios, quejas o sugerencias que podamos tomar en cuenta para la mejora del PROINSO (RPIS, 2022).

Sí por supuesto, a través del centro de opinión de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo se llevan a cabo encuestas de opinión. De hecho, para lo que estamos haciendo en el modelo curricular integral, en pocos días estaremos ya iniciando el acopio de toda la información en las 22 unidades académicas, en donde personal del centro de estudios de opinión, recolectarán en persona la información proveniente de nuestra comunidad, que nos dé un panorama, una orientación acerca de lo que piensan [...]. Aparte de esto, todas las unidades académicas deben contar en operación con un consejo técnico en donde está compuesto por profesores y estudiantes, y el estudiantado representa a todas las áreas académicas que tengan la unidad

académica. En estos consejos técnicos se abordan todos los temas que la persona titular de la unidad académica presente en las sesiones ordinarias y extraordinarias, pero a su vez también siempre hay la oportunidad de poder plantear los temas que quieran discutir el estudiantado (CDA, 2022).

Sí, los hay, los hemos creado en este periodo, en particular a través de las y de los señores directores de las escuelas e institutos que a través de la tutoría se ponen en contacto con las personas que están caracterizadas como vulnerables, y ahí les hacemos preguntas específicas que les permite expresar sus opiniones y necesidades (CDVI, 2022).

Desde las manifestaciones anteriores, los responsables de las dependencias, como del programa de inclusión social, refieren los distintos mecanismos de participación bajo los cuales se recoge información importante en cuanto a decisiones académicas y administrativas, entre los que destacan las redes sociales de las diversas dependencias, los eventos abiertos como son conferencias para emitir preguntas u opiniones, los consejos técnicos formados por docentes y estudiantes, así como las tutorías como medios de obtención de información de la comunidad universitaria que existen, sin embargo, no refieren que exista ningún mecanismo que evalúe la efectividad de los mecanismos de participación y el volumen de participación que se genera específicamente en el colectivo estudiantil de discapacidad, que también daría referencia de la representatividad que tienen dentro de la institución, los casos de egresados, señalan lo siguiente en cuanto al ejercicio de participación que existe en la UAEH:

No hubo un mecanismo de participación de manera formal, para lo que te comenté de gestionar el barandal por una cuestión de seguridad, no fue que me preguntarán sobre qué opinaba de la infraestructura o si me favorecía, o qué necesitaba; nosotros como estudiantes nos acercamos a las autoridades universitarias para hacer la petición directamente, en el programa de inclusión hubo una reunión sobre lenguaje inclusivo, solamente ahí pude decir algunas cosas referentes a la discapacidad, de ahí en fuera nada (E1, 2022).

Sí, participé en la evaluación docente que considero que es un mecanismo de participación [...], también participé en la evaluación de la universidad, no me acuerdo como se llama el proceso que participan otras instituciones externas y hacen diferentes preguntas, ahí mostramos algunas opiniones sobre los procesos educativos. Nunca participé en el Honorable Consejo Universitario, eso podría ser un mecanismo de participación como en la parte electoral, si existen las acciones afirmativas, debiera haber representación de alumnos con discapacidad dentro del Consejo para que se instrumenten varias políticas con perspectiva de discapacidad (E2, 2022).

No solo no los hubo para mí, sino para la comunidad universitaria en general [...], yo considero que sí tiene que haber mecanismos más abiertos de participación, mi línea de investigación doctoral es la participación ciudadana precisamente, y si yo valorara los mecanismos de participación universitarios, pues diría que no hay, no existen, existen algunos clasificados como exploratorios por exigencia de organismos externos y no por una decisión consciente de la institución, por ejemplo nunca fui convocado al Honorable Consejo Universitario, y eso también fue por qué yo participé en elecciones para cargos políticos desde que era estudiante, y mi posicionamiento político no podía expresarlo libremente en las instalaciones universitarias, se me prohibía hacerlo [...] (E3, 2022).

Desde la visión crítica de Young (1990) la opresión existente en la sociedad hacia distintos grupos ha provocado diversos movimientos sociales y protestas para exigir diversos modos de aplicar la justicia, por tanto, desarrolla la idea de justicia como participación en un sentido de legitimación del poder de esta bajo el principio de democracia, que se refiere a considerar la opinión y postura de la ciudadanía en los aspectos jurídicos, administrativos y políticos, es decir, aunque exista una redistribución justa de bienes y servicios, si no existe participación activa de todos los integrantes de la sociedad sigue permaneciendo un estado de injusticia, y por ende de opresión.

Citando a Echeitia y Fernández (2021) refieren que:

Si no se parte de lo que saben las y los estudiantes, o no tenemos en cuenta las relaciones entre ellos/as o con sus docentes, o si en estas relaciones grupales se prima la competición frente a la colaboración y la cooperación, también estaríamos frente a barreras que limitan la inclusión educativa (p. 29).

Otro aspecto fundamental de la justicia como participación se ejerce a través de la libertad de decisiones, al cuestionarles sobre las decisiones que toman de forma libre los estudiantes durante su trayecto formativo universitario, señalan:

De entrada, la parte de a qué programa quieren entrar. Esto es algo que en ningún momento la institución obliga al estudiante a que por su condición de algún tipo de discapacidad, origen o preferencia sexual tengan que decidir por algún programa exclusivamente, ellos tienen toda la libertad de decidir a qué carrera quieren ingresar (RPIS, 2022).

Pues la elección de carrera fue libre, nadie me puso limitantes en ese sentido, también las asignaturas optativas para elegir mi especialización fueron elección mía; las prácticas y el servicio yo elegí donde hacerlas, y también el tipo de titulación, que en mi caso fue por examen EGEL, yo lo elegí libremente (E1, 2022).

Pues, la mayor expresión de la libertad es decidir qué estudiar, porque te vinculas a lo que quieres hacer toda la vida o de lo que te quieres mantener toda la vida, entonces yo creo que esa es la mayor expresión de la libertad, la elección y no tuve ninguna limitante al respecto, si hubiera estudiado medicina, pues lo mismo hubiera pasado, si hubiera estudiado derecho o ingeniería, se me hubiera dado la misma oportunidad (E3, 2022).

De acuerdo con Susinos et al. (2019):

Una definición de la participación que denominamos inclusiva y que se concibe como un proceso ordenado que se desarrolla en las instituciones (escuelas) en forma de prácticas diversas que permiten desplegar la capacidad

de las personas (agencia) para influir o intervenir sobre el mundo real. La participación que aquí defendemos se dirige a provocar cambios materiales y/o simbólicos destinados a mejorar lo común (por eso no puede reducirse a mera consulta o a un debate retórico de los escolares) (p.60).

En los casos de estudio, mencionan que la libertad de decisión en su trayecto formativo está relacionada principalmente con la elección de carrera, en la que ninguno tuvo ninguna barrera para ejercer la elección libre de la licenciatura a estudiar, opiniones que son reforzadas por el responsable del programa de inclusión social; en el Caso 2, se subraya que también asocia las decisiones libres con la elección de algunos elementos académicos como solicitar clases muestra previas para su elección de carrera profesional, el ingreso a cursos semestrales y la elección de los espacios para realizar prácticas profesionales y servicio social, elementos importantes que tienen que ver directamente con el ejercicio de sus derechos como estudiantes, esto lo hace notar el siguiente testimonio:

Por ejemplo, de las decisiones libres que pude tomar fue realizar los intersemestrales, tomar una materia con otro grupo, elegí los espacios para realizar las prácticas profesionales y el servicio social, la forma de titulación y por supuesto la carrera que quería estudiar, esas fueron decisiones personales de forma libre. Incluso, antes de ingresar a la universidad, pude acceder a dos clases muestra que fueron también muy valiosas, entre ciencias políticas y derecho para que pudiera decidir por cuál inclinarme porque tenía muchas dudas. Decía es que creo que ciencias políticas es lo que yo necesito, entré, escuché la clase, era muy buena, pero entré a la clase de derecho y dije esto ¡es lo que necesito! (E2, 2022).

Un aspecto de gran relevancia, es lo que refieren los Casos 2 y 3 de la nula participación en el Honorable Consejo Universitario, órgano institucional que ostenta la responsabilidad de diversas decisiones en la UAEH donde se muestra como urgente y necesario incluir dentro de la participación la representatividad del colectivo de estudiantes con discapacidad, para que en la toma de decisiones se incluya de

forma permanente la perspectiva de discapacidad, así como la de otros grupos minoritarios como son grupos originarios que permitan una visión inclusiva y de justicia en todos los procesos y espacios universitarios.

En el contexto escolar como la hacen notar Echeitia y Fernández (2021):

La participación nos habla también de la necesidad de tomar parte en las decisiones que afectan a los/as estudiantes y de ahí la importancia de las políticas de participación de estos/as en la vida escolar. Indirectamente, nos está hablando de la necesidad de tener en consideración y escuchar “sus voces”; esto es, lo que sienten y opinan sobre los procesos educativos que les afectan (p.23).

Es importante recordar que la formación universitaria debe considerar la participación de los estudiantes en la toma de decisiones académicas, administrativas y políticas, a través de elecciones democráticas de los líderes (Young, 2000), así como también en la promoción de procesos consultivos por mencionar algunos ejemplos, también es crucial la participación en eventos deportivos, artísticos, culturales y de recreación, por lo que la participación del estudiantado con discapacidad debe estar representada en todas las actividades universitarias como un aspecto primordial de la educación inclusiva.

5.3.6 Condiciones en las barreras y avances en el ejercicio del derecho a la educación superior de las personas con discapacidad.

Es de gran riqueza, analizar las diversas experiencias que rodean el ejercicio del derecho a la educación superior de las personas con discapacidad, dependiendo del rol de cada uno de los actores que intervienen en este proceso, surgen nuevas perspectivas de los logros como de las limitantes que aún existen y que permiten dimensionar el rumbo sobre el que se debe trabajar para lograr que toda persona se eduque bajo un servicio básico del Estado.

A juicio de los responsables de las dependencias que se relacionan con el principio de inclusión dentro de la UAEH los avances en el derecho a la educación se pueden identificar a través de acciones tales como las que se describen a continuación:

Si hay avances por su puesto, por ejemplo contamos con instrumentos como el código de ética y de conducta que regulan el actuar moral de quienes conformamos la comunidad universitaria, por ejemplo, he tenido alumnos con capacidades diferentes y tuve un alumno con disminución visual que en este momento está ocupando un cargo en el actual gobierno estatal, fue un alumno que hizo un gran esfuerzo, aquí también hay que ser sumamente sinceros porque el esfuerzo, fue realizado por él, no fue que nosotros, como universidad le diéramos una computadora que tuviera el software necesario para la utilización, no, no, él traía su propia computadora, él grababa sus clases y se apoyaba con sus audífonos, los avances vienen de la perseverancia de estos chicos por querer estar dentro de la universidad, nosotros solo les permitimos el acceso (DU, 2022).

Entre los avances está que ya encontramos documentos institucionales que hablan de los derechos fundamentales, como es la educación, en los documentos rectores de la universidad desde la ley orgánica, el plan de desarrollo institucional, el estatuto general y un programa de inclusión social que habla del compromiso de brindar educación superior y de acompañar a los estudiantes más vulnerables para que puedan concluirlos de forma exitosa (RPIS, 2022).

Un gran avance es la incorporación del principio de inclusión en la legislación universitaria, asentada desde la ley orgánica; también algo importante son las campañas permanentes para sensibilizar a la comunidad sobre la población vulnerable y la diversidad a través de todos los medios de comunicación institucionales. Se puede observar que las convocatorias para los estudiantes como las de profesores en sus diferentes niveles están abiertas para toda la diversidad humana que se pueda presentar y no ponen ninguna limitante

para participar, y en caso de que algún miembro de la comunidad universitaria considere vulnerados sus derechos, pues tenemos a la defensoría universitaria que es la instancia que se encarga de velar por los derechos humanos dentro de la universidad y que emitirá sus recomendaciones en cada caso.

Nosotros pertenecemos al observatorio en materia de equidad de género en las instituciones de educación superior, que fue una iniciativa que nació en la ANUIES, hasta hace poquito, en una medición de cero a cinco, éramos la universidad estatal pública que tenía los mejores resultados en cuanto a las políticas de equidad de género, todavía tenemos mucho que hacer, pero eso nos da más o menos un parámetro de cómo estamos sobre todo lo que tiene que ver con la diversidad y el derecho a la educación, esos son algunos de los avances más significativos (CDA, 2022).

A través del PROINSO, la universidad ha logrado enfocarse en aquellos estudiantes que se identifican con vulnerabilidad académica, no se puede atender todas las vulnerabilidades, pero al menos si la vulnerabilidad académica que puede ser por discapacidad, por pertenecer a alguna comunidad indígena o por una situación de pobreza, es decir que están en riesgo de abandonar por alguna circunstancia la educación superior, y a través de acciones y apoyos específicos se les acompaña, es cierto que aún hay muchos jóvenes que aún no tienen la oportunidad de ingresar, pero los que están dentro, pues, pueden sentirse acompañados de alguna manera (CDVI, 2022).

Uno de los avances más significativos en la práctica del derecho a la educación es incluirlo dentro de la legislación universitaria, punto que resaltan los funcionarios como uno de los más importantes, por qué esto norma el actuar de las distintas dependencias para su cumplimiento, acompañado de esto, el reconocimiento de la diversidad, permite que los estudiantes tengan la libertad de ingresar a la educación superior sin importar sus diferencias, lo que también trae consigo la promoción del respeto y la sensibilización a través de la defensoría universitaria, dependencia encargada de la promoción, vigilancia y respeto por los derechos humanos

en la institución y los documentos que regulan el actuar de la comunidad a través del código de ética y conducta.

Cabe señalar que uno de los avances que más impacta el cumplimiento del derecho a la educación es la creación del programa de inclusión social como apoyo a aquellos grupos estudiantiles que se encuentran en riesgo de abandonar la educación superior por diferentes circunstancias. No menos importante es la divulgación de la función social de la universidad en relación con el respeto a la diversidad y el derecho a la educación en los medios institucionales como una acción que refuerza el compromiso con este.

Con relación a lo anterior Echeitia y Fernández (2021) aluden que:

La educación inclusiva no es una meta, o un rasgo puntual que se tiene o deja de tener. Es, en esencia, un proceso de desarrollo o innovación, específico de cada comunidad educativa comprometida con los valores que sostienen aquella y, en consecuencia, es una tarea sin fin, continua, interminable, que insta a una revisión y análisis constante de lo que ocurre en cada centro (p. 31). Es decir, los avances que se tengan dependen de las condiciones del contexto específico donde se desarrollan y deberán revisarse como medio de mejora permanente si se asume la inclusión como un proceso en constante transformación.

También sobre los avances, los egresados con discapacidad revelan que:

En el aspecto educativo ya hay más inclusión, ya no te ponen trabas para el ingreso, que fue una diferencia entre el nivel básico y el superior, la universidad te da todas las facilidades para que ingreses, te permite elegir la carrera y te apoya en caso de que necesites algún ajuste (E1, 2022).

El gran avance es el paso de integración a inclusión ya como modelo, es trascendental, porque entonces, ahora si platicamos de hacer las mismas actividades, aunque sean con diferentes procesos, de generar las mismas competencias, con sus ajustes pertinentes, me parece importante rescatar que

en próximos días, se estará discutiendo también una reforma a algunos artículos de la ley general de educación que tienen que ver justamente con inclusión desde el uso de los términos, por ejemplo persona con discapacidad, en lugar de discapacitado, educación inclusiva en lugar de especial, esto habla de los avances que se han tenido (E2, 2022).

Avances hay muchísimos, hoy es más común convivir con la discapacidad sin que sea una cosa rara, porque como te decía en tu investigación anterior, la discapacidad es una condición de vida, no es una enfermedad, entonces hoy se ve más asequible incluso la relación con la comunidad, la inserción de alumnos a escuelas regulares desde educación básica, el desarrollo de las mismas competencias, la adaptabilidad, la empatía, en el caso de las mujeres, la sororidad, en pocas palabras hay mayor inclusión en general (E3, 2022).

Los testimonios muestran que uno de los principales avances que han favorecido el derecho a la educación de las personas con discapacidad es la inclusión como acción que permite el ingreso a las universidades y la convivencia con la diferencia, este principio de también les ha permitido acceder a la escuela y que se consideren sus necesidades para realizar ciertos ajustes que les permiten lograr su formación profesional, la inclusión se muestra como motivadora de una educación superior más accesible para el colectivo de estudiantes con discapacidad.

Con relación a las barreras que aún están presentes en la práctica del derecho a la educación de estudiantes con discapacidad, las autoridades educativas hacen notar lo siguiente:

Hay un principio general del derecho que es tratar desigual a los desiguales, porque tú no puedes tratar igual a una persona que tiene todas las capacidades a otra persona que tiene capacidades un diferentes. Y es como esa fábula de poner a un pez trepar árboles y a un changuito a nadar, o sea, cada quien tiene sus capacidades diferentes y entonces, si lo que pretendemos es apoyar, pues hay que apoyar de acuerdo a sus propias necesidades a sus

propias capacidades. Entonces eso sería una cuestión que habría de tomarse en consideración, no podemos enseñarles de la misma forma a todos (DU, 2022).

Tenemos políticas y normativa institucional, sin embargo, el problema es el seguimiento y evaluación de las acciones, es decir, no sabemos si se aplican o no, o si se aplican correctamente o no, por ejemplo tenemos docentes que no están capacitados para atender estudiantes con diferentes tipos de discapacidad y otros que sí, no hemos logrado que todos tengan este conocimiento, nos falta la integración de maestros sombra, y por su puesto datos estadísticos de los estudiantes con discapacidad desde que ingresan a la institución que permitan tener mayor conocimiento de sus necesidades y del trabajo que deben hacer todas las dependencias.

Existen barreras desde lo más elemental, en cuanto a que todos nuestros espacios estuvieran pensados para todos y todas, es decir, no todos los edificios hoy por hoy, no solo en la universidad, en las instituciones públicas y privadas están pensados para ser inclusivos, por poner un ejemplo, lo que debe haber para las personas que no ven, debería ser una identificación con algunos bordes cuando caminan, no hay señalización correcta, no lo hay en la universidad, no lo tenemos (CDA, 2022).

Necesitamos que la universidad se tome el tiempo para que ingrese nuevo capital humano que apoye en las diferentes aristas de la inclusión y al personal que tenemos, hay que capacitarlo en estos temas, hay muchas barreras que excluyen a diversos jóvenes de la educación superior todavía, la universidad necesita sentarse a reflexionar sobre ello, ¿qué hacer para incluirlos?, ¿qué hacer para brindarles educación de calidad?, hay mucho que trabajar sobre ello (CDVI, 2022).

Los egresados con discapacidad por su parte externan los siguientes testimonios respecto a las barreras con las que se enfrentaron, pero también aquellas que siguen presentes en la educación superior:

Tenemos desafíos y muy notorios en cuanto a los planes estudio y las herramientas para que se lleven a cabo, la escuela no está diseñada para las diferentes discapacidades. En mi caso, afortunadamente, no he tenido muchas trabas porque mi discapacidad es motriz [...], pero me gustaría enfatizar en mis compañeros con discapacidad visual permanente, para ellos no hay material suficiente para su aprendizaje, requieren de adaptaciones más especializadas, como por ejemplo señalamiento especial y materiales en Braille, cosa que aún no se tiene, por la falta de cultura que tenemos, ellos son quienes se adaptan a lo que hay (E1, 2022).

Creo que en gran medida el problema sigue siendo actitudinal porque eso es lo que impide a veces acceder, no preguntamos ¿ahora que voy a hacer?, quedarse con la duda y no poder tener estas habilidades de iniciativa, tolerancia, adaptabilidad, eso que va más en las actitudes, incluso que en otro tipo de barreras. Otra situación que enfrenté fue que la lectura es una actividad base de la licenciatura en derecho y no había libros en Braille, por ejemplo, y algunos tiempos en los traslados dentro del instituto porque son muy largos y hay una falta de guías táctiles en la infraestructura, las instalaciones son más accesibles para algunas discapacidades que para otras (E3, 2022).

Principalmente, la existencia de barreras físicas, debemos entender que aunque cueste más caro, hay que adaptar la infraestructura, hay que hacer accesibles los espacios para todos, disminuir escalones, no es que no existan, pueden existir, pero menos, o puede haber otras alternativas, por ejemplo, priorizar los modelos híbridos, claro que el profesor pueda estar dando clases y un alumno que no pueda desplazarse al edificio, pueda tomarlas a través de la plataforma de la universidad, aún hay limitaciones en ese aspecto (E3, 2022).

Echeitia y Fernández (2021) refieren que las barreras se pueden encontrar en los diferentes planos que conforman la vida de un centro educativo que, al inter-

actuar con las condiciones personales, sociales o culturales de determinados/as estudiantes o grupos de estudiantes, son las que generan o mantienen los procesos de fracaso escolar, marginación o segregación señalados.

Por lo tanto, es importante no perder de vista que las barreras deben ser eliminadas como parte de la construcción de una educación inclusiva que permita la libertad de ejercer el derecho a la educación por parte de todo el estudiantado.

Las barreras para ejercer el derecho a la educación y para llevar a cabo un proceso de inclusión efectivo dependen del tipo de discapacidad como puede observarse en los testimonios, las barreras en la infraestructura suelen ser más frecuentes para la discapacidad motriz y visual, la falta de ajustes razonables en el currículum y en los recursos didácticos afectan a discapacidades como la visual, pero las barreras actitudinales derivadas de la incertidumbre misma de la discapacidad al entrar a la universidad suelen jugar un papel preponderante para todas las personas con discapacidad que se enfrentan al reto de ingresar a la educación superior, a pesar de los esfuerzos, la UAEH tiene muchas áreas de oportunidad no resueltas sobre todo en aspectos de accesibilidad, acceso universal, ajustes razonables y adecuaciones curriculares como lo expresan los egresados en condición de discapacidad de la institución.

5.3.7 Condiciones de la justicia como redistribución en el empleo

Amartya Sen (2004) menciona que, a partir de la justicia como redistribución vista desde un enfoque de las capacidades, las personas en condición de reducción de sus capacidades funcionales encontrarán limitaciones en dos sentidos:

1. Para obtener recursos y bienes primarios (por ejemplo, acceso al empleo y menores ganancias en el mismo).
2. Necesidad de más apoyos o adaptaciones técnicas o personales que les permitan alcanzar condiciones de bienestar.

A partir de este teórico contemporáneo de la justicia, será más fácil que las personas con discapacidad vivan prácticas de desigualdad y exclusión con respecto al acceso al empleo y el logro de condiciones laborales dignas.

Es así, que en el caso de los egresados con discapacidad de la educación superior, la condición de discapacidad puede ser una característica con mayor peso que la formación profesional en el trayecto hacia la inserción laboral, sin embargo, los casos documentados, muestran una cara de la inclusión dentro del empleo que si bien no se aleja del todo de la concepción de Sen mencionada anteriormente, refleja ciertos avances relevantes en materia de inclusión mediante logros paulatinos de la política social alrededor del derecho al empleo.

Dentro de los casos considerados, existen coincidencias y divergencias que permiten analizar una diversidad de situaciones que se dan en torno a la inserción laboral en condición de discapacidad, dentro de las coincidencias importantes a señalar, es que los tres casos laboran en instituciones del ámbito público, en los Casos 2 y 3 la inserción se dio antes de la conclusión de su formación profesional de licenciatura y en el Caso 3 después de un año de haberse titulado, en los tres casos encontraron empleos de índole formal como expresan los siguientes testimonios:

Egresé en 2018 y pasó cerca de un año para insertarme al empleo dentro de la Secretaría de Seguridad Pública del Gobierno del estado Hidalgo, en ese lapso, vendía alimentos y algunas otras cosas para mantenerme, inicié en seguridad pública, actualmente soy jefe de departamento del área de vinculación estratégica y estamos trabajando en el Plan de Desarrollo Estatal como evaluadores en el actual gobierno, la UAEH no me vinculó, fue un empleo que obtuve por mi cuenta (E1, 2022).

En realidad estuve laborando desde un semestre antes de salir en un despacho particular, de ahí cambié de despacho con uno de mis profesores, ahí yo llevaba mis asuntos, pero no tenía cédula todavía en el último semestre, entonces él me ayudaba, me dirigía cómo de hacerlo, fui aprendiendo, cambié a un despacho más pequeño con otro maestro y más o

menos en finales del 2020 me independicé, en finales de 2021 invité a algunos compañeros para mi despacho, en este momento ya no trabajo en el despacho debido a que desempeñé un cargo público como director del sistema de inclusión social de las personas con discapacidad dentro del gobierno estatal, la UAEH no me vinculó de forma directa, sin embargo, un profesor fue quién me dio la primera oportunidad dentro del despacho (E2, 2022).

Yo comencé a trabajar desde que estaba estudiando la licenciatura en políticas públicas, la Universidad nunca me vinculó con ninguno de los empleos que he tenido, inicié en la Secretaría de Educación Pública y después como asesor legislativo en el Congreso del Estado de Hidalgo en el que estuve en tres legislaturas distintas, después estuve en un cargo de elección popular como regidor en el Ayuntamiento de Mineral de la Reforma hasta 2020, durante ese tiempo, siempre estuve activo en mi trabajo de la SEP; actualmente tengo tres empleadores distintos, de los cuales recibo, pues tres ingresos distintos, en la SEP me desempeño como asesor técnico-pedagógico de la zona 02 de secundarias técnicas, trabajo también para el ayuntamiento de Zimapán, ahí me desempeño como asesor del ayuntamiento municipal y en la división de docencia y postgrado de la universidad de las Américas en Puebla impartiendo clases de maestría y doctorado.

Las políticas sociales que favorecen la inclusión en aspectos como el empleo, se van expandiendo en instituciones públicas permitiendo la inserción como puede observarse en los casos estudiados, y como refiere Díaz (2010):

Las políticas para la eliminación de barreras y obstáculos se han denominado comúnmente como políticas de discriminación positiva o acción afirmativa, favoreciendo a los miembros del colectivo frente a otros ciudadanos, ya sea en el acceso al empleo o a otros recursos y bienes sociales (p. 122).

Con relación a su experiencia en procesos de contratación, todos expresan haber completado los requisitos solicitados por la institución empleadora como son los exámenes psicológicos y académicos con sus respectivas adecuaciones a su tipo de discapacidad, como son el evitar esfuerzos físicos, el uso de la computadora parlante o el apoyo personal, así como también los requisitos administrativos y el perfil profesional de cada uno.

En todos los casos, los informantes resaltan la obtención de empleo por méritos propios, es importante rescatar la experiencia del Egresado 2, quien ahora ocupa el cargo de director del sistema de inclusión social en el estado de Hidalgo:

Uno de los casos que abordé en el ejercicio profesional como abogado dentro del despacho fue el de un niño con discapacidad víctima de discriminación; al combatir este acto, a través del juicio de amparo, la juez de distrito, que es quien resuelve, dijo que no existía la discriminación. Impugnamos y el recurso de revisión, buscamos acreditar que era de tanto interés y de tanta trascendencia que tenía que analizarlo la suprema corte y lo logramos, lo revisó la corte y determinó que esta sentencia, bajo el sistema de precedentes, es reciente en 2021, es obligatorio para todos los órganos jurisdiccionales del país, entonces todos los juzgados tienen que implementar los ajustes razonables, aquí lo que se dedujo, en este caso, es que al no implementarse los ajustes razonables, se estaba negando la oportunidad al niño con discapacidad de poder participar en el deporte.

Fue de tanta trascendencia que contactamos, a través de los clientes con él entonces, senador Julio Menchaca, y esto fue motivo de una iniciativa de ley que fue reformar cuatro disposiciones, cuatro leyes sobre no discriminación sobre ajustes razonables e incluso, los conceptos de discapacidad, una vez que el Lic. Menchaca llega a la gubernatura del estado, me invita para participar, para hacerme cargo de esta área, desde el 5 de septiembre ya estoy llevando a cabo actividades, por ejemplo algunas opciones para capacitación de servidores públicos, además, buscamos que haya un plan de trabajo apegado a los estándares de competencia laboral sobre prestación de servicios

incluyentes, que exista reconocimiento de las personas con discapacidad desde visibilizar ¿quiénes somos?, ¿dónde estamos?, ¿qué hacemos?, ¿cuántos son?, obtener los datos necesarios en pro de una inclusión social (E2, 2022).

Abberley (1998) afirma que:

[...] el trabajo es una necesidad, como una fuente de identidad, por tanto, las teorías sociales dentro de su utopía dan una gran importancia a la integración social, esto implica la abolición progresiva de la insuficiencia como elemento que detiene el desarrollo de todas las capacidades de las personas, pero no se alcanza en su totalidad, sigue existiendo alguna desventaja para las personas con discapacidad [...] (p. 78).

Respecto a las condiciones de contratación, para el Caso 1 es bajo el régimen de honorarios que no incluye prestaciones de ningún tipo; sin embargo, menciona que por su condición de discapacidad y salud le brindan servicio médico y también le otorgan aguinaldo; en el Caso 2, la contratación es por un cargo de confianza que incluye todas las prestaciones de ley, y, el Egresado 3, dentro de su empleo en la SEP, está contratado con una plaza de tiempo completo que contempla todas las prestaciones de ley y otros beneficios derivados de su pertenencia al Sindicato de Trabajadores de la Educación (SNTE), en su cargo como asesor del gobierno municipal está contratado bajo el régimen de honorarios y no cuenta con ninguna prestación y en el empleo como docente universitario la contratación es como profesor por asignatura y cuenta con las prestaciones de ley que incluyen el servicio médico y aguinaldo, como lo mencionan las experiencias siguientes:

Estoy contratada por honorarios, ahí todos estamos por jerarquías, actualmente soy jefe de departamento, inicié como técnico especializado, así se les denomina las personas que tenemos licenciatura, existen siete niveles, yo estoy en el dos, ya escalé, de aquí, puedo llegar a ser hasta director de área, por cada nivel que escalamos, hay un incremento en el sueldo, si percibo aguinaldo y curiosamente los contratados por honorarios, percibimos

un poco más de aguinaldo que los de base, pero la desventaja es que no generamos antigüedad, no tenemos tampoco vacaciones solamente los días festivos y algunos permisos especiales (E1, 2022).

Estoy contratado como trabajador de confianza. Por el tipo de empleo, las prestaciones también están previstas, lo que si es diferente, pues la necesidad del apoyo personal de la persona que vaya leyéndome, indicándome cuál es el espacio donde estamos, esto tiene que ser rápido por el tipo de función, si lo requiero, si el día de mañana, por ejemplo, quien ocupa este cargo fue una persona sorda necesitaría probablemente un intérprete o algún apoyo en la comunicación, eso dependerá de las necesidades, estoy en la gestión de que este apoyo personal pueda ser contratado porque además tiene que cumplir ese requisito de ser de confianza, y las personas de confianza muchas veces son cercanas, son familiares, amigos, por esta cuestión de la confiabilidad (E2, 2022).

Las condiciones de empleo se han transformado para todos los trabajadores alrededor del mundo, la desaparición del Estado de bienestar y el cambio en la concepción de trabajo, se acentúa más en aquellos que bajo un paradigma capacitista, están en desventaja física o intelectual, sin embargo, como argumentan Agredo y Montenegro (2022) “delegar la responsabilidad de la empleabilidad únicamente en el individuo, justifica de alguna manera la falta de oportunidades para lograr dichas capacidades o habilidades para obtener un empleo aun teniéndolas, así como la inequidad que esto representa” (p.148), por tanto, las condiciones de empleo deben constituir una responsabilidad para en estado y sus instituciones vigilantes del derecho al trabajo.

Referente a la existencia de documentos guía para la inclusión laboral que hablan de atención a este colectivo, La Egresada 1, expresa que dentro del actual Gobierno del estado de Hidalgo, no tiene conocimiento de la existencia de dicho documento, no obstante, hacen las adecuaciones necesarias en la parte física y administrativa, esto se complementa con lo dicho por el Egresado 2, quien menciona que “No existe ningún documento o guía, como es un área de nueva creación, a mí

me va a tocar, crear las guías de inclusión laboral para todo el servicio público” (E2, 2022), el Egresado 3, tiene conocimiento de que tanto en la SEP como en ayuntamiento de Zimapán existe un documento guía de inclusión laboral de personas con discapacidad y en la Universidad de las Américas Puebla es posible que exista, aunque él es profesor en modalidad virtual, esto, facilita la inclusión laboral a personas con alguna discapacidad física por ejemplo.

Todos los casos, afirman que en sus ámbitos laborales existen personas con discapacidad, aunque el número no es grande, si son visibles y se clasifican en distintos tipos, esto ha servido para que se considere la generación de documentos de inclusión laboral que permita brindarles procesos más dignos y una guía para los empleadores y compañeros, como es el caso del ayuntamiento de Zimapán y en la Secretaría de Educación Pública donde existe una dependencia a cargo del personal con esta característica y otorga un bono económico por tal motivo como un incentivo de apoyo.

En el ayuntamiento de Zimapán si son varios porque hay un programa de inclusión, el ayuntamiento tiene expreso programa de inclusión laboral, no tengo exactamente el número, pero si es significativo, sobre todo en el área de archivo, la habilitaron expresamente y la adaptaron para que la mayoría de los trabajadores con discapacidad que son parte de ese programa de inclusión, se inserten en esa actividad.

En la SEP si hay también, porque yo en algún tiempo manejé el programa de bono de personas con discapacidad, fui el responsable sindical de ese programa y trabajadores por lo menos al año 2020, con alguna discapacidad reportada que hacía susceptible el pago de ese bono eran 2500 trabajadores en el estado de Hidalgo (E3, 2022).

En los tres casos rescatan que casi en su totalidad, la actividad laboral que desempeñan está directamente relacionada con su área de estudio, y que pueden poner en práctica los conocimientos y competencias adquiridos durante su formación de la licenciatura, y el Egresado 3 su formación en maestría y doctorado, sin

embargo, es importante rescatar que la Egresada 1, se encuentra en espera de la culminación del Plan de Desarrollo Estatal que le permita comenzar su función de evaluadora, por lo que, mientras eso sucede, se desempeña como apoyo de algunas otras áreas en aspectos administrativos y de logística como papelería y copias, situación que la desanima de cierta manera por qué el trabajo está fuera de su contexto de estudio.

El coordinador de vinculación e internacionalización subraya que, dentro de la UAEH, se requiere mayor desarrollo y planeación en materia de vinculación laboral, y sugiere:

Hay que seguir haciendo el trabajo de vinculación, podemos ofertar una bolsa de trabajo especializada, yo desearía que esa bolsa de trabajo fuera universitaria, es decir, especializada en la universidad, [...] pues me parece que si hay un empleo, se lo debo ofertar a alguien que yo sé que está bien formado y que puede tener inclusive extra capacidades diferentes, porque se las hemos desarrollado dentro de la institución en un proceso de planeación, a esto, le llamo un programa especializado de empleabilidad, eso es todavía una asignatura pendiente, es que las prácticas profesionales se vinculen más al empleo por qué esas tienen efecto directo en la inclusión, me parece que con las prácticas profesionales se potencia enormemente la empleabilidad de las personas con discapacidad (CDVI, 2022).

Con relación al acceso al empleo y la cantidad de trabajadores con discapacidad, el titular de la dirección general del servicio nacional de empleo en el estado de Hidalgo menciona que no existen datos actuales generados desde esta dependencia con relación a la población con discapacidad que se ha insertado a un empleo, trabajan con datos generados por otras instancias en el año 2021, y que no tienen datos más actuales, sin embargo, si se tienen identificado los casos de personas con discapacidad que han solicitado algunos de los servicios brindados como es, la aplicación de la prueba VALPAR para medir algunas habilidades físicas y mentales para la realización de ciertas tareas, la asesoría laboral o la vinculación laboral.

El mismo director refiere lo siguiente sobre la labor del servicio nacional de empleo en la entidad:

Todo el sistema de empleo está alineado a la políticas internacionales y nacionales, nosotros, como servidores públicos luchamos por los derechos de los trabajadores y en especial de aquellos que son más vulnerables (mujeres, adultos mayores, indígenas, jornaleros y personas con discapacidad, personas que han sufrido algún tipo de violencia y personas que salen de cárcel y se busca su reinserción social) no luchamos para que la empresa tenga más beneficios, ¡No, no, habrá quien si lo haga, pero nosotros, aquí, en esta dependencia, luchamos por la defensa cotidiana de los derechos laborales!

[...] una gran estrategia transversal que nosotros trabajamos es la de “abriendo espacios”, con ella se prioriza la incorporación al mercado laboral de los grupos vulnerables para que puedan incluirse a la vida social, ahora trabajamos muy de la mano con el sistema para la integración social de las personas con discapacidad que lidera Alfonso, con la estrategia de “abriendo espacios” lo que buscamos es cambiar vidas de forma positiva (TSNEH, 2023).

Con relación a la vinculación que existe entre la UAEH y el sistema nacional de empleo estatal, el director aclara que se han tenido acercamientos con esta casa de estudios en algunas ferias de empleo a las que se le ha convocado, más hasta ahora, no han sostenido reuniones para hablar de acuerdos o convenios para apoyar a sus egresados ni sobre el tema inclusión laboral de los grupos vulnerables dentro de la universidad.

El acceso al empleo no depende de la persona que lo busca solamente, sino del actuar de diversos actores, a juicio de Agredo y Montenegro (2022) la posibilidad de emplearse no depende de las características y competencias de la persona únicamente, constituidas como factores internos, sino de las oportunidades laborales disponibles en un mercado saturado e insuficiente, que representan factores externos bajo los cuales no tienen ningún control o decisión.

5.3.8 Condiciones de la justicia como reconocimiento en el empleo

Desde la idea de justicia como reconocimiento, se debe trabajar aquello que es necesario para que las personas accedan a sus derechos declarados en las cartas magnas que rigen a las naciones, Díaz (2010) enfatiza, desde la una visión de la discapacidad, “para lograr la autonomía personal, los derechos sociales han de reforzarse y diversificarse, tratando a priori de modificar el entorno social” (p. 121).

El empleo por sí mismo constituye un medio de reconocimiento en el cual, se valoran las capacidades de la persona para realizar una actividad específica por la que recibe una remuneración económica. Desde esta idea, el empleo constituye uno de los derechos fundamentales por medio del cual, la persona accede a la ciudadanía activa y la vida autónoma.

Las formas de sentirse reconocido son diversas y tienen que ver con el significado que cada persona da al concepto de reconocimiento propio y social como se puede observar en las experiencias de los casos de estudio:

Reconocimiento como incentivo económico o por escrito no tenemos; sin embargo, de palabra si, nuestro jefe directo si reconoce que nos esforzamos y nos motiva a seguir haciéndolo, aunque yo no estoy muy esperanza a eso, porque, pues, vamos entrando y aún no podemos demostrar nuestra capacidad del todo, también como parte del reconocimiento social de la comunidad con discapacidad está el día mundial de la discapacidad, por ejemplo, para conmemorar esto se dan pláticas de sensibilización virtuales o presenciales, pero no tengo conocimiento de alguna otra capacitación o acción más específica, esto es lo que hacen para reconocer nuestras necesidades (E1, 2022).

Creo que, por ahora, en estos meses todavía no puedo hablar de sistemas de reconocimiento, para mí todo es nuevo y para mí todo es incentivo con el hecho de que vaya participando como responsable de inclusión, pero yo creo que para poderlo apreciar realmente sería a largo plazo, los logros en el reconocimiento se podrán ver en un futuro (E2, 2022).

Sí hay mecanismos de reconocimiento, en la SEP, pues, directamente por ser persona con discapacidad como ya referí, recibes un bono y también existen los premios por cumplimiento de años de servicio, que es para todos los trabajadores y en Zimapán por tener posgrado me pagan más que a un asesor y eso es independiente a la discapacidad, a un asesor le pagan alrededor de doce mil pesos mensuales si no mal recuerdo, a mí me están pagando casi dieciséis mil, en Puebla no recibo ningún incentivo económico más a mi sueldo y no existen reconocimientos específicos por motivos de discapacidad (E3, 2022).

Como puede verse en los párrafos anteriores, el reconocimiento lo asocian a distintos aspectos, uno de ellos, el reconocimiento económico por ser una persona con discapacidad, lo que implica por sí mismo un mayor esfuerzo en la realización de la actividad laboral, el reconocimiento por escrito que puede darse a través de diplomas o constancias, el reconocimiento de un día dedicado a la discapacidad que promueve a través de diversas actividades la sensibilización y por último el reconocimiento de la capacidad laboral para desempeñarse en un cargo o puesto que implica un peldaño en su identidad y reconocimiento propio y un sentido de pertenencia social (Honneth, 2009) que contempla su valor como personas y profesionistas dentro del entorno laboral.

Otro aspecto importante por destacar es que el reconocimiento también implica mecanismos que apoyen la identificación de la capacidad de la persona y el sentido de afiliación (Nussbaum, 2007) a partir de ello, se puede favorecer el desarrollo de una actividad laboral específica acorde a sus características y necesidades que implica no someterlo a un sobreesfuerzo innecesario y de igual manera favorecer a quien lo emplea sabiendo que representa al más cualificado en cierta área o áreas.

Con relación a ello, el titular del sistema nacional de empleo en el estado de Hidalgo menciona lo siguiente:

El sistema nacional de empleo aquí en el estado de Hidalgo, específicamente dentro de los servicios que brindamos para las personas con discapacidad, se apoya de la aplicación de la prueba VALPAR, se puede aplicar a todo aquel que la solicita, no así, está dirigida principalmente para que quienes acuden a rehabilitarse por una situación de discapacidad permanente o temporal al Centro de Rehabilitación Integral Hidalgo (CRIH) y que están en edad de insertarse a un empleo la realicen, se evalúa y observa a la persona en distintas etapas en las que se divide la prueba y determinan su desempeño en diversas áreas cognitivas y físicas, posteriormente se emite una constancia avalada y firmada por los expertos que están encargados de la prueba y que describe las habilidades y competencias individuales de la persona, dicha constancia nos llega a nosotros y en caso de que estén interesados nos sirve para que desde la consejería laboral podamos vincularlos a empleos que solicitan específicamente alguien con sus competencias individuales y se le hace llegar al empleador una copia de la misma, considero que este es un sistema de reconocimiento de capacidades, y un medio de inclusión real (TSNEH, 2023).

Ninguno de los casos de estudio hace referencia a la prueba VALPAR como medio de reconocimiento de capacidades y resulta lógico, puesto que su título universitario, avala tanto sus capacidades como su formación profesional, sin embargo, el testimonio muestra una vinculación entre dependencias e instituciones gubernamentales estatales importante de señalar, que permite un conocimiento de aquellas actividades que una persona en condición de discapacidad puede realizar y que favorece la inclusión laboral, sin embargo, el hecho de que una institución de índole médico-rehabilitador la realice, muestra que el modelo médico de la discapacidad sigue presente en aspectos de diagnóstico, escondidos en una constancia de habilidades y que, sin embargo, resultan útiles para efectos de una inclusión social bajo el modelo social y de derechos.

Con relación a esto, desde la crítica de Cenacchi (2018):

Los diversos modelos y formas paradigmáticas de pensar la discapacidad coexisten de forma implícita o explícita en el universo simbólico cotidiano y constituyen el marco para la posibilidad de las diferentes prácticas, valoraciones, normativas, concepciones, vinculaciones y relaciones con la alteridad deficiente (p. 88).

El Egresado 3, quien también es el titular del sistema de inclusión social de las personas con discapacidad en Hidalgo hace una crítica relevante de subrayar al sistema de reconocimiento de capacidades dentro del empleo en el estado:

Si existen sistemas de reconocimiento de capacidades, pero hay que hacerlos más accesibles, todavía están centralizados en las ciudades, todavía están dirigidos hacia algunas edades, en algunos rangos en particular y hacia algunos tipos de discapacidad, todavía está desarrollándose esta parte que queremos impulsar desde el sistema de inclusión social para que haya diferentes opciones, que ya no sea la asociación tradicional de una discapacidad con cierta profesión o con cierto oficio, decir bueno, entonces, si es discapacidad visual va a ir a música, por ejemplo, o si es de discapacidad intelectual, entonces a la parte artística o al trabajo manual, si no que sean muchas más las opciones y que se puedan ir abriendo más posibilidades (E2, 2022).

Con relación al enfoque de justicia desde el reconocimiento de las capacidades de la persona, la posición de Nussbaum (2007) argumenta que:

Contrario a los enfoques utilitaristas, el enfoque de las capacidades [...] es la mejor forma de plantear la idea de un mínimo social básico, es un enfoque basado en las capacidades humanas, es decir, en aquello que las personas son efectivamente capaces de hacer y ser, según una idea intuitiva de lo que es una vida acorde con la dignidad del ser humano (p. 83).

La justicia como reconocimiento busca que la persona identifique su propio potencial y encuentre su lugar en la dinámica social en la que se ve inmersa, parte

importante de ella es la actividad laboral que permite reconocerse como un elemento útil dentro de un sistema productivo, pero también que el otro, desde una perspectiva de colectividad, reconozca que es parte de un grupo y juega un rol de aporte al espacio social como puede leerse en los testimonios compilados, aspectos que se miran como fundamentales en el desarrollo de la persona y que abonan a conformar seguridad e independencia en el camino a la inclusión social.

5.3.9 Condiciones de la justicia como participación en el empleo

La justicia es una construcción de diversos elementos que se conjugan para dignificar lo humano y alcanzar niveles de vida dignos que permitan a toda persona desarrollarse de forma integral en la sociedad. El estudio de la justicia, como se desarrolló en el marco teórico, ha evolucionado hacia una teoría amplia desde diversas perspectivas que han permitido expandir la visión de esta, hacia un ejercicio pleno de capacidades y decisiones.

Es así como la justicia, también puede ser vista desde la participación, desde los postulados teóricos de Young (1990), el punto de partida del estudio de la justicia social es la dominación y opresión que no solo limita la distribución de bienes y servicios, sino que no permiten la práctica de derechos, libertades y decisiones con relación a la vida individual y a la ciudadanía.

Con relación a los mecanismos de participación que existen en el empleo de las personas con discapacidad, los informantes expresan:

Principalmente, los mecanismos de participación en mi empleo se pueden observar en las reuniones de trabajo, por ejemplo, acaba de pasar la jornada de transformación, a mis compañeros y a mí, nos tocó analizar lo recopilado en los siete días de duración de la jornada, a partir de ello se desglosan los indicadores, nosotros damos algunas observaciones para mejorar las pro-

puestas, en ellas por supuesto vertimos nuestro conocimiento y postura personal y en mi caso, la perspectiva desde la discapacidad y las necesidades que detecto (E1, 2022).

En este momento están naciendo los mecanismos de participación, por ejemplo, estamos por llevar a cabo una consulta ciudadana sobre los derechos políticos de las personas con discapacidad en Hidalgo, se enfoca en la toma de decisiones, la posibilidad de participar desde el punto de vista del congreso del poder ejecutivo, y de incluir la opinión de nosotros que vivimos con esta condición.

Estamos desarrollando mecanismos de consulta directa a las personas con discapacidad que es importante por qué debe tener como características que debe ser pública, directa, informada, accesible, entre otros principios, y estamos participando en foros para el plan estatal de desarrollo, también tenemos diferentes reuniones y actividades transversales con otras secretarías sobre estrategias para personas con discapacidad en la política pública, son algunos de los mecanismos de participación que están vigentes. (E2, 2020).

Si existen mecanismos de participación, en el ayuntamiento de Zimapán es el más visible, por qué precisamente colaboro en ese aspecto de realizar propuestas desde mi experiencia como asesor político y por su puesto desde otras posturas entre ellas la de discapacidad. En la SEP hay una dirección que atiende la parte de la inclusión y ahí te puedes acercar, además de que sí recoge opiniones y sugerencias. Y en la universidad de las Américas, no conozco aún alguno, pues no llevo mucho trayecto ahí, pero sí considero importante llevar a cabo más consultas donde participen los trabajadores y la ciudadanía en general sobre todos los temas; en general en el país y en todos los niveles de gobierno, en instituciones públicas y privadas, apenas vamos caminando hacia ejercicios de participación que sean permanentes y que incluyan a todos los sectores de la población (E3, 2022).

Como se puede ver en las experiencias anteriores, los mecanismos de participación en materia laboral pueden ser diversos, todos resaltan que recoger opiniones de forma escrita y oral representa el más común de ellos, y también en los tres casos se puede resaltar la importancia de considerar la perspectiva desde la discapacidad en estos mecanismos de participación como forma de representar a la población con esta condición dentro de la vida pública y política para mejorar sus condiciones no solo laborales, sino en todos los ámbitos de su vida.

Si bien existe participación dentro de las reuniones de trabajo en las que cada uno tiene presencia, lo cual, hace notorio el avance en este principio de la justicia, es importante resaltar el trabajo del sistema de inclusión social en el estado de Hidalgo a partir de las consultas ciudadanas dirigidas a las personas con discapacidad que abordan directamente el tema de derechos y buscan llevarse a niveles macro como bien alude el Caso 2, esto puede permitir compilar información de un número amplio de personas con esta condición para conocer más de cerca sus opiniones.

Es relevante considerar que la participación va desde el mecanismo de poder expresar la opinión de forma libre, hasta la elección de un dirigente, un cambio en la legislación o normativa referente a algún tema relacionado con la ciudadanía, y para ello se necesita alinear la política expresada en legislaciones concretas, así como generar las condiciones que permitan la participación de todas las personas, en especial aquellas que han sufrido históricamente mayor exclusión de la vida política y social.

En complemento a lo anterior, el titular del sistema nacional de empleo en Hidalgo, con relación a los mecanismos de participación dentro de la dependencia que preside señala lo siguiente:

Dentro de las diferentes funciones que realiza el sistema nacional de empleo existe un mecanismo de seguimiento a las personas que se insertan a un empleo a partir de alguno de nuestros servicios, en él pueden verter su opinión sobre diversas cuestiones como por ejemplo las condiciones y el trato dentro del mismo, esto sirve para que nosotros tengamos una valoración de

la empresa o institución empleadora y sepamos los aspectos a trabajar o mejorar en específico, esto también es información que nos permite capacitar a los empleadores en las áreas que nos arroja esa información.

Otra forma de compilar información son las encuestas de satisfacción que aplica cada una de nuestras áreas, están dirigidas a los empleadores y a las personas a quienes brindamos algún servicio de vinculación o inserción laboral y que nos arroja información relevante para tomar decisiones a favor de la función que desempeñamos (TSNEH, 2023).

De acuerdo a lo relatado por el titular del sistema nacional de empleo en el estado de Hidalgo, existen mecanismos de participación que recaban información de los usuarios de los servicios que existen en la dependencia gubernamental, que sirven de forma general para valorar la efectividad de los mismos, sin embargo, el sistema nacional de empleo emite algunas recomendaciones y evaluaciones hacia los empleadores de acuerdo a la información que les arroja, pero no puede incidir en el cambio de políticas o condiciones internas de las instituciones o empresas que modifiquen la situación del trabajador, aun así, es de rescatar la lucha por capacitarlos en aquellas áreas de oportunidad que se detectan a través de los mecanismos de participación con los que cuentan y la estrategia de vincular a todas las personas en trabajos formales que tengan las condiciones laborales marcadas por la ley y su insistencia permanente de ir más allá de lo establecido por la legislación y alcanzar otras prestaciones o beneficios para el trabajador, sobre todo en los grupos en riesgo de vulneración que son la población prioritaria para su atención.

Si bien, la instalación de un modelo capitalista trajo como consecuencia mayor niveles de desigualdad social, Young (2000) propone el ejercicio de las capacidades como forma de democracia que busca las mismas oportunidades para todos sus miembros y se opone a la clase social como forma de poder, es así que la participación constituye el medio y el fin mediante el cual la inclusión social se observa como un principio efectivo en el que todas las personas pueden ser escuchadas y ejercen el derecho a decidir en la vida política de la que son parte.

Partiendo de las ideas de la misma autora, la justicia solo puede lograrse cuando las personas que conforman las sociedades deliberan bajo un contexto democrático para tomar decisiones, solo así la decisión puede considerarse justa, para esto, propone su modelo comunicativo de democracia, que resulta contrario al modelo deliberalista, en la democracia se ven a la inclusión y la heterogeneidad como dos elementos que trabajan en pro de una transformación de la agenda política pública.

Como se puede observar en las experiencias, cada vez es más notoria la participación de las personas con discapacidad en las decisiones políticas, no obstante, es importante pensar en nuevos mecanismos de participación que sean accesibles para todo tipo de discapacidades y transparentar su impacto en las decisiones colectivas, en este caso en los temas que refieren a la población con discapacidad, las políticas en todos sus niveles de gobierno y el ejercicio de sus derechos.

5.3.10 Condiciones en las barreras y avances del ejercicio del derecho al empleo de las personas con discapacidad.

En México, las políticas laborales han avanzado hacia la inclusión de las personas con discapacidad en este ámbito, no obstante, la inclusión laboral más allá de lo escrito en las legislaciones, ya que constituye una acción y no solo una carta de buenos deseos, luchar contra la idea de que la única forma de relacionarse con el mundo es mediante la capacidad física o intelectual a través de estándares de normalidad impuestos socialmente no ha sido un trabajo fácil ni ha llevado poco tiempo.

Aunque existen capacidades que se consideran deseables y se usan para determinar el grado de funcionalidad de las personas, prácticas que son consideradas dentro del capacitismo como una forma de discriminación, como se puede observar, en toda situación, existen acepciones como los casos documentados en esta

investigación, que muestran como sus características físicas no limitan su desempeño en sus respectivas actividades laborales.

Un primer momento de reflexión, consistiría en entender por qué juzgamos las habilidades de las personas basados en su grupo de pertenencia, dando por hecho las características de cada grupo, naturalizando el trato y las prácticas, asignándoles capacidades ideales con base en nuestros estereotipos sobre de lo que pueden o no pueden hacer. Como resultado, surgen prácticas capacitistas como asignar puestos de trabajo con base en el cuerpo o tener expectativas muy bajas con base en la funcionalidad (Delgado, 2021, p. 298).

Es así como las experiencias documentadas, marcan un cambio no solo en los modelos que han atendido a la discapacidad, sino también en la ideología que poco a poco desdibuja al capacitismo y lo sustituye por la potencialidad.

Con relación a los avances en el ejercicio al derecho al empleo, los testimonios enfatizan lo siguiente:

No sé si es por cuestión de política, pero como que, de un tiempo para acá, ya nos voltean a ver, en el aspecto de que nos toman en cuenta para ciertos proyectos ciertos eventos, se podría decir que nos ven como una celebridad por qué consideran más nuestras necesidades y hay mayor acceso a derechos como la educación y el empleo [...]. Hay avances por qué ya podemos ser parte de un trabajo, ya la discapacidad no es un impedimento para desarrollarnos en el ámbito laboral, y también en mi caso puedo ir escalando niveles en el escalafón, por su puesto mi formación profesional es algo que favorece este aspecto, y la discapacidad ya no es algo que no me permita obtener un mejor salario (E1, 2022).

Ya es una realidad la presencia de las personas con discapacidad en el campo laboral, pues mírame, yo soy un ejemplo de ello, los avances están en las políticas que han favorecido la inclusión indudablemente, pero también

en la sensibilidad de las instituciones y la disposición de cambiar los paradigmas y prejuicios alrededor de ella, si no hubiera un cambio de actitud, no podríamos avanzar en el camino de la inclusión social, la dependencia que tengo el honor de presidir habla del compromiso para darles el lugar que merecen dentro de la sociedad las personas con discapacidad y también la importancia de atender sus necesidades, el colectivo es muy grande, muy visible, el empleo es un derecho muy importante y trabajaremos para que cada vez más personas con discapacidad dentro de nuestro estado puedan acceder a él.

Hemos avanzado por supuesto, yo considero que los avances se muestran en que cada vez hay menos tratamiento especial para las personas con discapacidad, porque como te reitero, la discapacidad no es una enfermedad, es una condición de vida, como condición de vida, ¿cuál es el reto?, modificar la educación, el reto radica en educar a la sociedad para convivir con la discapacidad, no hacer esta diferenciación, no tenerle lástima a la persona con discapacidad, el empleo debe ser para todos, todos deben acceder a él, es un derecho para toda persona sin excepción de nadie, y aunque el cambio ha sido lento, vamos modificando esto paulatinamente (E2, 2023).

En complemento a las ideas antes citadas, el director del sistema nacional de empleo en Hidalgo considera lo siguiente sobre los egresados de la educación superior y los avances en materia de empleo para la población con discapacidad:

En esta dependencia buscamos darle oportunidad a todos los que buscan insertarse a un empleo, ya te he platicado del programa de abriendo espacios, que funciona, sean o no egresados de alguna institución educativa superior, por supuesto que la formación profesional tiene sus ventajas, pero el gran avance precisamente viene en que ahora sabemos que todos tienen desarrolladas ciertas habilidades que los hacen ser las mejores opciones en algo aún en condición de discapacidad, eso es lo que promovemos aquí, el

que se inserten en un empleo para el que son buenos y además en condiciones de formalidad y con lo marcado por la ley, y te reitero, especialmente trabajamos para las personas que son más vulnerables (TSNEH, 2023).

Todas las experiencias, relacionan los avances con un cambio en la manera de ver a la discapacidad que ha impactado en el espacio laboral, es decir, la discapacidad es una forma de vida que no limita el desarrollo de las personas, es cierto que las actividades que realizan cada uno de los informantes entrevistados no representan esfuerzos físicos o acciones que serían imposibles de realizar en su condición, no así, es importante mirar de forma retrospectiva sus experiencias y señalar que sus caminos no han resultado fáciles y sus empleos no son resultado de la caridad.

El tener un empleo formal con prestaciones y beneficios es producto también de su formación profesional y de una trayectoria educativa completa que les abrió la puerta y les ha permitido desempeñar una función activa y propositiva en sus respectivos cargos, habría que preguntarse si los avances en el ejercicio del derecho al empleo serían los mismos si no fueran egresados de la educación superior y la aplicación de la justicia se daría de igual manera sin un título universitario, una credencial que cambia las circunstancias en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La cara reversa que acompaña a todo avance son las barreras, que si bien son limitantes para desarrollarse en el ámbito laboral, muestran claramente las áreas en las que hace falta trabajar y redoblar esfuerzos, respecto a ello, los informantes de investigación dijeron lo siguiente:

Como en todo empleo, te piden muchos papeles, no siempre los tienes, así que hay que tramitarlos y trasladarse de un lado al otro, lo que para una persona con discapacidad representa esfuerzo y no todos los lugares son accesibles, y definitivamente, a las personas con discapacidad nos siguen poniendo trabas para contratarnos por la cultura que tenemos tan arraigada de pensar que no podemos hacer las cosas. Por ejemplo, yo

entregaba mis papeles y mi solicitud de empleo, me decían que regresara en una semana y no había ninguna respuesta, soy consciente que hay tiempos para dar respuesta, pero en mi caso, me tardaron aproximadamente tres meses en darme una respuesta de seguimiento únicamente, no como tal el empleo (E1, 2022).

Creo que la barrera grande es el desconocimiento por la falta de comunicación de parte de las instituciones o de comunicación efectiva para que llegue justo a las personas con discapacidad que están buscando esa vinculación laboral, también el tener centralizada esta información, por ejemplo, solo a través de las redes sociales, o solo dentro de las ciudades, esto debe de irse venciendo, con el romper estos paradigmas de la función tradicional, hacerlo más transversal, y hacerlo pensando en diferentes escenarios, diferentes contextos que viven las personas con discapacidad, por ejemplo falta la perspectiva de la interseccionalidad, personas indígenas con discapacidad, mujeres con discapacidad, niñas y niños con discapacidad, entre otros (E2, 2022).

Considero que aún falta trabajar en que debe ofrecerse empleo de acuerdo con la formación y competencias, independientemente de la discapacidad, el que demuestre que puede desempeñar cierta actividad, es quien debe tener determinado puesto o cargo, esa debe ser la concepción, la discapacidad debe desaparecer como una limitante, aún no desaparece completamente el estigma de la discapacidad (E3, 2022).

Las barreras en el ejercicio del derecho al trabajo señaladas por los Casos de estudio, pueden clasificarse en físicas, hablando de poca accesibilidad de espacios, tiempos de traslado entre los lugares y el número de trámites requeridos, barreras en el acceso a la información que tienen que ver con los lugares donde se publican y que no consideran todos los tipos de discapacidad y los contextos donde se encuentran, centrados en el urbano y dejando fuera lo rural, y las barreras actitudinales que tienen que ver aún con la visión de deficiencia sobre la discapacidad,

que los consideran no capaces de desarrollarse en el empleo aun contando con una formación profesional que los avala.

Con relación a las barreras aún presentes en la inclusión laboral de los egresados con discapacidad el coordinador de la división de vinculación e internacionalización en la UAEH sugiere:

Desgraciadamente, los mismos egresados ignoran los conocimientos, algunas habilidades, competencias que poseen y que le pueden hacer un sujeto altamente empleable, creo que debemos fortalecer en ellos, la seguridad de que están formados para desempeñarse en un trabajo, creo que también debemos seguir platicando con las empresas, con los sectores social y productivo, de manera que vean en las personas con discapacidad elementos que pueden ser extraordinariamente confiables, extraordinariamente productivos, y, que además están formados en cuestiones particulares, trabajar para que haya puestos específicamente para egresados en condición de discapacidad, esto es algo en lo que debemos insistir (CDVI, 2022).

Y también, con relación a las barreras detectadas por el sistema nacional de empleo en el estado, su titular menciona:

Hay poca información en el servicio público sobre inclusión y discapacidad, aunque todo el ejercicio gubernamental debe considerar el tema de inclusión porque no hay ninguna dependencia que no tenga que ver con ella, si lo analizas, todas se relacionan con la inclusión, la realidad es que hay falta de información y conocimiento sobre el tema, y la otra, es que falta ampliar el tema a nivel jurisdiccional, es decir, legislar más en profundidad en el tema de inclusión de las personas con discapacidad de forma que se obligue a las instituciones a trabajar a favor de acciones para la inclusión del grupo con discapacidad (TSNEH, 2023).

Como se puede analizar desde opiniones desde la autoridades que intervienen en la inserción laboral de los egresados con discapacidad, las barreras, desde su punto de vista, giran en un primer momento, en torno a la falta de información y conocimiento en dos sentidos, uno porque los mismos egresados en muchos casos desconocen las competencias que poseen al concluir la educación superior y, por tanto, no se muestran seguros de que pueden ser elegidos por un empleador y la otra es que hay un desconocimiento desde las instituciones gubernamentales sobre los temas de inclusión de personas con discapacidad lo que genera limitantes en su inserción laboral, este derivado a su vez, de la falta de jurisprudencia más profunda sobre el tema, con el objetivo de que produzca mayor responsabilidad y compromiso, es decir que las leyes y normativas sean vinculantes.

En respuesta a las barreras aún presentes para el ejercicio al empleo, Delgado (2021) sostiene:

El empleo para las personas con discapacidad se vuelve una necesidad por ser atendida, acompañada y resuelta [...]. Las prácticas anti capacitistas implican entender, a nivel teórico, que las supuestas capacidades que una persona debe tener están atravesadas por nuestro sistema económico neoliberal y un sistema de opresiones que es importante develar. De esta forma, se deben proponer prácticas no centradas en las capacidades y una posibilidad estaría en considerar a la accesibilidad, en todas sus dimensiones, como el principio anti capacitista por excelencia, el cual, se enfoca en cambios de tipo físico, en la comunicación y en la información, ya sea desde la creación de las estrategias o su modificación en la implementación (p. 308).

Los testimonios recopilados durante el presente estudio con relación al derecho al empleo de las personas con discapacidad egresadas de la educación superior, hablan de un logro en la última década relacionado con el cambio de ideología al considerarlas como sujetos de derechos en el ejercicio activo de la ciudadanía, en el que se encuentra como un punto medular el acceso a un empleo, a pesar de ello, siguen permeando barreras que se muestran disminuidas hasta cierto punto

cuando han logrado culminar la educación superior en sus diversos grados, no obstante, a pesar de que posean las mismas cualificaciones que una persona en condición de normalidad, existen diferencias importantes en los tipos de contratación, las condiciones laborales y el trato que reciben, ya que la legislación en torno a ello se queda corta para responsabilizar a las instituciones en términos de inclusión, es necesario trabajar desde una perspectiva estructural el acceso al empleo como principio de dignidad humana para todos, especialmente con quienes aún hay un adeudo histórico en la aplicación efectiva de sus derechos.

Capítulo 7. Conclusiones y propuestas para una inclusión educativa y laboral dignas.

El presente capítulo es la parte final del trabajo de investigación antes desarrollado, en una primera parte busca reflexionar sobre los objetivos planteados, en un segundo momento medular se habla de los alcances, las limitaciones y las líneas fértiles que permanecen sobre el tema, y finaliza con una compilación de las propuestas aportadas por los informantes de investigación para favorecer una cultura inclusiva en la educación y empleo de personas con discapacidad.

6.1 Generales

Como primera instancia, cabe señalar que el tema de educación y empleo inclusivos de las personas con discapacidad de acuerdo a lo rescatado desde el capítulo del estado de conocimiento como el capítulo del marco político y normativo sigue siendo un tema de discusión permanente en la política, en la investigación y en los espacios sociales donde esta comunidad se inserta y se van abriendo camino en la búsqueda de la práctica de sus derechos para alcanzar una vida autónoma en las condiciones más dignas posibles.

La realidad que permite visibilizar a la población con discapacidad en su generalidad resulta compleja, desde el punto de vista estadístico, la falta de datos precisos en el mundo sigue constituyendo un problema no resuelto, que indica la poca atención que se presta para contabilizar el número de población, los tipos de discapacidad, las condiciones de vida y las necesidades que enfrentan, con el afán de tener instrumentos que permitan observar una realidad más totalizadora desde la perspectiva cuantitativa de la vivencia de la discapacidad en el mundo.

En México, los datos sobre discapacidad en el último censo levantado por el INEGI durante el 2020 ha reducido la información sobre la población con discapacidad, por ejemplo, en rubros como los niveles educativos alcanzados y el tipo de empleo en que se insertan ya no hay números concretos, teniendo como consecuencia una incertidumbre sobre las trayectorias que siguen desde la educación

básica hasta la inserción al mercado laboral, situación que los hace invisibles y los diferencia del resto de la población y nos obliga a pensar que sus necesidades y problemáticas se ven como menores e insignificantes ante un grueso de la población claramente clasificada como normal y más importante.

6.2 Inclusión de estudiantes con discapacidad en la educación superior

En la educación superior, se encontraron datos generales que si bien no contemplan a todas las personas en edad de estar presentes dentro de este nivel educativo, así como a todas las instituciones de educación superior en México, dan cuenta de la grave deficiencia del sistema educativo al solo lograr entre el 10 y 15% de la matrícula con esta condición, situación que permanece desde el año 2018 y que los sigue colocando como un grupo minoritario en la práctica del derecho a la educación superior, por tanto, es imperioso llevar a cabo mecanismos de acción de la política pública que permitan que el acceso a la educación para estudiantes con discapacidad sea una realidad palpable.

Se resalta la existencia de una infinidad de políticas, legislaciones, normativas y protocolos que tienen como tema central la inclusión y la atención a la discapacidad, no obstante, la práctica dentro de las situaciones en las que se busca aplicar sus derechos queda distante de las pretensiones que persiguen y resulta preocupante el uso opcional que le dan y el efecto limitado en el alcance de una justicia y la dignificación del ser humano. En México se debe seguir discutiendo sobre las consecuencias que traerá el sistema asistencialista que permea en la actualidad, que más que abolir la injusticia, produce un sistema de diferenciación contrario al modelo de derechos, promoviendo una visión de imposibilidad, lástima y caridad, que se opone a lo que el movimiento de personas con discapacidad principia y por el que tanto han luchado durante las últimas tres décadas.

El liderazgo, la dirección y administración son puntos de gran impacto durante el estudio, pues son los tomadores de decisiones quienes juegan un papel protagónico en el cambio de paradigma y en las diversas realidades que conlleva la

inclusión de la perspectiva de discapacidad en la sociedad, se considera que un buen comienzo es la conciencia de aquello que no se ha hecho, o, que se ha hecho mal; reconocer los problemas presentes en la UAEH está posibilitando la creación de iniciativas acordes no solo a las disposiciones internacionales, nacionales y estatales sobre inclusión, sino a las necesidades de la comunidad universitaria en condición de discapacidad que ha permitido observar trayectorias académicas concluidas.

Los procesos educativos experimentados por los egresados que han participado en este estudio, han abierto un espacio de diálogo entre investigación y responsables de procesos académicos y administrativos, lo anterior, permite intuir que las dependencias que conforman a la UAEH seguirán trabajando en mejorar, transformar y brindar oportunidades de educación superior que no excluyan a nadie, que no se limiten a brindar acceso, sino que reconozcan la presencia bajo un sentido de otredad, mediante procesos de enseñanza y aprendizaje que permitan a los estudiantes explotar y descubrir sus capacidades, así como también, participar y opinar en todas las decisiones institucionales que les convoquen, bajo un compromiso conjunto de mejorar la vida de las personas que llegan a esta universidad.

Si bien se observan cambios favorables en las condiciones de inclusión de los estudiantes con discapacidad, a partir del paso entre generaciones se ha podido observar que han llevado un cúmulo de tiempo verlas aplicadas en la realidad de la UAEH, es preciso señalar, que son precisamente los estudiantes con discapacidad dentro de la institución, los protagonistas en todo cambio físico, administrativo y cultural, pues una característica que comparten todos, ha sido el levantar la voz y exigir que se les vea como posibilidades y fuente de riqueza para transformar un entorno muchas veces hostil, en el que el verdadero objetivo ha sido humanizar y sensibilizar el papel de las universidades en la sociedad y la responsabilidad permanente de generar equidad, democracia y respeto por todo individuo que busca en ella una fuente de conocimiento y de reconocimiento para ocupar un lugar en la sociedad.

6.3 Inclusión de egresados con discapacidad al mercado laboral

La inclusión dentro del empleo desde las narrativas personales muestra la iniciativa de los estudiantes y egresados por vincularse en las respectivas áreas de estudio, la universidad se ha limitado a brindarles espacios para realizar prácticas profesionales y servicio social, dejando a un lado la gestión de lugares laborales, en especial para quienes están en condición de discapacidad. A pesar de las barreras físicas, administrativas y actitudinales, se han abierto camino para comenzar sus vida productiva, en condiciones distintas para cada uno, y que no siempre les permite estabilidad y remuneración acorde a su formación, aspectos en los que aún falta legislar y debatir desde las instituciones involucradas.

Un elemento fundamental es la formación profesional como un puente hacia un mejor empleo, todos los casos rescatan la valía de contar con un título universitario que les ha permitido escalar o en su defecto ocupar mejores cargos laborales, cosa que de no poseer, sería desfavorable en este aspecto. Las relaciones e interacción establecidas dentro de su trayecto formativo saltan como características que les permitieron adquirir seguridad y que en algunos casos dieron pie a obtener o emprender una oportunidad laboral, un aspecto que se debe seguir cultivando.

El sistema nacional de empleo en Hidalgo se muestra comprometido con la inserción laboral de los grupos en riesgo de vulneración en especial, y a la par, se pueden observar avances significativos en la asesoría y vinculación basada en la idea de empleo formal, con condiciones mayores a las que la ley establece y lo más apegadas a las habilidades y competencias que caracterizan a la persona, a partir de una constancia que es producto de pruebas para valorar y medir habilidades como es la prueba VALPAR, ofrecen un servicio de certificación; de esta forma, se visualiza la existencia de un sistema de empleo del Estado, que si bien no a impacto en todos los casos de personas con discapacidad que buscan empleo, sí ha incidido de forma positiva en la gestión de mayor número de empleos formales y con mejores condiciones para las personas con discapacidad. Es urgente propiciar diálogo y vinculación entre dependencias del Estado responsables de la inserción laboral y las dependencias a cargo de UAEH, se observa como un área de oportunidad latente

y forma parte transcendental del modelo de inclusión laboral de egresados de educación superior propuesto dentro de este trabajo de investigación.

6.4 Las esferas de la justicia social en la educación y empleo de personas con discapacidad

A lo largo de la investigación, se buscó poner un énfasis en la idea de justicia más allá de la redistribución, vista como un acceso, un abrir las puertas a derechos, libertades, bienes y servicios, esta idea se ve reducida al pensar al ser humano no solo como un simple consumidor que busca satisfacer necesidades y placeres físicos, sino como un ser emocional, que pretende ser parte del mundo, estableciendo un sentido de pertenencia, conformando su identidad a partir de las distintas experiencias que lo entrecruzan, que le permiten mirarse interna y externamente y reconocerse a sí mismo desde lo personal como desde lo colectivo. La justicia es entonces un reconocimiento que le da sentido a la existencia a partir de las interacciones con el otro, que dan como resultado un reconocimiento personal y social como dos elementos fundamentales en toda vida humana.

De la misma manera, la justicia como reconocimiento permite exaltar las capacidades diversas que toda persona posee, y ocupar un lugar en la sociedad en la búsqueda de vida independiente y un libre desarrollo de la personalidad, derechos, que, para las personas con discapacidad son cruciales para el logro de una ciudadanía activa y propositiva para permitir ejercer su individualidad y libertad en la toma de decisiones.

Igual de importante resulta la participación como el tercer elemento bajo el cual se analizó la justicia, esta, se ha convertido en clave para la resolución de conflictos sociales que tienen que ver con exclusión, opresión y ejercicio de poder sobre los grupos que han sido más vulnerados en sus derechos, si la justicia no permite la participación de todos los miembros de la sociedad no estaría completa, por tanto, la creación de instrumentos de participación es un elemento clave para expresar

voluntades, definir el rumbo de la política pública, así como también conocer las necesidades de la ciudadanía.

Es necesario que todo ámbito social, en todos los niveles de gobierno, en instituciones públicas y privadas, así como en todo ámbito administrativo exista la participación como base de la toma de decisiones y una correcta difusión del conocimiento de la misma, que forme parte del dominio público diseñada bajo el principio de accesibilidad que permita a las personas con discapacidad, incluyendo todos sus tipos y clasificaciones, verter sus opiniones sobre los asuntos que les conciernen e impactan en sus condiciones de vida.

6.5 Barreras y avances en inclusión desde la perspectiva de discapacidad

La justicia desde la perspectiva de discapacidad es un asunto no terminado, existen barreras que mientras no sean resueltas seguirán impidiendo el ejercicio pleno de derechos; la infraestructura como base del acceso y movilidad sigue apareciendo como un aspecto en el que se debe trabajar arduamente, dentro de la educación como del empleo ha resultado complejo transformarlo, puesto que demanda inversión económica con la que no todas las universidades cuentan en el caso de la educación superior, y también tiene que ver con que hace tres décadas el diseño arquitectónico universal o la ergonomía no eran relevantes debido a que la población con discapacidad no tenía presencia en espacios sociales como las escuelas y los diferentes entornos laborales donde hoy están inmersos, de esta manera, los cambios han sido paulatinos y a juicio personal muy lentos, pero la presencia como participación de este colectivo es un hito que ha transformado las formas de pensar a la movilidad y acceso físico vistos como parte de la misma ciudadanía.

Otras barreras como las actitudinales o culturales arremetieron también como relevantes a lo largo de los testimonios recabados, y tienen que ver con la resistencia al cambio del modelo médico-rehabilitador al modelo social-de derechos que aún se está experimentando en materia de discapacidad, puesto que desde el momento que se ve a la discapacidad como enfermedad, existen ideas de limitación

y deficiencia, esto refleja existencia de una visión de déficit que impide brindarles las mismas oportunidades que al resto; otra barrera presente es el paradigma capacitista, este establece ciertas características que deben desarrollar los individuos para considerarse aptos socialmente, se opone al paradigma de la potencialidad y de las posibilidades de desarrollo, se convierte en una limitante para reconocer la diversidad de capacidades y habilidades humanas y sigue afectando, aunque con menor intensidad al colectivo con discapacidad en las prácticas de inclusión, en lo particular, dentro de la educación y empleo.

También, se reconocen los grandes avances derivados de las diversas protestas y movimientos sociales de colectivos históricamente marginados que han favorecido la creación de políticas de reconocimiento a la diversidad de raza, capacidad, sexo, religión, edad, condición social, entre otras y la identificación de población en riesgo de exclusión, ya que esto ha permitido alzar la voz sobre su categoría humana como el derecho a condiciones de vida digna. La revisión de literatura, del contexto general de la educación superior y los casos documentados, hablan de las transformaciones ideológicas que se han sustancializado en acciones de inclusión, en el caso particular de las personas con discapacidad, brindarles un lugar dentro de la educación básica, para posteriormente tener que aperturar la educación superior, y por consiguiente trabajar por una inclusión laboral, ha resultado un peldaño muy alto en proceso siempre de alcanzarse, aunque en ambos rubros no son prácticas exitosas para todos, ya se puede hablar de egresados, de empleados y de personas con discapacidad que ocupan cargos públicos y que tienen una representatividad en la ciudadanía actual, situación que se subraya dentro del estado de Hidalgo.

6.6 Reflexiones personales sobre la investigación

Finalmente, desde una postura personal, los datos estadísticos, solo adquieren significado cuando las voces de quienes los conforman son escuchadas, es así que esta investigación resalta la importancia de la experiencia como fuente infinita

de conocimiento en cuanto a la vivencia particular de cada sujeto, de acuerdo con lo relatado por los actores y los datos analizados, existe educación y empleo inclusivos, pero no con las condiciones ideales, las personas con discapacidad siguen adaptándose a lo que el entorno les ofrece, sorteando desde sus propios recursos individuales las barreras con las que se topan y propiciando desde su resiliencia avances que les permiten incluirse tanto en la educación como en el empleo.

Las personas con discapacidad siguen viviendo distintas limitaciones impuestas principalmente, por la falta de comprensión y sensibilidad instauradas en una memoria colectiva que aún se resiste a dar un paso hacia el futuro donde todos puedan tener la oportunidad de desarrollo, siguen experimentando una diferenciación que reproduce discriminación y estigmatiza a los ajustes razonables y adaptaciones considerándolos como retos costosos de los que solamente se benefician un mínimo número de personas, excluyéndolas de la colectividad.

Se puede hablar de inclusión como un principio que acompaña a las obligaciones del Estado desde las esferas de la justicia social de redistribución, reconocimiento y participación, pero bajo condiciones políticas, económicas e ideológicas determinadas por el tiempo y espacio presente, que invitan a preguntarse si en lo posterior se seguirá hablando de inclusión y no de convivencia con la diversidad como un eje natural que atraviesa a toda la raza humana.

6.7 Alcances de la investigación

La inclusión social es un adjetivo que acompaña a gran parte de las responsabilidades de los gobiernos actuales y también es un parámetro para evaluar que tanto se considera a las personas en riesgo de vulneración dentro de las distintas esferas sociales. La educación y empleo, objetos de estudio del presente trabajo, no han permanecido estáticos, y forman parte primordial en el camino hacia el camino de la justicia social, perspectiva bajo la cual se mira toda acción y práctica y mediante se debe juzgar la estructura del estado y sus instituciones.

A partir del estudio, un primer alcance fue el desarrollo contextual de la investigación desde la revisión de la literatura, los eventos académicos sobre educación y empleo inclusivos para personas con discapacidad y los programas referentes a estos mismos ejes temáticos dentro de universidades nacionales e internacionales que sustentaron la problemática de investigación bajo una mirada científica y desde una perspectiva académico-social.

Un segundo alcance fue conformar un marco teórico-conceptual desde las diversas posturas teóricas de la justicia, con el objetivo de tener puntos de referencia diversos que permitieron profundizar en la redistribución, el reconocimiento y la participación como tres esferas complementarias entre sí para solventar el concepto de inclusión digna como una visión que integra diferentes aspectos humanos que están en la misma línea de relevancia.

El tercer alcance fue proponer como aporte personal, un modelo de inclusión laboral para egresados con discapacidad de la educación superior que agrupa a su vez modelos propuestos desde distintos contextos geográficos, posturas teóricas y líneas de investigación, así como distintas discapacidades, complementadas desde el marco político y normativo internacional que permite la presencia de todos los actores, la vinculación entre Estado, empleadores, universidades y personas con discapacidad que son candidatos a empleadores, centrando su objetivo en las necesidades de los egresados con discapacidad desde dos aspectos, el personal y profesional.

Un cuarto alcance fue el uso de la metodología mixta bajo el paradigma crítico que permitió guiar de forma precisa todo el desarrollo práctico de la investigación y que ofreció la oportunidad de acercarse a la realidad desde los datos cuantitativos y a los informantes de investigación desde su apartado cualitativo de una forma rigurosa y objetiva sin perder el sentido de sensibilidad con el que se buscaba analizar el problema de interés a través de la lupa del contexto bajo el que se desarrolla la educación superior hoy.

El quinto y último alcance fue la posibilidad de rescatar las experiencias de los egresados con discapacidad, los responsables de los procesos de educación y empleo dentro de la UAEH y dentro del gobierno del estado de Hidalgo, que desde la narrativa oral, compiló la visión retrospectiva y prospectiva de la inclusión educativa y laboral desde la visión de discapacidad para conformar propuestas que para favorecer una cultura inclusiva en ambos ámbitos desde las vivencias de cada uno de los informantes.

6.8 Limitantes de la investigación

Por otra parte, con relación a las limitantes, la primera fue la poca información estadística sobre la población con discapacidad en México y particularmente en el contexto educativo y laboral, fue complejo sustentar desde datos actuales una problemática que bajo la estadística invisibiliza a una población que representa a la minoría más grande en el mundo.

Una segunda limitante fueron los datos estadísticos dentro de la UAEH, caso de estudio bajo el cual se desarrolló el trabajo de investigación. Cabe señalar que algunas dependencias consideran datos sobre la comunidad universitaria con discapacidad, sin embargo, fueron contruidos bajo la lógica de solicitud en diferentes momentos, no estaban agrupados en alguna base de datos y guardan incongruencias entre sí, lo que refleja el nivel de importancia que le otorga la institución al tema y la imposibilidad de que los datos sean de índole público y de consulta abierta.

Una tercera limitante fue la falta de expedientes sobre los estudiantes y egresados en condición de discapacidad dentro de UAEH, cosa que restringió la identificación de una mayor cantidad de informantes para ampliar la información sobre otras discapacidades, áreas de formación y entornos laborales, dificultad presente desde la educación básica, hasta el paso a la actividad laboral que aún no ha sido solventada desde el mismo sistema educativo nacional.

6.9 Líneas fértiles en la investigación desde la perspectiva de discapacidad.

El tema de atención, acceso, reconocimiento, participación e inclusión de las personas con discapacidad guarda líneas no trabajadas aún y que pueden responder a una visión holística de la realidad en la que vive este colectivo, por ejemplo, desde la revisión documental, desde los eventos de difusión y desde los espacios de discusión y debate en México en los que se ha tenido participación se sugieren las siguientes:

1. Existe mayor trabajo con relación al acceso a derechos como la salud, educación y empleo, no así al derecho al libre desarrollo de la personalidad, al ejercicio de la sexualidad y maternidad, el derecho a la familia, al acceso a la información pública y la movilidad dentro de los contextos rurales.
2. Un tema apenas trabajado en el contexto mexicano es sobre la representación jurídica o interdicción en casos de discapacidad y la posibilidad de autonomía en la toma de decisiones.
3. Una línea más desde la educación, la constituye el acceso universal de aprendizaje bajo los ajustes razonables en la educación superior, desde las experiencias de docentes y estudiantes con discapacidad, tema trabajado en contextos geográficos latinoamericanos como Colombia y Argentina, no así en México.
4. Dentro de la educación y empleo, queda pendiente llevar a cabo investigación a fondo sobre el liderazgo en procesos de inclusión, que se vislumbra como un tema importante desde los actores que intervienen.
5. En el empleo, es fundamental rescatar experiencias desde las personas que realizan oficios, trabajos manuales o de obreros, para conocer el desarrollo del ejercicio del derecho al empleo de personas que no cuentan con una credencial universitaria.
6. Otra temática no trabajada en México es la Responsabilidad Social Empresarial y su impacto en la inclusión de personas con discapacidad al empleo, que profundice en vertientes como los beneficios fiscales y los impactos sociales.

7. De igual manera, la Responsabilidad Social Universitaria se mira como un tema emergente para resaltar desde las funciones de docencia, investigación, vinculación y promoción la función social de las instituciones de educación superior bajo el lente de la educación inclusiva para estudiantes con discapacidad.
8. Una línea más es la interseccionalidad que cruza con la discapacidad, es decir el género, el origen indígena, la raza, la edad, la posición social que conforman identidades que pueden estar presentes en una persona con discapacidad y que aumentan el riesgo de exclusión de sus derechos humanos.
9. Por último, una línea en la que se insiste, son los estudios cuantitativos a gran escala que permitan obtener datos estadísticos sobre realidades concretas para analizar la discapacidad desde el grueso de la población en el mundo que la vive, y así, emitir recomendaciones con mayor objetividad desde áreas como la política, la economía y la educación.

6.10 Propuestas para favorecer los procesos de educación, empleo dignos y una cultura inclusiva para personas con discapacidad.

Las propuestas que se enuncian a continuación giran alrededor de tres puntos fundamentales, favorecer el ejercicio de la educación y empleo para personas con discapacidad y mejorar la cultura inclusiva en el contexto de la educación superior y surgen a partir de las sugerencias realizadas por los informantes de investigación desde los roles que cada uno tienen en los espacios educativos y laborales donde se desenvuelven en conjunto con la teoría de la justicia social desde los tres principios desarrollados (redistribución, reconocimiento y participación) y la postura académica y personal de la autora.

A favor de una educación inclusiva:

- ✚ Capacitación docente en rubros como las características específicas de cada discapacidad, desarrollo del currículum a través de las adecuaciones, ajustes curriculares, evaluación y recursos didácticos para una enseñanza y aprendizaje desde el principio de diversidad.
- ✚ Rediseñar el modelo educativo de las universidades para que esté acorde a la legislación internacional en materia de educación inclusiva, respeto a la diversidad y el ejercicio pleno de los derechos humanos.
- ✚ Desarrollar instrumentos de recolección de datos estadísticos que permitan identificar de forma objetiva a la población con discapacidad en aspectos como el tipo de discapacidad, el programa educativo que estudian y el tipo de apoyos o ajustes que requieren, de igual manera incluir la información en los anuarios correspondientes a cada informe de la administración universitaria con el fin de que sea base para emprender acciones y continuar con línea de investigación innovadoras.
- ✚ Diseñar un sistema de reconocimiento de capacidades y potencialidades con el objetivo de que cada vez que ingrese a la UAEH un alumno que reporta la condición de discapacidad, se parta del mismo para favorecer las condiciones de inclusión, se trabaje a favor de la permanencia y se logren trayectorias que concluyan con éxito.
- ✚ Fortalecer el Programa de Inclusión Social (PROINSO) con miras a convertirlo en una coordinación o dirección que tenga presencia en todos los institutos y escuelas superiores con la finalidad de que coordine el acceso, la atención y los procesos de inclusión de los grupos en riesgo de vulneración dentro de la institución.
- ✚ Propiciar un trabajo colaborativo entre dependencias que apoyen al PROINSO y permitan unificar el uso de la terminología referente a la diversidad, así como las acciones afirmativas para el acceso, reconocimiento y participación de la comunidad universitaria en condición de discapacidad.
- ✚ Desarrollar la infraestructura de la universidad bajo un diseño arquitectónico universal que favorezca la movilidad de las personas con

discapacidad con una visión de vida independiente, como por ejemplo la implementación de guías táctiles, pavimento táctil, el acceso a materiales bibliográficos y recursos didácticos, como el Braille para casos de personas con discapacidad visual.

- ✚ Mejorar en accesibilidad, tiempos de espera y número de trámites administrativos para el estudiantado, de manera que quien está en condición de discapacidad realice el menor esfuerzo físico y económico.
- ✚ Mejorar los sistemas institucionales de accesibilidad que les permitan a la comunidad con discapacidad estar presentes y participar plenamente en eventos artísticos, culturales y deportivos como parte de su inclusión social.
- ✚ Diseñar programas educativos híbridos o virtuales que favorezcan el crecimiento de una comunidad estudiantil en condiciones de discapacidad.
- ✚ Generar mecanismos de participación estudiantil y recolección de opiniones para la toma de decisiones y normar la representatividad de todos los grupos minoritarios dentro del Honorable Consejo Universitario, con la finalidad de que se consideren las diversas perspectivas, entre ellas la de discapacidad, dentro de la toma de decisiones en la institución.
- ✚ Incluir en la legislación y normativas institucionales la presencia de los grupos minoritarios y la equidad como principio de todo proceso, por ejemplo, normar que exista igual de número de mujeres y hombres dirigiendo todas las dependencias y unidades académicas, y también personas en condición de discapacidad o pertenecientes a comunidades indígenas.
- ✚ A favor de un empleo inclusivo:
- ✚ Mejorar los instrumentos de vinculación laboral de la institución, en especial con la creación de una base de datos de estudiantes en condición de discapacidad que permita el reconocimiento de sus potencialidades personales y profesionales.

- ✚ Reforzar el sistema de prácticas profesionales y servicio social, de la misma manera, brindar información pertinente sobre la importancia de estas, con la visión de conformar experiencia en escenarios reales para afinar las competencias disciplinares adquiridas en los estudiantes y generar la inserción laboral inmediata de los egresados.
- ✚ Diseñar apoyos y capacitaciones pre-laborales para los egresados que les permita reforzar aspectos como el liderazgo, la administración del tiempo, la realización del curriculum o carta de presentación, el perfil de egreso con el que cuentan y competencias profesionales particulares para solicitar un empleo acorde con el área de formación.
- ✚ Ofrecer capacitación y actualización permanente para los egresados con relación a los avances dentro de sus respectivas disciplinas de estudio, de los nuevos problemas que surgen y de las competencias laborales que se exigen en la actualidad para que puedan ser más competitivos.
- ✚ Reforzar o diseñar aparatos de certificación de competencias no únicamente profesionales, sino también laborales como en el caso de los oficios, esto puede apoyar el acceso al empleo o el ascenso dentro del mismo.
- ✚ Establecer un porcentaje mínimo de contratación de personal en todas las empresas e instituciones que pertenecen a grupos minoritarios como por ejemplo personas con discapacidad, de origen indígena o adultos mayores.
- ✚ Generar mecanismos de participación y recolección de opiniones de todos los empleados para la toma de decisiones en las empresas o instituciones y normar la representatividad de todos los grupos minoritarios dentro de los consejos o juntas directivas que den a conocer sus necesidades específicas.
- ✚ Establecer negociaciones permanentes entre personas con discapacidad, Estado, sector productivo y universidades para mejorar las

oportunidades y condiciones laborales de las personas con discapacidad.

- ✚ Legislar y establecer a partir de normas y reglamentos condiciones laborales dignas para toda persona, independientes a sus características físicas, intelectuales, de raza, género o condición económica que incluyan empleos formales, prestaciones de ley y seguridad social, en especial el acceso al derecho a la salud.

A favor de una cultura inclusiva:

- ✚ Capacitación y sensibilización de la sociedad y de los servidores públicos sobre temas como el uso de la terminología correcta para referirse a la discapacidad, lenguaje inclusivo y medidas de atención y acceso para los distintos tipos de discapacidad.
- ✚ Diseñar acciones que tomen el principio de equidad como base estructural de todo el sistema de gobierno y las instituciones que lo conforman.
- ✚ Trabajar a favor de la no discriminación, se debe resaltar el valor de las personas, y de las diferencias como parte de la riqueza social.
- ✚ Formar capital humano en las universidades desde el principio de inclusión que permitan respetar y convivir con la diferencia y que erradiquen la exclusión y discriminación social rescatando la función social de la educación superior.
- ✚ Mantener un diálogo permanente entre el Estado y la investigación con la finalidad de generar proyectos y acciones basadas en los aportes científicos que favorezcan el respeto, acceso e inclusión de los grupos minoritarios.
- ✚ Retomar las investigaciones sobre el tema de inclusión y discapacidad realizadas en la UAEH como base del diseño de prácticas acordes a la accesibilidad en los diferentes espacios sociales.

- ✚ Generar políticas de igualdad de condiciones para garantizar escenarios de desarrollo dignos para todas las personas, acordes a la formación y las capacidades que poseen.
- ✚ Diseñar mecanismos de participación ciudadana de los grupos en riesgo de vulneración que permitan considerar sus experiencias en las propuestas políticas bajo el contexto mexicano.
- ✚ Diseñar consultas ciudadanas que permitan conocer las necesidades de la población con discapacidad, así como la efectividad de las políticas, estrategias y programas sociales a favor de la inclusión en México.
- ✚ Ampliar el concepto de justicia social enfocado a la redistribución de bienes y servicios, hacia el reconocimiento y la participación que permita abrir el camino hacia la vida independiente y el ejercicio de la ciudadanía de las personas con discapacidad y todos los grupos en riesgo.

Lista de referencias

- Abberley, P. (1998). Trabajo, Utopía e insuficiencia. En L. Barton (comp.), *Discapacidad y Sociedad* (pp. 77- 96). Morata.
- Aceves-González, C. y Rey Galindo, J. A. (2021). En búsqueda de ciudades sostenibles, seguras e inclusivas: aportes críticos desde la Ergonomía y el diseño. *ACE: Architecture, City and Environment*, 16 (47) 1-23. <https://upcommons.upc.edu/handle/2117/357791>
- Agredo-Silva, V. y Montenegro-Martínez G (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*. 13 (1), 147-168. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-77192022000100147&lng=en&nrm=iso
- Agudelo, M. L., Casas, E. L., Tovar, A. y Villadiego, E. (2017). *Guía para la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral*. Universidad Sergio Arboleda. <https://repository.usergioarboleda.edu.co/handle/11232/1005>
- Aguirre-Pabón, J., O. (2011). Dignidad, Derechos Humanos y la Filosofía Práctica de Kant. *Universitas. Bogotá (Colombia)*, (123), 45-74. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28258.pdf>
- Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. Paidós.
- Amaro, A. (2018). *Análisis de trayectorias escolares en la inclusión de estudiantes que presentan barreras para el aprendizaje asociadas a la discapacidad* [tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo]. Repositorio Institucional. <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/handle/231104/2351>.
- Ander, E. (2011). *Aprender a investigar. Nociones básicas para la investigación social*. Editorial Brujas.

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2020). *Anuarios Estadísticos de Educación Superior*. ANUIES. <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2021). Directorio de Universidades e Instituciones de Educación Superior por Estado. ANUIES. <http://www.anuies.mx/anuies/instituciones-de-educacion-superior/>

Banco Mundial. (2013). *Inclusion matters: the foundation for shared prosperity*. The World Bank.

Banco Mundial. (2019). *Financiamiento para países miembro*. BM.

Banco Mundial. (2021). *Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible (Resumen Ejecutivo)*. Grupo Banco Mundial. <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/099140012012142009/originalnames>

Belavi, G. y Murillo, F. J. (2020). Democracia y Justicia Social en las Escuelas: Dimensiones para Pensar y Mejorar la Práctica Educativa. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(3), 5-28. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.3.001>

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. (agosto del 2021). <https://www.buap.mx/>

Bernal, J. (2005). La idea de Justicia. *Revista del Posgrado en Derecho de la UNAM*, 1 (1), 155-180. <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/rev-posgrado-derecho/article/view/17098/15308>

- Blanco, M. (2011). Investigación narrativa: una forma de generación de conocimientos. *Sociedad compleja dossier*, (24)67, 134-156.
- Blanco, R. (2006). La Equidad y la Inclusión Social: Uno de los Desafíos de la Educación y la Escuela Hoy. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 4(3), 1-15. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55140302.pdf>
- Bolívar, A. (2005). Equidad educativa y teorías de la justicia. *REICE - Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 3 (2), pp. 42-69. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55103205.pdf>
- Booth, T. y Ainscow, M. (2011). *Guía para la educación inclusiva*. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Booth, T. y Ainscow, M. (2015). *Guía para la educación inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares*. Madrid: FUHEM/ OEI. <http://www.oei.es/noticias/spip.php?article15212>
- Brogna, P. (2021). Políticas de identidad en sociedades “anormalizadas”. Ur-ismo y discapacidad en México en Loeza, L. (Coord.), *Políticas de identidad en el contexto de la crisis de la democracia (Colección Debate y Reflexión)* (pp. 142-169). Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias Sociales – UNAM.
- Brogna, P. (2022). Proceso de individualización y derecho al libre desarrollo de la personalidad de las personas con discapacidad. Notas sobre México y Colombia. En A.M. Bacca Mejía (coord.), *Individualización y derecho al libre desarrollo de la personalidad. Aproximaciones al cambio social y jurídico en México y Colombia* (pp. 217-254). UNAM.
- Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación. (2014). *El derecho a la educación de las personas con discapacidad: ¿Cómo estamos en América Latina y el Caribe? Reflexiones y recomendaciones a partir de consulta a*

organizaciones y comunidades educativas de la región. CLADE.
https://redclade.org/wp-content/uploads/CLADE_InformeDiscapacidad.pdf

Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación. (2019). *Reglamento Interno. Campaña Latinoamericana por el Derecho a la Educación.*
<https://redclade.org/wp-content/uploads/el-reglamento-general-interno-de-la-clade—.pdf>

Carneros, S., Murillo, F. y Moreno-Medina, I. (2018). Una Aproximación Conceptual a la Educación para la Justicia Social y Ambiental. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social (RIES)*, 7(1), 17-36.
<https://doi.org/10.15366/riejs2018.7.1.001>

Casanova, M. (2011). *Educación Inclusiva. Un modelo de futuro.* Wolters Kluwer

Castell-Cerezo, C y Espada-Chavarría, R. (2020). Derecho a la educación y evolución legislativa en el acceso de las personas con discapacidad al sistema educativo español: de la exclusión a la inclusión educativa. *Revista CES Derecho*, 11(2), 137-159.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/derecho/article/view/6023>

Cenacchi, A. (2018). Modelos, discursos y perspectivas teóricas vigentes sobre discapacidad y deficiencia. *Revista IRICE*. 0 (35), 65-94. <https://ojs.rosario-conicet.gov.ar/index.php/revistairice/article/view/970>

Cobeñas, P. (2021). Personas con discapacidad en la educación superior: una mirada sobre las barreras a la plena inclusión. *RAES*, 13(22), 153-168.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8033435>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Informes COVID-19: Personas con discapacidad y sus derechos frente a la pandemia COVID-19: que nadie se quede atrás.* CEPAL.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/46600-personas-discapacidad-sus-derechos-frente-la-pandemia-covid-19-que-nadie-se>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2019). *Informe Especial sobre el derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad*. CNDH México. <https://www.cndh.org.mx/documento/informe-especial-sobre-el-derecho-la-accesibilidad-de-las-personas-con-discapacidad>

Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos. (2015, 12 de junio). *Ley Federal del trabajo*. Diario Oficial de la Federación. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf

Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos. (2021, 20 de abril). *Ley General de la Educación Superior*. Diario Oficial de la Federación. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf

Congreso de Unión de los Estados Unidos Mexicanos. (2023, 6 de enero). *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>

Congreso del Estado de Hidalgo. (2010, 31 de diciembre). *Ley integral para las personas con discapacidad del estado de Hidalgo*. Alcance cuatro del Periódico Oficial. http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20Integral%20para%20las%20Personas%20con%20Discapacidad%20del%20Estado.pdf

Congreso del Estado de Hidalgo. (2020, 30 de noviembre). *Ley de Educación para el Estado de Hidalgo*. Alcance Del Periódico Oficial. http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20Educacion%20para%20el%20Estado%20de%20Hidalgo.pdf

Congreso del Estado de Hidalgo. (2022, 12 de abril). *Ley de los trabajadores al servicio de los gobiernos estatal y municipales, así como de los organismos descentralizados, del estado de Hidalgo*. Alcance Del Periódico Oficial. http://www.congreso-hidalgo.gob.mx/biblioteca_legislativa/leyes_cintillo/Ley%20de%20los%20Tr

abajadores%20al%20Serv%20de%20los%20Gobs%20Est%20y%20Mples
%20asi%20como%20de%20los%20Org%20Des.pdf

Connell, R. W. (2006). *Escuelas y justicia social*. Morata.

Connell, R. W. (2009). La justicia Curricular. *Referencias*, 0(27), pp. 1-10.
<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Argentina/lpp/20100324023229/10.pdf>

Contreras, N. (2016). *Análisis para la reconfiguración de modelos de reclutamiento y selección y gestión de capacitación inclusivos para el ministerio de desarrollo social y sus servicios asociados. [Tesis de Maestría. Universidad de Chile.] Repositorio Institucional.*
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144064/Tesis%20MGGP%20Nicol%C3%A1s%20Contreras%20Versi%C3%B3n%20Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cortés, F. (2005). Reconocimiento y justicia. Entrevista con Axel Honneth. *Arreté. Revista de Filosofía*. 17(2), 273-294.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/arete/article/view/2181>

Covarrubias Pizarro, P. (2019). Covarrubias Pizarro, P. (2019). Barreras para el aprendizaje y la participación: una propuesta para su clasificación. En J.A. Trujillo Holguín, A.C. Ríos Castillo y J.L. García Leos (coords.), *Desarrollo Profesional Docente: reflexiones de maestros en servicio en el escenario de la Nueva Escuela Mexicana* (pp. 135-157). Escuela Normal Superior Profr. José E. Medrano R.

Cruz, B., Iturbide, P., Santana, E. (2017, 20 de noviembre). *Implicaciones de la inclusión de alumnos con discapacidad en la práctica educativa*. [ponencia]. Congreso Nacional de Investigación educativa, San Luis Potosí, México.
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/0585.pdf>

Cruz, R. (2016). *Estudiantes universitarios: políticas y representaciones sobre discapacidad [Tesis de doctorado, Universidad Veracruzana]*. Repositorio

Institucional. https://www.uv.mx/pdie/files/2013/06/Tesis_Rodolfo-Cruz-Vadillo.pdf

De Hoyos, R. (2020). Las escuelas del futuro y la equidad educativa: En Granados O. (Coord). *La educación del mañana: ¿inercia o transformación?* (pp. 253-266). OEI. <https://oei.int/publicaciones/la-educacion-del-manana-inercia-o-transformacion>

Declaración de Yucatán. (2008). https://www.uacj.mx/ddu/documentos/DECLARACION_YUCATAN.pdf

Del Rio, Olga. (2011). El proceso de investigación: etapas y planificación de la investigación, en Vilches, L. (Coord.) *La investigación en comunicación. Métodos y técnicas en la era digital* (pp. 67-93). Ed. Gedisa.

Delgado— Juárez, Y. (2021). El empleo para las personas con discapacidad. Hacia una práctica anticapacitista en Trabajo Social. En B. Pérez Ramírez, N. Cruz Maldonado y E. Lázaro Jiménez (coords.), *Estudios críticos sobre Discapacidad. Hacia un diálogo multidisciplinar* (pp. 288-312). UNAM.

Dewey, J. (1970). *Democracia y Educación*. Losada.

Echeita, G. (2019). *Educación inclusiva. El sueño de una noche de verano*. Octaedro.

Echeita, G. y Fernández M. L. (2021). *Escuelas inclusivas. Colaboración y Participación en el proceso hacia una educación más inclusiva. Guía para la formación a través de recursos audiovisuales*. OEI. <https://oei.int/oficinas/chile/publicaciones/colaboracion-y-participacion-en-el-proceso-hacia-una-educacion-mas-inclusiva-guia-para-la-formacion-a-traves-de-recursos-audiovisuales>

Escobar, S. Y. (2016). *Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana* [Tesis de Maestría, *El Colegio de la frontera Norte*].

Repositorio Institucional. <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2016/11/TESIS-Escobar-Sosa-Sahib-Yussif-MDR.pdf>

Espino, A. (2011). Trabajo y género: Un viejo tema, ¿nuevas miradas?”. *Revista Nueva Sociedad*, (232), 86-102.
https://static.nuso.org/media/articles/downloads/3764_1.pdf

Fernández, M. (2003). *Igualdad de oportunidades educativas. La experiencia socialdemócrata española y francesa*. Editorial Pomares.

Ferrante, C. (2015). Políticas de los cuerpos, discapacidad y capitalismo en América latina. La vigencia de la tragedia médica personal. *Revista Inclusiones-Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, Especial*, 33-53.
<https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/2891>

Francis, G., Gross, J., Blue-Banning, M., Haines, S., Turnbull, A. (2016). Directores Escolares y Padres que Logran Resultados Óptimos: Lecciones Aprendidas de Seis escuelas norteamericanas que han Implementado prácticas Inclusivas. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 10(1), 43-60.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v10n1/art04.pdf>

Fraser, N. (2008). *Escalas de Justicia*. Herder.

Freire, P. (2005). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.

Fundación Universia (2020). *Guía de Atención a la Discapacidad en la Universidad*. (Impulsado por Banco Santander).
<https://www.consaludmental.org/publicaciones/Atencion-discapacidad-universidad-2019-2020.pdf>

Gairín-Sallán, J. y Suárez, C., I. (2016). Inclusión y grupos en situación de vulnerabilidad: orientaciones para repensar el rol de las universidades. *Sinéctica*, 0(46), pp. 1-15.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/998/99843455009/html/index.html>

- García-Gómez, T. (2018). Bases del Derecho a la Educación: La Justicia Social y la Democracia. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social (RIEJS)*, 7(1), 159-175. <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/9584>
- García-Gómez, T. (2018). Bases del Derecho a la Educación: La Justicia Social y la Democracia. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social (RIEJS)*, 7(1), 159-175. <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/9584>
- García, C., Herrera, C., Venegas, C. (2018). Competencias Docentes para una Pedagogía Inclusiva. Consideraciones a partir de la Experiencia con Formadores de Profesores Chilenos. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 12(2), 149-167. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v12n2/0718-7378-rlei-12-02-00149.pdf>
- Giménez, S. (2017). Inclusión de personas con discapacidad auditiva en Educación Superior en Paraguay. *Magíster* 29 (2) 9-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6633941>
- Giroux, H. (2003). *La escuela y la lucha por la ciudadanía*. Siglo XXI Editores.
- Giroux, H. (2004). *Teoría y Resistencia en Educación*. Siglo XXI Editores.
- Guichot-Reina, V. (2021). Educación, justicia social y multiculturalismo: teoría y práctica en el aula. Teoría de la Educación. *Revista Interuniversitaria*, 33(1), 173-195. <https://doi.org/10.14201/teri.22984>
- Habermas, J. (2010). La idea de dignidad humana y la utopía realista de los derechos humanos. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, (44), 105-121. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/acfs/article/view/501/591>
- Hernández-Fernández, A. M. (2021). La justicia social y la discapacidad en el siglo XX. *Revista Inclusiones*, 8(2), 415-428. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/2462>
- Hidalgo, N. y Murillo, F. J. (2016). Evaluación de Estudiantes para la Justicia Social. Propuesta de un Modelo. *Revista Internacional de Educación para la Justicia*

- Social (RIEJS)*, 5(2), 159-179.
https://www.researchgate.net/publication/310835571_Evaluacion_de_Estudiantes_antes_para_la_Justicia_Social_Propuesta_de_un_Modelo
- Honneth, A. (1992). Integridad y desprecio. Motivos básicos de una concepción de la moral desde la teoría del reconocimiento. *Isegoría*, 78-92.
<https://isegoria.revistas.csic.es/index.php/isegoria/article/view/339/340>
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento: una gramática moral de los conflictos sociales*. Crítica Grijalbo Mondadori.
- Honneth, A. (2009). *Crítica del agravio moral: patologías de la sociedad contemporánea*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Honneth, A. (2010). *Reconocimiento y menosprecio. Sobre la fundamentación normativa de una teoría social*. Katz Editores.
- Honneth, A., Rancière, J. & Genel, K. (2016). *Recognition or disagreement: a critical encounter on the politics of freedom, equality, and identity*. Columbia University Press.
- Indacochea-González, V. R., Álvarez-Vásquez, C. A., Piguave-Reyes, J. M., Cañarte-Chele, M. A., Pincay-Pin, V. E., y Pinargote-Chancay, R., La Vinculación como estrategia de la Institución de Educación Superior. *Dominio de las Ciencias*. 4 (3), 360-391.
<http://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/index>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2000). *Clasificación de Tipo de Discapacidad – Histórica*. México: INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2010). *Censo de Población y Vivienda 2010*. INEGI. <https://datos.gob.mx/busca/dataset/censo-de-poblacion-y-vivienda-2010-principales-resultados-por-localidad-iter>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2017). *Encuesta Nacional sobre Discriminación*. INEGI.
http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis_Prontuario_Ax_1.2.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2018). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica*. INEGI.
<https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2018/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020 (Discapacidad)*. INEGI.
<http://www.cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx?tema=P>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020 (Discapacidad)*. INEGI.
<http://www.cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx?tema=P>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). *Panorama Sociodemográfico de México 2020 (Hidalgo)*. INEGI.
https://inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825197865.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/iioe/iioe_2021_03.pdf
- Instituto Tecnológico de Massachusetts. (agosto del 2021). <https://www.mit.edu/>
- lores-Morales, J., A. (2017). John Rawls y la Teoría de la Justicia. *Phainomenon Unife*, 16(2), 35-44.
<http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/filosofia/Phainomenon/2017/John%20Rawls%20y%20la%20teor%C3%ADa%20de%20la%20justicia.pdf>

- Jara, M. (2018). Concepciones y Prácticas Evaluativas Declaradas por los Docentes en Respuesta a las Necesidades Educativas Especiales de Carácter Permanente. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 12(2), 59-77. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v12n2/0718-7378-rlei-12-02-00059.pdf>
- Johanna-Arcos, L., Martínez-Álvarez, L., A., y Restrepo-Bedoya, J., C. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1), 1-6. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5115
- Kelsen, H. (1946). *La teoría pura del derecho*. Editorial Losada.
- Kelsen, H. (2015). *¿Qué es la Justicia?* Editorial Éxodo.
- Köster, A., J. (2016). Educación asequible, accesible, aceptable y adaptable para los pueblos indígenas en México: una revisión estadística. *Revista de Educación*, 11(1), 33-52. <https://www.redalyc.org/journal/4677/467746763003/html/>
- Kuhn, T. (1962). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de Cultura Económica.
- Lara-Espinoza, D. (2015). *Grupos en situación de vulnerabilidad*. CNDH-México. http://appweb.cndh.org.mx/biblioteca/archivos/pdfs/fas_CTDH_GruposVulnerabilidad1aReimpr.pdf
- Latapí, P. (2003). Reflexiones sobre la justicia en la educación. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, 23(2), 9-41. https://www.cee.edu.mx/rlee/revista/r1991_2000/r_texto/t_1993_2_02.pdf
- Leibniz, G. (2009). *Escritos de Filosofía Jurídica y Política*. Biblioteca Nueva.
- Lopera, D. (2017). *Estrategias de RSC y Recursos Humanos para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad [Tesis de Doctorado, Universidad de Murcia]*. Repositorio Institucional. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=155030>

- Lucero-Albán, P. del C. y Romero-Chico, R., A. (2016). Modelo de empleo con apoyo para la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual leve en Ecuador. *Revista Publicando*, 3 (7), 57-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833451>
- Márquez, A., Ruiz, E., y Valle, A. (2013). Educación, Trabajo y Empleo. En Salinas, B. (Coord) Educación, *Desigualdad y Alternativas de Inclusión. La investigación educativa en México 2002-2011*. (pp. 303-376). ANUIES-COMIE. <http://www.comie.org.mx/v5/sitio/wp-content/uploads/2020/08/Educaci%C3%B3n-desigualdad-y-alternativas-de-inclusi%C3%B3n.pdf>
- Martínez, F. (2020). *El Nuevo Oficio del Investigador Educativa. Una introducción Metodológica*. Universidad Autónoma de Aguascalientes-Consejo Mexicano de Investigación Educativa.
- Martínez, I. y Serra, M. L. (2018). *La inclusión del alumnado con discapacidad en la universidad: Experiencia de un programa de movilidad. (Proyecto INnetCAMPUS)*. Fundación 11. <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Inclusion-alumnado-discapacidad—universidad.pdf>
- Mbembe, A. (2016). *Crítica de la Razón Negra*. NED ediciones.
- Mira- Aladrén, M. y Lozano-Blasco, R. (2022). Vulnerabilidad, Opresión e Injusticia Social: El caso de la diversidad funcional desde la perspectiva de Iris Marion Young. *EN-CLAVES del pensamiento*, 0(31), pp. 1-25. doi: <https://doi.org/10.46530/ecdp.v0i31.499>
- Miranda-Beltrán, S., y Ortiz-Bernal, J. A. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), s/f. <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/717>

- Mokate, K. (2001). *Eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad: ¿Qué queremos decir?* BID.
<https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Eficacia-eficiencia-equidad-y-sostenibilidad-%C2%BFQu%C3%A9-queremos-decir.pdf>
- Moreno, E. (1999). *Pedagogía y Ciencias de la Educación*. UNAM.
- Muñoz, B. y Barrantes, A. (Edit). (2016). *Equidad e Inclusión Social: Superando desigualdades hacia sociedades más inclusivas*. OEA.
http://www.oas.org/docs/inclusion_social/equidad-e-inclusion-social-entrega-web.pdf
- Muñoz, V. (2014). El derecho humano a la educación. *Sinéctica*, 0(42), 1-10.
<https://www.redalyc.org/pdf/998/99829581003.pdf>
- Nussbaum M. y Sen, A. (2004). *La calidad de vida*. Fondo de Cultura Económica.
- Nussbaum, M. (2007). *Las fronteras de la Justicia*. PAIDÓS.
- Ocampo, J. C. (2018). Discapacidad, Inclusión y Educación Superior en Ecuador: El Caso de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 12(2). 97-114.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v12n2/0718-7378-rlei-12-02-00097.pdf>
- Olmos, A., Romo, M., Arias, L. (2016). Reflexiones Docentes sobre Inclusión Educativa. Relatos de Experiencia Pedagógica sobre la Diversidad Universitaria. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 10(1), 229-243. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-73782016000100012
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones*.

UNESCO. <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/COVID-19-ES-130520.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2000). *Educación para todos*. UNESCO. <http://www.unesco.org/new/es/our-priorities/education-for-all/>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2000). *Foro Mundial sobre Educación*. UNESCO.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2015). *XI Y XII Jornadas de Cooperación educativa con Iberoamérica sobre educación especial e inclusión educativa*. Chile-España: UNESCO.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2012). *Lucha contra la exclusión en la educación. Guía de evaluación de los sistemas educativos rumbo a sociedades más inclusivas y justas*. UNESCO. <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002170/217073s.pdf>

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. ONU. https://www.ohchr.org/en/udhr/documents/udhr_translations/spn.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económico, Sociales y Culturales*. ONU. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (2006). *La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo*. ONU. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

- Organización de las Naciones Unidas. (2016). *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 1993*. ONU. <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=498>
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_467655.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_112521.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2007). *Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Nadie se queda atrás, ni ahora, ni nunca. Personas con discapacidad en la réplica al COVID-19*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_741305.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Cifras de discapacidad en el mundo*. OMS. <https://www.who.int/features/factfiles/disability/es/#:~:text=Dato%201%3A%20m%C3%A1s%20de%201000,tienen%20grandes%20dificultades%20para%20funcionar>

Organización Mundial de la Salud. (2021). Concepto de discapacidad. Consultado en:

<https://www.who.int/topics/disabilities/es/#:~:text=Las%20deficiencias%20son%20problemas%20que,para%20participar%20en%20situaciones%20vitales.>

Organización Mundial de las Naciones Unidas (2018). *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. CEPAL.

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40155/24/S1801141_es.pdf

Organización Mundial de las Naciones Unidas. (1982). *Programa de Acción para las Personas Discapacitadas*. ONU. http://www.insor.gov.co/home/wp-content/uploads/filebase/programa_mundial_discapacidad_1982.pdf

Organización Mundial de las Naciones Unidas. (2018). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. PNUD. <https://annualreport.undp.org/es/2018/>

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (2016). *Programa Regional América Latina y el Caribe*. OCDE. <http://www.oecd.org/latin-america/OECD-LAC-Regional-Programme-Information-Note-SP.pdf>.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). *Mejorando la Inclusión Social en América Latina. Desafíos clave y el rol de los sistemas de protección social*. OCDE. <https://www.oecd.org/latin-america/regional-programme/Mejorando-Inclusion-Social-America-Latina.pdf>

Palacio-Ricondo, T. (2011). Justicia y diferencia en Iris Marion Young. La repolitización de la sociedad a través de un nuevo concepto de justicia. *Eikasía. Revista de Filosofía*, 0(39), pp. 74-106. <http://www.revistadefilosofia.com>

Parra-Báez, A., M., Vargas-Espitia, L., A., y Woolcott-Oyague, O. (2019). La responsabilidad social del empleador (RSE) en Colombia frente a la

- discapacidad. *Opinión Jurídica*, 18 (37), 135-155.
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/2994/2749>
- Paz, E. (2018). Competencias del Profesorado Universitario para la Atención a la Diversidad en la Educación Superior. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 12(2), 115-131. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v12n2/0718-7378-rlei-12-02-00115.pdf>
- Pele, A. (2015). La dignidad humana: modelo contemporáneo y modelos tradicionales. *Revista Brasileira de Direito*, 11(2), 7-17.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5379213.pdf>
- Peña-Testa, C., L., y Brogna, P. (2021). Educación superior, covid-19 y discapacidad: los retos de la Universidad Nacional Autónoma de México durante la contingencia. *Revista Inclusiones*, 8 (esp), 342-355.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7733400>
- Pereyra, A. (2020). Viejas y nuevas desigualdades educativas. Desafíos emergentes a la formación docente: En Dussel, I., Ferrante, P. y Pulfer, D. (Comp.), *Pensar la educación en tiempos de pandemia: entre la emergencia, el compromiso y la espera* (pp. 125-136). UNIPE.
- Pérez-Castro, J. (2020). Acceso a la educación y factores de vulnerabilidad en las personas con discapacidad. *Voces De La Educación*, 5(10), 59-74.
<https://www.revista.vocesdelaeducacion.com.mx/index.php/voces/article/view/242/210>
- Pérez-Hernández, S., Magaña-Medina, D., E., y Aquino-Zúñiga, S., P. (2017). Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México. *Polyphōnía. Revista de Educación Inclusiva*, 1 (1), 46-70.
<https://www.aacademica.org/polyphnia.revista.de.educacion.inclusiva/9.pdf>
- Pérez, F., M. (2018). *Análisis del proceso de inclusión laboral. Caso CAM # 14 en Juitepec, Morelos [Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de*

Morelos]. Repositorio Institucional.
<http://riaa.uaem.mx/xmlui/handle/20.500.12055/660>

Pizarro, R. (2001). *La vulnerabilidad social y sus desafíos: una mirada desde América Latina*. CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4762/S0102116_es.pdf

Pontificia Universidad Católica de Chile. (agosto del 2021). <https://www.uc.cl/>

Prieto-Rodríguez, M., A. y March-Cerdá, J., C. (2002). Paso a paso en el diseño de un estudio mediante grupos focales. *Aten Primaria*, (6) 29, 366-373.
<https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0212656702705854?token=AF867B47C65F002EC1CF1C4359152336AB576A7F6D1EACDB8137078775169464FCF735118999F31A9723780C17EE9018&originRegion=us-east-1&originCreation=20211030013658>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2014). *Informe sobre Desarrollo Humano 2014. Sostener el Progreso Humano: Reducir vulnerabilidades y construir resiliencia*. PNUD.
<https://www1.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/hdr/2014-human-development-report.html>

Quiroz-Avilés, L., Cordero-Valera, J. y Giraldo-Vizcarra, E. (2017). Inclusión social y laboral de las personas con discapacidad desde la articulación sociosanitaria en el Perú. *CASUS*, 2(3), 179-184.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6258769>

Ramírez-Gutiérrez, Y., M., y Caldera-González D. Del C. (2017). Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el Estado de Guanajuato. *Jóvenes en la Ciencia*, (3)2, 469-474.

Rawls, J. (1979). *Teoría de la justicia*. Fondo de Cultura Económica.

Rawls, J. (2002). *La justicia como equidad*. Una reformulación. Paidós.

- Regina, A., Dagnino, V. León, A., Linares, E., Díaz, M., Guardiola, C., Montiel, R., Cabrera, J. y Grau, B. (2017). *Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad. Una perspectiva de cooperación Sur-Sur*. Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---exrel/documents/publication/wcms_590108.pdf
- Revuelta, B., Hernández, R. (2019). La teoría de Axel Honneth sobre justicia social, reconocimiento y experiencias del sujeto en las sociedades contemporáneas. *Cinta moebio*, 66, 333-346. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2019000300333>
- Ribes-Moreno, M., I. (2016). ¿Cabe utilizar la negociación colectiva para integrar laboralmente a las personas con discapacidad? Una propuesta a la luz de la experiencia francesa. *Lan Harremanak*, 35, 357-388. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5801295>
- Rivoir, M. y Morales, M. J. (2021). *Políticas digitales educativas en América Latina frente a la pandemia de COVID-19*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000378636>
- Robert, M. (2011). *La desigualdad y la inclusión social en las Américas: Elementos clave, tendencias recientes y caminos hacia el futuro. En Desigualdad e inclusión social en las Américas: 13 ensayos*. OEA.
- Rodríguez-Rodríguez, E. (2018). *Modelo de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad "Pacto de Productividad"*. Panamericana Formas e Impresos S.A.
- Rodríguez, C. (2016). *Una aproximación al enfoque igualitarista de Amartya Sen [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Javeriana de Colombia]*. Repositorio Institucional. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/21171/RodriguezOlayaCristianCamilo2016.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

- Romero-Hernández, M., F., y Urrego-González, S. (2016). Inclusión de personas con discapacidad sensorial (ciegos y sordos) en los programas de formación musical universitaria en la ciudad de Bogotá, D.C. *Uni-pluri/versidad*, 2(16), 27-40. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/unip/article/view/328260>
- Romero, D. (2017). *Personas con discapacidad y cultura de inclusión laboral en México [Tesis Licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]*. Repositorio Institucional. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/65668>
- Ros, M., I. (2017). *Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España [Tesis de Doctorado, Universidad Católica de Murcia]*. Repositorio Institucional. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=250364>
- Rosato, A., Angelino, A., Almeida, ME, Angelino, C., Kippen, E., Sánchez, C., Spadillero, A., Vallejos, I., Zuttión, B., y Priolo, M. (2009). El papel de la ideología de la normalidad en la producción de discapacidad. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 20 (39), 87-105. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14512426004>
- Rubí, I. (2015). *La Inclusión Laboral en México. Avances y Retos*. Biblioteca Mexicana de Conocimiento. http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf
- Rubí, J. (2018). Inclusión laboral de personas con discapacidad: Avances y retos. *Revista de Administración Pública "La inclusión y los derechos de las personas con discapacidad y su incidencia en las políticas públicas"*, 53 (1), 13-37. <https://www.inap.mx/portal/images/pdf/rap145.pdf>
- Rubio, V. (2017). Inclusión de Personas en Situación de Discapacidad en Educación Superior, desde el Enfoque de la Responsabilidad Social, en un Contexto de Transiciones Discursivas respecto del Binomio Integración/Inclusión. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 2 (11), 199-216.

https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071873782017000200013&script=sci_abstract

Sánchez, P. (2014). *Enseñar a Investigar. Una didáctica nueva de la investigación en ciencias sociales y humanas*. IISUE.

Sandoval, B. (2016). ¿Inclusión en qué? Conceptualizando la inclusión social. *Ehquidad International Welfare Policies and Social Work Journal*, (5), 71-108. https://www.ehquidad.org/Ficheros/Revista_Ehquidad/ehquidad_5/3_articulo_ehquidad_71_108.pdf

Secretaría de Educación Pública. (2019). *Programa para la Inclusión y Equidad Educativa*. SEP. <http://www.inclusionyequidad.sep.gob.mx/>

Secretaría de Gobernación. (2019, 12 de julio). *Plan Nacional de Desarrollo*. Diario Oficial de la Federación. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019

Secretaría de Gobernación. (2021). *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad*. Diario Oficial de la Federación. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021

Sen, A. (2000). *Desarrollo y libertad*. Editorial Planeta.

Sen, A. (2011). *La idea de la justicia*. Taurus.

Sen, A. (2021). *Nuevo examen de la desigualdad*. Alianza Editorial.

Sierra Socorro, J.J., García Reyes, O. (2020). La educación inclusiva. Su componente normativo desde los organismos internacionales y las políticas públicas nacionales. *Mendive Revista de Educación*, 18 (1) 134-154. <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1642>

- Silva-Sández, G. y Rodríguez-Miranda, F de P. (2018). Una mirada hacia las TIC en la educación de las personas con discapacidad y con Trastorno del espectro autista: Análisis temático y bibliográfico. *EDMETIC, Revista de Educación Mediática y TIC*, 7 (1), 43-65. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v7i1.10030>
- Simón, C., Barrios, A., Gutiérrez, H. y Muñoz, Y. (2019). Equidad, Educación Inclusiva y Educación para la Justicia Social. ¿Llevan Todos los Caminos a la Misma Meta? *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 8(2), 17-32. <https://doi.org/10.15366/riejs2019.8.2.001>
- Simón, C., Giné, C., Echeita, G. (2016). Escuela, Familia y Comunidad: Construyendo Alianzas para Promover la Inclusión. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 10(1), 25-42. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rlei/v10n1/art03.pdf>
- Simons, H. (2011). *Estudio de Caso. Teoría y Práctica*. Morata
- Solsona-Cisternas, D. (2022). Las movilidades como enfoque y sus herramientas metodológicas para el estudio experiencial-espacial de la “discapacidad”. *Revista del Área de Estudios Urbanos. Espacio Abierto. Las movilidades como enfoque*, 16 (15) 268-286. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7992469>
- Suavita-Ramírez, M., y Méndez- Romero, R. (2020). Germina: pensar la justicia social en educación. *Reflexiones Pedagógicas*, 20, 2- 7. <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/20828/Reflexiones%2020%20web.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Subirats, J., Gomá, R. y Brugué. J. (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Fundación BBVA.
- Susinos, T., Ceballos, N., Saiz y Ruiz, J. (2019). ¿Es la participación inclusiva el unicornio en la escuela? Resultados de una investigación sobre la voz del alumnado en centros de educación obligatoria. *Publicaciones: Facultad de*

Educación y Humanidades del Campus de Melilla. 49 (3), 57-78.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7154609>

Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey. (agosto del 2021).
<https://tec.mx/es>

Tomasevski, K. (2004). Indicadores del derecho a la educación. *Revista IIDH*, 40, 341-388. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r08064-11.pdf>

Torres, J. (2012). *La justicia curricular. El caballo de Troya de la cultura escolar.* Morata.

Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación.* Alienta Editorial.
https://www.planetadelibros.com/libros_contenido_extra/34/33578_EL_PEQUEÑO_LIBRO_DE_LA_MOTIVACION.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2020). Anuario Estadístico 2020. UAEH. <https://www.uaeh.edu.mx/informe/2017-2023/4/anuario-estadistico/Anuario-2020.pdf>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2021). Anuario Estadístico 2021. UAEH. <https://www.uaeh.edu.mx/informe/2017-2023/5/anuario-estadistico/anuario-estadistico-2021.pdf>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2022). Anuario Estadístico 2022. UAEH. <https://www.uaeh.edu.mx/informe/2017-2023/5/>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (2023). Encuesta sobre discapacidad en estudiantes.
https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/evaluacion/reseval.html

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2006). *Código de conducta de las autoridades y el personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.* UAEH.

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2009). *Modelo Curricular Integral*. UAEH.

https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icshu/LI_PolitEdu/Teresa_Cuevas/modelo.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2013). *Acuerdo Número 37*. UAEH.

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2014). *Reglamento de Servicio Social y Prácticas Profesionales*. UAEH.

https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/servicios.htm

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2015). *Modelo Educativo*. UAEH.

https://www.uaeh.edu.mx/modelo_educativo/docs/sin_modelo_educ_pag.pdf

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2018). *Reglamento de Titulación*. UAEH.

https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/reglamento-titulacion.html

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2018). *Reglamento Escolar*. UAEH.

https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/reglamento_escolar09.htm

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2019). *Código de ética e integridad académica del personal y el alumnado de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo*. UAEH.

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2021). *Plan de Desarrollo Institucional*. UAEH. <https://www.uaeh.edu.mx/excelencia/vision.htm>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2021). *Programa Integral de Transformación Internacional (PITI)*. UAEH.

<https://www.uaeh.edu.mx/internacionalizacion/>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (2022). *Programa de Inclusión Social (PROINSO)*. UAEH. <https://www.uaeh.edu.mx/proinso/index.html>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. (agosto del 2021). <https://www.uaeh.edu.mx/>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. *Programa Intercultural de Educación por la Inclusión Social (PIEIS)*. UAEH. https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/gesuniv/div_vin/paeiies/index.html

Universidad Autónoma del Estado de Morelos. (agosto del 2021). <https://www.uaem.mx/>

Universidad Autónoma Metropolitana. (agosto del 2021). <https://www.uam.mx/>

Universidad Complutense de Madrid. (agosto del 2021). <https://www.ucm.es/>

Universidad de Barcelona. (agosto del 2021). <https://www.ub.edu/web/portal/es/>

Universidad de Buenos Aires. (agosto del 2021). <https://www.uba.ar/#/>

Universidad de Cambridge. (agosto del 2021). <https://www.cam.ac.uk/>

Universidad de Colima. (agosto del 2021). <https://www.ucol.mx/>

Universidad de Guadalajara (UDG). (agosto del 2021). https://www.uag.mx/?gclid=EAlaIqobChMIp6D289Tj8wIVFWxvBB1ragYdEAAAYASAAEgKB6_D_BwE

Universidad de Guanajuato. (agosto del 2021). <https://www.ugto.mx/>

Universidad de Harvard. (agosto del 2021). <https://www.harvard.edu/>

Universidad de Hong Kong. (agosto del 2021). <https://www.hku.hk/>

Universidad de las Américas Puebla. (agosto del 2021). <https://www.udlap.mx/web/>

Universidad de Melbourne. (agosto del 2021). <https://www.unimelb.edu.au/>

Universidad de Monterrey. (agosto del 2021).

Universidad de Oviedo. (agosto del 2021). <https://www.uniovi.es/>

Universidad de Oxford. (agosto del 2021). <https://www.ox.ac.uk/>

Universidad de São Paulo. (agosto del 2021). <https://www5.usp.br/>

Universidad de Sonora. (agosto del 2021). <https://www.unison.mx/>

Universidad de Stanford. (agosto del 2021). <https://www.stanford.edu/>

Universidad de Tokio. (agosto del 2021). <https://www.u-tokyo.ac.jp/en/>

Universidad de Toronto. (agosto del 2021). <https://www.utoronto.ca/>

Universidad del Valle de México. Campus Querétaro (agosto del 2021).
<https://uvm.mx/?trackid=goomaxxolatl>

Universidad Iberoamericana Ciudad de México. (agosto del 2021). <https://ibero.mx/>

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. (agosto del 2021). <https://www.ujat.mx/>

Universidad Juárez del Estado de Durango. (agosto del 2021). <https://www.ujed.mx/>

Universidad Marista. Ciudad de México y Mérida, Yucatán. (agosto del 2021).

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. (agosto del 2021).
<https://www.umich.mx/>

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (agosto del 2021).
<https://normas-apa.org/referencias/citar-pagina-web/>

Universidad Tsinghua de Pekín. (agosto del 2021). <https://www.tsinghua.edu.cn/en/>

Universidad Veracruzana. (agosto del 2021). <https://www.uv.mx/>

Valenzuela-Zambrano, B.; Ramalho, A. P.; Chacón-López, H.; López- Justicia, M. D. (2017). Alumnado con discapacidad en Educación Superior en Chile y Portugal: una revisión de las políticas y prácticas que fomentan la cultura inclusiva. *DEDICA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES*, 11, 47-60.
<http://revistaseug.ugr.es/index.php/dedica/article/view/6813/0>

- Van Parijs, P. (1993). *¿Qué es una sociedad justa?* Ariel.
- Vázquez-Espinoza, P. (2019). Inclusión educativa universitaria para personas en condición de discapacidad intelectual y la visión social de las neurociencias (teoría informacional). *Educación XXVIII*, (54), 243-265. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7092894>
- Velandia S., Castillo, M. y Ramírez M. (2018). Acceso a la educación superior para personas con discapacidad en Cali, Colombia: paradigmas de pobreza y retos de inclusión. *Lecturas de Economía*, 89, 69-101. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1552/155256421003/html/index.html>
- Velasco, L., C. (2017). *La inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre México y España*. ITESO. https://www.researchgate.net/publication/319044403_La_inclusion_laboral_de_las_personas_con_discapacidad_Un_estudio_comparativo_entre_Espana_y_Mexico
- Victoria-Maldonado, J. A. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de Derechos Humanos. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado, Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM*, 0(138), 1093-1109 https://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008
- Vidaña, L. (2017). *La participación ocupacional como vía de inclusión social en personas con discapacidad física. Analizando la relación entre ocupación, entorno y bienestar [Tesis de Doctorado, Universidad Autónoma de Barcelona]*. Repositorio Institucional. <https://www.tdx.cat/handle/10803/458619#page=1>
- Villasante, R. (2017). Michael Walzer: la igualdad compleja y ciudadanía inclusiva. *Miscelánea Comillas*, 0(75), 351-380. <https://revistas.comillas.edu/index.php/miscelaneacomillas/article/view/8429/8010>

- Villavicencio-Miranda, L. (2018). Justicia social y el principio de igualdad. *HYBRIS. Revista de Filosofía, especial* (9), pp. 43-74.
<https://www.readcube.com/articles/10.5281%2Fzenodo.1320372>
- Walzer, M. (1993). *Esferas de Justicia*. Fondo de Cultura Económica.
- Walzer, M. (2004). *Las esferas de la justicia: una defensa del pluralismo y la igualdad*. Fondo de Cultura Económica.
- Yin, R. (1989). *Case Study Research. Design and Methods*. SAGE.
- Young, I. (1990). *La justicia y la política de la diferencia*. Ediciones Cátedra.
- Young, I. (2000). *Inclusion and Democracy*. Oxford University Press.
- Zambrano-Sornoza, J., M., Tóala-Dueñas. R., A., Bolívar-Chávez. O., E. Y Cruz-Mendoza, J., C. (2017). Inclusión educativa virtual en estudiantes con discapacidades visuales. *Dominio de las Ciencias, esp* (13), 188-200.
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/383>
- Zúñiga- Rodríguez, M. (2021). Principios básicos y fundamentos de la inclusión educativa. El caso de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México. *International Journal of Developmental and Educational Psychology- INFAD Revista de Psicología*, 2(2), 291-298.
<https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/2235>

Anexo 1. Oficios de respuesta de la Unidad de Transparencia de la UAEH



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
Rectoría
Office of the President
Unidad de Transparencia
Transparency Unit

Solicitud folio: 131466900008822

Pachuca de Soto, Hidalgo, 22 de agosto de 2022

**C. Atenea Amaro Arista
P r e s e n t e**

Con relación a su solicitud recibida vía Plataforma Nacional de Transparencia, por la Unidad de Transparencia de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, el 25 de julio de 2022, a las 18:27 horas, con número de folio 131466900008822, y con fundamento en los artículos: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 119, 120, 124, 125, 127, 129, 130, 133 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Hidalgo; numeral décimo octavo del Acuerdo para la Observancia del Derecho de Transparencia y Acceso a la Información en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, esta Unidad de Transparencia da respuesta conforme a lo siguiente:

Referente a su solicitud de información la Dirección General de Planeación hace de su conocimiento.

Cabe hacer mención que los datos requeridos, no son obtenidos por esta dependencia por consiguiente no se tiene la información como se requiere, únicamente se maneja por género.

En atención a su solicitud de información la División Académica hace de su conocimiento la respuesta a la pregunta 1.

- 1. Número de estudiantes con discapacidad que han participado en los procesos de selección de nivel licenciatura presentando el EXANI II – CENEVAL y los apoyos brindados por la UAEH para la accesibilidad y participación de los mismos (acompañamiento por parte de**

WORLD



Torres de Rectoría 7º piso,
Carretera Pachuca-Actopan, Km. 4.5
Col. Campo de Tiro, Pachuca de Soto,
Hidalgo, México; C.P. 42039
Teléfono: 771 71 720 00 ext. 2703 y 4603
unidadtransparencia@uaeh.edu.mx

www.uaeh.edu.mx



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
Rectoría
Office of the President
Unidad de Transparencia
Transparency Unit

Solicitud folio: 131466900010922

Pachuca de Soto, Hidalgo, 28 de septiembre de 2022

**C. Atenea Amaro Arista
P r e s e n t e**

Con relación a su solicitud recibida vía Plataforma Nacional de Transparencia, por la Unidad de Transparencia de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, el 30 de agosto de 2022, a las 12:50 horas, con número de folio 131466900010922, y con fundamento en los artículos: 5, 7, 8, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 22, 23, 119, 120, 124, 125, 127, 129, 130, 133 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública para el Estado de Hidalgo; numeral décimo octavo del Acuerdo para la Observancia del Derecho de Transparencia y Acceso a la Información en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, esta Unidad de Transparencia da respuesta conforme a lo siguiente:

La División de Vinculación e Internacionalización da respuesta a la pregunta 1.

1. Número de estudiantes con discapacidad por programa educativo donde se ubican de los años 2020, 2021 y 2022.

2020

Total: 140

Programas educativos:

Bachillerato General 49

Doctorado en Políticas Públicas 1

Licenciatura en Médico Cirujano 5

Licenciatura en Administración 5

Licenciatura en Antropología Social 1

Licenciatura en Arquitectura 1

Torres de Rectoría 7º piso,
Carretera Pachuca-Actopan, Km. 4.5
Col. Campo de Tiro, Pachuca de Soto,
Hidalgo, México; C.P. 42039
Teléfono: 771 71 720 00 ext. 2703 y 4603
unidadtransparencia@uaeh.edu.mx

WORLD
UNIVERSITY
RANKINGS



WORLD
UNIVERSITY
RANKINGS



WWW

Anexo 2. Guiones de Entrevista

Instrumento 1. Entrevista para el egresado con discapacidad de la UAEH sobre los procesos de inclusión educativa e inserción laboral.

Fecha: _____ Hora de inicio: _____ Hora de término: _____

Código de entrevista: _____

Número de informante: _____

Entrevistador: Atenea Amaro Arista

Objetivo: Obtener información que contribuya a la mejora de los servicios educativos y laborales para la población estudiantil y de egresados en condición de discapacidad.

Características: La información derivada de la presente entrevista es de carácter confidencial y su uso será para fines de investigación, la duración de esta depende de la disponibilidad de tiempo del informante.

Datos personales del informante:

Nombre: _____

Grado Académico: _____

Programa(s) Educativo (s) de egreso: _____

Empresa/Institución donde labora actualmente: _____

Cargo dentro de la empresa/institución: _____

Tiempo al frente del cargo: _____

Tópico de estudio:

- ✚ Derecho a la educación, al trabajo, educación y empleo inclusivos del egresado con discapacidad.

Categorías Teóricas:

- ✚ Dimensiones de la Justicia: redistribución, reconocimiento y participación.

Inicio:

Buen día, ¿Cómo estás?, agradezco infinitamente tu apoyo y disposición para llevar a cabo esta investigación, procederemos a realizar la entrevista, por lo que

solicito tu permiso para grabarla a fin de llevarla a cabo más ágilmente y reitero que su transcripción y uso, será para fines académicos y de investigación.

Educación Inclusiva

Aspectos Generales

1. Tipo de discapacidad, diagnóstico y si tiene necesidad de algún tipo de terapia o adaptación.
2. Existencia de algún mecanismo institucional mediante el cual se recabó tu información personal y específicamente sobre tu discapacidad.

Justicia como redistribución

1. Apoyo (adecuación o ajuste razonable) durante tu trayectoria educativa (desde la selección hasta la titulación) en UAEH.
2. Dependencias que dieron seguimiento a su trayectoria escolar a partir del ingreso.
3. Experiencia en el proceso de vinculación con el sector laboral (prácticas profesionales y servicio social).
4. Apoyo (adecuación o ajuste razonable) durante el proceso de vinculación con el sector laboral.
5. Las prácticas profesionales y el servicio social permitieron el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias relacionadas con la disciplina de estudio.
6. Experiencia en proceso de egreso-titulación (tiempo, modalidad y trámites administrativos)
7. Aciertos y debilidades en su proceso académico y administrativo para brindarle una educación inclusiva (desde la selección hasta la titulación).

Justicia como reconocimiento

<ol style="list-style-type: none"> 1. Los aspectos de su trayecto escolar donde se sintió incluido, en los que, por el contrario, se sintió excluido o discriminado y las dependencias universitarias que lo apoyaron en ambas situaciones. 2. Existencia de procesos o servicios de orientación para identificar y valorar sus potencialidades a favor de su proceso educativo y de vinculación con el sector laboral. 3. Existencia de mecanismos o procesos de reconocimiento de sus logros y metas.
<p>Justicia como participación</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Procesos de participación y mecanismos de recuperación de sus opiniones de para la toma de decisiones o acciones en la institución. 2. Decisiones que tomó de forma libre sobre su proceso académico y administrativo durante su trayectoria escolar.
<p>Propuestas de mejora a la educación inclusiva</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Acciones que propone para favorecer una cultura inclusiva en la UAEH. 2. Acciones que recomienda para mejorar la trayectoria escolar en la educación superior de la población estudiantil y de egresados con discapacidad en la UAEH (procesos académicos, administrativos, ingreso, vinculación, egreso-titulación) a favor de una educación inclusiva.
<p style="text-align: center;">Empleo Inclusivo</p>
<p>Aspectos Generales</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Año de egreso, tiempo transcurrido para acceder al primer empleo, tipo de institución o empresa (pública o privada) y nombre de la empresa/institución. 2. Ingreso a algún posgrado, universidad donde lo realiza o tiene intención de realizarlo.

3. Existencia de algún documento que guía la inclusión laboral de personas con discapacidad.
4. Convenios de vinculación que tiene la empresa/institución con la UAEH.
5. Función de la UAEH como promotor, defensor y mediador en el proceso de inserción laboral de los egresados con discapacidad.
6. Avances y barreras en la práctica del derecho a la educación de los estudiantes y egresados en condición de discapacidad.
7. Las tareas y actividades más relevantes de su función en el empleo actual.

Justicia como redistribución

1. Número de empleos, tipo de sostenimiento (público o privado) y nombre de los lugares donde ha laborado hasta el empleo actual.
2. Número de trabajadores con discapacidad dentro de la empresa/institución.
3. Consideración sus características y necesidades particulares para la asignación de un puesto.
4. Adecuaciones, adaptaciones o ajustes han realizado para brindarle acceso.
5. Experiencia sobre su proceso de selección y contratación.
6. Particularidades de sus condiciones laborales.
7. Los conocimientos y competencias sobre su disciplina de estudio y si se relacionan con su actividad laboral.

Justicia como reconocimiento

1. Existencia de procesos o servicios de orientación para identificar o valorar sus potencialidades y si con ello se favorece su actividad laboral.
2. Forma (s) en la que la institución/empresa reconoce e incentiva su trabajo.
3. Acciones que la institución/empresa ha emprendido a favor de la no discriminación, la inclusión y justicia para los empleados con discapacidad.

Justicia como participación

1. Existencia de mecanismos o estrategias que le permiten participar y opinar de forma propositiva en la formulación de las políticas internas y decisiones importantes de la empresa/institución.

Propuestas de mejora al empleo inclusivo

2. Avances y barreras en el ejercicio al derecho al trabajo de los estudiantes y egresados en condición de discapacidad.
3. Acciones que propone para favorecer una cultura inclusiva en el empleo.
4. Acciones que sugiere para mejorar las condiciones del derecho al trabajo y empleo inclusivo de las personas con discapacidad.
5. Algo que quiera agregar sobre el tema de inclusión educativa e inserción laboral de personas con discapacidad.

Cierre:

Muchas gracias por tu tiempo y tus respuestas son de gran valía para llevar a cabo una propuesta de mejora a favor de la educación y empleo inclusivos de los egresados con discapacidad de la UAEH.

Instrumento 2. Guion de entrevista para Coordinador de la División Académica sobre el proceso de educación inclusiva de los egresados con discapacidad.

Fecha: _____ Hora de inicio: _____ Hora de término: _____

Código de entrevista: _____

Número de informante: _____

Entrevistador: Atenea Amaro Arista

Objetivo: Obtener información que contribuya a la mejora de los servicios educativos para la población estudiantil y de egresados en condición de discapacidad.

Características: La información derivada de la presente entrevista es de carácter confidencial y su uso será para fines de investigación, la duración de esta depende de la disponibilidad de tiempo del informante.

Datos personales del informante:

Nombre: _____

Grado Académico: _____

Cargo dentro de la UAEH: _____

Tiempo al frente del cargo: _____

Tópico de estudio:

- ✚ Derecho a la educación de los estudiantes con discapacidad y educación Inclusiva.

Categorías Teóricas:

- ✚ Dimensiones de la Justicia: redistribución, reconocimiento y participación.

Inicio:

Buen día, ¿Cómo está?, agradezco infinitamente su apoyo y disposición para llevar a cabo esta investigación, procederemos a realizar la entrevista, por lo que solicito su permiso para grabarla a fin de llevarla a cabo más ágilmente y reitero que su transcripción y uso, será para fines académicos y de investigación.

Inclusión (aspectos generales)

1. Las tareas y actividades más relevantes de su función.
2. Opinión sobre la correspondencia entre la normativa institucional y la política internacional sobre la incorporación de personas con discapacidad a la educación superior.
3. Los mecanismos de recolección de datos estadísticos sobre la población estudiantil con discapacidad existentes en la UAEH.

Justicia como redistribución

1. Acciones a favor de la inclusión que se han emprendido a favor de las trayectorias escolares de los estudiantes y egresados con discapacidad dentro de la UAEH.

2. Mecanismos de apoyo (ajustes necesarios o adecuaciones) en el ámbito académico y administrativo que se hacen para los estudiantes y egresados en situación de discapacidad.
3. Fortalezas y áreas de oportunidad en cuanto a la capacitación y formación del personal docente y administrativo en los temas de inclusión y atención a la población estudiantil y de egresados con discapacidad dentro de la UAEH.
4. Aciertos y debilidades en los procesos académicos y administrativos para brindar una educación inclusiva a los estudiantes en condición de discapacidad.

Justicia como reconocimiento

1. Existencia de procesos o servicios de orientación para identificar o valorar las potencialidades del estudiantado y egresados con discapacidad a favor de su proceso educativo.
2. Existencia de mecanismos o procesos para el reconocimiento de logros y metas en los estudiantes y egresados con discapacidad.

Justicia como participación

1. Procesos de participación y mecanismos de recuperación de opiniones de estudiantes y egresados con discapacidad para la toma de decisiones o acciones en la institución.
2. Decisiones que toman los estudiantes con discapacidad sobre su proceso académico y administrativo durante su trayectoria escolar.

Propuestas de mejora a la educación inclusiva

1. Avances y barreras que identifica en la práctica del derecho a la educación de los estudiantes y egresados en condición de discapacidad.
2. Fortalezas y áreas de oportunidad en la atención a la diversidad dentro de UAEH.
3. Acciones que propone para favorecer una cultura inclusiva en la UAEH.

4. Acciones que recomienda para mejorar la trayectoria escolar en la educación superior de la población estudiantil y de egresados con discapacidad en la UAEH (procesos académicos y administrativos) a favor de una educación inclusiva.
5. Algo que quiera agregar sobre el tema de atención, educación e inclusión de personas con discapacidad a la UAEH.

Cierre:

Muchas gracias por su tiempo y sus respuestas son de gran valía para llevar a cabo una propuesta de mejora a favor de la atención de la comunidad estudiantil con discapacidad y la educación inclusiva en la UAEH.

Instrumento 3. Guion de entrevista para Coordinador de la División de Vinculación e Internacionalización sobre el proceso de vinculación con el sector laboral e inserción laboral de egresados con discapacidad.

Fecha: _____ Hora de inicio: _____ Hora de término: _____

Código de entrevista: _____

Número de informante: _____

Entrevistador: Atenea Amaro Arista

Objetivo: Obtener información sobre el derecho a la educación y al trabajo, así como de los procesos de vinculación e inserción laboral inclusivos de los estudiantes y egresados con discapacidad desde el trabajo de las dependencias de la UAEH

Características: La información derivada de la presente entrevista es de carácter confidencial y su uso será para fines de investigación, la duración de esta depende de la disponibilidad de tiempo del informante.

Datos personales del informante:

Nombre: _____

Grado Académico: _____

Cargo dentro de la UAEH: _____

Tiempo al frente del cargo: _____

Tópico de estudio:

- ✚ Derecho a la educación y al trabajo de los estudiantes con discapacidad, vinculación e inserción laboral inclusivas.

Categorías Teóricas:

- ✚ Dimensiones de la Justicia: redistribución, reconocimiento y participación.

Inicio:

Buen día, ¿Cómo está?, agradezco infinitamente su apoyo y disposición para llevar a cabo esta investigación, procederemos a realizar la entrevista, por lo que solicito su permiso para grabarla a fin de llevarla a cabo más ágilmente y reitero que su transcripción y uso, será para fines académicos y de investigación.

Inclusión (aspectos generales)

1. Las tareas y actividades más relevantes de su función.
2. Opinión sobre la correspondencia entre la normativa institucional y la política internacional sobre la incorporación, atención y educación de los estudiantes y egresados con discapacidad.
3. Los mecanismos de recolección de datos estadísticos sobre la población estudiantil con discapacidad existentes en la UAEH.

Justicia como redistribución

1. Acciones a favor de la inclusión que se han emprendido para brindarles oportunidades de vinculación, egreso- titulación, e inserción laboral a los estudiantes y egresados con discapacidad dentro de la UAEH.
2. Mecanismos de apoyo (ajustes necesarios o adecuaciones) en el ámbito académico y administrativo que se hacen para los estudiantes y egresados en situación de discapacidad en los procesos de vinculación, egreso-titulación e inserción laboral.

3. Fortalezas y áreas de oportunidad en cuanto a la capacitación y formación del personal responsable de los procesos de vinculación, egreso- titulación e inserción laboral en temas de inclusión y atención a la población con discapacidad dentro de la UAEH.
4. Aciertos y debilidades en los procesos académicos y administrativos para brindar una educación inclusiva a los estudiantes en condición de discapacidad.

Justicia como reconocimiento

1. Existencia de procesos o servicios de orientación para identificar o valorar las potencialidades del estudiantado y egresados con discapacidad a favor de su proceso educativo.
2. Existencia de mecanismos o procesos para el reconocimiento de logros y metas en los estudiantes y egresados con discapacidad.

Justicia como participación

1. Procesos de participación y mecanismos de recuperación de opiniones de estudiantes y egresados con discapacidad para la toma de decisiones o acciones en la institución.
2. Decisiones que toman los estudiantes con discapacidad sobre su proceso académico y administrativo durante su trayectoria escolar.

Evaluación y auditoría externa QS Star (Rubro sobre inclusión)

1. Comentar el proceso de evaluación y auditoría de QS Star.
2. Indicadores que contemplaron la atención a la diversidad.
3. Indicadores que contemplaron a la población con discapacidad de la UAEH.
4. Acciones realizadas por la UAEH que más la favorecieron en el rubro de inclusión.
5. Recomendaciones más relevantes realizadas por el organismo QS para seguir mejorando y avanzando en el rubro de inclusión.

6. Acciones o cambios en los que se está trabajando específicamente la UAEH para avanzar hacia una educación inclusiva y mejorar su posición dentro del QS Star.

Propuestas de Mejora a la educación inclusiva

1. Avances y barreras que identifica en la práctica del derecho a la educación de los estudiantes y egresados en condición de discapacidad.
2. Fortalezas y áreas de oportunidad en la atención a la diversidad dentro de UAEH.
3. Acciones que propone para favorecer una cultura inclusiva en la UAEH.
4. Acciones que propone para mejorar la trayectoria escolar en la educación superior y de la población estudiantil con discapacidad en la UAEH (procesos académicos, administrativos) a favor de una educación inclusiva.
5. Acciones que recomienda para mejorar la inserción laboral de los egresados con discapacidad en la UAEH.
6. Algo que quiera agregar sobre el tema de atención, educación e inclusión de personas con discapacidad a la UAEH.

Cierre:

Muchas gracias por su tiempo y sus respuestas son de gran valía para llevar a cabo una propuesta de mejora a favor de la atención de la comunidad estudiantil con discapacidad y la educación inclusiva en la UAEH.

Instrumento 4. Guion de entrevista para el Responsable del Programa de Inclusión Social sobre el proceso de inclusión social (educativa y laboral) del estudiante y egresado con discapacidad.

Fecha: _____ Hora de inicio: _____ Hora de término: _____

Código de entrevista: _____

Número de informante: _____

Entrevistador: Atenea Amaro Arista

Objetivo: Obtener información que contribuya a la mejora de los servicios educativos para la población estudiantil y de egresados en condición de discapacidad.

Características: La información derivada de la presente entrevista es de carácter confidencial y su uso será para fines de investigación, la duración de esta depende de la disponibilidad de tiempo del informante.

Datos personales del informante:

Nombre: _____

Grado Académico: _____

Cargo dentro de la UAEH: _____

Tiempo al frente del cargo: _____

Tópico de estudio:

✚ Derecho a la educación y al trabajo de los estudiantes con discapacidad, vinculación e inserción laboral inclusivas.

Categorías Teóricas:

✚ Dimensiones de la Justicia: redistribución, reconocimiento y participación.

Inicio:

Buen día, ¿Cómo está?, agradezco infinitamente su apoyo y disposición para llevar a cabo esta investigación, procederemos a realizar la entrevista, por lo que solicito su permiso para grabarla a fin de llevarla a cabo más ágilmente y reitero que su transcripción y uso, será para fines académicos y de investigación.

Inclusión (aspectos generales)

1. Las tareas y actividades más relevantes de su función.
2. Opinión sobre la correspondencia entre la normativa institucional y la política internacional sobre la incorporación de personas con discapacidad a la educación superior.
3. Los mecanismos de recolección de datos estadísticos sobre la población estudiantil con discapacidad existentes en la UAEH.

Justicia como redistribución

1. Aspectos que contempla la inclusión social en la UAEH.
2. Dependencias institucionales que intervienen en mayor medida en el proceso de inclusión social.
3. Acciones a favor de la inclusión social que se han emprendido para brindar educación inclusiva e inserción laboral a los estudiantes y egresados con discapacidad dentro de la UAEH.
4. Mecanismos de apoyo (ajustes necesarios o adecuaciones) en el ámbito académico y administrativo que se hacen para los estudiantes y egresados en situación de discapacidad.
5. Fortalezas y áreas de oportunidad en cuanto a la capacitación y formación del personal docente y administrativo en los temas de inclusión social y atención a la población estudiantil con discapacidad dentro de la UAEH.
6. Aciertos y debilidades en el proceso académico y administrativo para brindar una educación inclusiva a los estudiantes en condición de discapacidad.

Justicia como reconocimiento

1. Existencia de procesos o servicios de orientación para identificar o valorar las potencialidades del estudiantado y egresados con discapacidad a favor de su proceso educativo.
2. Existencia de mecanismos o procesos para el reconocimiento de logros y metas en los estudiantes y egresados con discapacidad.

Justicia como participación

1. Procesos de participación y mecanismos de recuperación de opiniones de estudiantes y egresados con discapacidad para la toma de decisiones o acciones en la institución.
2. Decisiones que toman los estudiantes con discapacidad sobre su proceso académico y administrativo durante su trayectoria escolar.

Propuestas de mejora a la educación inclusiva

1. Avances y barreras que identifica en la práctica del derecho a la educación y trabajo de los estudiantes y egresados en condición de discapacidad.
2. Fortalezas y áreas de oportunidad en la atención a la diversidad dentro de la UAEH.
3. Acciones que propone para favorecer una cultura inclusiva en la UAEH.
4. Acciones que propone para mejorar la inclusión social de estudiantes y egresados con discapacidad en la educación superior y el empleo.
5. Algo que quiera agregar sobre el tema de atención, educación e inclusión de personas con discapacidad a la UAEH.

Cierre:

Muchas gracias por su tiempo y sus respuestas son de gran valía para llevar a cabo una propuesta de mejora a favor de la atención de la comunidad estudiantil con discapacidad y la educación inclusiva en la UAEH.

Instrumento 5. Guion de entrevista para la Defensora Universitaria sobre el proceso de inclusión, defensa y atención del estudiante y egresado con discapacidad.

Fecha: _____ Hora de inicio: _____ Hora de término: _____

Código de entrevista: _____

Número de informante: _____

Entrevistador: Atenea Amaro Arista

Objetivo: Obtener información que contribuya a la mejora de los servicios educativos para la población estudiantil y de egresados en condición de discapacidad.

Características: La información derivada de la presente entrevista es de carácter confidencial y su uso será para fines de investigación, la duración de esta depende de la disponibilidad de tiempo del informante.

Datos personales del informante:

Nombre: _____

Grado Académico: _____

Cargo dentro de la UAEH: _____

Tiempo al frente del cargo: _____

Tópico de estudio:

- ✚ Derecho a la educación de los estudiantes con discapacidad y educación inclusiva.

Categorías Teóricas:

- ✚ Dimensiones de la Justicia: redistribución, reconocimiento y participación.

Inicio:

Buen día, ¿Cómo está?, agradezco infinitamente su apoyo y disposición para llevar a cabo esta investigación, procederemos a realizar la entrevista, por lo que solicito su permiso para grabarla a fin de llevarla a cabo más ágilmente y reitero que su transcripción y uso, será para fines académicos y de investigación.

Inclusión (aspectos generales)

1. Las tareas y actividades más relevantes de su función.
2. Opinión sobre la correspondencia entre la normativa institucional y la política internacional sobre la incorporación de personas con discapacidad a la educación superior.
3. Relación de la Defensoría Universitaria con el resto de las dependencias que conforman la UAEH para la atención, inclusión y defensa de la población estudiantil con discapacidad.

Justicia como redistribución

1. Avances y barreras (académicas y administrativas) para brindar acceso a una educación inclusiva a los estudiantes en condición de discapacidad.
2. Mecanismos de apoyo (adecuaciones o ajustes) para favorecer la trayectoria en la educación superior de estudiantes en condición de discapacidad.

3. Fortalezas y áreas de oportunidad en cuanto a la capacitación y formación del personal administrativo y académico en temas de inclusión y atención a la población con discapacidad dentro de la UAEH.

Justicia como reconocimiento

1. Acciones que se han emprendido a favor de la no discriminación, la inclusión y justicia para la población estudiantil con discapacidad.
2. Acciones a favor del respeto y valoración de la diversidad y específicamente a los estudiantes y egresados con discapacidad dentro de la UAEH.

Justicia como participación

1. Procesos de participación y mecanismos de recuperación de opiniones de estudiantes y egresados con discapacidad para la toma de decisiones o acciones en la institución.
2. Decisiones que toman los estudiantes con discapacidad sobre su proceso académico y administrativo durante su trayectoria escolar.

Propuestas de Mejora a la educación inclusiva

1. Avances y barreras que identifica en la práctica del derecho a la educación de los estudiantes y egresados en condición de discapacidad.
2. Fortalezas y áreas de oportunidad en la atención a la diversidad dentro de UAEH.
3. Acciones que propone para favorecer una cultura inclusiva en la UAEH.
4. Acciones que sugiere para mejorar la inclusión de la población estudiantil con discapacidad en la UAEH.
5. Algo que quiera agregar sobre el tema de atención, educación, defensa e inclusión de personas con discapacidad a la UAEH.

Cierre:

Muchas gracias por su tiempo y sus respuestas son de gran valía para llevar a cabo una propuesta de mejora a favor de la atención de la comunidad estudiantil con discapacidad y la educación inclusiva en la UAEH.

Instrumento 6. Guion de entrevista para el empleador sobre el proceso de inserción laboral del egresado con discapacidad.

Fecha: _____ Hora de inicio: _____ Hora de término: _____

Código de entrevista: _____

Número de informante: _____

Entrevistador: Atenea Amaro Arista

Objetivo: Obtener información que contribuya a la mejora de los servicios educativos y laborales para la población estudiantil y de egresados en condición de discapacidad.

Características: La información derivada de la presente entrevista es de carácter confidencial y su uso será para fines de investigación, la duración de esta depende de la disponibilidad de tiempo del informante.

Datos personales del informante:

Nombre: _____

Grado Académico: _____

Cargo dentro de la empresa/institución: _____

Tiempo al frente del cargo: _____

Tópico de estudio:

✚ Derecho al trabajo y empleo inclusivo del egresado con discapacidad.

Categorías Teóricas:

✚ Dimensiones de la Justicia: redistribución, reconocimiento y participación.

Inicio:

Buen día, ¿Cómo está?, agradezco infinitamente su apoyo y disposición para llevar a cabo esta investigación, procederemos a realizar la entrevista, por lo que

solicito su permiso para grabarla a fin de llevarla a cabo más ágilmente y reitero que su transcripción y uso, será para fines académicos y de investigación.

Aspectos Generales

1. Las tareas y actividades más relevantes de su función.
2. Tipo de sostenimiento de la empresa/institución (pública o privada).
3. Normativa internacional, nacional, estatal e interna que respalda la contratación de personal con discapacidad.
4. Existencia de algún documento que guía la inclusión laboral de personas con discapacidad.
5. Convenios de vinculación que tiene la empresa/institución con la UAEH.
6. Función de la UAEH como promotor, defensor y mediador en el proceso de inserción laboral de los egresados con discapacidad.
7. Avances y barreras en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Justicia como redistribución

1. Número de empleados en condición de discapacidad que trabajan en la empresa/institución.
2. Número de egresados y de egresados con discapacidad de la UAEH que trabajan en la empresa.
3. Consideración de características y necesidades particulares del personal con discapacidad para la asignación de un puesto.
4. Adecuaciones, adaptaciones o ajustes han realizado para brindar acceso al personal con discapacidad.
5. Características del proceso de selección y contratación del personal con discapacidad
6. Condiciones laborales y de contratación del personal con discapacidad.

Justicia como reconocimiento

1. Existencia de procesos o servicios de orientación para identificar o valorar las potencialidades de los empleados con discapacidad y si con ello se favorece su actividad laboral.
2. Características que puede resaltar en el personal con discapacidad egresado de la UAEH que les permite ser parte del personal de la empresa/institución.
3. Forma (s) en la que la institución/empresa reconoce e incentiva el trabajo de sus empleados en condición de discapacidad.
4. Acciones que la institución/empresa ha emprendido a favor de la no discriminación, la inclusión y justicia para los empleados con discapacidad.

Justicia como participación

1. Existencia de mecanismos o estrategias que permiten a los empleados con discapacidad participar y opinar activamente en la formulación de las políticas internas y decisiones importantes de la empresa/institución.

Propuestas de mejora a la educación inclusiva

2. Acciones que propone para favorecer una cultura inclusiva.
3. Acciones que sugiere para mejorar las condiciones del derecho al trabajo y empleo inclusivo de las personas con discapacidad.
4. Algo que quiera agregar sobre el tema de inserción laboral de personas con discapacidad.

Cierre:

Muchas gracias por su tiempo y sus respuestas son de gran valía para llevar a cabo una propuesta de mejora a favor del empleo inclusivo de los egresados con discapacidad de la UAEH.