



**GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO**

**“La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad”.**

TESINA MODALIDAD ENSAYO

Alejandra Elizabeth Copca Montiel



**GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO  
UNIDAD 131**

**“La Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad”.**

TESINA MODALIDAD ENSAYO  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA  
EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA

PRESENTA:

Alejandra Elizabeth Copca Montiel



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO  
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR  
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO

UPN/CT/Of. No. 093/2018-I  
**DICTAMEN DE TRABAJO**

Pachuca de soto, Hgo., 19 de enero de 2018.

**C. ALEJANDRA ELIZABETH COPCA MONTIEL**  
PRESENTE.

En mi calidad de Presidente de la Comisión de Titulación de esta Unidad, me permito informarle que, como resultado del análisis realizado a la Tesina Modalidad Ensayo intitulada "LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD", presentado por su tutora MTRA. MARÍA DE LOURDES GARCÍA CASTILLO, ha sido **DICTAMINADO** para obtener el título de Licenciada en Intervención Educativa, al haber reunido los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Con base en lo anterior, tengo a bien informarle que puede ser presentado ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su examen profesional.

ATENTAMENTE  
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"



**DR. ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ**  
PRESIDENTE  
H. COMISIÓN DE TITULACIÓN

C.c.p. - Depto. de Titulación.- Universidad Pedagógica Nacional-Hidalgo.  
Documento válido por 60 días a partir de la fecha de expedición.

ATH/SA/jahm

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A mi mamá:**

Gracias mamá por darme la vida, por esforzarte tanto día a día para que nada nos falte a Paola y a mí, gracias por tus consejos, regaños y golpes necesarios, hoy soy quien soy. Te agradezco por estar conmigo en las buenas y en las malas, por quererme tanto, como bien dices nadie ama tanto a sus hijas como tú. Este logro te lo dedico a ti mamá, ninguna desvelada o levantada temprano para irte a trabajar ha sido en vano, hoy puedes ver los frutos cultivados. Te amo mamá.

### **A Edgar:**

A ti amor por apoyarme tanto y siempre darme ánimos para nunca dejar de luchar por lo que quiero, por estar siempre pendiente de este trabajo y apoyarme cuando me frustraba yo misma, por interesarte tanto en lo que concierne a las Personas con Discapacidad al punto de querer día a día aprender algo más y luchar por sus derechos, por todo esto y más, gracias amor. Te amo.

### **A mi asesora:**

A usted maestra Lulú por guiarme en este camino que no ha sido fácil, por darme esos consejos y regaños que me hacían falta, ya que por los momentos que pasaba no eran los más óptimos, por estar al pendiente y más que nada porque juntas logramos una meta más.

**INTRODUCCIÓN**

**CAPÍTULO I** Aproximaciones conceptuales sobre discapacidad

1.1 Persona .....	8
1.2 Discapacidad .....	11
1.3 Persona con discapacidad .....	15
1.4 Tipos de discapacidad .....	20
1.5 Trabajo e inclusión laboral .....	22

**CAPÍTULO II** Legislación en vigor en material de empleo y discapacidad

2.1 Ley Federal del Trabajo .....	26
2.2 Ley General de Salud .....	29
2.3 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación .....	31
2.4 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad .....	32
2.5 El Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018) .....	34
2.6 Ley para la Atención de Personas con Discapacidad en el Estado de Hidalgo .....	38
2.7 Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Hidalgo ...	42

**CAPÍTULO III** Trabajo y discapacidad, integración e inclusión laboral

3.1 Concepto de inclusión laboral .....	45
3.2 Inclusión en etapa escolar .....	47
3.3 Transición del mundo laboral a la vida adulta .....	49
3.4 Principal modelo de la inclusión de las personas con discapacidad en edad laboral .....	51
3.5 Alternativas de inclusión laboral .....	54

**CONCLUSIONES**

**BIBLIOGRAFÍA**

## INTRODUCCIÓN

La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mundo y en México ha sido un tema en el que ha existido desinformación, en ocasiones desinterés, injusticias y actos discriminatorios.

Hoy día es un tema que ya no se ha dejado de lado pues poco a poco ha tomado más auge, además de que es un tema de gran interés personal pues he tenido un acercamiento y he visto las dificultades que se tienen, por ello el interés de realizar una tesina modalidad ensayo donde se discursa respecto a la inclusión laboral de las personas con discapacidad (PcD), dicha tesina está dividida en tres capítulos.

En primer capítulo se ve qué conllevan los distintos términos y/o conceptos de persona, discapacidad, una vez discursado esto se da paso a un término un tanto más complejo como lo es el de persona con discapacidad, por ende los tipos de discapacidad que existen y cómo se clasifican, por último dentro de este capítulo la definición de trabajo y se ve un poco sobre inclusión laboral.

Dentro del segundo capítulo se trabaja en base a las leyes federales, las leyes generales, las leyes estatales (del estado de Hidalgo), el Plan Nacional de Desarrollo (2013 – 2018), que respaldan y promueven el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno, así como a un salario justo, con base en lo anterior nos podemos dar cuenta de las empresas o jefes infringen que ley y cómo.

El tercer capítulo se basa más que nada en el trabajo, la integración e inclusión laboral; se abordan temas como el concepto de la inclusión laboral, la inclusión en la etapa escolar, cómo es que la escuela trabaja con dichas personas con discapacidad para la capacitación al trabajo o para un acercamiento, la exploración y desarrollo de sus habilidades, la transición que conlleva estar dentro del mundo laboral para entrar a la vida adulta donde uno se vale por sí mismo, donde poco a poco se va ganando autonomía para después ser una sujeto independiente pues al recibir un sueldo nosotros mismos nos haremos cargo de mantenernos y solventarnos económicamente, el modelo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la edad laboral, así como la transición al mundo laboral y por

último si dicha persona no encuentra factible es estar inmersa dentro de una empresa las distintas alternativas viables y factibles de inclusión laboral entre estas opciones encontramos los proyectos productivos y los talleres de transición.

El conocimiento de estos o algunos aspectos debe ser prioritario, especialmente para aquellos Licenciados en Intervención Educativa formados en la línea inclusiva, puesto que dicha línea atiende a las personas con discapacidad.

Unas de las limitantes al realizar ésta tesina modalidad ensayo, es que casi no hay referencias bibliográficas sustentadas por autores o en su defecto que estas son de hace varios años atrás. Casi al terminar esta tesina se encontró un libro donde habla de todo un poco y la sintaxis era muy buena así que se volvieron a reestructurar algunas cosas.

El último apartado ofrece al lector un cierre a manera de conclusiones, en este sentido se realizan comentarios a fondo sobre las dificultades en el proceso de realización de está tesina modalidad ensayo, las fortalezas encontradas dentro de mi formación profesional y la temática elegida.

Todo lo anteriormente mencionado con el objetivo de presentar conclusiones que le permitan al lector y al Licenciado en Intervención Educativa visualizar este tema como un terreno donde se pueda desarrollar de manera profesional, de manera individual o dentro de una empresa donde se le permita profundizar, y poner practica acciones a favor de las personas con discapacidad y más que nada dentro del ámbito laboral.

Este trabajo se decidió de esta manera ya que como se menciona anteriormente la carencia de material académico acorde a este tiempo fue un gran problema y para realizar una tesis se requieren de más autores, es por ellos que de decide que sea un ensayo, en este sentido podía poner un poco más mi punto de vista y discursar respecto a la encontrado.

Algunas preguntas bases para cada capítulo son: ¿Quiénes son las personas con discapacidad?, ¿Qué leyes respaldan la inserción laboral? y ¿Qué es la inclusión laboral/ qué pasa con el trabajo?

## **CAPITULO I**

### **APROXIMACIONES CONCEPTUALES SOBRE LA DISCAPACIDAD**

Dentro de este primer capítulo doy cuenta de diversas definiciones que nos acerquen al tema de la discapacidad y con ello arribar al trabajo de esta tesina, se rescatan nociones clave como, qué se entiende por discapacidad, por persona, por persona con discapacidad, los tipos de discapacidad que existen; por último el trabajo en relación con la temática inclusión laboral, este apartado nos convoca a comprender quiénes son las personas con discapacidad, es parte esencial de este trabajo, así como algunas aproximaciones a la inclusión laboral.

Primeramente se habla sobre las nociones centrales de ser persona, para dar paso a la noción de discapacidad y al juntar estos dos términos para la conceptualización de persona con discapacidad, ver no sólo ambos términos por separado sino de esta manera se da a conocer y aclara el termino completo, se dará cuenta de los tipos de discapacidad, para hablar después sobre el trabajo, donde se aclara cada una de las definiciones y nos lleve a una conceptualización de los mismos con el fin de entender algunos significados y el porqué de esta tesina modalidad ensayo.

En este sentido como anteriormente se mencionaba se hablará sobre un término un tanto complejo pues se puede tomar y referir desde diferentes perspectivas.

#### **1.1 Persona**

Hablar de la noción de persona nos convoca a mirar algunos planteamientos filosóficos desde Leopoldo José Prieto López donde rescata algunos planteamientos de Kant “Persona es el ente que se expresa a sí mismo en el acto de comprender y querer” (Prieto:2002) es por ello que podemos decir que con base a esta definición persona es un sujeto que existe y éste es capaz de comprender lo cual nos ayuda con la conciencia y a la formación de una identidad, donde se estima o se quiere a algo o a alguien.

En este sentido, de acuerdo con Julián Pérez Porto y Ana Gardey (Pérez: 2008) nos mencionan que "Persona hace referencia a un ser con poder de raciocinio que posee conciencia sobre sí mismo y que cuenta con su propia identidad. Una persona es un ser capaz de vivir en sociedad y que tiene sensibilidad, además de contar con inteligencia y voluntad, aspectos típicos de la humanidad".

Con base en la definición mencionada una persona es un ser que razona y poco a poco va creando su propia identidad, cuenta con una conciencia de sí mismo, es por ello que posee habilidades para vivir con un conjunto de personas a las cuales se le denomina sociedad.

Desde las ideas de Marta Cecilia Betancur García (Betancur: 2010) se rescata el planteamiento de que "Persona está ligado al papel del ser humano en la sociedad y a la función que desempeña". En este sentido, entiendo que la definición de persona conlleva muchas cosas y las que más resaltan dentro de ellas es que la persona será un ser humano que poco a poco se irá formando, llegar a ser parte de una sociedad por el hecho de que la persona está en convivencia con otros, al crecer se forma una identidad la cual le ayuda y da características únicas de ese ser, al mismo tiempo será un ser autónomo de sus actos e independiente de su persona pero al mismo tiempo sabrá que todo acto conlleva una consecuencia por tanto será un ser responsable.

Por otro lado Leopoldo José Prieto López nos dice que "La persona es perfecta y unitaria de suyo, es autónoma, independiente y suficiente... la persona es consciente y libre y, por lo mismo, responsable" (Prieto:2002)

Como anteriormente mencionaba se entiende a la persona como un ser perfecto y único, es autónomo, independiente y suficiente, estas condiciones lo hacen vivir en sociedad al ser libre y responsable de sí mismo, Juan Carlos Melero nos

menciona que contar con habilidades para la vida<sup>1</sup> (Melero: 2013) permite tener a las personas las aptitudes necesarias para conseguir un empleo, como resultado a esto lograr ser autónoma e independiente en todos los aspectos de la vida.

Para este tesina se entiende, la noción de persona como aquel sujeto que es capaz de comprender las circunstancias que lo rodean, con el paso del tiempo y de la gente que se rodee irá forjándose de una identidad, lo cual lo ayuda a vivir dentro de una sociedad que dicta ciertos comportamientos y exigencias, por ende será inteligente para la toma de sus decisiones y tendrá como resultado que la persona sea un ser autónomo e independiente.

En este sentido, cuando se advierte el término persona es un ser que está dotado de identidad propia de un raciocinio que le posibilita el desarrollo de vivir en una sociedad y para ello el ser humano necesita de ciertas características como son destrezas, conocimientos, habilidades para funcionar socialmente y ejercer un rol social, en este sentido las personas poseen habilidades.

Una vez que se conceptualiza la idea o noción de persona, se le considera que ésta tiene una serie de atributos, cuando se habla o se relaciona a las personas con discapacidad se asocia a la idea central de las habilidades para la vida, que

---

<sup>1</sup>Las habilidades para la vida, propuestas en 1993 por la Organización Mundial de la Salud, son las siguientes:

1. Autoconocimiento: reconocimiento de nuestra personalidad, características, idiosincrasia, fortalezas, debilidades, aspiraciones, expectativas, etc.
2. Empatía: capacidad para ponerse en el lugar de otra persona y desde esa posición captar sus sentimientos.
3. Comunicación efectiva o asertiva: habilidad para expresarse de manera apropiada al contexto relacional y social en el que se vive.
4. Relaciones interpersonales: competencia para interactuar positivamente con las demás personas.
5. Toma de decisiones: capacidad para construir racionalmente las decisiones cotidianas de nuestra vida.
6. Solución de problemas y conflictos: destreza para afrontar constructivamente las exigencias de la vida cotidiana.
7. Pensamiento creativo: utilización de los procesos de pensamiento para buscar respuestas innovadoras a los diversos desafíos vitales.
8. Pensamiento crítico: capacidad para analizar con objetividad experiencias e información, sin asumir pasivamente criterios ajenos.
9. Manejo de emociones y sentimientos: reconocimiento y gestión positiva de nuestro mundo emocional.
10. Manejo de la tensión y el estrés: capacidad para reconocer nuestras fuentes de tensión y actuar positivamente para su control.

doten a la persona de herramientas que le permitan convivir y relacionarse en una sociedad demandante o heterogénea.

El artículo de la revista de formación de professorat refiere “Habilidades para la Vida en las Escuelas es una iniciativa internacional promovida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) a partir de 1993, con el objetivo de que niñas, niños y jóvenes adquieran herramientas psicosociales que les permitan acceder a estilos de vida saludables” (Montoya: 2009).

Dichas habilidades para la vida servirán como un conjunto de recursos, los cuales le ayudarán a la persona a sacar lo mejor de sí misma y del entorno que lo rodea esto a manera de evitar riesgos psicosociales de cualquier índole, dichas acciones internacionales, se viene trabajando desde tiempo.

Para que una persona pueda tener autonomía e independencia como anteriormente se menciona, es necesario que desarrolle ciertas habilidades para la vida, con el objetivo de contar con herramientas que le ayuden a convivir, a relacionarse con la sociedad que lo rodea, así como, responder a las exigencias de la misma, una vez que las habilidades para la vida son desarrolladas y puestas en práctica ayudan a que el individuo forje un estilo de vida.

Una vez discursado sobre el término de persona es necesario rescatar otro término importante y que será de gran utilidad dentro del estudio de esta tesina, como lo es la discapacidad, abordada desde diferentes planteamientos como lo señala la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) ambos nos marcan lo siguiente.

## **1.2 Discapacidad**

La discapacidad hoy día es un tema de controversia y de análisis y se puede ver desde diferentes perspectivas, dentro de esta tesina se aborda desde el ámbito sociolaboral, sin embargo, el término discapacidad se inicia desde una condición médica atribuida a la idea de carencia, o de la dificultad de una capacidad, tal como

lo plantea la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF) en donde refiere que el término “discapacidad” la define como “un término genérico que abarca deficiencias, limitaciones de la actividad y restricciones a la participación” (Organización Mundial de la Salud: 2015)

La CIF nos menciona que para dar una definición de discapacidad es un término que abarca deficiencias, limitaciones de actividad y a su vez restricción de la participación social, esto nos hace ver a la discapacidad como un impedimento físico, cognitivo, social, entre otros, para poder realizar una vida cotidiana y por ende las actividades que ello conlleva, o bien realizar de una manera no tan eficiente, es decir, realizar el rol social que se desempeña con una deficiencia, limitación o restricción de la misma, y es desde esta mirada como se han desarrollado una serie de propuestas de ley y de reformas en la atención de las personas con discapacidad considerando sus condiciones de desarrollo social y al derecho humano.

El análisis del concepto que nos brinda la CIF rescatando el planteamiento que la discapacidad será un término que abarca las deficiencias y así mismo las limitaciones que la persona tiene, pero que poco a poco tendrá que desarrollar habilidades que le posibiliten otra condición de vida para romper las barreras que tendrá en el desarrollo de lo sociolaboral y sin estas la opción del empleo no serían favorables.

Sin embargo, desde la mirada de la Organización Mundial de la Salud (OMS) nos señala lo siguiente:

Discapacidad es un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas, y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive. (Organización Mundial de la Salud: 2016)

Ahora bien la OMS nos dice que la discapacidad afecta una función o una estructura del cuerpo por lo cual una persona tendrá cierta dificultad al realizar sus actividades o al ejecutar sus acciones lo cual lleva como consecuencia que dentro de algunas situaciones vitales su participación no será del todo óptima.

A manera similar la Organización de las Naciones Unidas (ONU) cita “La discapacidad es una condición que afecta el nivel de vida de un individuo o de un grupo. El término se usa para definir una deficiencia física o mental, como la discapacidad sensorial, cognitiva o intelectual, la enfermedad mental o varios tipos de enfermedades crónicas.” (Organización de las Naciones Unidas: 2005)

Por otro lado la ONU señala que la discapacidad afecta el nivel de vida pues como bien se menciona con anterioridad y aunado con las otras definiciones la discapacidad tendrá impacto en la vida del individuo pero dependerá de otros factores y condiciones de la persona, para saber sus efectos y consecuencias de tener una discapacidad.

Desde las aportaciones que Carlos Skliar realiza, él señala que “La discapacidad es la restricción de lugares y roles sociales que un individuo o grupo de individuos sufren a causa de un déficit. Tales restricciones obstaculizan a estos sujetos el acceso con plenitud a la cultura, en aspectos tan variados como la recreación, la religión, la educación, el mundo laboral, etc.” (Skliar: 1995)

Es muy cierto lo que Skliar nos refiere ya que muchas de las veces al referirnos sobre el tema de la discapacidad hacemos referencia a las restricciones que tiene una persona con discapacidad respecto al rol que desempeña en nuestra sociedad, por ejemplo al entrar a un lugar público se encontrará con barreras arquitectónicas, y de esta forma su participación social se ve restringida, cuando Skliar señala que no viven los accesos con plenitud es cierto ya que se verán limitados, pues en ocasiones las escuelas no los dejar tener una educación integral por diversos motivos como lo es el profesor capacitado, el curriculum, las barreras arquitectónicas entre otras y en muchos de los casos son referidos a un Centro de Apoyo Múltiple (CAM); dentro de la religión cristiana en la antigüedad eran

catalogados como castigo o en algunos de los casos como el la religión hindú se les considera como una bendición; o por ejemplo en el Monte Taigeto donde el destino de las personas con discapacidad era la muerte. En el mundo laboral no tienen acceso al trabajo que ellos quisieran o en su defecto son mal pagados, debido a las condiciones que se tienen en lo educativo, en las habilidades o destrezas que poseen y que pueden utilizarlas para el ámbito laboral, siendo el interés central de esta tesina.

Los conceptos que recupero sobre la discapacidad la colocan, en una condición de vida dentro de la cual se requiere tener uno o varios tipos de apoyo como los sociales, culturales, educativos, familiares, laborales.

Ahora bien, con anterioridad se mencionó que una persona puede llegar a ser autónoma e independiente, esto con el paso del tiempo, el hecho de tener una discapacidad no tendría por qué afectar al ser humano pero muchas de las veces referimos que al tener una discapacidad de cierto modo se complica sin embargo existe la posibilidad del desarrollo humano.

Cuando se conjugan las palabras persona y discapacidad, la noción se torna en una unicidad, concebirla como una persona con discapacidad, como lo establece el aparato jurídico-social, nos invita a referirnos a ellos de esta manera.

Las personas con discapacidad en principio son personas y como una condición particular requiere de apoyos específicos llámese prótesis, lentes, adecuaciones arquitectónicas o curriculares, apoyos para su comunicación y en el ámbito laboral adecuaciones que permitan su desempeño, en este sentido las personas con discapacidad desde la mirada antropológica también se consideran como aquellas que tienen un Necesidad Educativa Especial (NEE), tal como lo plantea Gardea (citada en Nava, 2002)

...hacen referencia a un conjunto de principios éticos que orientan las bases para que todos los miembros de un grupo social, participen en los procesos que se viven en él, de manera que se eduquen para

construir una cultura que hace que la marginación o segregación de los grupos muy excluidos y de esta manera, surja la posibilidad de que todos independientemente de sus características y circunstancias, sean incluidos. Se apoya en una visión educativa, de la diversidad, que supone una actitud de aceptación y valoración de diferencias integradas en la práctica con justicia y equidad social.

Desde la idea en la que planteada las Necesidades Educativas Específicas (NEE) es necesario que en las actividades cotidianas, se eduque para construir una cultura donde todos sean incluidos, que la diversidad sea tratada con naturalidad, en el cual se valoren las diferencias de la persona; hablando desde el ámbito laboral es necesario reconocer las habilidades individuales que posibiliten su desarrollo sociolaboral.

### **1.3 Personas con discapacidad**

Es relevante mencionar qué conlleva el término “persona con discapacidad” y por ello la ONU menciona que “Las personas con discapacidad, la “minoría más amplia del mundo”, suelen tener menos oportunidades económicas, peor acceso a la educación y tasas de pobreza más altas. Eso se debe principalmente a la falta de servicios que les puedan facilitar la vida (como acceso a la información o al transporte) y porque tienen menos recursos para defender sus derechos.” (Organización de las Naciones Unidas: 2005)

Para el caso de esta tesina las PcD las entiendo como personas con una condición de vida que puede afectar cualquiera de los sentidos, la motricidad, lo cognitivo o intelectual; personas que a veces necesitarán de apoyo ya que su autonomía e independencia a veces se verá afectada por dicha condición.

En este sentido, las personas con discapacidad (nombrada así de ahora en adelante para este escrito PcD) como anteriormente se mencionaba al encontrar un trabajo este no es de su agrado o es muy mal remunerado es debido a que en

ocasiones no tienen una oportunidad educativa adecuada y son segregados, al ser una minoría y tratar de defender sus derechos suelen no tener un amplio impacto.

Las PcD serían aquellas que tienen una condición de vida que puede afectar el movimiento y el control del cuerpo, también el desplazamiento, mantener el equilibrio o simplemente el que no puedan hablar y respirar con claridad, de igual manera puede afectar la vista, el oído y las funciones mentales. Para ello se requiere de tener apoyos, me refiero al hecho de contar con terapias rehabilitadoras (lenguaje, estimulación temprana, orientación y movilidad por mencionar algunas), apoyos en aparatos ortopédicos como órtesis y prótesis; auditivos, así como apoyo en el desarrollo de las habilidades para la vida las cuales se deben de desarrollar durante la formación educativa, promoviendo así su desarrollo autónomo e independiente, ofreciendo condiciones de su desarrollo humano y de calidad de vida.

De acuerdo a la página web de la secretaria de salud del gobierno federal de México rescata La Ley Federal para las Personas con Discapacidad en su artículo 2 fracción XI, menciona “Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social.” (Ley Federal para las Personas con Discapacidad: 2005)

Dentro de la Ley Federal para las Personas con Discapacidad nos menciona que una persona con discapacidad motriz, intelectual o sensorial de manera permanente o temporal podrá verse limitada en sus actividades diarias así como en el desarrollo dentro de su entorno y cumplimiento del rol en la sociedad eso se verá reflejado en sus actividades laborales sociales y en base a ellos de manera económica.

Toda PcD puede realizar cualquier actividad que desee, se adecuan de forma tal que la puedan desarrollar de manera adaptada y con ello conseguir su autonomía

e independencia, comenzando por tener un trabajo, tener responsabilidades, ganar un sueldo para poder valerte por ti mismo, etc.

Estefanía Bozzalla y otros (2013) nos mencionan que la “discapacidad es una cuestión muy dinámica, debido a que en la sociedad actual el mayor problema...es un cambio en la mentalidad de las personas... que logren comprender que el principal objetivo es colaborar con la integración e inclusión de estas personas. Es importante considerar que al contar con un cambio actitudinal y de mentalidad se logran muchos avances, para que ya no sea vista como algo ajeno a nuestra sociedad.

No obstante Sonia Ascue Bravo y Elizabeth Baltodano Pallais (Ascue: 2008) mencionan que “las personas con discapacidad han sido motivo de estigmatización, segregación, rechazo y exclusión por parte de todos los grupos sociales. Como sabemos, la sociedad establece un conjunto de atributos o parámetros con los cuales los individuos suelen categorizarse”.

Es necesario cambiar las prácticas que tenemos o que nos inculcan respecto al tema de discapacidad, modificar paradigmas como no los menciona Esther Delgado.

Antiguamente, la discapacidad era considerada como un problema social causado, directamente, por la enfermedad, demandando ésta la prestación de servicios clínicos para preservar las condiciones funcionales. Desde esta perspectiva, la discapacidad se reduce a cuestiones orgánicas y limitaciones funcionales de los individuos, por tanto, la discapacidad debe ser tratada como un problema individual que concierne a quien lo padece. (Delgado: 2010).

Reitero que es de suma importancia mencionar que la discapacidad no es una enfermedad pues desde tiempos remotos se tenían tabús, contar con alguna no es un castigo de dios, las causas de tener alguna discapacidad pueden ser por varias condiciones desde una cuestión de tipo biológica, afectaciones en el nacimiento, o

bien adquirirla por algún accidente. Pero sí va a requerir asistencia médica pues necesitará de medicamentos o en su defecto de terapias entre otras cosas, para lograr un desarrollo biopsicosocial-laboral y con ello contar con una vida plena.

Con todo esto es necesario también comprender qué se hace y cómo se mira a la discapacidad en México, Armando Vázquez menciona:

La discapacidad...es un tema complejo, de enorme repercusión social y económica, pero del que se carece de datos fehacientes. Los estudios estadísticos son escasos, están desactualizados y son poco precisos; por ello, el trabajo en políticas o programas relacionados con la discapacidad se basa en datos estimados y, en ocasiones, bastante alejados de la realidad de los países. (Vázquez, 2006)

En el caso de México se cuenta con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) que realiza estudios estadísticos cada 10 años pero como lo menciona Vázquez (Vázquez, 2006) estos son poco fiables...están desactualizados y son poco precisos, por ello sugiere que los datos son datos estimados es decir, cercanos, pero no en la concreción de una estadística total.

Y esto es así respecto al INEGI, al buscar información estadística de la inserción laboral de las personas con discapacidad; simplemente no se encuentra nada en concreto, solo menciona un porcentaje estimado de cuántas personas con discapacidad hay, cuántos de ellos son hombres, cuántos son mujeres pero no cuántas de ellas están insertas laboralmente, si están incorporadas a una empresa, o si son dueños de un algún negocio propio. Véase tabla 1 "Datos de INEGI".



Al año 2010, las personas que tienen algún tipo de discapacidad son **5 millones 739 mil 270**, lo que representa **5.1% de la población total**.

FUENTE: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2010, *Cuestionario ampliado*. Estados Unidos Mexicanos/Población con discapacidad. [Consultar](#)



Dato interesante

En México, de las personas que presentan alguna discapacidad, 49% son hombres y 51% mujeres.

<sup>2</sup> Tabla 1 "Datos de INEGI".

Existen escasos datos estadísticos que dan cuenta del número real de personas con discapacidad que existen en México, con ello se advierte un déficit en conocer con certeza cuál es el número de personas con discapacidad en condiciones de laborar, situación que pone en desventaja las acciones políticas y los programas sociales que a ellos son referidos, al no contar con datos exactos estadísticamente hablando, no se crean los impactos sociales en las acciones que se toman al respecto.

Es por ello que el interés de conocer sobre cómo las PcD se insertan al campo laboral y si todas son capaces de hacerlo y en qué tipo de empresas son aceptados, y cuáles son sus condiciones laborales.

Los estereotipos que existen sobre la discapacidad son muchos, estas creencias sociales, se van transmitiendo socioculturalmente, la discapacidad se puede revisar desde diferentes situaciones en el desarrollo de la vida, decir persona nos ocupa la etapa previa al empleo y en el empleo considerando también la severidad de la discapacidad la persona requerirá apoyos de diversas índoles, así como, desarrollar y potenciar sus habilidades para la vida, con el objetivo principal de que logren primeramente una autonomía para después enfocarse en la independencia, aunque es cierto que existen discapacidades muy severas y que imposibilitan al

<sup>2</sup> <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx?tema=P> 25/mayo/2016

sujeto a un acercamiento laboral debido a que no desarrollaron las habilidades para vida antes planteadas.

#### **1.4 Tipos de discapacidad**

Existen diferentes tipos de discapacidad y es de suma importancia conocer cuántos tipos de discapacidad existen, qué es lo que conlleva socialmente cada una y cómo afecta su calidad de vida lo anterior para comprender cómo logran insertarse al campo laboral, ante esto el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de Salud (OMS) refiere:

“Los tipos de discapacidad se definen utilizando únicamente un aspecto de la discapacidad, como, por ejemplo, las deficiencias —sensoriales, físicas,... intelectuales—, y otras veces se confunden condiciones de salud con discapacidad.” (Organización Mundial de la Salud: 2011)

Con ello podemos decir que según la OMS nos refiere que los tipos de discapacidad se definen usando básicamente el aspecto de la misma y con base en ellos define 3 tipos. La primera es la discapacidad sensorial que es aquella que tiene que ver con alguno de los sentidos como la vista o el tacto etc. La segunda la discapacidad física, la cual tiene que ver con el movimiento y control del cuerpo. La tercera discapacidad es la intelectual la cual tiene que ver con el funcionamiento cognitivo del ser humano, puesto que muchas veces es erróneo ya que se confunden con las condiciones de salud.

Por otro lado la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) nos refiere que se existen 3 tipos de discapacidad, los cuales se describen a continuación:

#### a) DISCAPACIDAD MOTRIZ

Es una condición de vida que afecta el control y movimiento del cuerpo, generando alteraciones en el desplazamiento, equilibrio, manipulación, habla y respiración de las personas, limitando su desarrollo personal y social. Ésta se presenta cuando existen alteraciones en los músculos, huesos, articulaciones o médula espinal, así como por alguna afectación del cerebro en el área motriz impactando en la movilidad de la persona. (Comision Nacional de los Derechos Humanos, 2010-2016)

Esta discapacidad como bien se menciona afecta la motricidad fina y gruesa tanto en extremidades superiores como inferiores, en ocasiones también afecta el habla, lo cual en determinados casos es un factor que limita hasta cierto punto la interacción social y personal de cada uno de las personas.

#### b) DISCAPACIDAD SENSORIAL

Es aquella que comprende cualquier tipo de deficiencia visual, auditiva, o ambas, así como de cualquier otro sentido, y que ocasiona algún problema en la comunicación o el lenguaje (como la ceguera y la sordera), ya sea por disminución grave o pérdida total en uno o más sentidos. (Comision Nacional de los Derechos Humanos, 2010-2016)

Dentro de esta segunda discapacidad se basa más que nada en los sentidos de una persona, los cuales son la vista, a veces se tiene una deficiencia o en su totalidad una ceguera, el oído se basa en la audición ya sea debilidad o una sordera en su totalidad. Como bien se nos menciona se puede ser una debilidad o una pérdida total de algún sentido.

#### c) DISCAPACIDAD COGNITIVO-INTELECTUAL

Es aquella caracterizada por una disminución de las funciones mentales superiores tales como la inteligencia, el lenguaje y el aprendizaje, entre otras, así como de las funciones motoras. Esta discapacidad incluye a las personas que presentan dificultades para aprender, realizar algunas actividades de la vida diaria, o en la

forma de relacionarse con otras personas. (Comision Nacional de los Derechos Humanos, 2010-2016)

Esta discapacidad se basa en las funciones motoras así como lenguaje, aprendizaje, actividades diarias o su defecto problemas con la interacción social, dentro de la misma existe una subdivisión de las discapacidades que la integran pero en este ensayo solo se tomará de esta manera que se presenta.

Es de suma importancia conocer esta clasificación pues, nos permite comprender que hay varios tipos de discapacidad, se advierte que tienen diferentes necesidades, cuentan con habilidades diversas, así como la perdida de algunas funciones desde el punto de vista biológico, médico, etc., pero justo estas condiciones pueden posibilitar un tipo de empleo específico, y con ello plantearnos condiciones que pueda ayudar a que estas personas se inserten al ámbito laboral o no.

Ahora bien es de suma importancia articular lo anterior con las lógicas del trabajo, siendo el tema de este estudio de vital importancia, saber que conlleva el término trabajo, entenderlo, nos permite reconocer las necesidades de las PcD al insertarse al ámbito laboral. Sobre todo al insertarse al campo laboral, qué tipo de trabajos son adecuados o pertinentes de acuerdo a sus condiciones de vida y justo qué lugar ocupan desde el punto de vista socio laboral, sus condiciones laborales cambian, qué tipo de derechos y obligaciones tienen.

### **1.5 Trabajo e inclusión laboral**

Primeramente se revisará el término que Andrea Zondek Darmstadter maneja sobre el trabajo “Un trabajo o una actividad productiva no solo tiene como fin ganar dinero, sino que es un aspecto importante en la esfera social y personal del ser humano. El trabajo es lo que todo individuo en nuestra sociedad realiza una vez que ha finalizado sus estudios o llega a una edad en que corresponde estar activo laboralmente, por tanto, es evolutivo.” (Darmstadter: 2015)

Como bien lo menciona Darmstadter el trabajo a cierta edad es un aspecto que se va generando conforme a una esfera social, desde el ámbito donde nos desarrollemos dicta ciertos comportamientos reglas y derechos es por ello que al cumplir cierta edad el trabajo es partícipe del desarrollo del individuo; en cuanto a las personas con discapacidad no tendría porque variar este aspecto; el trabajo por tanto involucra una satisfacción personal, así mismo, las personas con discapacidad por lo general no tienen el acceso a estudios universitarios (posible tema futuro de investigación) pero sí se busca desde los espacios educativos de nivel básico que desarrollen las habilidades y capacidades para el ingreso al ámbito laboral.

Para María Emilia Isorni el trabajo es “como una operación material encaminada a producir un determinado objeto, como determinación del campo práctico y en vistas a cierto fin”. (Isorni: 2010)

Como nos lo define Sartre el trabajo es una operación a fin de producir un determinado objeto, con un cierto fin. En tanto la Real Academia Española (RAE) define al trabajo como una “Ocupación retribuida.” Y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como:

...conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos... Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo. (Organización Internacional del Trabajo: 2009)

Por ello podemos decir que el trabajo con base en las definiciones propuestas por la RAE y la OIT, el trabajo es un conjunto de acciones u ocupaciones que al

hacerlas tendrán una remuneración económica, estas acciones tendrán como resultado la satisfacción personal, profesional y social respecto al trabajo que se ejerce, de igual manera, en el ejercicio del trabajo se desarrollarán más habilidades y capacidades de las que poseen; un trabajo digno es aquel en el que se brinda un espacio con respeto, derechos y obligaciones acordes al puesto a desarrollar, en donde no se discrimine a nadie por su género, discapacidad, religión, raza, lengua, creencias o cualquier otra índole.

Con base en esto podemos decir que el trabajo será un conjunto de acciones, que se desarrolla dentro de una institución, empresa, negocio, etc., por el cual se recibe algún tipo de remuneración económica, se tiene derecho a que sea un trabajo digno que cumpla con nuestras expectativas personales y/o profesionales y dentro del mismo se desarrollen y se perfeccionen habilidades y destrezas.

Un término aunado a la noción de trabajo es el que Darmstadter nos menciona “La inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa” (Darmstadter: 2015)

Darmstadter nos hace referencia a la inclusión laboral sosteniendo que es un término mucho más amplio que la inclusión social, en este sentido conlleva más aspectos que se deben de tener en cuenta ya que señala la autora que al momento de llevarse a cabo la inclusión laboral de una PcD esta debe de contar con igualdad, las mismas oportunidades así como un pleno ejercicio de participación social, en este sentido debe de contar con los derechos y obligaciones como cualquier trabajador, considerando el desarrollo de sus actividades laborales en concordancia con sus funciones y estas en relación con su discapacidad. De igual manera al incorporarse al ámbito laboral podrá gozar de las actividades laborales y sociales que al interior de la empresa se lleven a cabo.

En este capítulo se nos convoca a realizar el análisis de varios conceptos como el de persona, discapacidad, persona con discapacidad, tipos de discapacidad e inclusión laboral además de usarlos de manera correcta pues para los que nos dedicamos a trabajar con personas con discapacidad, es de vital importancia

Por otro lado existen leyes que buscan favorecer las óptimas condiciones laborales, en este caso del trabajador con discapacidad, por ello dentro del siguiente capítulo daré cuenta de algunas de las leyes que existen y respaldan la inclusión laboral a las PcD.

## **CAPITULO II**

### **LEGISLACIÓN EN VIGOR EN MATERIA DE EMPLEO Y DISCAPACIDAD**

En este capítulo hablo sobre las diferentes leyes que existen en México que apuestan a favor de la inserción laboral de las PcD, así mismo se rescatan algunos artículos de gran interés que coadyuvan en el tema que evoca esta tesina.

En un primer momento se rescata la Ley General del Trabajo de la cual se rescatan cuatro artículos de gran interés, enseguida se plantea la Ley General de Salud retomando tres artículos los cuales sirven de referencia al tema que nos ocupa

Así mismo se da paso a la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación promovida el 20 de Marzo de 2014; de igual forma, se rescata la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad retomando de esta misma algunos fragmentos de gran interés para esta tesina.

Algunas referencias del Plan Nacional de Desarrollo del período de 2013-2018, por último se mencionan dos leyes referentes al estado de Hidalgo una de ellas la Ley para la Atención de las Personas con Discapacidad en el Estado de Hidalgo y la segunda es la Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Hidalgo. Este apartado pretende justamente dar cuenta de las aportaciones jurídicas que existen con relación al empleo y la discapacidad, A continuación se presenta cada una de ellas.

#### **2.1 Ley Federal del Trabajo**

La Ley Federal del Trabajo realizada el 1° de Abril de 1970 con una última reforma publicada el 12 de Julio de 2015, se basa en el artículo 123° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la cual refiere que toda persona tiene derecho a un trabajo digno es por ello que se da paso a esta Ley.

Dentro de la misma se recalca el derecho a un trabajo digno en varios artículos como lo es el artículo 2°, 3°, 132° y 133°.

Como indique el artículo 2° señala que:

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo. (Ley Federal del Trabajo: 2015)

Tener un trabajo digno es aquel que las personas pueden escoger a su gusto e interés, donde se le de igualdad de oportunidades y que sea seguro, ya que es lo que toda persona busca cuando se quiere tener un ingreso económico, además de un respeto y buena convivencia laboral. Ahora bien, para que el individuo pueda realizar su trabajo de la mejor manera y sea productivo para la empresa ésta le debe otorgar capacitaciones para actualizarse. Es por ello que las personas con discapacidad pueden emplearse de esta manera y generar una inclusión laboral puesto que las personas tienen derecho a escoger en qué ámbito laboral se va a desenvolver además de recibir un salario por ello, lo cual dará como resultado un beneficio tanto para la empresa como para el empleado ya que esto mejora la productividad, y al mismo tiempo genera socialmente la inclusión laboral de las PcD.

Dentro del artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo se especifica lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber...es de interés social promover y vigilar la capacitación... la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones. (Ley Federal del Trabajo: 2015)

Se menciona que el trabajo es tanto un derecho como un deber, y en este sentido e las PcD deben tener acceso a un trabajo y es deber de los contratantes dárselos, así como a cualquier otra persona, además de proveerles un capacitación para formarse en el trabajo y de esta manera se podrán alcanzar las competencias y productividad que el trabajo demande, en esta lógica se generará una excelencia en la calidad laboral, como resultado se obtendrán beneficios tanto para los trabajadores como para los patrones. Y desde una política pública federal se apunta el eje que atribuye México Incluyente. De esta manera el impacto es social, porque gracias a estos acercamientos laborales de las PcD se apuntala prácticas que sirven de ejemplo para otras empresas, para la sociedad misma, como un ejercicio de no discriminación, de respeto a la diversidad y a la inclusión laboral.

En cuanto a las PcD esta Ley hace hincapié en las obligaciones de los patrones es por ello que en su artículo 132° menciona lo siguiente:

Son obligaciones de los patrones... contar con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad... (Ley Federal del Trabajo: 2015)

Como mencioné con anterioridad este artículo insiste que es obligación de los patrones contar con instalaciones adecuadas como son rampas o elevadores o en su caso adecuaciones de bajo costo con la finalidad que las PcD que laboren dentro de su empresa tengan libre acceso de desplazamiento y que puedan de manera autónoma desarrollar las actividades que les son encomendadas. Así mismo, las instalaciones deben ser diseñadas no sólo para trabajadores con discapacidad sino para cualquier persona que ingrese a las instalaciones.

El artículo 133° habla sobre la principal obligación que tiene los patrones:

Queda prohibido a los patrones o... representantes negarse a aceptar trabajadores por discapacidad o cualquier criterio que pueda dar lugar a un acto discriminatorio... (Ley Federal del Trabajo, 2015)

En este artículo desde mi punto de vista y con base en el estudio de esta tesina es el más importante ya que en él establece como punto principal el acceso al trabajo de las PcD quedando claro que el hecho de negarles trabajo para no insertarlos laboralmente está prohibido y en este caso estaría infringiendo la Ley General del Trabajo, por la que se rige este país.

En este sentido existe otra ley que se encarga por el bienestar de las PcD y de que la inclusión sea cada vez más factible siendo:

## **2.2 Ley General de Salud**

Dicha Ley la propone el entonces presidente, Miguel De La Madrid Hurtado, el 7 de febrero de 1984 y tiene una última reforma en la fecha del 1 de Junio de 2016, cuyas actualizaciones son muy contemporáneas y cercanas a tiempo de desarrollo del estudio.

De esta Ley se rescatan en un primer momento el artículo 173° menciona que:

Se entiende por invalidez la limitación en la capacidad de una persona para realizar por sí misma actividades necesarias para su desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica o social. (Ley General de Salud: 2009)

Es importante mencionar que esta Ley utiliza términos médicos para referirse a la discapacidad como invalidez o un sinónimo de limitación lo cual es un dato de relevancia porque considero que para hablar de la discapacidad se requiere considerar algo más que una mirada médica, sin embargo, es importante señalar que para el desarrollo de esta tesina no se ampliará el análisis al respecto. Hoy se puede decir que las PcD a pesar de tener limitaciones en algunas capacidades o bien como lo refiere dicha ley contar con alguna invalidez de tipo somática, psicológica o social, tienen el derecho de ejercer un empleo digno que les dote de autonomía e independencia, colocándolos como sujetos sociales productivos, no es lo mismo contar con alguna incapacidad y buscar un empleo remunerado que le

posibilite contar con una vida autónoma, a ser un sujeto laboral y sufrir algún tipo de accidente en el trabajo que es un poco la inclinación a la que se refiere este artículo.

En su artículo 174° se refiere:

“La atención en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos comprende: La promoción de la educación y la capacitación para el trabajo, así como la promoción del empleo de las personas en proceso de rehabilitación.” (Ley General de Salud: 2009)

Dentro de este artículo se menciona que la rehabilitación de las PcD comprende la promoción de la educación así como de la capacitación para el ingreso al ámbito laboral, dentro de este mismo se sugiere el favorecer el empleo, lo cual es de suma importancia para nuestra sociedad pues comenzar con estos actos sería de gran impacto social y personal en las PcD. Que a pesar de tener alguna condición de invalidez se le debe de dotar de formación, educación y capacitación para el empleo.

El artículo 175° menciona:

“La Secretaría de Salud establecerá las Normas Oficiales Mexicanas de carácter nacional en materia de prevención de invalidez y rehabilitación de inválidos, y coordinará, supervisará y evaluará su cumplimiento por parte de las instituciones públicas, sociales y privadas que persigan estos fines.” (Ley General de Salud: 2009)

Este artículo pretende mostrar que la secretaria de salud debe de coordinar, supervisar y evaluar que las empresas públicas o privadas se apeguen a las normas oficiales que prevengan o atiendan la invalidez de las personas que así lo necesiten.

En este sentido pasaremos a otra ley que habla sobre prevenir y eliminar la discriminación ya que nos menciona qué es la discriminación y hace referencia al trabajo.

### **2.3 Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

Esta última Ley fue realizada el 20 de Marzo de 2014 aplica para todo el territorio mexicano consta de varios artículos pero para el tema principal de esta tesina rescato el artículo 1° y el 15° los cuales son de gran apoyo dentro del tema.

El artículo 1° nos menciona que se entiende por discriminación:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que... tenga por objeto o resultado obstaculizar... o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en... las discapacidades...  
(Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: 2014)

Como bien se recalca desde esta ley primeramente se entenderá por discriminación toda acción que restrinja el derecho de las PcD por hacer validos sus derechos y libertades excusándose en el hecho de que la persona tenga alguna discapacidad así como el hecho de excluirlas de ciertas actividades o tener preferencia de ellas por la condición de la discapacidad.

Ahora bien el artículo 15° hace referencia a:

... adaptación de los puestos de trabajo para personas con discapacidad.  
(Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación: 2014)

Es de suma importancia que la empresa adapte espacios de trabajo adecuados para las PcD; ya que es indispensable saber cómo adecuar o cómo se le puede ayudar para que realicen su actividad laboral de manera eficiente, en pro de un

mejor desarrollo laboral. Considerar la adaptación del espacio laboral constituye un ejercicio de sus derechos, ya que al no adaptarlo de acuerdo a su discapacidad, podría ser causa de discriminación o bien ser excusa del patrón para el despido o no contratación al señalar que no realiza un adecuado desempeño laboral.

Dentro de esta ley se habla sobre las medidas contra la discriminación entre otras cosas.

#### **2.4 Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad**

Esta Ley la propone el anterior Presidente de la República, Felipe de Jesús Calderón Hinojosa, entro en vigor desde el 30 de Mayo del 2011, con una última actualización a la ley fue, realizada el 17 de Diciembre de 2015.

En este sentido se rescatan cuatro artículos importantes relacionados con el tema de estudio central de esta tesina, por ello rescato el artículo cuarto que menciona lo siguiente:

Las medidas contra la discriminación tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera... menos favorable que otra... (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: 2011)

Esta ley menciona que las medidas que se establecen a favor de las PcD se hacen con el firme objetivo de prevenir o en su defecto de corregir actos discriminatorios que la gente tiene hacia las PcD, pues a veces sin pensarlo no tenemos el conocimiento de que los hacemos o viceversa, realizamos estos actos con toda la intención. Es por ello desde la mirada laboral, la discriminación no puede ser ejercicio cotidiano de trato y relación para con una PcD. Y esta ley ampara dicha situación.

En este sentido el artículo seis de esta misma Ley indica que:

El Poder Ejecutivo Federal establecerá... políticas públicas para las personas con discapacidad, a fin de cumplir los tratados internacionales... adoptando medidas legislativas, administrativas... para hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad... (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: 2011)

Existen tratados que se hacen en colaboración con todos los países quedando asentado de manera internacional, estos a su vez son adecuados a cada uno de los países y de ahí a cada estado, ciudad o municipio. En el caso de México con base en estos tratados se ejecutan políticas a favor de las PcD con la intención de hacer promover y favorecer sus derechos laborales efectivos, un ejemplo de estos tratados, son el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, como se mencionó anteriormente, las leyes de los derechos humanos y leyes paraestatales que se tienen en vigor.

Por último y no menos importante rescato el artículo once que desde mi punto de vista integra en su totalidad las prácticas laborales y nos señala los caminos factibles por los cuales se deben de transitar en materia de inclusión social:

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social prohibirá cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad... y asegurar condiciones de trabajo, accesibles, seguras y saludables...diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral... elaborar e instrumentar el programa nacional de trabajo y empleo para las personas con discapacidad, que comprenda la capacitación... acceso a bolsas de trabajo... fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas con discapacidad.... (Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: 2011)

Este artículo en un primer momento señala que laboralmente no debe existir la discriminación hacia ninguna persona y esto incluye a las PcD, no debe existir

ningún tipo de discriminación de cualquier índole que fuese, así mismo dentro de esta ley señala que se deben de contar con óptimas condiciones de trabajo, que estas sean accesibles para cualquier persona así como seguras para que no ocurra ningún accidente así garantizar la salud y protección de los trabajadores. En un tercer momento señala que se deben de diseñar, poner en marcha, verificar si son viables y factibles políticas públicas para la inclusión social. Al interior de las instituciones o empresas se deben de considerar y poner en marchas programas de trabajo acordes con el giro laboral, así como facilitar la actualización y capacitación constante del personal, de esta manera dicho acceso incluye el ingreso y capacitación para las PcD y estas puedan desarrollarse de manera favorable en su ámbito de trabajo.

De igual forma, la ley señala que se debe de contar con el acceso a bolsas de trabajo para generar empleos, y de esta forma ser incluidos laboralmente, la ley sostiene que la capacitación y la sensibilización a las empresas para la inserción laboral de personas con discapacidad que cuenten con igualdad de derechos laborales como el resto de los trabajadores debe de ser una garantía, con los anteriores señalamientos que establece la ley se busca erradicar todo tipo de discriminación y posibilitar la inserción laboral con prácticas más incluyentes.

Ahora bien, existe el plan nacional de desarrollo el cual se centra en prevenir y eliminar la discriminación rescato algunas aportaciones siendo las siguientes:

## **2.5 El Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018)**

El Plan Nacional de Desarrollo (Gobierno de la República (PND): 2013) se basa en cinco ejes como los son: México en Paz, México incluyente, México con Educación de Calidad, México Próspero y México con Responsabilidad Global.

Para el caso de esta tesina rescato el eje de “México Incluyente” el cual tiene por objetivo que “El país se integre por una sociedad con equidad, cohesión social e igualdad sustantiva...” (Gobierno de la República (PND): 2013) el hecho de que en el país poco a poco se integre en sus políticas públicas la equidad, exige un

ejercicio de trabajo en varios rubros como lo es el género, lo social, lo escolar, lo jurídico, es de gran avance así como la cohesión social que básicamente se basa en las relaciones entre los individuos, el buen desempeño de las autoridades para concretar un fin común que genera la igualdad sustantiva ya que los hechos y las acciones nos dicen más que mil palabras. Aunque el plan nacional se rescate como un eje de política pública, es importante que se realice en un ejercicio cotidiano en las instituciones federales, estatales y locales que impacten directamente en la sociedad.

El PND 2013-2018 también hace referencia al impacto social que las PcD viven:

La discriminación que día a día sufren... los más de 5.7 millones que viven con alguna discapacidad... ha dado lugar a una situación de indefensión, de abandono y de incapacidad para exigir sus derechos, satisfacer sus necesidades o para hacer frente a los problemas cotidianos... uno de los mayores desafíos para la presente Administración. De ahí el generar políticas públicas para corregir desigualdades... crear una auténtica sociedad de derechos y de igualdad de oportunidades. (Gobierno de la República (PND): 2013)

El PDN 2013-2018 reconoce que existen millones de PcD y esta situación ha generado que a falta de políticas y programas específicos estén hoy día en abandono e incapacidad para exigir sus derechos, el PDN plantea corregir las desigualdades y generar oportunidades a las PcD, esta situación nos lleva a señalar que sí existen políticas que han ayudado a estas personas son insuficientes para ellos y para que puedan articular apoyos verdaderos a las PcD, el tema central es cuántas de ellas pueden conseguir un trabajo que les posibilite independencia y autonomía .

Poco a poco las leyes han ido mirando a las PcD así como sus derechos fueron tomando auge a fin de exigir educación, salud y trabajo con el firme objetivo de saciar necesidades básicas como vestido, comida, un lugar donde vivir para lograr la autonomía e independencia que todo ser humano tiene derecho a tener.

Varias administraciones federales han destinado recursos para trabajar estas políticas de inclusión para las PcD; en este sentido “El Gobierno Federal ha destinado recursos para crear las instituciones y mecanismos a fin de garantizar los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral e inclusión plena. Sin embargo...el desempleo destaca como la principal preocupación de personas con discapacidad.” (Gobierno de la República (PND): 2013)

Si bien es cierto las políticas existen pero siguen siendo insuficientes en el sentido de que van dejando de lado aspectos como el trabajo y el autoempleo de las PcD, algo que no se considera y que es importante recuperar y trabajar los procesos educativos de las PcD, por ello es relevante promover herramientas, facilitar procesos educativos y de capacitación que ayuden a su desarrollo integral para que posteriormente esta misma PcD tenga las habilidades y destrezas para cumplir con las demandas de un empleo digno y contar con los derechos y obligaciones que se deben tener en un trabajo formal.

La presidencia de la República a través del gobierno federal, destinan cierta cantidad de dinero a fin de crear instituciones y mecanismos para garantizar que los derechos de las PcD sean aplicados, de esta manera se enfatiza en el desarrollo integral y la inclusión en los diversos ámbitos en los que la persona se desarrolle.

Ahora bien el PND al exponer estos problemas de exclusión y discriminación propone planes y líneas de acción en las cuales se pueden basar para generar políticas públicas, dentro del plan de acción se plantea lo siguiente:

Asegurar la vigencia efectiva de los derechos de las personas con discapacidad y contribuir a su desarrollo integral, lo que transita por su inclusión al mercado de trabajo y la dinámica social... impulsar, estrategias que coadyuven a transformar la actual cultura excluyente y discriminatoria en una abierta a la tolerancia y la diversidad. (Gobierno de la República (PND): 2013)

No solo se trata de articular una política pública sino también sostiene que debe de existir un proceso integral de las PcD, se deben de trabajar en estrategias que posibiliten un ejercicio social de una cultura excluyente a una diversa, sin embargo, hoy en día esto es una realidad lejana, no es un práctica cotidiana, en el sentido de que se advierten procesos sociales de discriminación en muchas esferas de la sociedad, estos recursos que plantea el PDN no han sido suficientes para trabajar en una cultura incluyente, se ha avanzado, sí, pero no ha sido integradora ni inclusiva con todas las PcD, muchas aún siguen sin empleos que apoyen su desarrollo integral y brinden sus derechos humanos, a pesar de contar con las habilidades, conocimientos y destrezas necesarias.

En un segundo momento el PND plantea la siguiente línea de acción “Diseñar y ejecutar estrategias para incrementar la inclusión productiva de las personas con discapacidad, mediante esquemas de capacitación laboral y de vinculación con el sector productivo.” (Gobierno de la República (PND): 2013)

Pensar en diseñar y ejecutar estrategias o acciones para mejorar el ingreso de las PcD al ámbito laboral resulta muy interesante ya que para el ingreso a la vida laboral es de suma importancia, vincular a la capacitación y al sector productivo. La elección del trabajo debe de partir del interés y de las habilidades de la PcD, es de suma importancia vincular estas acciones para exista un impacto laboral para las PcD y estas puedan acceder a espacios laborales formales o contar con bases sólidas para el autoempleo.

Se rescatan las leyes anteriores porque son las que dictaminan o marcan el ejercicio práctico de las empresas e instituciones en el marco del ámbito laboral, así como la consideración de la inclusión laboral de las PcD, sin embargo es importante para esta tesina considerar leyes estatales, primeramente menciono a la Ley para la Atención con Discapacidad en el Estado de Hidalgo y posteriormente a la Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado De Hidalgo, las cuales nos permiten comprender la situación jurídica-laboral de las PcD.

## **2.6 Ley para la Atención de Personas con Discapacidad en el Estado de Hidalgo**

Esta ley considerada para el estado de Hidalgo publicada en 1998, con una reformas en 2009, se rescatan tres artículos de relevancia para el tema de esta tesina en relación al ámbito de la inserción laboral de las PcD, se retoman el artículo 1°, 16° Y 17° de mencionada ley.

El artículo 1° menciona:

La presente ley... tiene por objeto la solución de los problemas que afectan a las personas con discapacidad, para su completa realización personal y total integración a la sociedad... sensibilización de la población... para lograr su incorporación a las actividades laborales... (Ley para la Atención de Personas con Discapacidad en el Estado de Hidalgo: 2009)

Esta ley plantea una solución para todos los problemas que presentan las PcD en un sentido amplio, es decir considera la realización personal, su integración a la sociedad, así como la incorporación a las actividades laborales. Si bien el fin de esto es conseguir la autonomía e independencia de las PcD, logrando por ende una realización personal y plena integración a la sociedad, llevando a cabo la sensibilización de la población para que el acceso al ámbito laboral sea más fácil dentro del estado. Sin embargo, el reto es muy grande, debido a que estas acciones tienen que iniciar un camino complejo como lo es la sensibilización de la población hidalguense en donde se reconozcan los derechos del trabajo digno y remunerado, que si bien es cierto es una situación que aqueja a nuestro país y al estado de Hidalgo, por ello señalo que es un reto responder a lo que establece esta ley en relación a las PcD. Al ser una ley para el estado debe de considerarse para esta investigación ya que brinda la pauta del análisis y del pensamiento crítico sobre lo que sí se ha logrado con estos años y lo que aún queda por resolver para con las PcD.

Se han realizado acciones para la incorporación de las PcD, el empleo es algo que aqueja socialmente a la población hidalguense, la falta de oportunidad es una condición generalizada, en marco de la inclusión de tener un trabajo digno que brinde autonomía y realización personal es un camino que aún se debe de revisar y de colegiar en el sentido de que faltan muchas cosas por hacer en esta materia pero que desde esta ley, el estado de Hidalgo aún queda debiéndoles empleos a las PcD.

Respecto al artículo 16° nos dicta que:

...El Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia, establecerá programas de promoción del empleo de las personas con discapacidad, creando al efecto una bolsa de trabajo en la que se concentren listas de aspirantes con sus aptitudes y capacidades... promoverá... la ocupación laboral de las personas discapacitadas. (Ley para la Atención de Personas con Discapacidad en el Estado de Hidalgo: 2009)

El Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) promoverá el acceso al mundo laboral de las PcD mediante la promoción de programas y creando una bolsa de empleo donde se muestren las aptitudes y capacidades que el interesado debe cubrir, con esto será más fácil el acceso al ámbito laboral dentro del estado de Hidalgo. Son acciones que se han realizado, pero es importante señalar que no todas las PcD tienen acceso a este beneficio, de igual forma los programas o proyectos productivos que se les ofrece en muchas ocasiones no llevan un asesoría integral a las PcD o a sus familiares y con el paso de los meses los recursos de este proyecto pierden efecto en las vida personal, social y laboral de las PcD. De igual forma la ley sostiene que se deben de considerar las aptitudes y capacidades, situación que nos lleva a cuestionar sobre la formación de los procesos educativos de las PcD así como la capacitación sobre alguna área de interés.

Como experiencia dentro de mi ámbito laboral puedo mencionar que un adolescente con discapacidad neuromusculoesquelética junto con su mamá gestionaron el apoyo para un proyecto productivo acerca de un invernadero hidropónico, el cual recibieron el apoyo económico, sin embargo, al medio año de su ejecución desapareció, debido a que dicho proyecto no era del interés del joven con discapacidad y solo se realizó por interés de su mamá. Por ello es importante que se consideren a la hora de dar un apoyo de un proyecto productivo lo siguiente:

- Que sea del interés de la PcD
- Que la PcD cuente con las capacidades y habilidades para llevarlo a cabo, o bien se le capacite para ello,
- Que se realice un seguimiento al proyecto a fin considerar y apoyar en las necesidades de realización, ejecución y duración del mismo.

En este sentido es importante señalar que respecto a la bolsa de trabajo que el sistema DIF ha implementado según lo señala la ley en su artículo 16°, es una acción que se lleva a cabo, y de igual forma es importante mencionar que no todas las PcD cuentan con espacios formativos para el empleo y eso los descarta del programa, ya que las PcD deben de contar con habilidades, conocimientos y destrezas para enfrentarse al mundo laboral que le exige a todo empleado que se inserta por primera vez a la empresa. Sin embargo, estas acciones han abierto espacios pero aún falta mucho por trabajar en estas primeras brechas para la inserción laboral de las PcD, el camino aun es grande lleno de retos y aún falta mucho por recorrer.

Respecto a las empresas que consideran contratar a las PcD, el estado hidalguense las beneficia económicamente de cierta forma tal como lo señala el artículo 17° de la Ley para la Atención de Personas con Discapacidad en el Estado de Hidalgo “Se brindaran...estímulos, beneficios y reconocimientos a aquellos centros... laborales... que ingresen personas

con discapacidad” (Ley para la Atención de Personas con Discapacidad en el Estado de Hidalgo: 2009)

Esta ley indica que los establecimientos o empresas que incursionen a favor de contratar PcD serán reconocidas por medio de estímulos, beneficios y reconocimientos, estos son los apoyos que el estado mexicano les ofrece, generalmente los apoyos consisten en la disminución de impuestos o bien brindando estímulos financieros a las empresas que abran sus puertas a la contratación de las PcD. Esta situación ha resultado atractiva a las empresas y es a partir de esta estrategia que se han abierto espacios laborales para las PcD, sin embargo, insisto aún el camino es extenso y hay que considerar que no todas las PcD, cuentan con las habilidades y destrezas que el mundo laboral les exige y esto hace que muchas personas queden fuera de este programa, es por ello que se debe de considerar la psicoeducación y la capacitación desde la formación educativa de las PcD para prepararlos para el desarrollo de destrezas y habilidades que los coloque con competencias para la inserción laboral y con este tipo de acciones pues se trabaja la línea de la autonomía y la independencia de las PcD al contar con empleo digno y que cubra sus derechos laborales y que justo también ubique a la PcD al logro de sus responsabilidades y obligaciones laborales.

Tengo un ejemplo claro sobre la inserción laboral, cuando estudiaba la licenciatura en una materia se nos pidió ver la posibilidad de insertar a una PcD al ámbito laboral, lo cual se logró, y se insertó a la empresa Trico y él comenzó a trabajar en el área de limpieza, logrando subir de puesto a ayudante de panadero, pero al no ser de su agrado él desistió de este empleo. Dicha deserción puede tener varias razones pero en lo personal me hubiera gustado que no desertara o en su lugar buscara otro empleo. Más porque tiene potencial, contaba habilidades, porque es difícil un proyecto productivo aprobado, porque requiere mayor compromiso asesoramiento etc.

Por último y no menos importante retomo una ley que se aplica dentro del estado de Hidalgo, con esta última se da por terminado la revisión de leyes que el marco

legal sobre el trabajo en pro de las PcD existen en nuestro país y en el estado de Hidalgo.

## **2.7 Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado De Hidalgo**

La Ley Integral Para Las Personas Con Discapacidad Del Estado De Hidalgo realizada el 31 de Diciembre de 2010, me interesa rescatar cuatro artículos que se vinculan con el tema central de estudio de esta tesina, por ello se retomaran los artículos 44°, 47°, 48° y 49°.

Primeramente el artículo 44° indica que:

Las personas con discapacidad tienen derecho al empleo y a la capacitación, en términos de igualdad, equidad y remuneración para su desarrollo personal y social. (Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado De Hidalgo: 2010)

Respecto a este artículo se menciona que las PcD tienen el derecho al empleo, a una capacitación para acceder o para permanecer en él, con condiciones de relevancia a los derechos humanos. En primer lugar menciona la igualdad, ya que es interesante que planteé esta noción porque justamente es un ejercicio de reciprocidad, en el sentido de que las PcD deben ser respetadas y en un marco de igualdad de condiciones en donde no por tener alguna discapacidad sea tratado diferente o de manera especial y no se potencien sus habilidades por tenerles alguna consideración en relación con su situación de discapacidad y eso es muy importante, dentro del marco de sus derechos y obligaciones.

El segundo elemento que nos menciona esta Ley es la noción de equidad y para el tema de la inserción laboral debe ser considerado para un ejercicio laboral más pleno, tampoco se trata de que lo pongan a realizar actividades que sean imposibles de llevar a cabo y relacionarlas a la discapacidad que presente, pero si esta se lo impide aunque la PcD tenga muchas ganas de hacer tal o cual actividad

laboral no logrará hacerlo debido al impedimento físico o sensorial que presenta, por ello debe de ser un trabajo justo en razón a sus diferentes condiciones del ser humano.

Dentro de un tercer plano esta ley refiere que las PcD pueden y tienen el derecho de ser insertadas en la ámbito laboral así como de recibir una capacitación para el mejor desempeño en su trabajo, dentro de este se le dará una igualdad de oportunidades y derechos así como a una remuneración por su desempeño lo cual le ayudará de manera tanto personal como social.

El artículo 47° se enfoca a la capacitación laboral por ello menciona:

“La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá la formación laboral y la orientación profesional, que deberán otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona beneficiada y sus intereses”. (Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado De Hidalgo: 2010)

Dentro de este artículo me gustaría hacer hincapié en lo que se menciona ya que en este sentido se tienen que tomar en cuenta las capacidades de las PcD para que ellos reciban una orientación profesional para que decidan a que ámbito o giro empresarial desea incorporarse para que sobre ello reciban una formación laboral adecuada y a su vez se vea si es factible que se incorpore a esta empresa tomando en cuenta la evaluación de sus capacidades reales a las que se puede dedicar.

Respecto a la capacitación laboral, ésta se realizará con el objetivo de formar y orientar a las PcD para un mejor desempeño que se potencialice, tomando en cuenta las habilidades y capacidades que se tengan.

En el artículo 48° se plantea que:

“Las instituciones y dependencias... promoverán la inclusión laboral de las personas con discapacidad, incorporándolas a su plantilla laboral...” (Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado De Hidalgo: 2010)

Siendo un poco redundante este artículo menciona que las instituciones o dependencias tanto del sector público como privado tendrán como obligación el promover el acceso de las PcD y como resultado se dará la incorporación de estas personas a su plantilla laboral.

Por último dentro de esta ley en el artículo 49° hace una referencia especial e indica:

... los horarios laborales de las personas con discapacidad no deben interrumpir sus procesos de rehabilitación. (Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado De Hidalgo: 2010)

Este artículo nos hace referencia que al contratar a una PcD tiene que expresar si sigue tomando sesiones de rehabilitación ya que la empresa no puede interrumpir este proceso, por ello se deben de convenir empresa-empleado, continuar con sus procesos médicos o rehabilitarios.

Dentro de este capítulo se dio cuenta de varias leyes que en nuestro país son consideradas para hacer que se lleve a cabo el ingreso al ámbito laboral de las PcD y como estas se pueden implementar. Así mismo se retomaron dos leyes que se aplican para el estado de Hidalgo, leyes que van dictando qué se debe de hacer en materia legislativa para las PcD

En el siguiente capítulo se aborda la inclusión laboral más a fondo, las estrategias que se emplean en el ámbito educativo, así como la transición al mundo laboral de las personas con discapacidad.

## CAPÍTULO III

### TRABAJO Y DISCAPACIDAD, INTEGRACIÓN E INCLUSIÓN LABORAL

Dentro de este tercer capítulo, daré cuenta de un último concepto, la inclusión laboral, así como introducción de qué es lo que pasa con la inclusión dentro de la etapa escolar, cómo es el paso de la escuela a la vida adulta y así mismo cómo de la vida adulta incursiona a la vida laboral, se mencionará el principal modelo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad y algunas alternativas que se pueden tener y aplicar en casos que sean necesarios.

#### 3.1 Concepto de inclusión laboral

La inclusión laboral es parte de un proceso más amplio que es la inclusión social. Este proceso se sustenta en la igualdad, la equiparación de oportunidades y la plena participación social, y, en la práctica, se concreta una vez que la persona se incorpora a un trabajo y participa de todas las actividades laborales y sociales de la empresa. (Darmstadter: 2015)

Como nos lo menciona Darmstadter la inclusión laboral se basa en un proceso de igualdad de oportunidades así como su plena participación en la práctica dentro del trabajo, la inclusión laboral se refiere más que nada al hecho de que la PcD participe de forma activa tanto en las actividades laborales como en las sociales, no sólo es darle el trabajo sino hacerlo partícipe y se vea como parte de la empresa u organismo dentro del cual labore.

Como se puede ver, la inclusión laboral es parte de la inclusión social ya que en este sentido van de la mano y no puede verse de manera individual, en la medida que la persona con discapacidad cuente con una red de apoyo necesaria para el acceso al trabajo. Podemos hablar entonces de un concepto más amplio, el de inclusión sociolaboral, entendida como la participación de las PcD en la comunidad por medio del desempeño de una actividad productiva acorde a sus intereses, competencias, capacidades y oportunidades brindadas. (Darmstadter: 2015)

Nuevamente para Darmstadter acertadamente nos refiere que la inclusión laboral es un complemento de la inclusión social ya que necesitará apoyo de las mismas personas que conforman el ámbito laboral, así como de las personas que lo rodeen, pues las PcD buscarán un empleo de acuerdo a sus intereses, necesidades, preferencias, capacidades y las mismas oportunidades que se le vayan brindando. Como resultado se tendrá una factible y estable inclusión laboral.

Es importante mencionar que la integración sociolaboral de las PcD no siempre requiere de un proceso asistido para su incorporación al trabajo. Existen situaciones en que la inserción laboral de estas personas se da por sí sola, generalmente cuando se trata de sujetos que cuentan con los apoyos sociales necesarios. En las situaciones en que la incorporación al sistema laboral no se da espontáneamente, las PcD necesitan o no participar de procesos de rehabilitación integral y/o habilitación o formación para el trabajo, pero sí requieren intermediación para que puedan incorporarse al empleo. (Darmstadter: 2015)

Por último Darmstadter nos hace referencia que hay PcD que tienen acceso a ciertos apoyos donde al buscar un empleo, pero también hay personas que no cuentan con esos apoyos y es donde se requiere de un esfuerzo para la inclusión laboral pues necesita ser habilitado o capacitado para ejercer un oficio o una profesión de su agrado.

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un proceso en el cual se debe tener un objetivo final, el empleo integrado en empresas normalizadas, es decir, empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad. (Urra: 2011)

En este sentido, la inclusión laboral de una PcD siempre tendrá como resultado un objetivo final, tener un empleo que sea remunerado, el cual le brinde experiencias de socialización, autonomía, independencia, etc.

En este sentido la inclusión laboral para las PcD, requiere que dichas personas tengan previas habilidades para que estas se desarrollen o algunas otras se perfeccionen además de destrezas que son dadas a partir de las siguientes alternativas:

### **3.2 Inclusión en la etapa escolar**

La educación es un rubro muy importante para la vida de una persona pues dentro de la misma se desarrollan un sin fin de habilidades, además de una formación y se termina de forjar la identidad de la persona.

Existen varios subtemas, alrededor del tema de la educación pero, en este caso en específico, daré cuenta sobre cómo la educación forja las habilidades de una PcD para después ser integrada e incluida en el ámbito laboral.

Es por ello que la UNESCO con su contribución en el tema de “Educación para todos”, estableció la integración, la participación y la lucha contra la exclusión como ideas centrales para conseguir la igualdad de oportunidades en la educación para los niños con discapacidad”. (García: 2003)

La UNESCO como bien lo marca refiere algunas ideas sobre su contribución en la integración y la participación de las PcD, sobre todo en la lucha contra la exclusión en el tema educativo, con esto reitera que todos los niños con discapacidad pueden y tienen el derecho de recibir una educación, así como igualdad de oportunidades, sin importar su condición de vida.

Por otro lado la organización para la cooperación y desarrollo económico (OCDE) ha declarado “La inclusión como la mejor opción para los estudiantes con necesidades especiales. Estos pronunciamientos han servido para que la educación integrada haya comenzado a recibir más atención en diversos países”. (García: 2003) Tal como es en el nuestro, México, ha logrado algunos avances al respecto.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) nos menciona que la inclusión es una opción viable para las PcD y esto ha ayudado a que dentro del ámbito educativo se estén generando nuevas iniciativas y se esté tomando más auge en diversos países. Poco a poco se han generado más políticas públicas al respecto.

Un punto muy importante es que “Existen muchos casos que demuestran los beneficios de la inclusión cuando las asociaciones de discapacitados, los padres y los maestros especializados trabajan en colaboración, proponiendo nuevas fórmulas y nuevos modelos. (García: 2003)

El trabajo triangulado es de suma importancia pues García nos refiere que cuando se unen o trabajan juntos la asociaciones (escuelas, CAM, etc.), los padres, las mismas PcD y los maestros se han tenido grandes resultados y esto mismo ha generado nuevos métodos, en ocasiones se tiene ciertas tácticas para enseñar un tema, pero al realizar el trabajo triangulado se encuentran nuevos y factibles métodos de enseñanza, lo cual genera un mejor aprendizaje y mejores resultados.

En nuestra ciudad, hay diversas organizaciones y establecimientos escolares que trabajan en la formación y capacitación laboral de las personas con discapacidad. A partir de proyectos de orientación individual y orientación vocacional-ocupacional, se analizan sus posibilidades, capacidades y potencialidades. El objetivo de estas instituciones es la rehabilitación e inserción socio/laboral de cada uno de sus participantes. (Bozzalla y otros: 2013).

Un punto muy importante es el que Estefanía Bozzalla junto con otros autores nos mencionan que existen diversas organizaciones y establecimientos escolares donde se trabaja en la formación así como en la capacitación de las PcD, en base a proyectos orientados y especializados en cada sujeto teniendo como referencia la orientación vocacional-ocupacional en donde son analizadas sus posibilidades,

capacidades y el potencial sin dejar de lado sus intereses y gustos, con el firme propósito de que cada sujeto encuentre un espacio laboral.

Por mencionar algunos ejemplos en Hidalgo se encuentra el Centro de Apoyo Múltiple (CAM 19), centros ocupacionales dentro del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el Centro de Rehabilitación Integral Hidalgo (CRIH), el Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPSH).

La educación inclusiva requiere de un marco institucional que conjugue la educación en general y la Educación Especial para ser parte de un sistema único. (Bozzalla y otros: 2013).

Bollazza refiere que la educación inclusiva requiere ser un sistema único entre la educación general y la educación especial de ambos se pueden escoger diferentes cosas para conformar una sola que sea puesta en práctica para las PcD.

### **3.3 Transición del mundo laboral a la vida adulta**

Al entrar al mundo laboral dentro de la sociedad se puede decir que ya somos adultos ya que una vez que trabajamos podemos empezar a ser personas autónomas e independientes en aspectos económicos.

Es por ello que Andrea Zondek Darmstadter nos menciona que las PcD “están reclamando su derecho a no ser excluidas de los lugares de trabajo, a ser tratadas con equidad y a participar activamente de la vida económica del país.” (Darmstadter: 2015)

Desde la perspectiva como bien la menciona Darmstadter las PcD están levantando la voz para ser incluidas de manera laboral, que no solo estén a la espera de que el gobierno o las empresas, les proporcionen un trabajo y a que

dentro de dicho trabajo sean tratadas con equidad, a ser parte de la economía del país.

La integración de una persona con discapacidad en la empresa debe realizarse porque es la candidata idónea para el puesto, no por conmiseración o bondad... se debe garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo, condiciones de trabajo y seguridad social, haciendo valer el derecho a la no discriminación, pero también las obligaciones que como trabajador tiene para con la empresa. (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: 2005)

El que una PcD encuentre un trabajo y se inserte de manera laboral es porque el sujeto es el candidato idóneo para dicho puesto y no solo por bondad, ya que como bien lo reiteramos anteriormente se tiene de garantizar ciertos aspectos como la igualdad de oportunidades dentro del escalafón de la empresa, o dentro de varios aspectos, se tiene que garantizar que no se le va a discriminar, pero también un aspecto muy importante es que se le debe hacer ver a la PcD las obligaciones con las deberá de cumplir dentro de rol de trabajador, así como tiene derechos va a tener obligaciones dentro de la misma empresa.

Darmstadter nos menciona que las PcD:

Tienen una actitud de tolerancia y comprensión, pero también son la causa de... una autoestima débil o negativa, o que su situación de discapacidad constituya el rasgo más importante de su identidad personal... Los contratan porque tienen discapacidad, los despiden porque tienen discapacidad, tienen malas o buenas relaciones laborales porque tienen discapacidad, etc. (Darmstadter: 2015)

En este sentido las PcD se dice que son tolerantes y comprensivas pero a su vez esto las lleva a ponerse un rango donde se tornan personas con poco autoestima o autoestima baja, a esto a su vez los lleva a tener pensamiento de que si son contratadas, esto por el hecho de tienen discapacidad si algo les ocurre anteponen su condición de discapacidad.

Por otro lado se menciona que:

En general las PcD son conscientes de sus capacidades y se sienten habilitadas para desarrollar un trabajo remunerado, pero las barreras discriminatorias a las que se enfrentan permanentemente (actitudinales, arquitectónicas, etc.) las hacen desistir de intentar siquiera buscar una fuente laboral, porque saben que lo más probable es que no la encuentren. A esto se le llama la desesperanza aprendida, que es una característica muy común de las PcD que carecen de las redes suficientes para lograr la inclusión social y laboral. (Darmstadter: 2015)

Con base en esto las PcD son conscientes de sus capacidades pero a su vez las barreras con las que se tienen que enfrentar del diario como las barreras arquitectónicas, las barreras actitudinales de cada compañero en su entorno laboral, etc., esto en ocasiones las hace desistir de su trabajo o en ocasiones ya no quieren iniciar la búsqueda de un espacio laboral, esto nos dice Darmstadter que se llama desesperanza aprendida lo cual es una característica de muy peculiar de ellas al no tener redes de apoyo.

Por último también “existen situaciones en que la inserción laboral de estas personas se da por sí sola, generalmente cuando se trata de sujetos que cuentan con los apoyos sociales necesarios, para que puedan incorporarse al empleo. (Darmstadter: 2015). Y esta situación es muy cierta pues si desde pequeños la familia sabe hacerse de apoyos como bien lo dice Darmstadter esto tendrá efectos positivos dentro de su desarrollo y autoestima ya que será un individuo pleno el cual se podrá incluir al ámbito laboral de una manera más rápida, eficaz y viable.

### **3.4 Principal modelo de la Inclusión de las Personas con Discapacidad en la edad laboral.**

El principal modelo de la inclusión de dichas PcD conlleva desarrollar varias cosas como por ejemplo:

La Rehabilitación profesional, tradicionalmente usado por los distintos organismos internacionales... es una formación para el empleo... el objetivo de la rehabilitación profesional es permitir que la PcD obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de dicha persona a la sociedad. (Darmstadter: 2015)

Como bien nos dice Darmstadter para España existe un sistema que se llama Rehabilitación Profesional en el caso de México se entiende por la capacitación laboral (para las PcD considero que sería la adquisición no solo de la capacitación laboral sino también del desarrollo de las habilidades para la vida) el cual es usado por distintas organizaciones con el firme propósito de habilitar a las PcD para que ellas puedan y tengan acceso a un trabajo o en su defecto si la PcD ya cuenta con un trabajo esta misma rehabilitación le servirá para progresar dentro del mismo.

“La Inclusión laboral de las PcD, debido a la globalización y la tecnología también han traído otra mirada en el mundo empresarial, que lo orienta a una gestión basada en valores que lo acercan a la gente, más humana y más inclusiva. Estos cambios han sido recogidos en el concepto de Responsabilidad Social Empresarial, que constituye, junto con la perspectiva de Derechos Humanos, el contexto en que se debe dar el proceso de inclusión laboral de las PcD.” (Darmstadter: 2015)

La inclusión de las PcD se ha ido dando o facilitando como lo menciona Darmstadter debido a la globalización y la tecnología con que se cuenta hoy en día pues ha traído al mundo empresarial otro tipo de mirada una más humana e inclusiva, esto ha recibido el nombre de Responsabilidad Social Humana, y va de la mano con el departamento de Desarrollo Humano se lleva a cabo el proceso de la Inclusión laboral de las PcD.

La postura de la empresa frente al desarrollo social es una puerta de entrada a la inclusión laboral de las PcD que, en la práctica, ha permitido un acercamiento al mundo empresarial que hoy tiene una actitud cada vez más receptiva y se muestra interesado en asumir el desafío de incorporar la diversidad a su fuerza de trabajo. Si se logra demostrar que las PcD

son un aporte sustantivo al mundo del trabajo, que favorecen la productividad y el crecimiento económico, esta puerta se hará más ancha. (Darmstadter: 2015)

Darmstadter nuevamente de una manera acertada nos refiere que dentro del desarrollo social de una empresa se da entrada a la inclusión laboral de las PcD, logrando de ésta manera favorecer la productividad de la empresa, el crecimiento económico dando paso a que dichas empresas asuman el desafío de que la inclusión laboral sea mas eficaz y de manera más natural.

El concepto de Responsabilidad Social Inclusiva (RSI) surge en el seno de los equipos de intermediación laboral, se han dedicado especialmente a la promoción, implementación y resguardo de valores para las PcD y su vinculación con el empleo. (Darmstadter: 2015)

Como anteriormente se menciona la RSI se han dedicado la promoción, intermediación y resguardo de las PcD para poderlos incluir de manera laboral, ya que cuentan con equipos y personal que realizarán la labor de la inclusión laboral.

La RSI se dedica a la incorporación de las personas vulnerables al mundo del trabajo, en este caso en particular de PcD, a través del desarrollo de estrategias, metodologías y acciones específicas orientadas a que estos trabajadores alcancen el desarrollo óptimo de su potencial laboral y social en empresas que cuenta con una política de inclusión expresa y activa. Empresas que están disponibles para implementar los cambios y ajustes necesarios para que esto sea posible, son empresas que están en la vanguardia y que tienen una visión de futuro. (Darmstadter: 2015)

Anteriormente al hablar de las RSI menciono que se dedica a la inclusión laboral de las PcD, desarrollando estrategias acciones planes con el objetivo de que dichas personal de lo mejor de sí dentro de cada puesto de trabajo, y de esta manera se verá impactado en todos los ámbitos, dentro de estas RSI se cuentan con empresas que están dispuestas a realizar cambios y los ajustes necesarios para la inclusión laboral, dichas empresas están a la vanguardia y tienen una visión futurista y abierta.

### **3.5 Alternativas de Inclusión laboral**

Dentro de este último apartado se trabaja sobre 2 distintas alternativas sobre la inclusión laboral es decir como una PcD puede auto emplearse, una de ellas son los talleres productivos y alternativa son los talleres de transición.

Talleres protegidos productivos: estas alternativas especiales deben tener como punto central la producción y comercialización de productos y/o servicios. Independiente de la actividad productiva, la formación debe tener como eje principal el realizar productos necesarios para la comunidad, que tengan salida en la venta, y que la persona con discapacidad vea el fruto de la elaboración de los productos y/o trabajos que realiza durante dicho proceso. (Darmstadter: 2015)

Dentro de México existe este tipo de apoyo solo que se le denomina “proyectos productivos” y estos tiene el mismo objetivo que Darmstadter nos menciona con los talleres protegidos productivos, dentro de estos se busca un incentivo económico y que las PcD realicen algún tipo de producción o pongan en práctica un oficio ya que podrán producir y comercializar dicho producto, de esta manera se podrá solventar económicamente y hacerse un poco más autónomo.

Talleres de transición: estas alternativas especiales deben ser espacios de transición al mercado laboral regular, que permitan la preparación de la PcD para la posterior incorporación al medio laboral competitivo, cada vez que esto sea posible. Esto implica que debe adquirir no solo niveles de producción competitivos en el mercado sino también desarrollar una actitud adecuada a su nuevo rol de trabajador. Una vez que logra ambas destrezas, la PcD está lista para incorporarse a un empleo competitivo. (Darmstadter: 2015)

Los talleres de transición se encargan de capacitar a las PcD para que después sean incorporadas de manera laboral, ya que el objetivo de este taller es desarrollar una actitud y rol adecuado para el empleo una vez logrado es posible la inclusión laboral, dentro del estado de Hidalgo más específicamente en Pachuca se cuentan con varios centros como lo es el CAM 19 (Centro de Apoyo Múltiple), centros ocupacionales dentro del Sistema DIF (Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia), el CRIH (Centro de Rehabilitación Integral Hidalgo, el

CECATI (Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial) y la STPSH (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) este último Lic. Dora Elia Moreno López encargada del programa Abriendo Espacios atiende a PcD, que buscan incorporarse a un puesto de trabajo. La STPSH se acerca a los empleadores para poder promover el talento y las habilidades de las personas con discapacidad como elementos de valor y ventaja productiva.

El Servicio Nacional de Empleo cuenta con el Centro de Evaluación de Habilidades VALPAR que se encuentra en Pachuca en el CRIH Centro de Rehabilitación Integral Hidalgo, en el cual se evalúan a las personas con discapacidad; dicha evaluación consiste en aplicar algunas muestras de trabajo, mismas que darán como resultado las habilidades sobresalientes de las personas evaluadas; a la vez que nos permiten vincular a alguna empresa acorde a su perfil.

Este capítulo nos convoca a realizar el análisis de cómo es que el ámbito laboral influye mucho dentro del desarrollo de las personas con discapacidad, así mismo no muestre otras alternativas para que las personas con discapacidad sean productivas y puedan tener autonomía para después trabajar en su independencia.

## CONCLUSIONES

Como reflexiones finales dentro de este ensayo nos podemos discursar un poco sobre el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en el mundo y en México también se da cuenta de que existe un tanto de desinformación, en ocasiones desinterés, injusticias y actos discriminatorios. Por ello dentro del primer capítulo di cuenta de varios términos como lo es persona, discapacidad, persona con discapacidad los tipos de discapacidad y lo que conlleva cada uno de estos términos con el firme objetivo de saber y entender como es la manera correcta de hablar y de dirigirnos a las personas con discapacidad.

Dentro del segundo capítulo se discurso sobre las leyes federales, las leyes generales, las leyes estatales (del estado de Hidalgo), el Plan Nacional de Desarrollo (2013 – 2018), que nos apoyan, respaldan y promueven el acceso de las personas con discapacidad a un trabajo digno, así como un a un salario ya que en este sentido la persona con discapacidad adquiere habilidades y en cierto punto autonomía e independencia. Dentro del tercer y último capítulo se basa más que nada en el trabajo, la integración e inclusión laboral; donde poco a poco se va ganando autonomía para después ser una sujeto independiente y por último si dicha persona no encuentra factible es estar inmersa dentro de una empresa las distintas alternativas viables y factibles de inclusión laboral entre estas opciones encontramos los proyectos productivos y los talleres de transición.

Dentro de estos tres capítulos se brinda el conocimiento de conceptos y conocimientos, que deben ser vistos de manera prioritaria y más para los LIE's que nos formábamos en la línea inclusiva dentro de este trabajo podemos dar cuenta que si el trabajo para con las personas con discapacidad es muy amplio y este justamente es un ramo muy importante y que podría ser un gran elemento de apoyo para las PcD, ya que hay leyes, planes y programas en los que nos podemos apoyar para trabajar y porque no hacer o establece un centro o una asociación que se dedique a este rubro.

Al seleccionar la tesina modalidad ensayo, pensé que sería muy rápido y me titularía al salir de la licenciatura, hoy cuatro años después puedo decir que no lo fue, pues salían muchos cuestionamiento, al delimitar los puntos a tratar era difícil escoger que sí y que no, no tenía suficientes referentes teóricos al respecto y los que llegaba a tener no eran suficientes y no concordaba con la terminología usada de manera actual , así que uno de los grandes retos fue encontrar referentes teóricos relevantes para poder discursar este tema y al mismo tiempo dar mi punto de vista respecto.

Como bien mencionaba me tomo cuatro años realizar esta tesina modalidad ensayo un obstáculo que al poco tiempo de salir de la universidad, se me presento una oportunidad laboral que no podría dejar pasar, así que los tiempos se me complicaban para poder asistir a mis asesorías.

Pasaron más de dos años, después de esto, se realizó un recorte de personal y desafortunadamente prescindieron de mis servicios pero al mismo tiempo considere esta situación una oportunidad muy buena para comenzar mi proceso de titulación, en este tiempo pensé ahora si en medio año esta lista y no, fue un año el que me tomo realizar este trabajo ya que se presentaron muchas situaciones personales, tuve nuevamente que poner pausa por unos meses y después regrese, dentro de estos últimos meses por fin logre junto con mi asesora, terminar este trabajo que tanto nos había costado, En lo personal al escribir mi asesora me decía “no cantinfléés” lo cual he de admitir que se me daba muy seguido, también me costaba desarrollar las ideas pues al escribir los redactaba muy rápido he iba al grano y escribía con mis propias palabras y no usaba escritura académica, pero al paso del tiempo ya no cometía tantos errores y mejore mi ortografía.

Esta tesina es un reto personal y profesional enorme, sabía que si ni aprovechaba este momento, seguiría posponiendo este aspecto profesional muy importante, me siento satisfecha por haberlo logrado, pero es un escrito que seguramente le falto

mucho por decir, es inacabado, pero que sin duda es un escrito contemporáneo y enriquecedor.

Al escribir estas líneas, cortar con cuatro años y regresar a un trabajo se me complico muchísimo ya que dentro de la misma universidad no teníamos una materia dedicada a mejorar nuestra redacción, en este sentido tener que realizar un ensayo se me complico bastante yo pienso que se debería de incluir una materia de este tipo, o bien considerar alguna estrategia para desarrollar esta habilidad, la UPN, me ha brindado muchos aportes de vida, experiencia y profesionalmente a mi carrera, ser LIE es algo serio.

Al estar en la carrera, un hecho muy significativo ya que marco mi rumbo profesional es que en un semestre dentro del algunas material se nos pidió tratar de incluir en el ámbito laboral a una persona con discapacidad, se inició desde cero, tofo comenzó desde contactar a una persona que quisiera laborar, que nos tuviera la confianza, encontrar una empresa que permitiera la inclusión de esta persona considerando los mismos derechos que sus demás empleados, darle un sueldo justo, etc., fue toda una experiencia, recordarlo y hoy al presentar mi tesina creó que influyo en el por qué escribo sobre esta temática.

En este sentido hoy puedo reflexionar sobre ello y considero que en ese momento fue una gran satisfacción, pero por qué hacerlo por una simple calificación y no hacerlo porque de verdad nos gustara eso fue lo primero que se me vino a la mente, que si en algo yo podía ayudar o hacer la diferencia lo haría sin pensarlos dos veces.

Poco tiempo después tuvimos la oportunidad de realizar servicio social donde nosotros quisiéramos, así busque una oportunidad dentro del Centro de Rehabilitación Infantil Teletón de Hidalgo, fue una experiencia, llena de aprendizajes me di cuenta que justamente estaba poniendo mi granito de arena en pro de ayudar a las personas con discapacidad con las que trabaja logrando poco a poco un avance en su autonomía y haciendo lo que me gustaba, desde esta

experiencia laboral pude aportar mis conocimientos y habilidades al desarrollo de las personas con discapacidad al no crear etiquetas, prejuicios y que justo las actividades que hacían con ellos los acercaba a una vida más autónoma y en el futuro quizás inmediato a un autoempleo o bien a una inclusión laboral.

Una vez que egrese de la universidad se me presento una oportunidad laboral dentro del mismo TELETÓN, puedo decir que este trabajo me ha dejado profesionalmente muchas cosas positivas en mi vida, realice algunas cosas por ejemplo enseñe a los chicos y chicas con las que trabajaba a poder utilizar una computadora, usar programas esenciales, desarrollar y potencializar las habilidades de cada uno, esperando que esos aprendizajes les ayuden a la inserción laboral.

Desde que yo recuerdo trabajar con PcD mi interés surge desde pequeña, poder hacer algo para ayudar en este ámbito, hoy por su puesto entiendo mi intervención o mi “ayuda” desde otro sentido, considero que en el ámbito laboral deben ser tratados con igualdad y al tener las mismas oportunidades y estoy cien por ciento segura que esto es lo mío y a lo que me quiero dedicar, pues me apasiona de una manera increíble.

Una vez que pase el examen y obtenga mi título me gustaría buscar o encontrar un trabajo justo con las PcD y poder apoyarlas desde mi rubro, ya que en verdad es muy gratificante dedicarte a lo que te gusta, quiero poco a poco poder ir logrando más metas, aspiro por ejemplo a una maestría y después un doctorado así como estudiar lengua de señas mexicana, que me permitan tener otros conocimientos e intervenir en los terrenos de la discapacidad.

Espero que este trabajo aporte conocimiento en la materia, e impacte en las miradas respecto a este tema como LIE´s, hacer algo en, para y por las PcD es poner un granito de arena ante un mundo de posibilidades. Es importante mencionar que al estar en la universidad aprendí muchas cosas, algunas de ellas

fue mirar a la discapacidad desde otra mirada, una más humana, llena de riquezas y que justo en la diferencia está la riqueza, realizar proyectos, y trabajos para la discapacidad, sin duda enriquecieron mi vida.

## BIBLIOGRAFÍA

Ascue, Bravo Sonia y Baltodano Pallais, Elizabeth. (2008). *Inclusión Laboral para Personas con Discapacidad*: Perú: 63

Betancur García, Marta Cecilia (2010). *Persona y Máscara*. Praxis Filosófica, Colombia: 143.

Bozzalla, Estefanía; Calderazzi, Andrea; Camino, Julieta; Carrizo, Matías; Derrier, Lorena; Mondino, Ma. Belén; Palomeque, Claudia. (2013). *RSE: Discapacidad e inclusion laboral*. Argentina : Universidad Católica de Santa Fe: 30.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. (2005). *Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad*. Dirección general adjunta de vinculación, programas educativos y divulgación del CONAPRED. México: 56

Darmstadter, Andrea Zondek (2015). *Manual para una inclusión laboral efectiva de las personas con discapacidad*. Santiago de Chile: 124.

García, Esther Mercado, (2010). *La inserción laboral de las personas con discapacidad: Una salida profesional para trabajadores sociales*. España: 11.

García, Rafael de Lorenzo. (2003). *El Futuro de las Personas con Discapacidad en el Mundo*: Madrid: Umbral: 306.

Gobierno de la República, (2013). *Plan Nacional de Desarrollo*. México: Gobierno de la República: 184

Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2004). *Las personas con discapacidad en México: Una visión censal*. Aguascalientes: 222

Isorni, María Emilia. (2010). *Los conceptos de hombre y trabajo en Karl Marx y Jean Paul Sartre*: 64

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2003). México: Poder Legislativo Mexicano: 37.

- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. (2014): México: 16.
- Ley Federal para las Personas con Discapacidad. (2005). México. Poder Legislativo de México: 10
- Ley General de Salud. (2007). México: Poder Legislativo de México: 143.
- Ley General del Trabajo. (2015) México: Poder Legislativo de México: 257.
- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. México. (2015). México: Poder Legislativo de México: 24.
- Ley para la Atención de Personas con Discapacidad en el Estado de Hidalgo. Hidalgo, (2009): Pachuca de Soto Hidalgo: Poder Ejecutivo del Estado de Hidalgo: 9.
- Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Hidalgo (2010). Pachuca de Soto Hidalgo: Poder Ejecutivo del Estado de Hidalgo: 25.
- Melero, Juan Carlos. (2010). Habilidades para la vida: España: Indautxu: 13.
- Montoya Castilla, Inmaculada (2009). Habilidades para la vida. España. Revista de Formación del Professorat. Nº 4: 5.
- Nava Escamilla, Minerva y Flores Flores, José Luis. (2002). Necesidades Educativas Específicas: Principios y Fundamentos Línea de educación inclusiva. Licenciatura en intervención educativa. UPN: Pachuca: 243.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Malta: 27
- Prieto López, Leopoldo José. (2002). La Persona en Kant. Madrid: Facultad de Teología San Dámaso: 26
- Skliar, Carlos. (1995). Enciclopedia Iberoamericana de Psiquiatría. Buenos Aires: Panamericana: 406

Urra Wachtendorff, Felipe (2011). Análisis de inclusión laboral de personas con discapacidad visual de la Región Metropolitana. Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano Región Metropolitana: 321

Vázquez, Armando. (2006). La Discapacidad en América Latina: 23

### **REFERENCIAS ELECTRÓNICAS**

Comisión de los Derechos Humanos. (2010-2016). Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Obtenido de [http://www.cndh.org.mx/Discapacidad\\_Tipos](http://www.cndh.org.mx/Discapacidad_Tipos)  
Fecha de consulta: 15-Marzo-2017

Organización de las Naciones Unidas, (2005). Organización de las Naciones Unidas. Obtenido de <http://www.un.org/es/events/disabilitiesday/background.shtml>  
Fecha de consulta: 7-Mayo-2017

Organización Mundial de la Salud. (2016). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de <http://www.who.int/topics/disabilities/es/> Fecha de consulta: 12-Abril-2017

Organización Mundial de la Salud. (2015). Clasificación Internacional del Funcionamiento, versión abreviada: 251. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs352/es/> Fecha de consulta: 26-Junio-2017

Pérez Porto, Julián y Gardey, Ana (2008). Definicion.de: Obtenido de <https://definicion.de/persona/> Fecha de consulta: 30-Agosto-2017