



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

Inclusión laboral de Personas con Discapacidad intelectual y motriz en las empresas de Mérida, Yucatán.

TESIS

PRESENTADA COMO REQUISITO PARA OBTENER EL GRADO DE

DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES

POR:

Mtra. Guadalupe Zimbrón Pérez.

Directora de tesis: Dra. Ruth Noemí Ojeda López

Mérida, Yucatán, México, 5 de octubre de 2021



UADY
UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE YUCATÁN

**COORDINACIÓN GENERAL
DEL SISTEMA DE POSGRADO
INVESTIGACIÓN Y VINCULACIÓN**

DOCTORADO INSTITUCIONAL
EN CIENCIAS SOCIALES

**CAMPUS DE CIENCIAS SOCIALES ECONÓMICO
ADMINISTRATIVAS Y HUMANIDADES**

DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

Guadalupe Zimbrón Pérez

**Inclusión laboral de Personas con Discapacidad intelectual y motriz en
las empresas de Mérida, Yucatán.**

SÍNODO DEL EXAMEN DE TESIS

Dra. Rocío Leticia Cortés Campos

Universidad Autónoma de Yucatán

Presidente

Dra. Ruth Noemí Ojeda López

Universidad Autónoma de Yucatán

Secretaria

Dra. Jennifer Mul Encalada

Universidad Autónoma de Yucatán

Vocal

Dra. Mónica Lorena Sánchez Limón

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Suplente

Dra. Deneb Eli Magaña Medina

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Suplente

Campus de Ciencias Sociales, Económico – Administrativa y Humanidades
Km. 1 Carr. Mérida-Tizimín, Tramo Motul, Municipio de Mérida
Teléfonos: 930 00 90 | Mérida, Yucatán, México | www.uady.mx

Resumen

Las personas con discapacidad (PCD) por años han sido estigmatizadas y discriminadas en diferentes formas, sin hacer valer de manera plena sus derechos humanos. A pesar de que, desde hace más de 80 años se vienen implementando diferentes legislaciones a nivel mundial, nacional y local para proteger, reconocer e incentivar los derechos de este grupo de personas, las estadísticas revelan que las actitudes hacia ellos no han tenido cambios significativos por parte del resto de la sociedad. Entre las diferencias de oportunidades entre las PSD y las PCD están las laborales, las cuáles son casi nulas para las PCD.

Es por lo que surge el interés de realizar este trabajo de investigación que se centra en la inclusión laboral a PCD intelectual y motriz en la ciudad de Mérida, Yucatán, México.

El objetivo de este trabajo es conocer cómo la estigmatización afecta la inclusión laboral de PCD en la ciudad de Mérida, Yucatán, al igual que, entender si las políticas públicas impactan en la participación de empresas y contrataciones a PCD en el Programa de Rehabilitación e Inclusión Laboral del CREE, Yucatán, durante el periodo 2013-2018, apoyándose de las teorías sociales del estigma (Goffman, 1970) y del prejuicio (Allport, 1954) para una mejor comprensión.

La metodología utilizada fue la cualitativa a través del estudio de casos. Entre los participantes seleccionados estuvieron PCD que han sido contratadas a través del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD y PCD que nunca han sido contratadas, personal de empresas que participaron y dejaron de participar en el periodo analizado, y participantes del foro de análisis de iniciativas de la ley para prevenir y eliminar la discriminación, haciendo un total de 28 entrevistas. Otras técnicas utilizadas para la recolecta de información fueron: la observación como participante y la revisión documental.

Como conclusión, este proyecto de investigación aporta al campo de ciencias sociales información acerca de la situación de la inclusión laboral de PCD en la ciudad de Mérida, Yucatán, así como también de las áreas de oportunidad que deben trabajarse

de manera conjunta sociedad, autoridades y empresarios; entre otros aportes destaca la necesidad de promocionar los programas e instituciones (nacionales, estatales y locales) que trabajan para y por la inclusión de PCD, se enfatiza que la inclusión laboral a PCD es una experiencia positiva que impacta en las empresas y en su personal e invita a la reflexión sobre la efectividad de las políticas públicas actuales sobre el tema de discriminación e inclusión.

Abstract

People with disabilities (PWD) for years have been stigmatized and discriminated in different ways, unable to assert their human rights like anyone else. Despite, that for just over 80 years different laws have been implemented at global, national, and local legislations to protect, recognize, and encourage the rights of this group of people, statistics show that attitudes towards them do not have had significant changes by the rest of society. Among the differences in opportunities between people without disabilities (PSD) and PWD are job opportunities, that are almost nil for PWD.

That is why the interest emerge to carry out this research that focuses on the labor inclusion of intellectual and motor PWD in the city of Mérida, Yucatán, México.

The objective of this project is to know how stigmatization affects the labor inclusion of PWD in the city of Mérida, Yucatán, as well as to understand if public policies impact on the participation of companies and hiring PWD in the Rehabilitation and Labor Inclusion Program of CREE, Yucatán, during the 2013-2018 period, leaning on the social theories of stigma (Goffman, 1970) and prejudice (Allport, 1954) for a better understanding.

The methodology used was qualitative through the case study, among the selected participants are PWD who have been hired through the Rehabilitation and Labor Inclusion Program and PWD who have never been hired, staff from companies that participated and stopped participated in the period also analyzed participants in the forum for the analysis of law initiatives to prevent and eliminate discrimination, doing a total of 28 interviews. Other tools used were observation as a participant and document review.

In conclusion, this research project contributes to the field of social sciences information about the situation of the labor inclusion of PWD in the city of Mérida, Yucatán, as well as the areas of opportunity that should be worked together with society, authorities and entrepreneurs, highlighting the need to promote programs and institutions (nationals, governmental and locals) that work for and by the inclusion of PWD, it is emphasized that the labor inclusion of PWD is a positive experience that

impacts companies and their staff and invites to reflection on the effectiveness of current public policies on the issue of discrimination and inclusion.

Declaración de autoría

Declaro que esta tesis es mi propio trabajo, con excepción de las citas en las que he dado crédito a sus autores; asimismo afirmo que este trabajo no ha sido presentado previamente para la obtención de algún otro título profesional o equivalente. El autor otorga su consentimiento a la UADY para la reproducción del documento con el fin de intercambio bibliotecario siempre y cuando se indique la fuente.

Guadalupe Zimbrón Pérez.

Agradecimientos al CONACYT

Agradezco el apoyo brindado por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por haberme otorgado la beca durante el periodo de agosto de 2018 a julio de 2021, para la realización de mis estudios de Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Yucatán, que concluyen con esta tesis.

Guadalupe Zimbrón Pérez.

Agradecimientos

Esta tesis no se hubiera podido desarrollar sin la invaluable ayuda de varias personas, que sin importar el orden de nombramiento están presentes en ella de una u otra forma ... ¡GRACIAS!

A mi Comité Doctoral, mujeres valiosas, siempre dispuestas a sumar y concretar este proyecto, GRACIAS Dra. Ruth, Dra. Jennifer y Dra. Rocío por creer en mi.

A las Personas con Discapacidad y tutores, que me permitieron plasmar sus voces y su lucha por la igualdad de oportunidades en este proyecto.

Al personal del CREE, Yucatán, a sus directivos: L.R. Juan Miguel Vera Santos, Martín Medina Acereto, Mtro. Alejandro Ojeda Manzano, L.R. María Esther Cetz May y su equipo de trabajo del Programa de Rehabilitación e Inclusión Laboral a Personas con Discapacidad: Lety, Diana, Paty, Diana, Jessica quienes me brindaron todas las facilidades para poder realizar el trabajo de campo en sus instalaciones.

A los empresarios y personal de recursos humanos que me recibieron y apoyaron con su valioso testimonio.

Al Lic. José Adalberto Zumarraga Novelo, gerente regional de la cadena OXXO así como el personal que labora en ella, por sus facilidades y accesibilidad para poder realizar el trabajo de campo correspondiente de esta investigación.

Dedicatoria

A ti Renata, tal vez no sepas lo mucho que me impulsas a superarme cada día, GRACIAS por aceptar con madurez y paciencia que te tocó una mamá que disfruta trabajar y estudiar.

Rodrigo, GRACIAS por tu paciencia, por tu apoyo, por tus consejos, y por motivarme a intentarlo una segunda vez. Las palabras se quedan cortas para agradecerte todo lo que has contribuido en este mi sueño.

A mis padres, por que sin su apoyo, esta aventura no hubiera sido posible, GRACIAS por siempre estar para mi y para Renata.

Contenido	
Resumen	i
Abstract	iii
Declaración de autoría	v
Agradecimientos al CONACYT	vi
Agradecimientos	vii
Dedicatoria	viii
Índice de Tablas	xii
Índice de Figuras	xiii
Capítulo I	1
Introducción	1
Planteamiento del problema	6
Pregunta general de investigación.	11
Objetivo General de la Investigación.	11
Objetivos específicos.	11
Justificación	11
Capítulo II	16
Marco teórico – conceptual	16
Teoría del estigma	16
Críticas a la teoría del Estigma de E. Goffman.	30
Prejuicio.	34
Evolución del concepto de Discapacidad en el tiempo	39
Modelos de la discapacidad en la historia	41
Discapacidad Motriz e intelectual	52
Exclusión social de las personas con discapacidad	54
Marco normativo de la discapacidad	56
Normativa internacional	56
Normativa y programas nacionales	57
Normativa local	59
Normativa ISO para la inclusión de PCD	60
Inclusión laboral de Personas con discapacidad	62
Cómo se ha estudiado el fenómeno de la discapacidad y la inclusión	62
Evolución del concepto de inclusión laboral de PCD	63
Situación actual de la inclusión laboral de PCD	65
Avances de la inclusión laboral en el estado de Yucatán	67
Capítulo III	73
Marco metodológico	73
Paradigmas de la investigación	73
Paradigma cuantitativo	73
Paradigma cualitativo	74
Paradigma Mixto	77
Método	78
Estudio de casos	79

Participantes	81
Técnicas de recolección de información	85
Entrevistas semi-estructuradas	85
Entrevistas estructuradas	87
Historia de vida	87
Observación participante	89
Revisión documental	90
Implicaciones éticas	95
Limitaciones	96
Capítulo IV	98
Análisis de datos	98
Propuestas de diferentes autores para procesar los resultados	98
Propuesta para procesamiento de los resultados de este proyecto de investigación	107
El Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE, Yucatán)	110
Resultados	112
El proceso de inclusión laboral de las PCD en las empresas	112
Efectos del programa de inclusión laboral a PCD en la percepción de los colaboradores de las empresas participantes.	120
Las políticas públicas ¿favorecen o no la inclusión laboral de PCD en empresas de Mérida, Yucatán?	123
Capítulo V	126
Resultados y discusión	126
Discusión de resultados a partir de los objetivos del proyecto de investigación	126
Objetivo 1: Analizar el proceso de inclusión laboral de las PCD en las empresas	126
Objetivo 2: Analizar los efectos del programa de inclusión laboral de PCD en la percepción de los colaboradores de las empresas participantes	131
Objetivo 3: Las políticas públicas ¿favorecen o no la inclusión laboral de PCD en empresas de Mérida, Yucatán?	138
Conclusiones	142
Recomendaciones	146
Líneas futuras de investigación	149
Referencias	150
Anexos	169
Anexo 1 – Consentimiento informado para participantes del proyecto de investigación de tesis.	169
Anexo 2 – Entrevistas semi-estructuradas	169
Preguntas para entrevistar a empresarios que siguen participando en el programa de inclusión laboral de PCD del CREE.	169
Preguntas para entrevistar a empresarios que no continuaron participando en el programa de inclusión laboral del CREE.	170

Preguntas para el equipo de trabajo del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD. _____	171
Anexo 3 - Entrevistas estructuradas _____	172
Preguntas para entrevistar a compañeros de trabajo de las PCD que han sido incluidos laboralmente a través del CREE. _____	172
Preguntas para los participantes en el foro de análisis de iniciativas (13 de octubre del año 2008). _____	172
Anexo 4 – Historia de vida _____	173
Preguntas para realizar la historia de vida (una parte en específico) de las PCD que han sido incluidas a través del CREE. _____	173
Preguntas para realizar la historia de vida (una parte en específico) de las PCD que no han sido incluidas laboralmente. _____	174

Índice de Tablas

Tabla 1 Relación de los Objetivos del Proyecto con los Participantes y las Técnicas Seleccionados	83
Tabla 2 Participantes e instrumentos utilizados en el proyecto de investigación	91
Tabla 3 Códigos Axiales y Teorías Sociales del Proyecto de Investigación	108

Índice de Figuras

Figura 1 Participación de Empresas en el Programa de Inclusión Laboral de PCD y Contratación de PCD.....	9
Figura 2 Participantes Seleccionados en el Proyecto de Investigación.	83
Figura 3 Análisis de datos en la investigación cualitativa	102
Figura 4 Comparativa de la Asistencia de PCD para Solicitar su Credencial	115
Figura 5 Gráfica Comparativa de la Asistencia de PCD para Solicitar su Credencial	115

Capítulo I

Introducción

A continuación, se presentan los conceptos y definiciones que se usaron en este proyecto de investigación, así como datos estadísticos de las PCD, desde porcentajes de participación de estas personas en el ámbito laboral (mundial, nacional y local), causas de la discapacidad, hasta la contextualización de la ciudad de Mérida, Yucatán relacionada al tema de inclusión laboral, así como los objetivos y problema de investigación y motivos que condujeron a realizar dicho proyecto.

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

En lo relacionado a la inserción/inclusión laboral, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2015), este término es utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos. Este proceso suele coincidir, para la mayoría de los miembros de una sociedad moderna, con la etapa juvenil, y por lo tanto consiste en una transición social que va de posiciones del sistema educativo y de la familia de origen hacia posiciones del mercado de trabajo y de independencia familiar.

Para ampliar esta definición, el Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para Personas con Discapacidad (STPS, 2010-2012), define inclusión laboral de las PCD: como la inclusión de las y los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones que los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional, físico e intelectual. Se entiende por inclusión laboral no solamente la incorporación de una persona con discapacidad para cubrir una vacante de acuerdo con

su perfil y los requerimientos del puesto de trabajo. El término involucra desde la publicación de las vacantes, los procesos de selección y reclutamiento, la capacitación en y para el trabajo, la rehabilitación laboral, accesibilidad, seguridad y salud, igualdad en la remuneración y otras prestaciones, hasta los mecanismos para asegurar la estabilidad en el empleo, la promoción y el ascenso, entre otros.

Basados en los datos del informe del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL,2016) para el 2014, el 6.4% de la población del país contaba con algún tipo de discapacidad, y el 54.1% de ellos se encontraban en situación de pobreza. Las limitantes que presenta este grupo de personas para poder tener un acercamiento hacia los diferentes programas sociales (como vivienda, atención de salud, trabajo, por mencionar algunos) que cualquier persona pudiera y debería tener acceso, favorecen la vulnerabilidad de su situación. Por tal motivo es importante conocer los datos estadísticos que representa este grupo vulnerable en nuestro entorno para tomar acciones que favorezcan la inclusión laboral de PCD en las empresas de Mérida, Yucatán.

Las personas con discapacidad requieren ser integradas completamente a la sociedad. Por lo que es necesario que ésta se adapte a las necesidades de las personas que por circunstancias de nacimiento o adquiridas, se les dificulta su plena inclusión en un entorno que no ha sido incluyente con ellos (Galicia, 2016, p.1).

Es importante comprender la convivencia que tenemos día a día con las PCD, ya que pareciera que la discapacidad es un tema lejano, algo que se evita y se puede controlar, y sólo les toca a unos cuantos, cuando los datos demuestran que estamos más inmersos a esta convivencia de lo que realmente creemos.

A nivel mundial, según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2011), más de mil millones de personas, es decir, un 15% de la población mundial padece discapacidad en alguna forma. Entre 110 millones (2,2%) y 190 millones (3,8%) de personas mayores de 15 años tienen dificultades importantes para funcionar. Las tasas de discapacidad están incrementando debido al envejecimiento de la población y al aumento de la prevalencia de enfermedades crónicas.

En relación con nuestro país, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2016), reportó que en 2014, 7.1 millones de habitantes del país no pueden o tienen mucha dificultad para hacer alguna de las ocho actividades evaluadas: caminar, subir o bajar usando sus piernas; ver (aunque use lentes); mover o usar sus brazos o manos; aprender, recordar o concentrarse; escuchar (aunque use aparato auditivo); bañarse, vestirse o comer; hablar o comunicarse y problemas emocionales o mentales. Son estas personas quienes enfrentan múltiples obstáculos para gozar de “todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad” (DOF, 2011, p.5).

Los principales detonantes de discapacidad entre la población del país son las enfermedades (41.3%) y la edad avanzada (33.1%). Entre ambas son la causa de tres de cada cuatro discapacidades registradas. Las siguientes causas de discapacidad más reportadas por la población, son: los problemas originados durante el nacimiento (10.7%) y los accidentes (8.8%), mientras que la violencia es el detonante de discapacidad menos frecuente (0.6%) (INEGI, 2016).

En el estado, la tasa de población de PCD es de 65 por cada mil habitantes, mientras que la tasa promedio en el país es de 60, con esta cifra Yucatán ocupa el lugar número 13 con la tasa de población con discapacidad por entidad federativa superando la media nacional (INEGI, 2016).

En lo relacionado al tema de actividad económica en el país, para ese mismo año, el INEGI reportó que, de cada 10 PCD, solamente cuatro participan en actividades económicas. Ello contrasta con lo observado entre la población sin discapacidad ni limitación, en la cual participan en el mercado laboral cerca de siete de cada 10.

La diferencia en la tasa de participación económica podría estar involucrando significativas pérdidas de potenciales ingresos para los hogares en los que residen PCD, lo cual apoya los esfuerzos realizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al plantear una serie de acciones tendientes a promover la creación de entornos

incluyentes y libres de discriminación para las PCD, aunque todavía falta mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad de oportunidades y la plena inclusión de las PCD en el mercado laboral (INEGI, 2017).

Los datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID, 2014), revelan que, en la mayor parte del país, aún es amplia la brecha en la inserción de las PCD en el mundo del trabajo, lo cual se suma a múltiples desigualdades que se refuerzan entre sí.

Para el caso de Yucatán, la tasa de participación económica es de apenas 35.4% para las PCD y de 68.0% para las personas sin ningún tipo de discapacidad ni limitación (INEGI, 2017).

De acuerdo con el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS, 2009) la pobreza y la falta de empleo son el mayor sufrimiento de las PCD, en conjunto estas dos causas fueron señaladas por casi el 60.3% de las PCD, 33.5% en el primer caso y 26.8% en el segundo.

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

Mediante el programa de atención a PCD del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), se otorgan servicios dirigidos a la población que presenta algún tipo de discapacidad y que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad social, mediante acciones de prevención, rehabilitación e integración social (DOF, 1969). Los objetivos de este programa son:

- Garantizar la dignidad y la integridad social de las PCD, favorecer la unidad y la fuerza de la familia en su beneficio, e impulsar el desarrollo armónico de la comunidad y la sociedad en su conjunto para brindarles oportunidades de desarrollo individual y social.

- Impulsar la integración social de las PCD y su incorporación al desarrollo social integral, promoviendo su respeto pleno para el ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales, la igualdad de oportunidades y la equidad en el acceso a los servicios de salud, educación, capacitación, empleo, cultura, recreación, deporte e infraestructura que permita su movilidad y transporte, y todo aquello que en su conjunto contribuyan a su bienestar y mejoría de su calidad de vida.
- Formar recursos humanos profesionales, técnicos y auxiliares para los centros y unidades básicas de rehabilitación, así como capacitar permanentemente a los recursos humanos propios a fin de mantenerlos actualizados y garantizar la alta calidad de los servicios.

Por su parte, en julio del 1979, se inauguró el Centro de Rehabilitación y Educación Especial de Yucatán (CREE), con el apoyo del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) (Mejía, 2014).

El Sistema Nacional DIF (SNDIF) cuenta con agencias de inclusión laboral para las PCD, cuyo objetivo es ampliar la cobertura de atención en capacitación y empleo, ya que las PCD tienen el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible (SNDIF, 2016).

Con la creación de estos centros de atención, podemos confirmar un avance hacia el trato y capacitación de las PCD en el ámbito laboral a nivel nacional, sin embargo, se necesita que, las instituciones gubernamentales y la sociedad logren trabajar en conjunto para lograr una verdadera inclusión.

Trujillo (2014) hace referencia a la importancia y relevancia de la inclusión laboral, ya que es un tema que empieza a tener cabida en las líneas estratégicas de las organizaciones. Las empresas que quieran destacar por ser socialmente responsables deberán ser inclusivas y sus iniciativas, además de cambiar estilos de ventajas competitivas y por ende en el desarrollo laboral de nuestro país.

México cuenta con una amplia legislación que promueve la no discriminación laboral de los grupos en situación de vulnerabilidad y la igualdad de oportunidades de género. Además, existen diversos reconocimientos relacionados con la inclusión laboral como lo es el Distintivo Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo y el Modelo de Equidad de Género. Por su parte, el gobierno mexicano en su compromiso por impulsar la adopción de prácticas inclusivas, a partir del 1 de enero de 2014 estableció estímulos fiscales para empleadores de PCD o mayores de 65 años (Trujillo, 2014).

A continuación, se presenta lo más relevante de la teoría social sobre la cual se pretende fundamentar el trabajo de investigación. La primera es, la teoría del Estigma: La identidad deteriorada, de Erving Goffman (1970), que será complementada con la obra: La naturaleza del prejuicio, de Gordon W. Allport (1953), en la cual se hace uso y referencia de términos muy similares a los que usa Goffman en su obra anteriormente mencionada, como por ejemplo: actitud, categorización, creencias, etc. por mencionar algunos, pero en especial servirá para definir el término prejuicio, para una mayor comprensión de los objetivos de este trabajo.

Planteamiento del problema

Una de las grandes dificultades que presentan las PCD es que actualmente en el mundo existe una situación de discriminación, exclusión y estigmatización hacia este grupo. En la ciudad de Mérida, Yucatán no es la excepción, ya que su participación en el sector laboral es casi nula, como se puede apreciar al contrastar los datos estadísticos obtenidos en diferentes fuentes, entre ellos los proporcionados por el CREE.

Se calcula que existen 98, 478 unidades económicas en el estado de Yucatán y en el municipio de Mérida 41,702 (INEGI, 2017).

Según datos obtenidos de la Unidad Municipal de Acceso a la Información Pública (UMAIP, 2010) vivían en el Municipio de Mérida, Yucatán, un total de 781,146 personas de las cuales; 37,549 personas cuentan con algún tipo de discapacidad; 22,201 personas con discapacidad motriz; 9,384 personas con discapacidad visual; 4,534 personas con discapacidad mental; 3,773 personas con

discapacidad auditiva; 3,379 personas con discapacidad de lenguaje; y 5,006 personas con otras discapacidades.

El director del CREE del DIF Yucatán, Alejandro Ojeda Manzano, indicó que el 6.4% de la población yucateca, alrededor de 140,000 personas, tiene alguna discapacidad, de las cuales el 30% está en edad productiva, de 19 a 55 años, y de ellos sólo el 10% consigue un trabajo formal, gran parte de las personas con alguna discapacidad en edad productiva no encuentra trabajo, sobre todo los que tienen una discapacidad visual (Gómez, 2018).

En el 2013, el Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) retomó el censo de PCD en el estado, el cual se realizó con una cobertura de sólo 10 municipios y reportó que el porcentaje de PCD era de 1.93 por ciento, cifra menor comparada con la que ofrecen organismos como el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) de 6.4 por ciento (Díaz, 2013).

A pesar de que el porcentaje de PCD en el estado está por encima de la media nacional (INEGI, 2016), aún se siguen presentando rezagos en las oportunidades laborales para las PCD, dada la proporción de empresas constituidas en relación con las PCD.

Vité (2012) menciona que en México el mercado de trabajo se encuentra dominado por actividades económicas terciarias e informales, donde las protecciones sociales están ausentes o tienen una presencia débil, caracterizadas por su baja productividad y sus bajos salarios.

Relacionado con esto, entre 2009 y 2007 la informalidad laboral (empleos sin acceso a la seguridad social) en el país reportó una leve disminución porcentual, al pasar de 58.6 a 57.2. Para el 2013, del total de las personas jóvenes ocupadas en América Latina (45.2 millones), 65% se encontraban en empleos informales (CONEVAL, 2018).

En Yucatán, la economía informal es uno de los principales obstáculos que enfrenta. Al tercer trimestre del 2011 la tasa de ocupación en ese sector era de 33.4% por arriba de la tasa nacional que para el mismo periodo fue de 28.7%. La situación anterior se refleja en la precariedad de una considerable proporción de las plazas

laborales, mismas que no ofrecen prestación alguna a sus trabajadores. Al tercer trimestre del 2011, únicamente el 49.6% de los trabajadores, subordinados y remunerados tenía servicio médico y sólo el 62.9% contaba con alguna prestación. En general la población ocupada de Yucatán se concentra en los menores niveles de ingreso a nivel nacional (UMAIP, 2010).

Entendiendo la complejidad de la situación de hoy en día, si una PCD consigue un trabajo en el estado, existe mucha posibilidad de que el salario sea insuficiente para poder mantenerse o tener una vida independiente y a su vez, éste no genere las prestaciones que requeriría para adquirir una vivienda, tener servicio médico, por mencionar algunas.

Actualmente las PCD del estado cuentan con 11 organizaciones, 10 asociaciones civiles, las cuales están categorizadas de la siguiente forma: dos asociaciones para el tema de discapacidad, una para la discapacidad auditiva, una para la discapacidad auditiva infantil, una asociación para el tema de discapacidad/ inclusión y cinco para la discapacidad intelectual y un organismo gubernamental, el CREE.

Algunas de las funciones de estas asociaciones civiles en general son: la atención médica, la rehabilitación, orientación psicológica, deportes, actividades recreativas, artísticas, y sólo una de estas 10 realiza capacitación laboral a las PCD (Ayuntamiento de Mérida, 2018-2021).

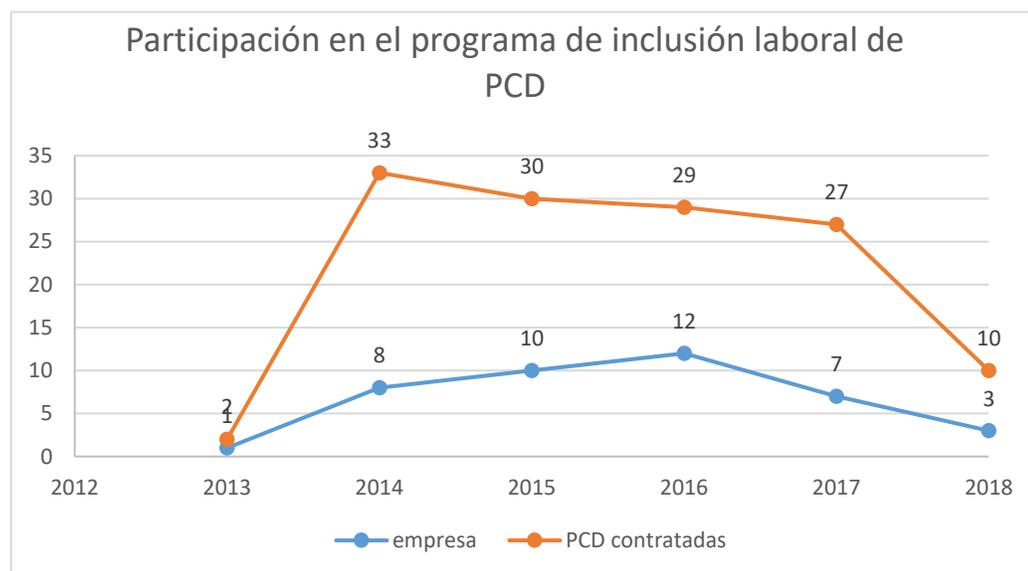
Siendo diferentes las acciones entre el organismo gubernamental (CREE) y las de la sociedad civil, el trabajo de ambos tipos de organismos es vital para seguir atendiendo a las PCD del estado, fomentar la inclusión y la sensibilización respecto al tema.

A pesar de que existe legislación (internacional, nacional y local) que condena la discriminación y la exclusión de PCD, de que se cuenta con legislación (nacional) que incentiva al sector empresarial por realizar inclusión laboral a PCD, además de que existen instituciones (nacionales y locales) que rehabilitan y acompañan a las PCD en el proceso de inclusión en empresas participantes de programas de inclusión laboral (solo por mencionar algunos mecanismos que promueven la inclusión laboral a PCD),

la contratación a PCD y la participación de empresas ha disminuido, como se puede apreciar en la figura 1.

Figura 1

Participación de Empresas en el Programa de Inclusión Laboral de PCD y Contratación



Nota: Elaboración propia con información proporcionada por el CREE, Yucatán.

Con la finalidad de tener un panorama más claro de las cifras más significativas respecto de la inclusión de PCD, en el estado en general y de la ciudad en particular, se presenta el siguiente resumen:

- Hay 2,097,175 habitantes en el estado de Yucatán, de los cuales el 6% de la población sufre algún tipo de discapacidad (INEGI, 2016).
- Existe 1 organismo gubernamental y 11 organizaciones civiles en la ciudad de Mérida que capacitan, rehabilitan y promueven la contratación de PCD en diferentes empresas del estado (Ayuntamiento de Mérida, 2018-2021).
- Existen 98, 478 unidades económicas en el estado de Yucatán.
- Existe la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Estado de Yucatán (H. Congreso del Estado de Yucatán, 2016).

Debido a la pobreza y diferentes rezagos que presenta este grupo de personas y que manifiesta el CONEVAL (2016) entre ellos el educativo, el acceso a los servicios básicos de vivienda, a la alimentación, servicios de salud, seguridad social, calidad y espacio a la vivienda, es sustancial llevar a cabo acciones positivas para situarlos en un ámbito de igualdad y equidad respecto a la población que no presenta discapacidad.

Es importante destacar que también existen costos asociados a la exclusión de las PCD en la sociedad y en la parte productiva de la economía. Si bien tales mediciones son complicadas ya que requieren especificar el tipo de discapacidad y su afectación, temporalidad o permanencia, de los cuales los datos usualmente no existen (Secretaría de Desarrollo Social, SEDESOL, 2016).

Según los datos del ENADIS (2010), casi 4 de cada 10 personas de nivel socioeconómico medio/alto consideran que los derechos de las PCD no se respetan, esta percepción disminuye en niveles socioeconómicos más bajos, 3 de cada 10. Algunas formas en que se discrimina a las PCD se dan en la negación de oportunidades de trabajo o a través de maneras más sutiles como la segregación y aislamiento que resultan de la imposición de barreras físicas y sociales. Estas formas de discriminación se presentan tanto a nivel público como privado (ENADIS, 2010).

En el diagnóstico sobre la situación de las PCD en el país realizado por SEDESOL (2016), menciona que usualmente las personas empleadoras tienen una percepción incorrecta en cuanto a las actividades que pueden realizar las PCD, lo cual los lleva a considerar que su productividad no sería la misma que la de una persona sin discapacidad, lo que inhibe la demanda de PCD en el mercado laboral. Adicionalmente, se suma la insuficiencia de acciones afirmativas que favorezcan la plena inclusión de las PCD en el mercado de trabajo y la garantía efectiva de sus derechos laborales.

Una vez presentado el panorama desde las diferentes perspectivas de instrumentos y organizaciones nacionales y estatales, donde coinciden en que las PCD sufren algún tipo de discriminación y/o exclusión, se pretende conocer cómo la estigmatización afecta la inclusión laboral de PCD en la ciudad de Mérida, Yucatán, al igual que, entender si las políticas públicas impactan en la participación de empresas y

contrataciones a PCD en el programa de rehabilitación e inclusión laboral del CREE, Yucatán, durante el periodo 2013-2018.

De igual forma, es necesario aclarar, que este proyecto sólo se enfoca en el proceso de inclusión laboral de PCD a través del programa de rehabilitación e inclusión laboral del CREE, Yucatán. A pesar de que pudieran existir otras formas, organismos o instituciones de la ciudad de Mérida, Yucatán a través de los cuales se pueda llevar a cabo la contratación e inclusión de PCD.

Pregunta general de investigación.

¿Cómo las políticas públicas y la estigmatización de las personas con discapacidad afectan su inclusión laboral en las empresas de Mérida, Yucatán?

Objetivo General de la Investigación.

Analizar cómo las políticas públicas y la estigmatización afectan la inclusión laboral de PCD en empresas de Mérida, Yucatán.

Objetivos específicos.

1. Analizar el proceso de inclusión laboral de las PCD en las empresas.
2. Analizar los efectos del programa de inclusión laboral a PCD en la percepción de los colaboradores de las empresas participantes.
3. Analizar si las políticas públicas están favoreciendo o no, la inclusión laboral de PCD en empresas de Mérida, Yucatán.

Justificación

La Organización de Naciones Unidas en su convención sobre los derechos de las PCD (ONU, 2016) menciona que el alcance de la pobreza y de las desigualdades en todas las esferas de desarrollo que experimentan las PCD se debe a menudo a deficiencias estructurales, sociales, políticas y culturales de los entornos en que residen. Para la sociedad, el perjuicio por excluir a las PCD del mercado laboral se traduce en el gasto de las prestaciones y las pensiones por discapacidad.

Un estudio experimental de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) del 2009 sobre 10 países en desarrollo, demostró que la exclusión de las PCD del mercado de trabajo daba como resultado una pérdida estimada del 3% al 7% del producto interno bruto (PIB) de cada país (Buckup, 2009).

En México, de acuerdo con la información publicada por el diario de la federación (DOF, 2017) en su presupuesto de egresos de la federación para el ejercicio fiscal 2018, se calculó un aproximado de 837 millones 195 mil 316 pesos, para la atención de grupos vulnerables, en este caso, en específico para las PCD.

Pareciera que la sociedad se preocupa por el costo que implica realizar la inclusión en diferentes escenarios, pero no considera el gasto que implica no realizarla, como, por ejemplo: el mantener los diferentes programas sociales de apoyo hacia este grupo de personas, cuando a través de la participación de más empresas de la ciudad en programas de inclusión se pudiera reducir el presupuesto asignado hacia este sector.

Ante el panorama de la inclusión laboral de PCD en el estado, se considera de relevancia realizar un estudio que pueda documentar experiencias de empresarios de la ciudad con la inclusión laboral de PCD en sus empresas y el impacto que ha ocasionado dicha inclusión en la percepción del recurso humano que conforma la empresa hacia las PCD.

Los resultados del presente trabajo pretenden aportar al sustento de que el desconocimiento y temor que puede ocasionar la convivencia con una PCD para la sociedad, también contribuyen a la falta de su inclusión laboral, así como otras causas como la ineficiencia de las políticas públicas o la ausencia de PCD calificadas y capacitadas para cubrir algún puesto en una empresa.

El programa de rehabilitación e inclusión laboral a PCD del CREE, Yucatán, carece de información documental donde se expliquen las razones por las cuales los empresarios dejan de participar en el programa de inclusión laboral de PCD, por lo que esta investigación pretende la obtención de más información que contribuya a conocer las razones por las que no siguen participando en estos programas y con base en ello proponer estrategias que fomenten la inclusión laboral de PCD en empresas de la ciudad.

Por otra parte, la finalidad de proponer estrategias que fomenten la inclusión laboral de PCD favoreciendo la igualdad de oportunidades a este sector vulnerable de la población, está alineada al Plan Estatal de Desarrollo de Yucatán (PEDY) 2018-2024, en el eje transversal: Igualdad de género, oportunidades y no discriminación, y

en específico en el objetivo 5.2.1, donde hace mención a incrementar la igualdad de oportunidades de los grupos en situación de vulnerabilidad; por lo que concluir este proyecto de investigación será de gran utilidad para el logro de estos objetivos (Gobierno del Estado de Yucatán, 2019 a).

De igual forma la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, promueve en su marco jurídico la Inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad en sus artículos 1, 5 y 123, donde establece que a ninguna persona podrá impedírsele que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y además establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

La intención de esta investigación es entender qué es lo que impide la inclusión laboral de PCD en la ciudad de Mérida, Yucatán, en experiencia personal como empleadora voluntaria de jóvenes universitarios de la Universidad Marista de Mérida (institución privada) con discapacidad, se observó el cambio en el comportamiento de las empleadas y de la propietaria de la empresa familiar, desde la etapa inicial de sensibilización y capacitación que proporcionaba la universidad, durante el periodo de residencia profesional de dichos estudiantes, el último día en la empresa y semanas posteriores de concluir su residencia profesional.

Durante ese proceso pude darme cuenta de que la idea que teníamos hacia los jóvenes con discapacidad estaba equivocada, de ahí nace el interés de investigar qué es lo que sucede en las PSD que no brindamos la oportunidad de integrar e incluir a las PCD a nuestro entorno. Los datos estadísticos son un reflejo de esta realidad excluyente que vive este segmento de la población.

Con esta experiencia previa y con la revisión bibliográfica, se encuentra en la literatura de Goffman (1970) esa referencia teórica de estigmas, percepciones y ciertos comportamientos de las PSD hacia las PCD, apoyando la cuestión teórica con Allport acerca de los prejuicios que se tienen acerca de este grupo vulnerable en diversos planos, pero en específico nos centraremos en el laboral.

El método de investigación cualitativa permite estudiar a las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se encuentran, la investigación se

realiza en el entorno del mundo real, en lugar de hacerlo en entornos creados para los propósitos de la investigación y sobre todo, con la investigación cualitativa resulta esencial experimentar la realidad tal como otros la experimentan, el investigador cualitativo se identifica con las personas que estudia para comprender cómo ven las cosas (Álvarez-Gayou, 2003).

Por tal motivo, este tipo de metodología fue la idónea para realizar la investigación, ya que no sólo se pretende aportar datos estadísticos o referencias numéricas, sino ofrecer elementos que permitan comprender lo que está pasando en las empresas, en su capital humano y en la sociedad, porque la inclusión laboral no se está dando a pesar de existir apoyos que la fomentan.

Los instrumentos que se aplicaron en la investigación nos proporcionaron un panorama de la inclusión laboral de PCD y sus efectos en el capital humano antes y después de la inclusión relacionado con las percepciones hacia las PCD.

Los participantes considerados son empresas, de la ciudad de Mérida, Yucatán que estén participando o dejaron de participar en el programa de inclusión laboral de PCD, jefes directos y compañeros de PCD, PCD incluidas laboralmente a través del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD del CREE, Yucatán, PCD que nunca han sido incluidos laboralmente, personal que haya participado en las propuestas durante el foro para el análisis de iniciativas en la creación de la Ley para prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Yucatán el 13 de octubre del 2008, personal del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD del CREE, Yucatán.

La observación como participante, entrevistas semiestructuradas, entrevistas estructuradas e historia de vida (una parte en específico: a partir de que empiezan a trabajar a través del programa de rehabilitación e inclusión laboral) y la revisión documental son las herramientas que se utilizaron durante la realización de este proyecto.

Partiendo como paradigma la teoría crítica, como mencionan Guba y Lincoln (2002), la teoría crítica tiene como interés investigativo la crítica y transformación, la restitución y emancipación. Por tal motivo se considera que este paradigma es el adecuado para la investigación, ya que, se considera criticar la manera en que

actualmente se está tomando el tema de la inclusión laboral de PCD por parte de las autoridades relacionadas en el tema, los empresarios y la sociedad en general.

En lo correspondiente a emancipación, considerándolo como sinónimo de autonomía, y este caso de las PCD, que no logran obtenerla por la falta de un empleo remunerado con acceso a los programas sociales que este conlleva, y una vez que consigue el empleo, las dificultades del entorno para desplazarse a su centro de trabajo y dentro de su centro de trabajo.

De igual forma, la naturaleza de conocimiento que propone esta teoría es a través de percepciones, que son parte del resultado que se deseaba obtener una vez aplicados los diferentes instrumentos propuestos a los diferentes actores de las empresas que tienen contacto directo con la persona con discapacidad en el proceso de inclusión.

Capítulo II

Marco teórico – conceptual

En el presente capítulo se presentan dos teorías complementarias que sirven de base para el desarrollo del trabajo de investigación, por una parte, la teoría del estigma de Erving Goffman (1970) y por la otra, la teoría de la naturaleza del prejuicio propuesta por Gordon Allport (1954). Así mismo se abordan diferentes modelos de la discapacidad propuestos por autores como Puig de la Bellacasa (1987) y más recientemente el propuesto por Palacios (2008), los cuales nos permiten entender el cambio que ha tenido con el tiempo la conceptualización de las PCD, así como los inicios de la exclusión hacia las PCD. Por último, se comentan las normativas relacionadas con la inclusión laboral de PCD y en específico en la ciudad de Mérida, Yucatán.

Teoría del estigma

Erving Goffman (1970) en su obra, *Estigma: Identidad deteriorada*, plasma una perspectiva de la relación del estigmatizado con los normales (personas sin estigma) y viceversa. En ella, se analizan los testimonios de personas con diferentes tipos de discapacidad y deficiencias (ciegos, parapléjicos, deformes, etc.).

El principal propósito de esta obra, según Goffman (1970), es hacer una revisión de los diferentes trabajos sobre el estigma, para identificar cuál sería útil para la sociología. Deslindando el material vinculado con el estigma de otros hechos cercanos a él, mostrando cómo se puede describir este material de un modo económico, dentro de un único esquema conceptual y clarificar el vínculo existente entre el estigma y el problema de la desviación. Con la finalidad de usar una serie de conceptos: los que tienen que ver con la información social y la información que el individuo transmite sobre sí mismo.

Explica cómo ha sido la evolución del término estigma: Primero, los griegos crearon este término para referirse a signos corporales con los cuales se intentaba exhibir algo malo y poco habitual en el estatus moral de quién los presentaba, los signos podían ser cortes o quemaduras en el cuerpo y advertían que el portador era un esclavo,

un criminal o un traidor – una persona corrupta, deshonrada y que debía de evitarse, principalmente en lugares públicos.

Después durante el cristianismo, se agregaron dos términos metafóricos: uno de ellos, hacía alusión a signos corporales de la gracia divina, que tomaban la forma de brotes eruptivos en la piel; el segundo, referencia médica indirecta de esta alusión religiosa, a los signos corporales de perturbación física.

Por último, el término es ampliamente utilizado con un sentido bastante parecido al original, pero con ella se designa preferentemente al mal en sí mismo y no a sus manifestaciones corporales.

Para Goffman (1970), la sociedad establece los medios para categorizar a las personas y el complemento de atributos que se perciben como corrientes y naturales en los miembros de cada una de esas categorías y es el medio social el que establece las categorías.

Menciona que es por medio de la interacción social diaria en medios preestablecidos que podemos tratar con otros, previstos sin necesidad de dedicarles una atención o reflexión especial, por tal motivo, es muy posible que al encontrarnos frente a un extraño las primeras apariencias permitan prever en que categoría se halla y cuáles son sus atributos, es decir, su identidad social, y es por medio de estas anticipaciones que se transforman en expectativas normativas, en demandas rigurosamente presentadas.

Por lo general, no hay conciencia de haber formulado esas demandas, ni tampoco de su contenido, a las demandas que se formulan se les podrá denominar con mayor propiedad demandas enunciadas en esencia, y el carácter que atribuimos al individuo debería considerarse como una imputación hecha con una mirada retrospectiva en potencia, una caracterización en esencia, una identidad social virtual. La categoría y los atributos, que, de hecho, según puede demostrarse, le pertenecen, se denominarían identidad social real (Goffman, 1970).

Refiere que estigma es, una clase especial de relación entre atributo y estereotipo, sin embargo hace una propuesta para modificar este concepto, ya que existen importantes atributos que resultan desacreditadores en casi toda la sociedad, ya

que, el término estigma y sus sinónimos ocultan una doble perspectiva: el individuo estigmatizado, en la cual existe la incógnita de si su condición de diferente es desconocida o resulta evidente en el acto, o por el contrario, no es conocida por quienes lo rodean, ante estas posibilidades surgen las situaciones del desacreditado y desacreditable.

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

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

Goffman (1970) parte del supuesto de que la teoría del estigma se construye para explicar la inferioridad y dar cuenta del peligro que representa esa persona, racionalizando a veces una animosidad que se basa en otras diferencias, como, por ejemplo, la de la clase social.

El problema del estigma surge donde existe una expectativa difundida de que quienes pertenecen a una categoría dada deben no sólo apoyar una norma particular sino también llevarla a cabo. El individuo estigmatizado tiende a sostener las mismas creencias sobre identidad que nosotros, la sensación de ser una persona normal, un ser humano como cualquier otro, un individuo que, por consiguiente, merece una oportunidad justa para iniciarse en alguna actividad, puede ser uno de sus más profundos sentimientos acerca de su identidad.

Señala que, el rasgo central que caracteriza la situación vital del individuo estigmatizado es que a menudo es referido a lo que se denomina aceptación. Las personas que tienen trato con él no logran brindarle el respeto y la consideración que los aspectos no contaminados de su identidad social habían hecho prever y que él había previsto recibir, se hace eco del rechazo cuando descubre que algunos de sus atributos lo justifican.

El autor, sin embargo, se interesa específicamente por el problema de los contactos mixtos, o sea en los momentos en que estigmatizados y normales se hallan en una misma situación social, cuando existe una presencia física inmediata de ambos ya sea en el transcurso de una conversación o en la siempre co-presencia de una reunión informal.

La misma previsión de tales contactos pueden naturalmente, llevar a normales y estigmatizados a organizar su vida de modo tal de evitarlos. Es probable que esto tenga consecuencias mucho mayores para el estigmatizado, por ser él, quien, por lo general, debe realizar el mayor esfuerzo de adaptación.

El individuo estigmatizado puede descubrir que se siente inseguro acerca del modo en que, los normales, van a identificarlo y a recibirlo. Para la persona estigmatizada, la inseguridad relativa al estatus, sumada a la inseguridad laboral, prevalece sobre una gran variedad de interacciones sociales. Hasta que el contacto no ha sido realizado, el ciego, el enfermo, el sordo, el tullido no puede estar nunca seguro de si la actitud de la persona que acaba de conocer será de rechazo o de aceptación (Goffman, 1970).

La incertidumbre del estigmatizado surge no sólo porque ignora en qué categoría será ubicado, sino también si la ubicación lo favorece, porque sabe que en su fuero interno los demás pueden definirlo en función de su estigma. Durante los contactos mixtos el individuo estigmatizado es probable que se sienta en exhibición, debiendo llevar entonces su autoconciencia y su control sobre la impresión que produce hasta extremos y áreas de conducta que supone que los demás no alcanzan.

Según Goffman (1970), este puede también percibir que se ha debilitado el habitual esquema que permite interpretar los acontecimientos cotidianos. Siente que

sus logros menos importantes son considerados como signos de sus admirables y extraordinarias aptitudes. Considera que los individuos estigmatizados, al menos aquellos visiblemente estigmatizados, deben tener razones especiales para sentir que las situaciones sociales mixtas tienden a una interacción incontrolablemente ansiosa y es probable que en las situaciones sociales en las que interviene un individuo cuyo estigma conocemos o percibimos, empleemos categorizaciones inadecuadas y que tanto los normales, como él se sientan molestos.

Goffman (1970) indica que podría existir alguna discrepancia entre la identidad virtual y la real de un individuo. Cuando es conocida o manifiesta, esta discrepancia daña su identidad social; lo aísla de la sociedad y de sí mismos, de modo que pasa por ser una persona desacreditada frente a un mundo que no lo acepta.

Por su parte Heatherton, Kleck, Hebl & Hull (2000), mencionan que el estigma es un poderoso fenómeno vinculado al valor asignado a las distintas identidades sociales. Es una construcción social que involucra al menos dos componentes fundamentales: el reconocimiento de la diferencia basado en una característica o marca distintiva y la consiguiente devaluación de la persona.

Mientras que, Link & Phelan (2001), definen que el estigma existe cuando el etiquetado, los estereotipos negativos, la exclusión, discriminación y bajo estado concurren en una situación de poder que permite a estos procesos expandirse. Aunque cada uno de estos términos es utilizado indistintamente con el estigma, este es un concepto más amplio e inclusivo que cualquiera de estos procesos.

Stafford & Scott (1986) hacen una recopilación de definiciones de estigma hechas por diferentes autores:

“Nos reservamos el concepto de estigma para los resultados de un proceso de descrédito, donde la persona objetivo es vista como moralmente defectuosa y provoca repulsión” (Jones, Farina, Hastorf, Markus, Miller, & Scott, 1984, p. 297).

“En la teoría y en breve, el estigma denota la identidad moral en mal estado, uno de inconveniencia social” (Pfuhl & Stuart, 1980, p. 202).

“Las personas estigmatizadas, son poco valorados como personas” (Schur, 1983, p. 31).

“Cuando se trata de estigma, que nos ocupa todo el campo de las personas que se consideran negativas, algunos por haber violado reglas, otros sólo por ser el tipo de personas que están o tener rasgos que no son muy valorados” (Birenbaum y Sagarin, 1976, p. 33).

“Estigma evoca imágenes de seres imperfectos y desacreditados corporales o atributos morales que excluyen automáticamente el portador del juego competitivo mediante la asignación de etiquetas de inferioridad” (Davis, 1980, p. 207).

“Los individuos estigmatizados tienen atributos que no están de acuerdo con las normas vigentes de lo normal y de lo bueno. A menudo son denigrados y evitados abiertamente en el caso de delincuentes conocidos y otros transgresores, o de forma encubierta e incluso de manera inconsciente cuando la persona es una víctima inocente de la desgracia (ejemplo: un parapléjico)” (Katz, 1981, p. 1).

Una vez definido estigma desde diferentes perspectivas, Goffman (1970) define dos categorías de personas que están dispuestas a adoptar su punto de vista en el mundo y a compartir con el estigmatizado, el sentimiento de que es humano y esencialmente normal, a pesar de las apariencias y de sus propias dudas.

El primer grupo es el de personas *benévolas*, es el que comparte su estigma, conectoras por experiencia propia de lo que se siente al poseer ese estigma en particular, algunas de esas personas pueden enseñarle las mañas del oficio y a ofrecerle un círculo de lamentos en el cual refugiarnos en busca del apoyo moral o del placer de sentirse en su elemento, a sus anchas, aceptando como alguien que es igual a cualquier otra persona normal. El segundo grupo es, el de los *sabios*, personas normales, cuya situación especial las lleva a estar íntimamente informados acerca de la vida secreta de los individuos estigmatizados y a simpatizar con ellos, y que gozan, al mismo tiempo de cierto grado de aceptación y de cortés pertenencia al clan.

Las personas sabias son los hombres marginales ante quienes el individuo que tiene un defecto no necesita avergonzarse ni ejercer un autocontrol, porque sabe que a pesar de su imperfección será considerado como una persona corriente. Un tipo de persona sabia es aquella cuya sabiduría proviene de sus actividades en un establecimiento, que satisface tanto las necesidades de quienes tienen un estigma

particular como las medidas que la sociedad adopta respecto de estas personas. Por ejemplo: las enfermeras y los terapeutas, ya que pueden tener más conocimientos sobre una determinada clase de equipo de prótesis que el paciente debe aprender a usar para minimizar su deformación.

Otro tipo de persona sabia es aquella que se relaciona con un individuo estigmatizado a través de la estructura social; esta relación hace que en algunos aspectos el resto de la sociedad más amplia considere a ambos como una sola persona. Por lo tanto, la esposa del enfermo, la hija de expresidiario, etc., están obligados a compartir parte del descrédito de la persona estigmatizada con la cual los une una relación.

Entre sus iguales, el individuo estigmatizado puede utilizar su desventaja como base para organizar su vida, pero para lograrlo deberá resignarse a vivir en un mundo incompleto (Goffman, 1970).

El autor, contempla un conjunto de individuos de quienes la persona estigmatizada puede esperar cierto apoyo: aquellos que comparten su estigma, en virtud de los cual son definidos y se definen a sí mismos como sus iguales.

Las personas que tienen un estigma particular tienden a pasar por las mismas experiencias de aprendizaje relativas a su condición y por las mismas modificaciones en la concepción del yo, una carrera moral¹, similar a la vez, causa y efecto del compromiso con una secuencia semejante de ajustes personales.

Una fase de este proceso de socialización es aquella en la cual la persona estigmatizada aprende a incorporar el punto de vista de los normales, adquiriendo así las creencias relativas a la identidad propias del resto de la sociedad mayor y una idea general de lo que significa poseer un estigma particular. Otra fase, es aquella en la cual aprende que posee un estigma particular y las consecuencias de poseerlo.

La sincronización e interjuego de estas dos fases iniciales de la carrera moral crean pautas importantes, estableciendo la base del desarrollo ulterior y proporcionando un medio para distinguir entre las carreras morales accesibles a los

¹ Carrera moral: modificaciones a la concepción del yo, para llevar a cabo los ajustes personales que ayudan a paliar las complicaciones de los estigmatizados (Goffman, 1970).

estigmatizados. Se pueden mencionar cuatro de dichas pautas propuestas por Goffman (1970):

1.- La que involucra a los que poseen un estigma innato y son socializados dentro de su desventajosa situación al mismo tiempo que aprenden e incorporan los estándares ante los cuales fracasan.

2.- La que deriva de la capacidad de una familia y en menor grado de una comunidad local, de constituirse en cápsula de su joven miembro. Un niño con estigma congénito puede ser cuidadosamente protegido dentro de dicha cápsula mediante el control de la información, no se permite su entrada en el círculo encantado de definiciones que lo disminuyan mientras que otras concepciones sostenidas por la sociedad mayor tienen un acceso fácil: son aquellas que llevan a que el niño encapsulado se vea a sí mismo como un ser humano corriente, enteramente calificado, con una identidad normal en función de aspectos tan básicos como la edad y sexo.

El momento crítico en la vida del individuo protegido, es cuando el círculo familiar ya no puede seguir cobijándolo, variará según la clase social, el lugar de residencia y el tipo de estigma, pero en cada uno de esos casos, su aparición dará lugar a una experiencia moral.

3.- Los que en un momento tardío de la vida son víctimas de un estigma, o advierten que han sido siempre personas desacreditables. Son individuos que han realizado un concienzudo aprendizaje de lo normal y de lo estigmatizado mucho tiempo antes de tener que considerarse a sí mismos como personas deficientes. Es probable que tengan un problema especial en re-identificarse consigo mismos y una especial facilidad para la autocensura. Cuando un individuo adquiere tardíamente un nuevo yo, estigmatizado, las dificultades que experimenta para entablar sus relaciones pueden extenderse en forma lenta a sus vínculos anteriores.

4.- Representada por aquellas personas socializadas inicialmente en una comunidad alienada, ya sea dentro o fuera de los límites geográficos de la sociedad normal, que debe luego aprender una segunda manera de ser: aquella que quienes las rodean sienten como la única, real y válida. Debemos agregar que cuando un individuo adquiere tardíamente un yo nuevo, estigmatizado, las dificultades que experimenta para

entablar nuevas relaciones pueden extender en forma lenta a sus vínculos anteriores. Aquellos con los que se vincula después de adquirir el estigma pueden verlo simplemente como una persona que tiene un defecto; quienes lo conocen desde antes están ligados a una concepción de lo que fue alguna vez, y pueden, por consiguiente, sentirse incapaces de brindarle un trato natural.

En la opinión de Goffman (1970) la ambivalencia que crea en el individuo la pertenencia a su categoría estigmatizada es lógico que aparezcan oscilaciones en el apoyo, en las identificaciones y en la participación que tiene entre sus pares. Existen ciclos de afiliación mediante los cuales llega a captar las oportunidades especiales para una participación endogrupal o rechazarlas después de haberlas aceptado previamente.

En la identidad deteriorada, la diferencia de las fases posteriores de la carrera moral del individuo habrán de encontrarse en los cambios de participación y creencia.

Las relaciones del individuo estigmatizado con la comunidad informal y con las organizaciones formales a las que pertenece por su estigma son, pues, decisivas. Estas relaciones señalarán, una gran distancia entre aquellos cuya diferencia apenas los provee de un nuevo “nosotros” y aquellos que, como los miembros de un grupo minoritario, se encuentran formando parte de la comunidad que formula apreciables reclamos de lealtad e ingresos, definiendo al miembro como alguien que debe enorgullecerse de su enfermedad y no buscar una mejoría.

En palabras de Goffman (1970), el individuo estigmatizado al revisar su propia carrera moral puede escoger y elaborar retrospectivamente las experiencias que le permiten explicar el origen de las creencias y de las prácticas que ahora tiene con respecto a sus iguales y normales. Un acontecimiento vital puede, así, tener un doble significado en la carrera moral, primero como causa objetiva inmediata de una crisis verdadera y luego, como medio para explicar una posición corrientemente adoptada.

Una posibilidad fundamental de la vida de la persona estigmatizada es la colaboración que presta a los normales al actuar como si su diferencia manifiesta careciera de importancia y no fuera motivo de una atención especial. Sin embargo, la segunda posibilidad importante en la vida de una persona estigmatizada aparece cuando su diferencia no se revela de modo inmediato y no se tiene de ella un conocimiento

previo (o, por lo menos, él no sabe que los demás la conocen), es decir, cuando no se trata en realidad de una persona desacreditada, sino desacreditable. El problema no consiste en manejar la tensión que se genera durante los contactos sociales, sino más bien en manejar la información que posee acerca de su deficiencia. Exhibirla u ocultarla; expresarla o guardar silencio, revelarla o disimularla-, mentir o decir la verdad; y en cada caso, ante quién, cómo dónde y cuándo.

El manejo de la información oculta que desacredita al yo, en una palabra, el encubrimiento, es el segundo problema general que me interesa enfocar en estas notas.

De acuerdo con Goffman (1970), la información social transmitida por cualquier símbolo particular confirma simplemente lo que otros signos nos dicen del individuo, completando la imagen que tenemos de él de manera redundante y segura. Sin embargo, la información social transmitida por un símbolo puede constituir un reclamo especial de prestigio, honor o posición de clase deseada, reclamo que en caso de buscar otra forma de presentación no encontraría un consentimiento automático.

Los símbolos de prestigio pueden contraponerse a los símbolos de estigma, es decir, a aquellos signos especialmente efectivos para llamar la atención sobre una degradante incongruencia de la identidad y capaces de quebrar lo que de otro modo sería una imagen totalmente coherente, disminuyendo de tal suerte la valorización del individuo. Además de los símbolos de prestigio y de estigma se puede hallar otra posibilidad, es decir, un signo que tiende, real o ilusoriamente, a quebrar una imagen, de otro modo coherente, pero en este caso en una dirección positiva deseada por el actor y que no busca tanto formular un nuevo reclamo como suscitar profundas dudas sobre la validez de la imagen virtual, conocidos como desidentificadores (Goffman, 1970).

Al examinar los símbolos de prestigio, los símbolos de estigma y los desidentificadores, hemos considerado los signos que transmiten rutinariamente información social. Es necesario diferenciar estos símbolos de los signos fugaces que no han sido institucionalizados como canales de información. Cuando dichos signos son demandas de prestigio se les puede denominar “puntos” y en caso de que desacrediten reclamos tácitos, se les pueden llamar “errores”.

Los signos que transmiten información social varían según sean o no congénitos y en caso de que no lo sean, según que, una vez empleados, se conviertan o no en una parte permanente de la persona, ejemplo: el color de la piel es congénito, la marca de una quemadura o una mutilación o pérdida, son permanentes, pero no congénitas, la cabeza rapada de un presidiario no es ni congénita, ni permanente).

En cuanto visibilidad Goffman (1970), presenta cómo la cuestión del encubrimiento ha originado el problema de la visibilidad de un estigma particular, es decir, en qué medida ese estigma sirve para comunicar que el individuo lo posee. Y aunque sería más exacto hablar de perceptibilidad, que es un término más general y con mayor precisión aún, de evidenciabilidad.

Goffman (1970) sugiere que antes de utilizar el concepto de visibilidad sin correr riesgos, incluso en esta versión corregida, tenemos que diferenciarlos de otras tres nociones con las que a menudo se le confunde.

En primer lugar, hay que distinguir la visibilidad de un estigma de su conocimiento, cuando un individuo posee un estigma visible, el contacto con los demás dará a conocer dicho estigma.

En segundo lugar, la visibilidad debe distinguirse de uno de los elementos que le sirven de base, es decir a su imposición por la fuerza. Cuando un estigma es inmediatamente perceptible sigue en pie el problema de determinar hasta qué punto interfiere con el flujo de la interacción.

En tercer lugar, es necesario separar la visibilidad de un estigma (así como también la fuerza con la que se impone) de ciertas posibilidades de lo que podría denominarse su foco de percepción. Nosotros los normales, elaboramos concepciones, fundamentadas o no en forma objetiva, referidas a la esfera de la actividad vital, debido a las cuales un estigma particular descalifica primariamente a un individuo.

Al hablar de visibilidad hay que distinguirla, de otros problemas: el conocimiento del atributo, la fuerza con la que se impone y su foco de percepción. El manejo del estigma es un vástago de algo básico en la sociedad: la estereotipia o el recorte de nuestras expectativas normativas referentes a la conducta y carácter. Existe una noción popular según la cual, si bien los contactos impersonales entre extraños

están particularmente sujetos a respuestas estereotípicas, a medida que las personas se relacionan en forma más íntima ese acercamiento categórico va retrocediendo y gradualmente la simpatía, la comprensión y la evaluación realista de las cualidades personales ocupan su lugar (Goffman, 1970).

El área de manejo de un estigma puede entonces considerarse como algo que pertenece fundamentalmente a la vida pública, al contacto entre extraños o simples conocidos, al extremo de un continuo cuyo polo opuesto es la intimidad.

En palabras de Goffman (1970), el problema del manejo del estigma influye el hecho de que conozcamos o no personalmente al individuo estigmatizado. Para tratar de describir con precisión en qué consiste esa influencia es indispensable formular claramente el concepto de identidad personal.

La identidad personal se relaciona, entonces, con el supuesto de que el individuo puede diferenciarse de todos los demás, y que alrededor de este medio de diferenciación se adhieren y entrelazan, como en los copos de azúcar, los hechos sociales de una única historia continua, que se convertirá luego en la melosa sustancia a la cual pueden adherirse aún otros hechos biográficos. La identidad personal puede desempeñar un rol estructurado, rutinario y estandarizado en la organización social, precisamente a causa de su unicidad.

La identidad social de un individuo divide su mundo de personas y de lugares y que, aunque de modo diferente, también lo hace su identidad personal. Son estos los marcos de referencia que deben de aplicarse al estudiar la rutina diaria de una persona estigmatizada. Para Goffman (1970), la rutina diaria es un concepto clave, porque es ella la que vincula al individuo con sus diversas situaciones sociales, teniendo presente una perspectiva especial: si el habitual de restricciones que enfrenta respecto a la aceptación social; si es desacreditable, las contingencias que arrastra para manejar la información sobre sí mismo. Los símbolos de estigma se caracterizan por estar expuestos continuamente a la percepción de los demás, ya que la propensión humana es categorizar, generalizar y estar a la defensiva hacia los estigmatizados.

La identidad social y personal forman parte, ante, todo, de las expectativas y definiciones que tienen otras personas respecto del individuo cuya identidad se

cuestiona. En el caso de la identidad personal, estas expectativas y definiciones pueden surgir aun antes de que el individuo nazca y continuar después de su muerte, es decir que existen, entonces, en momentos en que el individuo carece totalmente de sensaciones y por supuesto, de sensaciones de identidad.

El concepto de identidad social permite considerar la estigmatización; el concepto de identidad personal, el papel del control de la información en el manejo del estigma. La idea de la identidad del yo nos permite considerar que siente el individuo con relación al estigma y a su manejo y nos lleva a prestar una atención especial a la información que recibe con respecto a estas cuestiones (Goffman, 1970).

El individuo estigmatizado puede convertirse en un crítico de la escena social, en un observador de las relaciones humanas, puede convertirse en un individuo consciente de la situación mientras que los normales presentes están espontáneamente implicados dentro de ella y la situación misma constituye para ellos un repertorio de cuestiones de escasa importancia, esta extensión de la conciencia por parte de las personas estigmatizadas se intensifica, como ya señalamos por su especial sensibilidad frente a las contingencias de la aceptación y de la revelación.

Lo que está al alcance del estigmatizado también lo está al nuestro, es difícil que esta clase de presentaciones pueda evitar que surja el problema de la exhibición y de la revelación involuntaria, aun cuando su efecto último sea probablemente útil para la situación de los estigmatizados.

En relación con los grupos para Goffman (1970), el verdadero grupo del individuo es, el agregado de personas susceptibles de sufrir las mismas carencias que él por tener un mismo estigma, su grupo verdadero es, en realidad, la categoría que pueda servir para su descrédito. La naturaleza de un individuo, tal como el mismo y nosotros se la imputamos, es generada por la naturaleza de sus afiliaciones grupales.

También se pretende que la persona estigmatizada se considere desde el punto de vista de un segundo agrupamiento: los normales y la sociedad más amplia por ellos constituida.

Puesto que su mal no significa nada en sí mismo, no debe avergonzarse de él o de otros que lo poseen, ni tampoco comprometerse tratando de ocultarlo. Por otra parte,

mediante un arduo trabajo y un ininterrumpido auto entrenamiento deberá satisfacer los estándares corrientes lo mejor que pueda, deteniéndose sólo cuando surge el problema de la normificación, es decir, cuando sus esfuerzos puedan dar la impresión de que está tratando de negar su diferencia.

Las habilidades que el individuo estigmatizado adquiere para enfrentar situaciones sociales mixtas deben de ser usadas para ayudar a todos los que participan en ellas, puede tratar de llevar a cabo una benévola reeducación del normal, mostrándole, punto por punto, con calma y suavidad, que, a pesar de las apariencias debajo del individuo estigmatizado subyace un ser humano (Goffman, 1970).

Cuando la persona estigmatizada descubre que los normales tienen dificultades para ignorar su defecto, tratará de ayudarlos, tanto a ellos como a la situación social, mediante esfuerzos conscientes para reducir la tensión e introducir su defecto como un tópico de una conversación seria, con la esperanza de reducir su significado en tanto tema de interés reprimido.

La situación especial del estigmatizado reside en que por una parte la sociedad le dice que es un miembro del grupo más amplio, lo cual significa que es un ser humano normal, y por otra, que hasta cierto punto es diferente y que sería disparatado negar esa diferencia. La diferencia en sí deriva de la sociedad, pues por lo general una diferencia adquiere mucha importancia cuando es conceptualizada en forma colectiva por la sociedad como un todo.

Los trabajos de investigación sobre discapacidad enfocados bajo la perspectiva interaccionista han analizado la relación existente entre identidad y proceso de etiquetado, lo que ha contribuido a comprender la importancia de los factores actitudinales y ambientales, tan importantes o más que la insuficiencia en la valoración de la discapacidad. Pero también estos trabajos han enfatizado la consideración de la discapacidad como una condición personal devaluada (lo que lleva asociado cierto fatalismo social). Así se han criticado los análisis de Erving Goffman y su aplicación del concepto de “estigma” (empleado para referirse a un signo de imperfección que denota “inferioridad moral” y provoca evitación por parte del resto de la sociedad). Según esta interpretación, los sujetos o grupos “estigmatizados” como el ciego, el

enano, el desfigurado, el enfermo mental, etc., son considerados como no muy humanos por parte de otras personas. Esta visión de la discapacidad desde la perspectiva del estigma ha tenido gran repercusión en la formación de profesionales en el campo de los servicios (psicólogos, trabajadores sociales), lo cual no ha sido muy positivo para la comprensión y la actuación práctica en el campo de la discapacidad, ya que, precisamente, al acentuar la idea negativa de tragedia personal, se contribuye a reforzar la visión patologizadora de la discapacidad.

Críticas a la teoría del Estigma de E. Goffman.

Desde otras posiciones críticas sociopolíticas (interpretaciones materialistas de la discapacidad) se considera que esta visión del estigma se sitúa exclusivamente en un nivel de análisis interpersonal, sin llegar a un nivel superior o estructural. Goffman se centra en el individuo, las personas desacreditadas y desprestigiadas, y da por supuestas la segregación, la pasividad y la condición inferior impuestas a los sujetos estigmatizados, arraigadas en las relaciones sociales capitalistas, sin considerar seriamente las cuestiones de causalidad (López, 2006).

Por su parte Oliver (1998) considera que el uso que Goffman hace del término estigma se basa más en las percepciones de quienes actúan como opresores que en las de las personas oprimidas, cuando realmente el concepto estigma tiene connotaciones de explotación y de opresión, no sólo de evitación.

López (2006) sugiere reconocer las aportaciones valiosas de la teoría de la interacción simbólica y el desarrollo de trabajos de la línea construccionista, al poner en duda la “realidad objetiva” de la discapacidad y afirmar que, más que entenderla como algo inherente al individuo, debe entenderse como una etiqueta negativa que unas personas aplican sobre otras, cuyo efecto es el reforzamiento de la marginación social. Estos planteamientos han representado un desafío importante a la idea esencialista del déficit (considerado exclusivamente como característica constitucional del sujeto), y han repercutido en la concepción y organización de los servicios para las PCD. Así, en el caso de la Educación Especial han conducido a replantear la categorización de los alumnos y la asignación de modalidades de escolarización segregadas.

Pero, incluso esta aportación positiva de la investigación desde la perspectiva interaccionista también puede tener repercusiones políticas negativas para el bienestar de las PCD. El planteamiento contrario a la determinación de categorías se puede utilizar para justificar la supresión de prestaciones especializadas para las PCD: Cuando se trata de economizar presupuestos y servicios se puede esgrimir que deben evitarse al máximo las actuaciones especialmente dirigidas a las diferencias, por considerarlas discriminatorias (López, 2006).

Oliver (1998) uno de los principales exponentes de la posición materialista, defiende que la economía, a través de la organización social del trabajo, desempeña un papel clave en la producción de la categoría de discapacidad, y en la determinación de las respuestas de la sociedad a las personas discapacitadas. La opresión a la que éstas se enfrentan tiene sus raíces en las estructuras económicas y sociales del capitalismo, que por sí mismas producen racismo, sexismo, homofobia, gerontofobia y discapacidad. Durante todo el siglo XX el trabajo se ha organizado en torno a dos principios: la obtención del máximo beneficio y la competitividad entre los trabajadores individuales. Inevitablemente las personas discapacitadas han sufrido las consecuencias de esta organización, experimentando la exclusión del mercado de trabajo, la desvalorización y la marginación social. La única vez que el panorama cambió fue durante las dos guerras mundiales. La razón es muy sencilla, en épocas de necesidad de trabajadores todas las aportaciones son buenas y se organiza el trabajo de acuerdo con los principios de cooperación y colaboración, y no sólo de competición y productividad. Al terminar la guerra, se vuelven a imponer los viejos principios de la economía capitalista, dejando fuera del mundo laboral a las PCD, que pasarían de nuevo a ser un grupo ciudadano de segunda clase.

Desde esta perspectiva de la economía política, las personas discapacitadas están excluidas del mercado laboral no por culpa de sus limitaciones personales o funcionales (paradigma médico individual), ni por las actitudes y prácticas discriminatorias de otras personas, entre ellas el empresariado (explicaciones interaccionistas), sino ante todo debido al sistema de organización social basado en el trabajo, propio de la economía capitalista (López, 2006).

Como complemento de lo mencionado en el apartado anterior de la teoría del estigma, para Goffman (1970) el estigma es un rasgo general de la sociedad, un proceso que se produce donde quiera que existan normas de identidad. Los mismos rasgos que están implícitos sea que se trate de una diferencia muy grande (del tipo tradicionalmente definido como estigmático) o de una insignificante, de la cual, la persona se avergüenza de estarlo. El rol del normal y del estigmatizado son partes del mismo complejo, recortes de la misma tela estándar.

Así mismo, Goffman (1970) afirma que los estudiosos del tema que tienen una orientación psiquiátrica han señalado a menudo la consecuencia patológica de la auto denigración, señalando al mismo tiempo que el prejuicio contra un grupo estigmatizado puede constituir una forma de enfermedad.

Se puede dar por entendido, que las personas que poseen estigmas diferentes se encuentran en una situación similar y reaccionan de una manera semejante, así como el normal y el estigmatizado, que tienen las mismas características mentales y que esto es lo corriente en nuestra sociedad. En el que puede cumplir uno de estos roles tiene entonces lo que se requiere para desempeñar el otro, y, de hecho, en relación de un estigma u otro, es posible que haya alcanzado cierta experiencia para hacerlo.

La noción misma de diferencias vergonzosas supone una semejanza respecto de creencias decisivas: aquellas relacionadas con la identidad, aun cuando un individuo posea sentimientos y creencias bastantes anormales, es probable que sus intereses y las estrategias empleadas para ocultar estas anormalidades a los demás sean perfectamente normales (Goffman, 1970).

Por consiguiente, si se denomina desviada a la persona estigmatizada, convendría llamarla desviada normal. Lo doloroso de una estigmatización repentina no surge, entonces, de la confusión del individuo respecto de su identidad, sino del conocimiento exacto de su nueva situación. Debe advertirse que, por más que esté encajado en un breve momento social, el individuo puede ser capaz de desempeñar ambas funciones, revelando una capacidad general no sólo para llevar a cabo los dos roles, sino también el aprendizaje y el dominio necesario para ejecutar en forma corriente la conducta del rol requerido.

En palabras de Goffman (1970), los roles de estigmatizado y normal no son complementarios, sino que presentan ciertos paralelos y semejanzas notables. Los intérpretes de cada rol pueden evitar el contacto con el otro como medio para lograr el ajuste; cada uno de ellos puede sentir con razón que no es totalmente aceptado por el otro y que su propia conducta es observada demasiado cerca.

El estigmatizado y el normal son parte el uno del otro; si uno demuestra ser vulnerable debe esperarse que el otro también lo sea. Porque al imputar identidades a individuos, desacreditables o no, el marco social más amplio y sus habitantes se comprometen en cierto modo a sí mismos, por ser ellos quienes pasan por tontos.

Existen ejemplos directos, de que lo amenazado es la situación, no la persona.

A modo de conclusión Goffman (1970), menciona que el estigma implica un conjunto de individuos concretos separables en dos grupos, los estigmatizados y los normales, como un proceso social de dos roles en el cual cada individuo participa en ambos roles, al menos en ciertos contextos y en algunas fases de la vida. El normal y estigmatizado no son personas, sino más bien, perspectivas. Estas se generan en situaciones sociales durante contactos mixtos, en virtud de normas no verificadas que probablemente juegan en el encuentro. Los atributos duraderos de un individuo en particular pueden convertirlo en un estereotipo; tendrá que representar el papel de estigmatizado en casi todas las situaciones sociales que le toque vivir, será natural referirse a él como un estigmatizado cuya situación vital lo ubica en contraste con los normales.

La estigmatización de aquellos que presentan malos antecedentes morales pueden funcionar claramente como un medio de control social formal; la estigmatización de aquellos que pertenecen a ciertos grupos raciales, religiosos y étnicos funciona como un medio para eliminar a estas minorías de las diversas vías de la competencia; y la desvalorización de los que tienen desfiguraciones corporales se puede interpretar, tal vez, como una contribución a una necesaria limitación de las elecciones de pareja (Goffman, 1970).

Prejuicio.

Retomaremos la obra “La naturaleza del prejuicio” (Allport, 1954) para definir que es un prejuicio y sus características. Esta obra fue comisionada por parte del departamento de Relaciones Sociales de Harvard y financiada por algunas de las organizaciones para el mejoramiento de las relaciones humanas entonces existentes en Estados Unidos de Norteamérica, y en específico por organizaciones judías, de manera que su trabajo se encuentra vinculado a las dificultades de integración de la comunidad judía en Estados Unidos.

En este texto, Allport (1954) no señala causas únicas para cada forma de racismo o de discriminación étnica, sino que insiste más bien en la pluralidad de las causas que conducen a la formación de prejuicios hostiles en contra de determinados grupos. La fisonomía de los factores causales del prejuicio varían fuertemente de una a otra región, siendo la intención de Allport, que es esencialmente un psicólogo, desarrollar una descripción de los procesos psicosociales que se encuentran en la base del prejuicio social, dando gran relieve a la adaptación, a los procesos cognoscitivos y a la formación de la personalidad; en otras palabras, a los factores puramente psicológicos (excluyendo, por lo tanto, las referencias a la psicología de lo profundo y a los factores inconscientes).

Allport (1954) está convencido de que el racismo es producido por "temores imaginarios" (sin preocuparse por señalar que, puede haber en la base de estos temores; por ejemplo, los conflictos económicos entre grupos étnicos o los conflictos inconscientes del grupo mayoritario "proyectados" sobre las minorías).

La visión básica que Allport (1954) tiene del hombre no es pesimista; no piensa que el hombre sienta naturalmente inclinación por el odio y la crueldad. Esta convicción le hace pensar que es posible un cambio en las relaciones humanas y en los intentos para eliminar el prejuicio. Intenta esclarecer la naturaleza del prejuicio, dado que este factor es básico, porque sin el conocimiento de las raíces de la hostilidad no se puede abrigar la esperanza de emplear nuestra inteligencia de modo efectivo en el control de su destructividad.

Aclara que a pesar de que las investigaciones y ejemplos se basan sobre todo en el medio social norteamericano, el análisis que se hace de la dinámica del prejuicio tiene validez universal, y que las formas en que se manifiesta el prejuicio varían considerablemente en cada país: las víctimas elegidas no son las mismas; también difieren las actitudes respecto del contacto físico con los grupos menospreciados, las acusaciones y estereotipos.

Prejuicio se define dentro de este texto como, una derivación del latín *praejudicium*, la cual ha sufrido, como la mayoría de las palabras, un cambio en su significado desde el periodo clásico. Pudiéndose identificar tres etapas en esa transformación:

1. Para los antiguos *praejudicium* quería decir precedente, o sea un juicio que se basa en decisiones y experiencias previas.
2. Más tarde, el término adquirió en inglés el significado de un juicio formado antes del debido examen y consideración de los hechos: un juicio prematuro o apresurado.
3. Finalmente, el término adquirió su matiz emocional actual, aludiendo al estado de ánimo favorable o desfavorable que acompaña a ese juicio previo y sin fundamentos.

Comúnmente el prejuicio se manifiesta en el trato con miembros individuales de grupos rechazados, tan común es este proceso que podríamos definir el prejuicio como: una actitud hostil o prevenida hacia una persona que pertenece a un grupo, simplemente porque pertenece a ese grupo, suponiéndose por lo tanto que posee las cualidades objetables atribuidas al grupo (Allport, 1954). Por ejemplo: las personas pueden ver la discapacidad como una tragedia personal, como algo que se tiene que curar o prevenir (Centro de Integración Libre y Solidario de Argentina, CILSA, 2017).

No toda generalización excesiva es un prejuicio, algunas son simplemente concepciones erróneas, en las que organizamos una información inadecuada.

Para Allport (1954), los prejuicios se hacen prejuicios solamente cuando no son reversibles, bajo la acción de conocimientos nuevos. Un prejuicio a diferencia de una simple concepción errónea se resiste activamente a toda evidencia que pueda

perturbarlo. Estamos propensos a reaccionar emocionalmente cuando se amenaza a un prejuicio con una contradicción. De modo que la diferencia entre los prejuicios corrientes y el prejuicio está en que se puede discutir y rectificar un prejuicio sin resistencia emocional.

El efecto final del prejuicio, así definido, es colocar al objeto del prejuicio en una situación de desventaja no merecida por su propia conducta.

El prejuicio es la valoración moral que hace una cultura de alguna de sus propias prácticas, es un modo de designar aquellas actitudes que se desapruaban. Cada vez que una actitud negativa hacia ciertas personas se ve sostenida por una espuria generalización excesiva, encontramos el síndrome del prejuicio.

Allport (1954) señala que el prejuicio es una pauta de hostilidad en las relaciones interpersonales, que se dirige contra un grupo entero o contra sus miembros individuales, cumple una función irracional específica para quien lo sustenta y muchos de ellos se difunden y sostienen con base en consideraciones gratificadoras. Gran parte del prejuicio es sólo cuestión de una ciega conformidad con las costumbres dominantes, tiene dos ingredientes esenciales, tiene que haber una actitud favorable o desfavorable y debe estar vinculada a una creencia excesivamente generalizada (y por lo tanto errónea). Las declaraciones prejuiciosas expresan a veces el factor actitud, a veces el factor creencia.

Las creencias pueden ser hasta cierto punto atacadas y modificadas, tienen la propiedad de modificarse plásticamente para justificar la actitud más permanente. Es un proceso de racionalización, o sea de acomodación de las creencias a las actitudes (Allport, 1954).

Es cierto que toda actitud negativa tiende de algún modo a expresarse en acción en cierto momento. Son pocas las personas que se guardan sus antipatías, cuando más intensa es la actitud, más probable es que desemboque en una acción energéticamente hostil.

Desde el punto de vista de Allport (1954) los grados de acción negativa pueden ir desde la menos enérgica hasta la más enérgica:

1.- *Hablar mal*. La mayoría de la gente con prejuicios habla de ellos. Con amigos que piensan de igual modo, a veces también con extraños, expresarán su antagonismo libremente. Pero muchas personas, no pasan nunca de este grado moderado de acción hostil.

2.- *Evitar el contacto*. Si el prejuicio es más intenso, lleva al individuo a evitar el contacto con los miembros del grupo que le desagrada, a veces a costa de inconvenientes considerables. En este caso, la persona prejuiciosa no infringe ningún daño directo al grupo que le disgusta. Es ella la que carga con todo el peso de la acomodación y el apartamiento.

3.- *Discriminación*. Aquí la persona con prejuicios lleva a la práctica, de modo activo, una distinción hecha en detrimento de algún grupo. Emprende la tarea de excluir a todos los miembros del grupo en cuestión de ciertos tipos de empleo, de una zona de residencia, de iglesia u hospitales, o de privarlos de sus derechos políticos o educacionales, o de algún otro tipo de privilegios sociales. La segregación es una forma de discriminación institucionalizada, impuesta por la ley o la costumbre.

4.- *Ataque físico*. En condiciones de alta tensión emocional, el prejuicio puede llevar a actos de violencia o semi violencia.

5.- *Exterminación*. Linchamientos, matanzas o genocidios marcan el grado máximo en cuanto a expresión violenta del prejuicio. Cómo lo sucedido en Europa durante el transcurso de la segunda guerra mundial, bajo el régimen de la Alemania nazi, dónde el genocidio no sólo alcanzó a los judíos, sino también a: comunistas, gitanos, personas con discapacidad, a los de política de izquierda, pueblos eslavos, homosexuales, etc. (CONAPRED, 2019).

En el proceso de categorización² Allport (1954) menciona que la mente humana tiene que pensar con la ayuda de categorías. Una vez formadas, las categorías constituyen la base del prejuicio normal y no hay modo de evitar este proceso.

El proceso de categorización tiene 5 importantes características:

² El proceso de categorización aquí es equivalente a generalización.

1.- Construye clases y agrupamientos amplios para guiar nuestros ajustes diarios.

2.- La categorización se asimila lo más posible al agrupamiento.

3.- La categoría nos permite identificar rápidamente a un objeto por sus rasgos comunes. Las categorías tienen una vinculación estrecha e inmediata con lo que vemos y con los que hacemos, toda su utilidad parece consistir en facilitar la percepción y la conducta; en otras palabras, en hacer más rápidos, fáciles y adecuados nuestros ajustes a la vida.

4.- La categoría satura todo lo que contiene con iguales connotaciones ideacionales y emocionales.

5.- Las categorías pueden ser más o menos racionales. Una categoría racional se agranda y se solidifica a través del aumento de la experiencia pertinente. Una irracional es aquella que se forma sin la adecuada evidencia.

Las categorías resultan esenciales para la vida mental y su acción concluye en prejuicios, que a su vez puedan llegar a ser prejuicios.

Al final, el hombre tiene una predilección al prejuicio, esta propensión consiste en su preferencia normal y natural a formar generalizaciones, conceptos, categorías, cuyo contenido representa una reducción excesiva de su mundo de experiencias.

Un tipo de categorización que nos predispone especialmente a adoptar prejuicios injustificados lo constituyen nuestros valores personales. Estos valores, la base de toda existencia humana, desembocan fácilmente en prejuicios de amor. Los prejuicios de odio son desarrollos secundarios, pero pueden brotar y a menudo lo hacen como reflejo de valores positivos, el prejuicio de amor es responsable del prejuicio de odio (Allport, 1954).

Una vez definidos estos dos términos (estigma y prejuicio) que suelen confundirse por su parecido podemos concluir que los prejuicios se ejercen activamente en dirección a los otros, mientras que el estigma es impuesto por otros (Castro, 1988).

Los prejuicios y los procesos de estigmatización son actos públicos y sociales estrechamente vinculados, y para esta investigación ambas palabras nos servirán para entender el proceso de estigmatización que se realiza por parte de las PSD en este caso,

los empresarios, los colaboradores de las empresas y los encargados de elaborar políticas públicas y a su vez conlleva a una afectación respecto de la inclusión laboral de las PCD.

Evolución del concepto de Discapacidad en el tiempo

A partir de los años setenta se encaminaron los esfuerzos por aclarar y establecer definiciones de discapacidad y demás términos relacionados. Resultado de este interés, en 1980, la OMS publicó la primera versión de su Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM), donde se acuña el término discapacidad, entendido como una restricción o ausencia de la capacidad de un individuo para desarrollar una actividad en el margen considerado normal para su grupo social (Peñas, 2013).

Gracias a la conceptualización liderada por la OMS, se conocen mejor los componentes de la discapacidad y su interconexión. No puede hablarse de discapacidad sin hacer referencia al medio, dado que ésta sólo existe cuando se da una combinación de factores de salud y contextuales, que conducen a una persona (dentro de un momento específico) a sufrir una limitación en la actividad y/o restricción en la participación.

Por su parte, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de 1999, definió el término discapacidad de la siguiente manera: 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 (DOF, 2001)

Años posteriores, el Banco Mundial (BM) basado en la CIF, define la discapacidad como un término genérico que engloba deficiencias, limitaciones de actividad y restricciones para la participación (OMS, 2001).

Peñas (2013) enfatiza que la discapacidad es un concepto complejo y multidimensional, debido a la variedad de factores que conjuga y que determinan la naturaleza del problema, condiciones de salud asociadas, factores demográficos o imaginarios sociales que la matizan, así como enfoques filosóficos y políticos de trasfondo. La definición del término tiene implicaciones más allá del lenguaje, que

trascienden a nivel práctico y político, por cuanto condiciona la medición de la prevalencia e incidencia, sustenta sistemas de información, focaliza grupos poblacionales susceptibles de recibir beneficios sociales, clasifica personas y grupos, determina el tipo de atención o servicios que deben de proporcionarse, condiciona la asignación de recursos públicos e influye en los enfoques y alcances de la política pública. Por ello se considera un término sombrilla, referido a múltiples problemas que van desde el orden corporal y personal, hasta el social.

La superación de los prejuicios relacionados con la discapacidad facilita la convivencia social, extiende las concepciones sobre las personas que tienen limitaciones, transforma nuestra visión del ser humano apreciando lo diferente, ayuda a la normalización, así como también procura una convivencia sin exclusión puesto e igualdad de oportunidades (Ferrer, 2015).

De manera más reciente, a finales del año pasado la Real Academia Española (RAE) ha accedido al cambio de definición de discapacidad, quedando de la siguiente manera: situación de la persona que, por sus condiciones físicas o mentales duraderas, se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social (Otaola, 2020).

En la actualidad, gracias a la conceptualización de la OMS se conocen mejor los componentes de la discapacidad y la conexión de estos, la discapacidad sólo existe cuando se da una combinación de factores de salud y contextuales, que conducen a un individuo determinado (dentro de un momento determinado) a sufrir una limitación en la actividad y/o restricción en la participación. Esta conceptualización para la Universidad Rey Juan Carlos (2021), difiere radicalmente de la definición propuesta por la propia OMS (2001) con anterioridad a la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF), estos tres conceptos, en aquel momento, eran definidos como sigue:

- Deficiencia: toda aquella pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

- Discapacidad: toda restricción o ausencia (debido a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad, dentro de lo que se considera normal para un ser humano.
- Minusvalía: situación de desventaja social para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que le limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso.

En este contexto, se establecía una relación lineal y directa entre los tres conceptos, de forma que la no resolución de cualquiera de ellos daba paso al siguiente, llegando a proponerse un cuarto nivel a continuación de la minusvalía, que se dio en llamar “marginación” (Universidad Rey Juan Carlos, 2021).

Es cierto que la sociedad está cada vez más informada sobre la discapacidad, pero aún existe en uso lenguaje poco respetuoso y discriminatorio.

Modelos de la discapacidad en la historia

Durante la revisión de la literatura, se distinguen 3 tipos de modelos que se refieren a la discapacidad. El primero en definir estos modelos es el autor Puig de la Bellacasa (1987), quien divide estos modelos como: el modelo tradicional, de rehabilitación y de la autonomía personal.

Y de manera más reciente la autora Palacios (2008) los define como: el de prescindencia³ característico de la edad antigua y el medievo; el modelo médico o de rehabilitación, típico de la primera mitad del siglo XX y, por último, el modelo social, surgido a partir de la década de los sesenta del siglo pasado hasta hoy en día.

Modelos de Puig de la Bellacasa (1987).

Modelo tradicional. El autor presenta las transformaciones como consecuencia de la primera y segunda guerra mundial, del sistema en un contexto europeo-occidental-cristiano. El problema de las personas con deficiencias (etiquetadas de minusválidos, impedidos, discapacitados, lisiados o inválidos, podrá

³ El modelo de prescindencia se caracteriza por entender que las causas que originan la discapacidad son religiosas y por considerar que las PCD son innecesarias, como consecuencia de esta visión la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, a través de políticas eugenésicas, marginándolas o en el mejor de los casos, tratándolas como objeto de caridad (Palacios, 2008).

decirse que no ha sido la falta de integración, sino precisamente el exceso de integración; puesto que siempre tuvieron su sitio marcado y cuando el individuo e incluso los individuos o los grupos fueron consiguiendo mayor grado de autonomía, de autodeterminación y de movilidad social, ellos en general, siguieron conservando el puesto asignado, la plaza permanente entre los atípicos y los pobres, la doble marginación: orgánico-funcional y social.

En este “estar en su sitio”, los minusválidos no fueron una excepción, ni en la antigüedad, ni en la edad media, ni en el renacimiento, aunque su sitio fuese, entre las varias posibilidades, de los menos deseables. La doble marginación les situaba, salvo excepciones de fortuna, en los casilleros inferiores, pero el denominador común de la dependencia y el sometimiento lo compartían con muchos otros, con la gran mayoría de los súbditos.

Será a partir del surgimiento de las ideas ilustradas y de las democracias cuando las diferencias sociales, basadas en diferencias orgánico-funcionales, resulten paulatinamente más y más chirriantes, y el desfase entre los “minusválidos”, mantenidos en minoría de edad y los otros súbditos, ascendidos a ciudadanos, trabajadores, consumidores y, en definitiva, sujetos de derechos civiles personales y colectivos, se haga más evidente. De este modo hubo marginaciones sociales, económicas y políticas que se iban paliando, mientras la marginación morfológica se mantenía.

En Esparta las leyes de Licurgo permitían el despeñamiento de los débiles y deformes desde el Monte Taigeto, en Roma, la roca Tarpeya ⁴ cumplía la misma función con los niños y los inválidos congénitos o ancianos, no así, con los inválidos de guerra. Mezclados con una actitud selectiva consciente e inhumana hay algo de intento de purificación o depuración colectiva, de religiosa eliminación del mal y de la carga del pecado (a través de lo que se interpretaba como sus consecuencias) en todas estas prácticas que, con el paso del tiempo hallarían su esencia en el nazismo.

⁴ La Roca Tarpeya era una abrupta pendiente de la antigua Roma, durante la república, se utilizó como lugar de ejecución de asesinos y traidores, que eran lanzados desde ella (Cascón, 2008).

Esta es una línea de actitudes, la persona lisiada, deforme, inválida como expresión del mal o como manifestación de lo sagrado, que de algún modo continuara el cristianismo, bajo el prisma de la redención en lugar del rechazo.

La actitud cristiana ante el doliente y el pobre, como portadores de los males de la sociedad, oscila entre el amor y el horror, puesto que en muchos casos se les asila. De objeto a eliminar, el lisiado, el deforme o en enfermo de lepra, pasan a ser pobres y objetos de caridad, junto con los inocentes, los retrasados, aunque estos pasen más desapercibidos y se acomoden mejor mientras la sociedad es más rural.

El surgimiento de los estados modernos, en los siglos XV y XVI, unido a las ideas del alto renacimiento, introduce la meta del ordenamiento racional y administrativo que afectan a todos los súbditos, sin descartar al súbdito atípico, al pobre y a al diferente, que también ha de ser controlado y volverse sujeto de administración. Bajo el poder absoluto, los centros de asilamiento pasan a manos del estado, surgen hospitales y con la llegada de la ilustración asignará de nuevo un puesto a los pobres y a los inútiles: serán sujetos de asistencia.

El neopositivismo del siglo XIX añadirá otro matiz a los enfoques racionalistas de la centuria anterior: el sujeto de asistencia se torna también en bastantes casos sujeto-problema, objeto de estudio psico-médico-pedagógico. Esto coincide con la distinción entre los asilos, cuya función es el internamiento y la ocultación, y el hospital con funciones socio-científicas.

Esta será la paradójica utilidad que se le reconozca implícitamente al individuo no apto para el rendimiento, para la producción y la para la construcción de una sociedad utilitaria, frecuentemente competitiva y eliminatoria. De un orden natural de carácter religioso se ha pasado a un orden natural identificado con el orden burgués.

La eliminación y la caridad, matizadas por el racionalismo dejan paso al derecho del invalido a convertirse en sujeto de protección o tutela que paulatinamente, será también su derecho a convertirse en sujeto de previsión sociosanitaria, con el surgimiento de los sistemas de seguridad social, y a pesar de los años que alcance, no ejerce como adulto al no dar la tala socio-productiva que se demanda.

Dentro de este modelo tradicional poco margen de maniobra le ha quedado a la generalidad de los minusválidos, salvo circunstancias favorables de fortuna, familia, entorno, que a algunos les “redimían” de la fatal asunción del rol de marginal, pobre, atípico o de administrado, asistido, estudiado, tutelado y hoy en día rehabilitado.

Modelo de rehabilitación. La denominada Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISM) fue creada el 7 de abril de 1982 en España, esta ley supondría un punto de inflexión y detonante de un cambio de mentalidad en materia de integración laboral para las personas con discapacidad. En 2014, con el fin de actualizar la legislación, se aprobó la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social también conocida como Ley General de Discapacidad (Fundación Adecco, 2021), la cual ayuda a responder al paradigma de la rehabilitación, explica y justifica una determinada manera de actuar, de identificar y resolver los problemas derivados de las deficiencias. Este paradigma se caracteriza conforme a seis variables, y el problema se define como problema del individuo, pues en su deficiencia y en su falta de destreza donde se localiza el origen de sus dificultades las mismas que hacen necesaria la rehabilitación. La solución hay que buscarla mediante la intervención profesional de todos los especialistas que constituyen el equipo rehabilitador: médico, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, consejero de rehabilitación, psicólogo, trabajador social, etc.

El rol del sujeto de la rehabilitación es el de paciente o cliente de la asistencia médica; alguien con derecho a corregir o modificar su estado físico, psiquiátrico o sensorial. El control de los resultados está en manos de los profesionales y los resultados se miden por el grado de destrezas funcionales logradas o recuperadas y por la colocación de un empleo remunerado.

El paradigma de la rehabilitación es la superación lógica del modelo tradicional, que saca las consecuencias de la ideología industrialista y neopositivista y del enfoque del “minusválido” como objeto de estudio, dentro de la dialéctica útil-inútil, apto-no apto. Es un paradigma médico-industrial, con una tecnología terapéutica y recuperacioncita.

Todos tienen derecho a corregir o a modificar su estado, cuando este constituya un obstáculo para la integración.

El minusválido en general arrastra un retraso de dos siglos en beneficiarse del cambio de óptica que para el individuo en general comenzó con la ilustración y siguió con la paulatina conquista del estatus de ciudadano, elector, etc. El liberarse de ópticas impuestas y ser considerados como personas adultas y no como pacientes infantiles, es, salvo excepciones, una conquista reciente y aun imperfecta de las PCD, tanto si nos referimos a las mentalidades como a las actitudes y prácticas especiales impuestas por una mezcla del modelo tradicional y del paradigma de la rehabilitación.

Autonomía Personal. Surge a principios de los años setenta en los Estados Unidos de Norteamérica, ese movimiento, que podríamos traducir en español como movimiento por la autonomía personal.

Son varias las tendencias que, ante el hecho de la discapacidad, en aquellos años se consolidan en los países occidentales, inicialmente dentro de los medios especializados y paulatinamente en el ámbito legal y político. Uno fue el denominado “principio de normalización”, el cual se resume en el derecho a ser considerados y tratados como los demás, precisamente desde una crítica de la idea vulgar de normalidad, aunque el término de normalización no fue siempre bien entendido, quizás también por su propia ambigüedad.

El movimiento del vivir independiente o de la autonomía personal, surge de una desinstitucionalización desde abajo, donde las propias PCD tratan de construir su propia autonomía, trazar los esquemas y los límites de la integración que desean y obtener una “normalización” no otorgada. De alguna forma los programas que ellos mismos organizan, demandando los servicios profesionales cuando los consideran necesarios, tienen por fin la autodeterminación a todos los niveles, algo así como el entrenamiento para la supervivencia del individuo frente a una sociedad que tiende a recluir y a proteger al adulto con discapacidad como si fuese un niño sin capacidad para decidir. Este movimiento es una faceta consecuente de la lucha de los derechos civiles, lucha por la supresión de todo tipo de barreras físicas y sociales y ha puesto la reconquista de la propia dignidad para muchas personas que sin ese apoyo mutuo nunca

hubieran llegado a independizarse de las instituciones o a manejarse realmente como adultos en una sociedad competitiva.

Modelos de Palacios (2008).

*Modelo de la prescindencia*⁵. Esta autora menciona que la actitud más común hacia la discapacidad en la antigüedad y la edad media era la prescindencia, ya sea por haber recibido un castigo de los dioses o bien por considerarse que las PCD no tenían nada que aportar a la comunidad, se asumía que sus vidas carecían de sentido y que, por lo tanto, no valía la pena que vivieran.

Ese modelo se explica a partir de dos supuestos, uno relacionado con la causa de la discapacidad y otro con el rol del discapacitado en la sociedad. Respecto al primero propone que las causas que daban origen a la discapacidad eran religiosas, un castigo de los dioses por un pecado cometido generalmente por los padres de la persona con discapacidad, o bien una advertencia de la divinidad que, a través de una malformación congénita, podía estar anunciando que la alianza ancestral se había roto y que se avecinaba una catástrofe. En cuanto al segundo supuesto, que identificaba el rol de la persona con su utilidad, partía de la idea de que el discapacitado no tenía nada que aportar a la sociedad, que era un ser improductivo y, por consiguiente, terminaba transformándose en una carga tanto para sus padres como para la misma comunidad.

Según Palacios (2008), a raíz de la condición de castigados e innecesarios que rotulaba a los discapacitados, surgieron dos consecuencias que dieron origen a dos submodelos dentro del modelo de prescindencia: el eugenésico y el de marginación.

Desde ambos submodelos se prescindía de las vidas de los niños discapacitados. En el primero característico del mundo griego la solución estaba enfocada hacia la eliminación del niño dándole muerte; mientras que, en el segundo, puesto en práctica con la introducción y expansión del cristianismo, dicho objetivo se alcanzaba mediante la separación o el alejamiento del recién nacido del núcleo social.

⁵ El modelo de prescindencia se caracteriza por entender que las causas que originan la discapacidad son religiosas y por considerar que las PCD son innecesarias, como consecuencia de esta visión la sociedad decide prescindir de las personas con discapacidad, a través de políticas eugenésicas, marginándolas o en el mejor de los casos, tratándolas como objeto de caridad (Palacios, 2008).

En el mundo clásico, el trato dado a quienes nacían con una discapacidad no era igual que el recibido por aquellos que la adquirían durante la adultez. Cuando la discapacidad era congénita, se consideraba necesaria la eliminación de la persona, evitándose de aquel modo que crecieran niños débiles o deficientes, una vez detectada su incapacidad para desarrollarse de forma normal y convertirse en un ciudadano “completo”, se le sometía a infanticidio, siendo muchas veces el Estado el encargado de decidir sobre la vida o muerte de sus futuros ciudadanos.

Palacios (2008), hace notar que, aun cuando las polis griegas preferían prescindir de los niños con discapacidad, sus padres no eran marginados de la sociedad ni recibían ninguna especie de castigo social, basada en este argumento, la autora propone que el verdadero motivo que subyacía tras el infanticidio en el mundo clásico era, por un lado, económico y, por otro, práctico, al evitar las dificultades que suponía educar a un hijo discapacitado.

Por otro lado, nos recuerda Palacios (2008) la importancia de la estética en el mundo clásico, especialmente entre los griegos. En el mundo antiguo las PCD que sobrevivían eran objeto de burla y entretención, llegando a convertirse incluso en una moda el tener jorobados, enanos y deformes en las cortes, especialmente entre los esclavos.

Muy distinto era el trato recibido por aquellos cuya discapacidad había sido adquirida durante la juventud o adultez, puesto que su causa ya no era religiosa.

Era el caso de los soldados que, habiendo servido a las polis griegas o al imperio romano, al quedar heridos de guerra no eran eliminados, sino que, por el contrario, cobraban pensiones y participaban del reparto del botín. De hecho, la constitución ateniense establecía que se debían otorgar dos óvalos diarios a los discapacitados. Esta medida, que sin duda habrá respondido a una razón política, pues parece justo y conveniente que los soldados aún activos vieran que la patria recompensaba a quienes habían sido mutilados por defenderla, respalda la opinión antes expuesta acerca de que en la Antigüedad parece posible advertir una importante relación entre el sentido de la vida de una persona y su utilidad.

La introducción y expansión del cristianismo produce un cambio importante en la situación de los discapacitados, pues se condena el infanticidio. De ahí que el medioevo haya sido prolífero en asilos y hospitales donde eran cuidados los niños con diversidades funcionales que sus padres habían abandonado.

Las tasas de mortalidad eran tan altas, debido a las malas condiciones sanitarias y alimenticias, por lo que las madres dejaban a sus recién nacidos al cuidado de nodrizas y sólo comenzaban a relacionarse con ellos hacia los siete años, etapa en la que se consideraba que ya habían sobrevivido a la infancia y que tenían importantes probabilidades de llegar a la vida adulta. Como producto del cristianismo, transitamos del submodelo eugenésico, propio del mundo antiguo, al submodelo de la marginación, característico de la Edad Media y cuyas pautas se prolongan hasta principios del siglo XX.

A partir de este submodelo, y especialmente durante los primeros siglos cristianos, los discapacitados, aunque marginales, cumplen un rol en la sociedad: ser mendigos para que los ricos pudieran dar limosnas y así alcanzar la salvación, además de constituir la atmósfera perfecta para que la Iglesia hiciera milagros.

El cristianismo sólo abolió las prácticas eugenésicas para confinar a las PCD al margen de la sociedad.

Modelo Médico o rehabilitador. A raíz de la Primera Guerra Mundial y de la introducción de las primeras legislaciones en torno a la seguridad social, el concepto de discapacidad asiste a un cambio de paradigma. En efecto, y aun cuando se pueden encontrar algunas transformaciones en los siglos anteriores, fueron los millares de soldados mutilados durante la Gran Guerra, por un lado, y el auge de las leyes laborales, por otro, los que verdaderamente modificaron la forma de entender la diversidad funcional: los impedimentos físicos y mentales dejaron de ser considerados castigos divinos y comenzaron a entenderse como enfermedades que podían recibir tratamientos, por lo que, las personas aquejadas de alguna dolencia, no necesitaban ser marginadas de la sociedad.

Fue así como el modelo de prescindencia pasó a ser sustituido por el modelo médico o de rehabilitación, cuyos fundamentos impregnan la mentalidad común hasta el día de hoy.

Los supuestos en los que se basa este nuevo paradigma son dos, uno relacionado con las causas de la discapacidad, y el otro con el rol de la persona en la sociedad: en primer término, las causas de la discapacidad ya no son religiosas sino científicas y, en segundo lugar, las PCD dejan de ser consideradas inútiles respecto de las necesidades de la comunidad y, siempre que sean rehabilitadas, pueden tener algo que aportar.

Al cambiar las causas de la discapacidad, se modifica su concepción y su tratamiento, pues al entenderse como una deficiencia biológica con causa científica, la diversidad funcional no sólo puede ser curada sino además prevenida.

El objetivo del modelo médico es curar a la persona discapacitada, o bien modificar su conducta con el fin de esconder la diferencia y, de ese modo, incorporarla a la sociedad.

Los detractores del modelo rehabilitador, que lo han visto como una instancia de opresión, alegan que la persona con discapacidad es estigmatizada por una relación en la que el médico está sobre el paciente, y en la que la inserción social queda supeditada a la rehabilitación.

Con esta perspectiva, la persona se define a partir de parámetros de normalidad, lo que queda de manifiesto especialmente en el lenguaje: así, se habla, por ejemplo, de inválido o minusválido al referirse a las discapacidades físicas o sensoriales, y de subnormal cuando se intenta catalogar una diversidad psicológica o mental.

Palacios (2008) nos dice que con este modelo de rehabilitación emerge la posibilidad del trabajo protegido, pues los Estados comienzan a hacerse cargo de aquellos ciudadanos que poseen diversidades funcionales. Surgen así políticas públicas tendientes a poner los tratamientos médicos y los medios técnicos al servicio de las PCD.

Esto deriva en una segunda consecuencia: aunque subordinada a la rehabilitación, la vida del discapacitado adquiere sentido.

“El tratamiento impartido a las personas con discapacidad desde este modelo se basa en una actitud paternalista, producto de una mirada centrada en la diversidad funcional, que genera subestimación y conlleva a la discriminación” (Palacios, 2008, p.90).

El modelo rehabilitador considera la discapacidad como un problema de la persona, producido por una enfermedad, accidente o condición negativa de la salud, que requiere de cuidados médicos proporcionados por profesionales bajo formas de tratamientos individuales.

Como efecto de esta concepción, desde el punto de vista político y jurídico la discapacidad se enmarcaría en la legislación de la asistencia y la seguridad social, o como parte de ciertas cuestiones del derecho civil relacionadas con la menor capacidad, la incapacitación y la tutela. En este contexto, la atención sanitaria adquiere un rol fundamental; y en la esfera política, la respuesta es la adecuación de la atención sanitaria a las necesidades de las PCD. De ahí que, ligado a este modelo médico, tras la Primera Guerra Mundial, surgieran las leyes de servicios sociales para los veteranos de guerra con discapacidad y, en la década de los sesenta, dicha legislación de servicios sociales se extendiera a todas las personas con discapacidad (Palacios, 2008).

Modelo social. Durante la segunda mitad del siglo XX, se advierte un paulatino tránsito hacia un nuevo cambio de paradigma respecto de la discapacidad. En efecto, y aunque muy lentamente, una revisión de la historia de las resoluciones de Naciones Unidas muestra cómo el modelo rehabilitador fue dando paso a lo que hoy conocemos como modelo social.

Lo que hoy se conoce como el modelo social de la diversidad funcional tiene sus orígenes en el Movimiento de Vida Independiente, que nació en Estados Unidos a finales de los años 60 del siglo pasado, en la Universidad de Berkeley, California. Si bien este movimiento tiene una firme carga de lucha por los derechos civiles, en él, con la voz de las propias personas discriminadas o su diversidad funcional, se establecieron cambios radicales desde el punto de vista moral para aproximarse a esta realidad humana.

Para Palacios (2008), el origen del modelo social se sitúa en la década de los sesenta, en Estados Unidos; exactamente, en el día en que Ed Roberts, un alumno con discapacidad severa, ingresó en la universidad de Berkeley, California, para estudiar Ciencias Políticas.

Es a partir de este suceso, que surgió un nuevo concepto que intenta cambiar la visión tradicional de la discapacidad, trasladando el foco de lo individual a lo social. En lugar de entender la discapacidad como una carencia de la persona que se debe remediar en pro de la inserción, se pasa a mirar las deficiencias como un producto social, resultado de las interacciones entre un individuo y un entorno no concebido para él. De este modo, el modelo social atenúa fuertemente los componentes médicos de la discapacidad y resalta los sociales.

Esta nueva visión de inclusión “desafía la verdadera noción de normalidad en la educación –y en la sociedad– sosteniendo que la normalidad no existe, sino que es una construcción impuesta sobre una realidad donde sólo existe la diferencia” (Palacios, 2008, p.129).

Modelo derechos humanos. En los dos últimos decenios, el cambio hacia una perspectiva sobre la discapacidad basada en los derechos humanos ha contado con un buen respaldo en el ámbito de Naciones Unidas. Podría afirmarse que a partir de la resolución aprobada por la Asamblea General de 1993 se ha comenzado a identificar a las personas con discapacidad como un colectivo necesitado de protección, insistiendo en la particularidad de sus derechos ante determinadas situaciones, pero por otro en la necesidad de que el Estado adopte medidas de protección especiales a los fines de garantizar el ejercicio de derechos universales por parte de dichas personas (Palacios, 2008).

Palacios (2008) refiere que dichas tendencias, han tenido y tienen repercusiones a escala global, ya que más allá de la evolución en el marco del derecho internacional, también los Estados Parte están avanzando en sus legislaciones internas hacia una perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos. El camino hacia la perspectiva basada en los derechos humanos se pone de manifiesto también en el hecho de que las instituciones nacionales encargadas de la promoción y protección de los

derechos humanos han comenzado a interesarse por las cuestiones relativas a la discapacidad.

La importancia de esto radica en que estas instituciones ayudan a tender un puente entre el derecho internacional relativo a los derechos humanos y los debates internos sobre la legislación a favor de las personas con discapacidad y la reforma de la política (Palacios, 2008).

El enfoque de derechos humanos plantea que los individuos deben reconocerse, asumirse y ser considerados como sujetos de derechos fundamentales inalienables e irrenunciables (Palacios y Parra, 2007).

Discapacidad Motriz e intelectual

Los conceptos básicos para la definición, medida y formulación de políticas en materia de salud y discapacidad por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), se encuentran en el documento *The International Classification of Functioning, Disability and Health* (OMS, 2001), este documento en español se denomina la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

La CIF está basada en la integración de los modelos médico y social, con el fin de conseguir la integración de las diferentes dimensiones del funcionamiento, la clasificación utiliza un enfoque “biopsicosocial”. Por lo tanto, la CIF intenta conseguir una síntesis y, así, proporcionar una visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social (OMS, 2001).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y de la Salud, proporciona un lenguaje estandarizado y unificado, así como un marco para la descripción de la salud y estados relacionados de la salud. La CIF es parte de la “familia” de clasificaciones internacionales desarrolladas por la Organización Mundial de la Salud. En esa publicación se reconoce que todos los seres humanos podrían experimentar un deterioro en su salud y, por lo tanto, enfrentar alguna discapacidad. De tal manera que enfrentar una discapacidad no es una situación que sólo le sucede a una minoría de la población mundial, al contrario, la OMS reconoce que la discapacidad es una experiencia humana universal (OMS, 2001).

La identificación de una persona con discapacidad se centra en el reconocimiento de las limitaciones para llevar a cabo una o varias funciones corporales. Así, el enfoque para identificar las discapacidades se aleja de las causas de éstas y se centra en su impacto, de tal suerte que la definición de las discapacidades de una persona se basa en lo que ella o él pueden o no pueden hacer, cualquiera que sea la razón de ello (SEDESOL, 2016).

En el INEGI (2013) se expone ese cambio conceptual en el entendimiento de la discapacidad de la siguiente manera:

La concepción de discapacidad se ha transformado en las últimas décadas al dejar el enfoque médico-existencial, en el que las enfermedades y/o las deficiencias corporales juegan un papel central, para lograr una visión más integral y contextual, donde la discapacidad es el resultado de la interacción de múltiples factores tanto de orden médico-existencial como contextuales (las características del entorno físico, social, cultural, personal, familiar, etc.). Es decir, una persona con discapacidad no sólo es aquella que presenta una determinada deficiencia física o enfermedad sino la que, dado un estado de salud y las características del entorno (tanto físicas como de actitudes) ve afectada su capacidad para realizar sus actividades cotidianas.

En la actualidad, se busca captar la dificultad que tienen las personas para realizar un conjunto de tareas consideradas básicas como: ver, escuchar, poner atención, atender el cuidado personal, caminar, etc. Ello bajo la perspectiva de que la dificultad para realizar una tarea expresa tanto la presencia de una deficiencia o enfermedad como la influencia negativa o poco facilitadora del entorno (INEGI, 2013).

El INEGI (2013) consciente de tales cambios y buscando conciliar las recomendaciones internacionales sobre la forma de medir la discapacidad en eventos estadísticos como son los censos y las encuestas, ha abordado el tema a través de la concepción de dificultad. Definiendo de tal manera los siguientes conceptos:

- Discapacidad. Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

- Deficiencia o limitación en las personas. Son disminuciones en las funciones o estructuras corporales, que restringen la actividad o la participación de una persona al interactuar con el entorno.
- Discapacidad motriz. Limitación para caminar, moverse, subir o bajar.
- Discapacidad intelectual. Limitación para poner atención o aprender cosas sencillas.

Exclusión social de las personas con discapacidad

Las primeras atribuciones del concepto exclusión social se le atribuyen generalmente a René Lenoir (1974), en su obra pionera *Les exclus: Un Française sur dix*.

Silver (1994) menciona que el discurso de la exclusión comenzó a debatirse en Francia durante el decenio de 1960 para formular referencias vagas e ideológicas a los pobres, hablando de los excluidos y cómo el concepto de exclusión no llegó a difundirse mientras no sobrevino la crisis económica. También describe cómo durante los próximos años a partir de 1980 el concepto fue aplicándose gradualmente a un número cada vez mayor de categorías de desventaja social, dando lugar a diversas definiciones para ir abarcando nuevos grupos y problemas sociales.

Jiménez (2008) menciona que, a partir del caso de Francia, el discurso de la exclusión social se difundió rápidamente por el resto de Europa. Así, podemos encontrar sucesivos informes europeos que aportan resoluciones sobre el asunto de la exclusión social. Concretamente, fue en 1989 cuando el Consejo de ministros de asuntos sociales de la entonces Comunidad Europea adoptó una resolución con el fin de combatir la “exclusión social” y de promover la integración y una “Europa solidaria”.

La resolución del 29 de septiembre de 1989 introduce por primera vez en un texto comunitario la referencia a la noción de exclusión social. Dicha resolución comprueba que “las causas de dichos procesos se encuentran en las evoluciones estructurales y socioculturales de nuestras sociedades, y en particular, la evolución del empleo” (Comisión de las Comunidades Europeas, 1992, p.31).

Jiménez (2008), afirma que se han otorgado diferentes matices y significados al vocablo exclusión social, acentuando aspectos como el desempleo, el trabajo precario y con escasa remuneración, la dificultad de acceso a la vivienda, por mencionar algunas.

Para Luengo (2005) la exclusión tiene que ver con las transformaciones que se están produciendo en la sociedad (globalización, sociedad del conocimiento y de la información, etc.), así como con los procesos mediante los que las personas, o grupos de ellas, no tienen acceso, o sólo un acceso restringido, a determinados derechos considerados como vitales para vivir con un mínimo de bienestar y seguridad, tales como el trabajo estable, la vivienda digna, la atención sanitaria, la educación, etc., que definen lo que se conoce como ciudadanía social.

Para la SEDESOL (2016) una problemática común e históricamente enfrentada por las PCD es la discriminación, fenómeno que vulnera el pleno ejercicio de los derechos humanos y limita el empoderamiento de las personas para desarrollarse en una sociedad igualitaria.

La discriminación comprende un proceso de exclusión, de un trato diferente especialmente de inferioridad, hacia personas por la única razón de ser PCD. De acuerdo con el CONAPRED (2012), la discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido.

Otra definición proviene de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), en su artículo 4, donde se entiende por discriminación toda distinción, exclusión, restricción, o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación

migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo (H. Congreso del Estado de Yucatán, 2016).

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La discriminación, por lo tanto, genera situaciones de exclusión social y es una de las causas de los niveles de pobreza y desigualdad que persisten en nuestro país (CONADIS, 2009).

Marco normativo de la discapacidad

Normativa internacional

De acuerdo con Velasco (2013) se presenta una cronología de decretos y medidas realizadas por los organismos internacionales sobre inclusión social y laboral de personas con discapacidad:

- 1948. Adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- 1945-1955. Perspectiva del Bienestar.
- 1950 – 1952. Perspectiva de la Rehabilitación.
- 1953. Promoción de servicios a fin de llevar una vida independiente y productiva.
- 1955 – 1970. Perspectiva de Bienestar social.
- 1971. Declaración de los derechos del retrasado mental.
- 1975. Recomendación sobre la eliminación de barreras físicas, arquitectónicas. Empieza la transición de la rehabilitación a la integración.
- 1975. Declaración de los Derechos de las personas con discapacidad.
- 1980. Adopción de la clasificación Internacional de deficiencias, discapacidad y minusvalía- OMS.
- 1981. proclamación del Año Internacional de las PCD dedicad a la integración de PCD.

- 1983 – 1992. Desplazamiento gradual de la integración hacia la inclusión.
- 1983. Adopción del convenio 159 y recomendación 168, señala directrices concretas para la integración-inclusión.
- 1989. Las directrices de Tallinn de acción sobre desarrollo de los recursos humanos en el ámbito de la discapacidad.
- 1994. Adopción de normas uniforme sobre igualdad de oportunidades para las PCD.
- 2001. Clasificación Internacional del funcionamiento, discapacidad y salud (CIF).
- 2001. Propuesta de México para la creación de la Convención.
- 2002 – 2006. Se llevan a cabo 8 sesiones de trabajo sobre la Convención.
- 2006. Adopción de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Se concretiza la perspectiva de la inclusión.
- 2011. OMS y BM Primer informe mundial sobre la discapacidad.
- 2015. México adoptó la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Estableciendo 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), que buscan erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos. Esta Agenda surgió en un proceso de seguimiento y profundización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) (PNUD, 2019)

Normativa y programas nacionales

A partir de información del CONAPRED (2005) y Jerónimo (2017) a continuación se presentan leyes, reformas y programas relacionadas al tema de inclusión laboral a personas con discapacidad.

- 1995. Programa Nacional para el Bienestar y la incorporación al desarrollo de las personas con discapacidad.
- 2002. Programa de Integración Laboral para personas con discapacidad por la STPS.
- 2003. Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación:

- artículo 4. Define a la discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.
- 2008. Ley General de las Personas con Discapacidad
 - artículo 7. Las personas con discapacidad tienen derecho a servicios públicos para la atención de su salud y rehabilitación integral.
 - artículo 9. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad
- 2011. Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
 - artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral.
- 2020 – 2024. Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad por la STPS (STPS, 2020-2021).
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:
 - artículo 1. Prohíbe la discriminación.
 - artículo 5. Señala que no podrá impedirse a ninguna persona dedicarse a la profesión industria, comercio o trabajo que le acomode.
 - artículo 123. Establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.
- Ley Federal de Trabajo:

- artículos 498 y 499. Es obligación de los patrones conservar en el empleo a un trabajador que sufrió secuelas derivadas de un accidente de trabajo.
- Ley del seguro social:
 - artículo 45. Estados tales como la discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de la incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.
 - artículo 11. Señala que si un trabajador cuenta con una pensión por invalidez puede continuar percibiéndola al ingresar a un trabajo remunerado, siempre y cuando desempeñe actividades distintas a las que realizaba en el momento que se determinó el derecho a la misma.
 - artículo 173. Enuncia que el Instituto suspenderá el pago de la pensión garantizada cuando el pensionado reingrese a un trabajo sujeto al régimen obligatorio.
 - artículo 196. Establece que el asegurado que goce de una pensión de cesantía en edad avanzada o de vejez, cuando reingrese al régimen obligatorio no efectuará las cotizaciones de los seguros de invalidez y vida.
- Ley de impuestos sobre la renta:
 - artículo 186. Estímulo por contratación de personas con discapacidad Deducir de sus ingresos acumulables un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta (ISR) retenido al trabajador y enterado al Servicio de Administración Tributaria.
- Ley de ingresos de la Federación:
 - artículo 16, fracción X. El patrón podrá optar por deducir de sus ingresos acumulables un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las PCD.

Normativa local

En el caso de Yucatán se cuenta con los siguientes decretos:

- 1992. Ley general para la salud del estado de Yucatán.
- 1996. Ley para la integración de personas con discapacidad del estado de Yucatán.
- 2010. Ley para prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Yucatán.
- 2011. Ley para la protección de los derechos de las personas con discapacidad del estado de Yucatán.
- 2018. Decreto 9/2018 por el que se crea y regula el Instituto para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán (IPEDEY) (Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán, 2020)

Normativa ISO para la inclusión de PCD

Las normas internacionales ayudan de muchas maneras a las personas que tienen mayores necesidades en cuanto a accesibilidad, ya que pueden tener influencia en el día a día de cualquier persona, desde la señalización de una calle hasta la forma de construir una casa o edificio, siendo las normas ISO (Organización Internacional de Normalización) las que tienen mayor atribución en este tipo de procesos. Es decir, ayudan a fabricantes, proveedores de servicios, diseñadores y responsables políticos a diseñar, elaborar, crear y poner en marcha productos y servicios que realmente satisfagan las necesidades de accesibilidad de las personas, en especial de aquellas con discapacidad, ofreciendo estándares para la movilidad, tecnología o la inclusión de personas (ISOTools, 2018).

La gran mayoría de las normas ISO, ayudan y favorecen la construcción de un mundo pacífico y próspero que pueda cumplir con los objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

Según el sitio ISOTools (2018) algunas de las normas ISO que favorecen a la accesibilidad de las PCD son:

- ISO 17049 sobre diseño accesible. Esta norma, especifica los requisitos fundamentales para el uso de braille en señalización, equipos y aparatos, incluidos los parámetros dimensionales del braille y las características

de los materiales utilizados, así como las pautas para la implementación práctica.

- ISO 23599 sobre productos de apoyo para personas ciegas y con problemas de visión. El propósito de esta Norma Internacional es generar una serie de requisitos para los *Tactile Walking Surface Indicators* (TWSI), que son indicadores de superficie para que puedan caminar las personas ciegas o con problemas de visión.
- ISO 21902 sobre turismo y servicios relacionados. Esta norma contribuye con un turismo accesible para todos y de igual forma con el objetivo número 3 de Desarrollo Sostenible.
- ISO 37101 desarrollo sostenible en las comunidades. En ella se establecen los requisitos para un sistema de gestión de desarrollo sostenible en las comunidades, incluidas las ciudades, utilizando un enfoque holístico, con el fin de garantizar la coherencia con la política de desarrollo sostenible de las comunidades.
- ISO 26000 sobre Responsabilidad Social (RS) en las organizaciones. Tiene como propósito fomentar que las organizaciones vayan más allá del cumplimiento legal, reconociendo que el cumplimiento de la ley es una obligación fundamental para cualquier organización y una parte esencial de su responsabilidad social (ISO, 2010).

Sin embargo, a pesar de contar con estas normas aún quedan dudas sobre la posibilidad de implementar alguna de estas en el sector empresarial, entre las que destacan la falta de recursos para su aplicación, lo complejo que pudiera ser la implementación, hacia quienes están dirigidas estas normas (en su mayoría de veces hacia las grandes empresas) y la falta de divulgación, etc. Otra cuestión que podría afectar la aplicación de estas normas, serían las leyes que existen en cada país relacionadas en este caso al tema de la inclusión (Puterman, 2012).

Por su parte Andía (2015) propone hacer un cambio en el enfoque conceptual de la norma ISO 26000 sobre la RS, por aquel que analice a los grupos de interés y al medio ambiente de forma independiente, ya que actualmente esta norma define la RS

como el compromiso de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionen en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que contribuya al desarrollo sostenible incluyendo salud y bienestar de la sociedad, siendo una forma ética de gestión que implica la inclusión de las expectativas de todos los grupos de interés alrededor de la empresa, y no debe de ser vista como un conjunto de actividades de carácter social en ciertas temporadas del año ni obligatorias según normas del estado.

Inclusión laboral de Personas con discapacidad

Cómo se ha estudiado el fenómeno de la discapacidad y la inclusión

Lores (2012) menciona que la discapacidad ha sido estudiada desde diferentes ciencias (pedagógicas, psicológicas, medicas, sociológicas, entre otras) y que ésta ha tenido, en mayor o menor medida, una orientación hacia una búsqueda del mejoramiento de las personas que la padecen, a través de la eliminación de las barreras físicas y sociales que limitan su incorporación a la sociedad, o que inciden sobre sus capacidades afectadas para aumentar sus potencialidades y desarrollo.

Algunas teorías han tratado de explicar la discapacidad (el funcionalismo, el estructural-funcionalismo, el interaccionismo simbólico) presentando en la mayoría de los casos aciertos y contradicciones que impiden evaluar la discapacidad de forma holística. Por lo general, cuando se piensa en las PCD se piensa sólo en el tipo de discapacidad que la convierte en diferente, y se construye una generalización global a partir de ese elemento concreto, sin tener en cuenta las demás características, circunstancias y cualidades de la persona. Cuando se piensa así, es fácil olvidar que cada ciudadano tiene el mismo valor y los mismos derechos que los demás.

Los aportes de ciencias como: Defectología, Psicología, Medicina o Educación Especial, constituyen avances por mejorar los procesos de integración social para las personas discapacitadas. No obstante, el tratamiento en la literatura debe contener un enfoque sociológico que aborde las limitaciones en las acciones de atención al discapacitado y sus prácticas de solución (Lores, 2012).

Para Goffman (1970) la discapacidad no tiene que ver con enfermedad, retardo, parálisis, etc. tiene que ver con sociedades que no siendo perfectas han creado un concepto de perfección y normalidad acreditado al sector que tiene poder.

La teoría de la tragedia personal de Barton (1998) tiene una orientación donde considera a la discapacidad o situaciones similares a éstas como hechos accidentales o trágicos que les sucedían a los individuos.

Lores (2012) menciona que, con un planeamiento diferente, que no se aparta de los esfuerzos llevados a cabo por el individuo en la superación de la incapacidad, la mirada del interaccionismo simbólico va orientado, entre otras cosas, a cómo las personas experimentan su discapacidad y las estrategias para convivir con ellas. No existe, por tanto, una revisión al medio sociocultural y las deficiencias que éste puede presentar en el trabajo con los discapacitados. Los modos en que éstos se adaptan a su entorno remiten a la visión trágica de este fenómeno, en tanto los actores sociales elaboran sus propias salidas simbólicas a la minusvalía.

Estas orientaciones teóricas hacia la discapacidad, no han tenido una explicación totalmente coherente para entender otros fenómenos que se dan la incorporación social de los discapacitados y en la atención que se les brinda antes y después de ésta, aun cuando la sociedad elabore estrategias de participación, confeccione nuevas alternativas para el trabajo, la cultura, el deporte, la educación o la salud, sea en el cambio de la discapacidad, o sea en el proceso de relaciones sociales de ésta, se producen circunstancias de sobreprotección, abandono familiar, pocas actividades comunitarias en la socialización del discapacitado (Lores, 2012).

Evolución del concepto de inclusión laboral de PCD

En los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial se enfatizó la urgencia de promover estrategias orientadas a que las PCD contribuyeran con su esfuerzo a mejorar su situación económica y social; para ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) emitió en 1955 la Recomendación 99, que invita a los países a instrumentar acciones que faciliten la integración laboral de este grupo, haciendo hincapié en el establecimiento de programas que demuestren y mejoren sus cualidades profesionales, fomenten oportunidades y supriman toda discriminación con respecto a la capacitación

y al empleo. La mencionada recomendación fue complementada por el Convenio 159, instrumento que genera la obligación a los países que lo suscriben de establecer políticas de integración laboral para las PCD. México lo ratificó en 2001. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha emitido algunas recomendaciones con respecto a la necesidad de igualar las oportunidades para todas las personas, sin distinción de ninguna clase, con el fin de que participen social, económica y laboralmente (CONAPRED, 2005).

El 9 de diciembre de 1975 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó la *Declaración de los derechos de las personas con discapacidad*, donde estableció que “la persona con discapacidad tiene derecho a que se respete su dignidad humana y a disfrutar de una vida decorosa, lo más normal y plena que sea posible, cualquiera que sea el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos o deficiencias, sin discriminación” (sección protección de derechos, párr.2).

El 4 de marzo de 1994 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas aprobó la *Resolución 48/96* relacionada con las *Normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad* (United Nations General Assembly, 1994), que en su artículo 7 establece que: “Los países deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad tienen que estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Es preciso procurar la igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo” (CONAPRED, 2005).

De acuerdo con la Fundación Inclúyeme (2019), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO, 2005) define la inclusión como la aceptación de la diversidad de las personas y a la aceptación de sus ideas, viendo la diversidad como una oportunidad, no como un problema, ya que ésta puede convertirse en una posibilidad de crecimiento y enriquecimiento para la sociedad. La inclusión logra acceso equitativo a todas las personas para participar activamente en la sociedad.

Situación actual de la inclusión laboral de PCD

Internacional. Las PCD tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan. Los datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de empleo son menores entre los varones y mujeres discapacitados (53% y 20%, respectivamente) que entre los varones y mujeres no discapacitados (65% y 30%, respectivamente) (OMS, 2011). Un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2010) comprobó que, en 27 países, las PCD en edad de trabajar, en comparación con sus homólogas no discapacitadas, experimentaban desventajas significativas en el mercado laboral y tenían peores oportunidades de empleo. En promedio, su tasa de empleo (44%) era ligeramente superior a la mitad del de las PSD (75%). La tasa de inactividad era unas 2,5 veces mayor entre las PSD (49% y 20%, respectivamente).

Las PCD presentan tasas más altas de pobreza que las PSD. En promedio, las PCD y las familias con un miembro con discapacidad tienen mayores tasas de privaciones como inseguridad alimentaria, condiciones deficientes de vivienda, falta de acceso a agua potable y salubridad, y acceso deficiente a atención de salud y poseen menos bienes que las personas y familias sin una discapacidad (OMS, 2011).

Países como Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela cuentan con cuotas de reserva de empleo público para PCD que van del 2% al 7% de la plantilla y en muchos de estos casos la cuota se extiende también al sector privado, esta obligación en la mayoría de los casos se complementa con beneficios tributarios y mecanismos que permiten a los empleadores hacer una contribución financiera a un fondo especial, realizar donaciones a fundaciones o asociaciones que desarrollen acciones de inserción laboral o contratar a centros y talleres de empleo protegido en lugar de cumplir la cuota (Fundación Inclúyeme, 2021).

Desde el año 2008, a través de una asociación con el Fondo Multilateral de Inversiones, miembro del Grupo del Banco Interamericano de Desarrollo y Microsoft, Programa de Oportunidades para el Empleo a través de la Tecnología en Las Américas (POETA) expande el componente de inclusión laboral en cuatro países de América

Latina: México, El Salvador, Ecuador y Perú. Los resultados no sólo se centran en mejores dinámicas de capacitación en competencias laborales focalizadas de acuerdo a las demandas del mercado abierto y articulando redes con el sector empleador (público y privado), para promover la inclusión laboral efectiva y digna de las personas con discapacidad, sino también en la concientización social hacia la comunidad, en torno al ejercicio de prácticas inclusivas desde una perspectiva de derechos humanos. Creando una Guía de Accesibilidad para Empleadores de Personas con Discapacidad la cuál es uno de los resultados tangibles de este trabajo, que brinda un marco de referencia para la implementación de accesibilidad a quienes ya han tomado la decisión de incluir PCD o están a punto de dar ese paso (OEA, 2010).

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

La diferencia en la tasa de participación económica podría estar implicando importantes pérdidas de potenciales ingresos para los hogares en los que residen PCD, lo cual justifica los esfuerzos realizados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social al diseñar una serie de acciones tendientes a promover la creación de entornos incluyentes y libres de discriminación para las PCD, aunque todavía falta mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad de oportunidades y la plena inclusión de las PCD en el mercado laboral (INEGI, 2016).

Los datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID, 2014), revelan que, en la mayor parte del país, aún es amplia la brecha en la inserción de las PCD en el mundo del trabajo, lo cual se suma a múltiples desigualdades que se refuerzan entre sí.

De acuerdo con el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS, 2009) la pobreza y la falta de trabajo son el mayor sufrimiento de las PCD, en conjunto estas dos causas fueron señaladas por casi el 60.3% de las personas discapacitadas, 33.5% en el primer caso y 26.8% en el segundo.

Local. Según los datos estadísticos proporcionados por el INEGI (2016), la tasa de participación económicamente activa de las PCD para el estado de Yucatán es de 35.4, mientras que el 68.0 corresponde a las personas que no tienen ningún tipo de discapacidad, siendo la media de la tasa de participación económicamente activa para las PCD de 39.1 y la media para las PSD de 65.7, esto nos sitúa en la posición número 26 (por debajo de la media) en referencia a las 32 entidades federativas restantes.

En lo relacionado con el municipio de Mérida, no se cuenta con datos exactos de la participación económicamente activa de las PCD, sin embargo, se cuenta con datos estadísticos de la presencia de este sector de la población en la ciudad.

Según datos obtenidos de la Unidad Municipal de Acceso a la Información Pública (UMAIP, 2010) vivían en el Municipio de Mérida, Yucatán, un total de 781,146 personas de las cuales 37,549 personas cuentan con algún tipo de discapacidad; 22,201 personas con discapacidad motriz; 9,384 personas con discapacidad visual; 4,534 personas con discapacidad mental; 3,773 personas con discapacidad auditiva; 3,379 personas con discapacidad de lenguaje; y 5,006 personas con otras discapacidades.

Avances de la inclusión laboral en el estado de Yucatán

Otros de los recientes actos donde la inclusión se ha visto promovida, fue el 1 de febrero del 2019, en el cual el DIF Yucatán y Corporativo OXXO firman convenio para capacitar a PCD.

La directora regional del consorcio, Lucy González Denis, la directora general del organismo de asistencia social, María Cristina Castillo Espinosa, expresó que con esta iniciativa se pretende consolidar los programas y esquemas que existen en el Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE) y promover su entrada al mundo del trabajo. Así mismo, señaló que mediante el módulo VALPAR⁶ (sistema de

⁶ En México, la STPS cuenta con Centros de Evaluación de Habilidades Laborales con el sistema VALPAR que son operados por el servicio Nacional de Empleo (SNE), con esta evaluación se identifican las necesidades, habilidades funcionales, aptitudes, logros e intereses de las personas. Actualmente operan 29 centros de habilidades laborales en 27 estados del país, estos centros funcionan en algunas oficinas del SNE o en alianza con instituciones públicas como el DIF (Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, 2017).

evaluación de habilidades laborales diseñado para PCD y adultos mayores), personal del CREE reforzará la capacitación de quienes deseen ser parte del sector productivo, ya que este sistema evalúa y certifica las aptitudes y habilidades de las PCD para que tengan más y mejores oportunidades de empleo (Gobierno del estado de Yucatán, 2019 a).

El 28 de marzo de 2019 se publicó de manera oficial el Plan de desarrollo de Yucatán (PEDY) 2018-2024, realizado a través de la información recopilada en los 106 municipios del estado (Gobierno del estado de Yucatán, 2019 a), en el cual se realizó un análisis integral en coordinación con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo⁷ (PNUD), a fin de definir las acciones a seguir en los próximos años de gobierno, a cargo del Lic. Mauricio Vila Dosal. El documento consta de 86 objetivos, 186 estrategias y 897 líneas de acción.

El Gobierno del estado de Yucatán ha dado pasos importantes para la incorporación del enfoque de la Agenda 2030 y el logro de los Objetivos del Desarrollo Sostenible⁸ (ODS) en el ámbito estatal. Entre estos aspectos se encuentra la adecuación del marco normativo estatal, la instalación del Consejo Estatal de la Agenda 2030 como órgano de seguimiento e instrumentación, y a partir de la publicación del PEDY 2018-2024, la adopción en la agenda de gobierno el compromiso de alcanzar las metas vinculadas a los ODS.

La incorporación del enfoque de la Agenda 2030 permitió realizar un verdadero ejercicio de integralidad entre las líneas de acción contenidas en el PEDY con los ODS, lo que facilita la consolidación del Sistema de Planeación del Desarrollo Estatal, particularmente las políticas públicas, metas, objetivos de desarrollo estatal e indicadores.

⁷ El PNUD es una organización para el desarrollo que, basada en el conocimiento experto y la práctica efectiva, se orienta a generar soluciones a los países que buscan alcanzar sus propias metas de desarrollo y lograr los objetivos compartidos y comprometidos con la comunidad internacional, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (PNUD, 2019).

⁸ Los Objetivos de desarrollo sostenible son el plan maestro para conseguir un futuro sostenible para todos. Se interrelacionan entre sí e incorporan los desafíos globales a los que nos enfrentamos día a día, como la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia. Para no dejar a nadie atrás, es importante que se cumplan cada uno de estos objetivos para el 2030 (ONU, 2019).

El PEDY se presenta como un instrumento con visión de desarrollo sostenible, cuyos objetivos, estrategias y líneas de acción se centran en la atención de los problemas más relevantes para el estado de Yucatán, enmarcados en la atención a las personas, la paz, la prosperidad y el planeta. Con base en el marco conceptual para direccionar el desarrollo sostenible del estado en los próximos seis años, se orientaron los cuatro ejes rectores del PEDY a los Desca⁹, además de plantear la interrelación de los cinco ejes transversales:

- **Yucatán con Economía Inclusiva.** Busca que las personas puedan desarrollarse económicamente en cualquier actividad estratégica del estado y al mismo tiempo impulsar el desarrollo económico de Yucatán.

- **Yucatán con Calidad de Vida y Bienestar Social.** Prioriza la vida digna de la población del estado alcanzando la satisfacción de las necesidades básicas de los ciudadanos.

- **Yucatán Cultural con Identidad para el Desarrollo.** Busca garantizar que las personas y comunidades tengan acceso a la cultura para el disfrute de sus componentes en condiciones de igualdad, dignidad humana y no discriminación.

- **Yucatán Verde y Sustentable.** Tiene como propósito la regulación de las actividades humanas respecto al uso, explotación y aprovechamiento de los recursos naturales para garantizar el goce colectivo a los bienes ambientales velando por su integridad natural y con ello promover el desarrollo económico sostenible.

- **Igualdad de Género, Oportunidades y No Discriminación.** Busca el desarrollo igualitario en el bienestar de la población haciendo valer los derechos de los grupos en situación de vulnerabilidad, para abatir las brechas existentes.

- **Innovación, Conocimiento y Tecnología.** Pretende generar conocimiento en distintas áreas con el objetivo de impulsar los ejes sectoriales mediante el uso de la innovación y tecnología para mejorar la calidad de vida de las personas.

⁹ Índice Desca es el que nos permite identificar el grado de cumplimiento de los derechos humanos en los municipios y regiones con el fin de focalizar políticas que atiendan a su bienestar y asegurarnos “que nadie se quede atrás” en esta transformación (Gobierno del Estado de Yucatán, 2019 a).

- **Paz, Justicia y Gobernabilidad.** Promueve sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir, a todos los niveles, instituciones eficaces e inclusivas que rindan cuentas.

- **Gobierno Abierto, Eficiente y con Finanzas Sanas.** Impulsa un gobierno austero y eficiente, que sea transparente, cercano a la gente, que combata la corrupción y que rinda cuentas.

- **Ciudades y Comunidades Sostenibles.** Mejora la prosperidad de las ciudades y comunidades en el estado por medio de una infraestructura accesible y sostenible, así como una adecuada planeación de los espacios urbanos y rurales.

Siendo de nuestro interés el eje de Igualdad de Género, Oportunidades y No Discriminación a continuación se presentan las estrategias y líneas de acción a seguir de este eje (Gobierno del Estado de Yucatán, 2019 a, p.300):

Objetivo 5.2.1. Incrementar la igualdad de oportunidades de los grupos en situación de vulnerabilidad.

Estrategia 5.2.1.1.1. Estimular las habilidades y conocimientos técnicos y operativos para el trabajo de las y los jóvenes en situación de vulnerabilidad.

Líneas de acción:

5.2.1.1.2. Promover acciones de autoempleo y financiamiento que proyecten el desarrollo empresarial de la población en situación de vulnerabilidad.

5.2.1.1.3. Promover acuerdos y convenios en el sector público y grupos empresariales para la incorporación al empleo de personas en situación de vulnerabilidad, en especial de personas con discapacidad y adultos mayores.

5.2.1.1.4. Asesorar a la población en situación de vulnerabilidad sobre los derechos de los trabajadores para garantizar su protección laboral.

5.2.1.1.5. Fomentar acciones especiales para que la población con alguna discapacidad tenga acceso a empleo de calidad.

5.2.1.1.7. Fortalecer las áreas gubernamentales encargadas de garantizar los derechos de las personas con alguna discapacidad o en situación de vulnerabilidad.

Por otra parte cabe destacar, que en lo que respecta en el estado de Yucatán, en fechas recientes se han realizado diferentes acciones que promueven la inclusión

laboral de PCD, entre ellas el 18 de marzo del 2019 se presentó la iniciativa de ley para emplear a los discapacitados, la cuál va en el sentido de que se destine el 3% de las vacantes a personas con alguna discapacidad, en el gobierno del estado, buscando que las PCD tengan la oportunidad de acceder a un trabajo digno y ser incluidas en el sector laboral y que de acuerdo con su perfil profesional se desarrollen en el sector público (Domínguez, 2019).

La Secretaría de la Cultura y las Artes (SEDECULTA) en su portal, manifiesta que desde el 2013 a la fecha este organismo ha impulsado las acciones para el fortalecimiento y desarrollo de las disciplinas artísticas para PCD, beneficiando a 2,486 personas de 36 municipios, por lo que Yucatán es el único estado en el país en trabajar con ese esquema. Roger Metri Duarte titular de la dependencia informó que la idea del proyecto “El arte, un medio para la inclusión en Yucatán”, es sensibilizar y formar expertos en la atención de personas con alguna discapacidad (SEDECULTA, s.f.).

Por su parte Néstor Rodríguez Silveira, jefe del departamento de educación artística, aseguró que en ninguna parte del país existe un trabajo similar al realizado por la SEDECULTA con ese esquema, donde el arte es un medio de expresión y quienes participan contagian de entusiasmo a más personas, lo que permite su difusión (SEDECULTA, s.f.)

Los esfuerzos del Gobierno del Estado de Yucatán por incluir a PCD en el mercado laboral cada vez son más visibles, ya que la empresa alemana Leoni¹⁰, que recientemente anunció la expansión de su planta Mérida II y construcción de la Mérida III, está interesada en integrar a este sector de la población a su plantilla laboral.

Leoni es una de las 7 empresas que anunció el Gobernador Mauricio Vila Dosal realizarán una inversión de 5,542 millones de pesos en Yucatán, generando 10,570 empleos directos y 34,700 indirectos, principalmente en el interior del estado, con lo que se contribuirá a mejorar la calidad de vida de los habitantes de los municipios, así como la consolidación y diversificación industrial del estado.

¹⁰ Empresa alemana automotriz líder en producción de arneses del rubro automovilístico, con su planta en el estado de Yucatán es la quinta en el territorio mexicano (Moguel, 2017).

La incorporación laboral de PCD a las empresas establecidas en el estado es resultado de una iniciativa desarrollada de manera conjunta por la Secretaría de Fomento Económico y Trabajo (SEFOET), a través de su subsecretaría del Trabajo, y el Instituto para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado (IPEDEY¹¹), con lo cual se otorgan oportunidades de desarrollo a este sector poblacional, a través de empleos formales. Este tipo de acciones mencionó la directora del IPEDEY, María Teresa Vázquez Baqueiro, responde a uno de los principales compromisos del Gobernador Mauricio Vila Dosal: lograr su plena inclusión en la sociedad, y qué mejor que a través de una ocupación digna, dejando atrás políticas públicas médico-asistencialistas. “Ahora, el gran reto es lograr su permanencia laboral, pero la suma de la voluntad de empleadores, instituciones públicas y organizaciones de y para PCD y sus familias, lo conseguiremos” enfatizó, Toledo (2019).

¹¹ El 3 de diciembre de 2018 se creó el Instituto para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán, (IPEDEY) con el objetivo de coadyuvar con el Poder Ejecutivo, las dependencias y entidades de la Administración Pública estatal, en la inclusión y el desarrollo de las personas con discapacidad (Gobierno del Estado de Yucatán, 2019 b.)

Capítulo III

Marco metodológico

A lo largo de este capítulo, se exponen las diferentes formas de abordar un diseño de investigación desde las propuestas de Monje (2011) y Creswell (2009). Se presenta el método seleccionado, las técnicas utilizadas para la recolecta de la información, la determinación de los participantes, las consideraciones éticas y las limitaciones enfrentadas en el proceso durante la realización de este proyecto de investigación.

Paradigmas de la investigación

La investigación es el proceso mediante el cual se genera conocimiento de la realidad con el propósito de explicarla, comprenderla y transformarla de acuerdo con las necesidades materiales y socioculturales del hombre que cambian constantemente (Monje, 2011).

Para Monje (2011) existen diferentes caminos para indagar la realidad social, la investigación científica en ciencias sociales, se puede abordar desde dos paradigmas o alternativas metodológicas: cuantitativa y cualitativa, cada una tiene su propia fundamentación epistemológica, diseños metodológicos, técnicas e instrumentos acordes con la naturaleza de los objetos de estudio, las situaciones sociales y las preguntas que se plantean, a pesar de que cada opción metodológica se sustenta en supuestos diferentes y tiene sus reglas y formas básicas de acción establecidas y compartidas por la propia comunidad científica, no son excluyentes, se complementan.

Por su parte Creswell (2009) menciona que la selección de un diseño de investigación se basa también en la naturaleza del problema de investigación o asunto que está siendo conducido, las experiencias personales de los investigadores y la audiencia para el estudio. Los diseños de investigación son planes y procedimientos para investigar que abarcan las decisiones de suposiciones generales para métodos detallados de recolección y análisis y podrían ser cualitativos, cuantitativos o mixtos.

Paradigma cuantitativo

A finales del siglo XIX y durante el siglo XX, las estrategias de investigación asociadas con la investigación cuantitativa fueron aquellas que invocaron la

perspectiva positivista. Estas incluyen experimentos verdades y los experimentos menos rigurosos llamados cuasi experimentos, así como estudios correlacionales y experimentos de un sólo caso, y recientemente las estrategias cuantitativas han involucrado experimentos complejos con muchas variables y tratamientos, por ejemplo: diseños factoriales y diseños de mediciones repetidas entre otros (Creswell, 2009).

Este tipo de paradigma se inspira en el positivismo, plantea el uso de una metodología única que es la misma de las ciencias exactas y naturales, su propósito es buscar explicación a los fenómenos estableciendo regularidades en los mismos, es decir, hallar leyes generales que expliquen el comportamiento social, con esta finalidad la ciencia debe de valerse exclusivamente de la observación directa, de la comprobación y la experiencia, el conocimiento debe fundarse en el análisis de los hechos reales, de los cuales debe realizar una descripción lo más neutra, lo más objetiva y lo más completa posible (Bonilla y Rodríguez, 1997).

Lo que importa en el positivismo es la cuantificación y la medición de una serie de repeticiones, mediante ello es que se llega a formular las tendencias, a plantear nuevas hipótesis y a construir las teorías. La estadística es una manera de cuantificar todo, sin tener que contar cada uno de los elementos que componen el todo: es la metodología más idónea y coherente de este paradigma positivista (Monje, 2011).

Para Creswell (2009) la investigación cuantitativa es un medio para evaluar las teorías objetivas a través del examen de la relación entre variables, las cuales pueden ser medidas, típicamente con instrumentos, de tal forma que la información numérica puede ser analizada utilizando procedimientos estadísticos y su reporte final consiste en una estructura formada por una introducción, literatura y teoría, métodos, resultados y conclusiones.

Paradigma cualitativo

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

Stake (1998) considera que los investigadores cualitativos tienen una respetable preocupación por la validación de sus observaciones y procedimientos habituales de triangulación, cuyos propósitos se aproximan a los de los investigadores cuantitativos, pero carecen de estrategias ampliamente consensuadas que sometan las falsas comprensiones subjetivas a una comprobación exhaustiva. Los fenómenos que estudia el investigador cualitativo suelen ocurrir con lentitud y evolucionan en su acontecer, se suele requerir de mucho tiempo para llegar a entender lo que ocurre, es un trabajo por lo general de mucha mano de obra y difícil de recortar costos.

Monje (2011) declara que la investigación cualitativa se nutre epistemológicamente de la hermenéutica, la fenomenología y el interaccionismo simbólico. Por su parte el pensamiento hermenéutico parte del supuesto de que los actores sociales no son meros objetos de estudio como si fuesen cosas, sino que también significan, hablan y son reflexivos, pueden ser observados como subjetividades que toman decisiones y tienen capacidad de reflexionar sobre su situación, el pensamiento hermenéutico interpreta, se mueve en significados no en datos, está interesado en comprender el significado de los fenómenos y no solamente de explicarlos. En cuanto a la fenomenología, se reconoce la interdependencia entre el sujeto y el objeto en el proceso del conocimiento y afirma que el conocimiento está mediado por las características sociales y personales del observador, tratando de comprender los fenómenos a partir del sentido que adquieren las cosas para los individuos.

El interaccionismo simbólico considera que la conducta humana sólo puede comprenderse y explicarse en relación con los significados que las personas dan a las cosas y a sus acciones, la realidad de los individuos se estudia desde el interior, a partir de lo que ellos perciben a través de sus experiencias vividas y hace énfasis en que sólo se puede comprender la acción de las personas por la búsqueda de la significación que la acción reviste para ellas (Monje, 2011).

Para Martínez (2004) la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones, de aquí que lo cualitativo (que es el todo integrado)

no se opone de ninguna forma a lo cuantitativo (que es solamente un aspecto), sino que lo implica e integra.

En resumen, según Stake (1998), se podría decir que las características definitorias del estudio cualitativo son:

- **Holístico:** La contextualidad está bien desarrollada, está orientado al caso (el caso se entiende como un sistema acotado); evita el reduccionismo y el elementalismo; y es relativamente no comparativo y busca comprender su objeto más que comprender en que se diferencia de otros.
- **Empírico:** Está orientado al campo de observación; la atención se centra en lo que se observa, incluidas las observaciones hechas por los informadores; hace todo lo posible por ser naturalista, no intervencionista; y hay una relativa preferencia por la naturalidad lingüística en las descripciones, con un cierto desdén por las grandes expresiones.
- **Interpretativo:** Los investigadores confían más en la intuición, con muchos criterios importantes sin especificar; los observadores de campo tratan de mantener despierta la atención para reconocer los acontecimientos relevantes para el problema y sintoniza con la idea de que la investigación es una interacción del investigador y el sujeto.
- **Empático:** Atiende a la intencionalidad del actor; busca los esquemas de referencia del actor, sus valores; el diseño atiende a nuevas realidades, responde a nuevas situaciones, los temas son de enfoque progresivo y los informes sirven de experiencia indirecta.
- **Las observaciones y las interpretaciones están validadas:** es habitual la triangulación de datos, hay un esfuerzo deliberado por poner en duda las interpretaciones propias, los informes contribuyen a que los lectores hagan sus propias interpretaciones y ayudan a los lectores a reconocer la subjetividad.
- **Evita explotar la posición privilegiada del especialista.**

- Es consciente de los riesgos que conlleva la investigación de sujetos humanos.
- Sus investigadores son competentes no sólo en sus métodos y están versados en alguna disciplina fundamental, sino que lo están también en las disciplinas relevantes.

Álvarez- Gayou (2003) sintetiza de la siguiente forma los pasos para la realización de una investigación cualitativa:

Paso 1: Definir tema, problema y preguntas.

Paso 2: Importancia y relevancia del estudio.

Paso 3: Viabilidad del proyecto.

Paso 4: Definir objetivos del proyecto de investigación.

Paso 5: Búsqueda bibliográfica; elaborar marco bibliográfico.

Paso 6: Fundamentar la elección del paradigma cualitativa para responder la(s) pregunta(s).

Paso 7: Definir el paradigma interpretativo.

Paso 8: Definir las características de los participantes.

Paso 9: Definir los procedimientos para la obtención de la información.

Paso 10: Análisis de datos; definir la forma de organizar y analizar la información.

Paso 11: Elaboración del informe final.

Paradigma Mixto

Es un enfoque para investigar que combina o asocia ambas formas cualitativa y cuantitativa. Involucra suposiciones filosóficas, el uso de paradigmas cualitativos y cuantitativos, y la mezcla de ambos paradigmas conjuntamente (Creswell, 2009).

El concepto de mezclar diferentes métodos se originó en 1959 cuando Campbell y Fisk utilizaron multimétodos para estudiar la validez de los tratamientos psicológicos, esto alentó a otros a mezclar métodos y pronto enfoques asociados con el campo de los métodos, tales como observaciones y entrevistas (datos cualitativos), fueron combinados con encuestas tradicionales (datos cuantitativos). Alternativamente, los

datos cualitativos y cuantitativos pueden ser fusionados en una larga base de datos o los resultados usados lado a lado para reforzar uno al otro (Creswell, 2009).

Estas razones para mezclar los métodos han guiado a los escritores de alrededor del mundo para desarrollar procedimientos para las estrategias de indagación de métodos mixtos y éstas toman numerosos términos encontrados en la literatura, tal como un multi método, converger, integrado, y combinado (Creswell & Plano, 2007), y formar procedimientos para investigación (Tashakkori & Teddlie, 2003).

Una vez presentados los diferentes paradigmas y sus características, dada la intención de este proyecto de investigación, se decidió usar el paradigma cualitativo, ya que, como se mencionó en capítulos anteriores, hay una falta de estudios relacionados con el tema de discapacidad que permitan entender y comprender con mayor profundidad la realidad y la importancia social de hacer inclusión laboral a PCD, desde distintas perspectivas de actores involucrados en este proceso de inclusión.

Si bien es cierto que la discapacidad ya ha sido estudiada de manera cuantitativa y desde un enfoque clínico, la inclusión laboral a PCD a partir de las experiencias de cada parte involucrada en este proceso, es muy poco investigada. Considerando una necesidad realizar estudios cualitativos referentes al tema.

Método

Método se refiere a una técnica empleada en la adquisición y elaboración del conocimiento, por otro lado, técnica refiere a un conjunto de medios utilizados en una ciencia, arte o actividad (Álvarez- Gayou, 2003).

Según Álvarez- Gayou (2003) algunos métodos mediante los cuales los investigadores cualitativos obtienen la información que buscan en sus estudios son: observación, auto observación, entrevista, foto biografía, historias de vida e historia oral, narrativa o análisis narrativo, grupo focal, investigación endógena, investigación acción, análisis de contenido, redes semánticas.

De manera diferente, Monje (2011) menciona que algunos métodos de las investigaciones cualitativas son: la etnografía, la teoría fundamentada, la fenomenología, el método biográfico y la historia de vida, el estudio de casos, el análisis de contenido y de discurso, la investigación acción participativa (IAP).

Por su parte Martínez (2004) los enuncia de la siguiente manera: hermenéutico, etnometodología, interaccionismo simbólico, análisis del discurso, fenomenológico, feminismo, narrativa testimonial, grupos focales, etnográfico, historias de vida, endógeno, investigación-acción.

Para Creswell (2009) algunos métodos utilizados en las investigaciones cualitativas son: etnografía, teoría sustentada, estudios de caso, investigación fenomenológica, investigación narrativa.

Estos autores hacen referencia al uso de diferentes métodos dentro del mismo paradigma, similares entre ellos, ya que la finalidad de estos es obtener la comprensión de quién actúa, permitiendo con algunos profundizar e interactuar más que con otros, ejemplo: la observación vs la historia de vida, pero al final tienen sus diferencias en la forma en que se interactúa con el participante y como es nombrado por cada autor.

Algunos de estos autores proponen una cantidad más extensa de métodos para emplear con los participantes y otros una cantidad más reducida, sin embargo, casi todos coinciden con el método de historia de vida.

Basados en la definición que propone Álvarez- Gayou (2003) acerca de historia de vida, como un método que consiste en narraciones autobiográficas orales, generadas en el diálogo interactivo de una entrevista, fue el método que se utilizó para tener un acercamiento con las PCD intelectual y motriz incluidas laboralmente y con las PCD que nunca han sido incluidas laboralmente.

Estudio de casos

Yin (2009) define el estudio de casos como una de las diversas maneras de hacer investigaciones de ciencias sociales. Otras maneras incluyen experimentos, inspecciones, historias, y el análisis de información de archivo (como en estudios económicos). Cada estrategia tiene ventajas y desventajas peculiares, dependiendo de 3 condiciones:

1. El tipo de pregunta de investigación.
2. El control que un investigador tiene sobre la conducta actual de los eventos.
3. El foco sobre lo contemporáneo como opuesto al fenómeno histórico.

En general los estudios de casos son las estrategias preferidas cuando las preguntas “cómo” y “por qué” son realizadas, cuando el investigador tiene poco control sobre los eventos, y cuando el foco está en un fenómeno contemporáneo dentro de un contexto de la vida real. El estudio de casos “explicativo” también puede ser complementado por otros dos tipos de estudio de casos “el descriptivo” y el “exploratorio” (Yin, 2009).

Por su parte Monje (2011) define el estudio de casos, como un proceso que describe y analiza alguna entidad a medida que se desarrolla a lo largo de un tiempo en términos cualitativos, complejos y comprensivos y que se caracteriza por:

- Una descripción intensiva, holística y un análisis de una entidad singular, un fenómeno o unidad social, enmarcado en el contexto social donde se produce.
- Analiza a profundidad la interacción de los factores que producen cambio, crecimiento o desarrollo de los casos seleccionados.
- Utiliza particularmente la observación, las historias de vida, las entrevistas, los cuestionarios, los diarios, autobiografías, documentos personales o colectivos, informes, etc.
- Su objetivo básico es comprender el significado de una experiencia.
- Aunque hace énfasis al trabajo empírico, exige un marco de referencia teórica para analizar e interpretar los datos recolectados de los casos estudiados.

Y los agrupa en tres categorías, diferentes a las mencionadas por Yin (2009):

- Estudio de caso descriptivo: presenta un informe detallado del caso eminentemente descriptivo, sin fundamentación teórica ni hipótesis previas. Aporta información básica generalmente sobre programas y prácticas innovadoras.
- Estudio de casos interpretativo. Aporta descripciones densas y ricas con el propósito de interpretar y teorizar sobre el caso. El modelo de análisis es inductivo para desarrollar categorías conceptuales que ilustren,

ratifiquen o desafíen presupuestos teóricos difundidos antes de la obtención de la información.

- Estudio de casos evaluativo: este estudio describe y explica, pero además se orienta a la formulación de juicios de valor que constituyan la base para tomar decisiones.

Un caso tiene un funcionamiento específico, es un sistema integrado que sigue patrones de conducta de manera consistente y secuencial. Una entidad en particular se vuelve el objeto de estudio a partir del que se pretende alcanzar una comprensión desarrollada de un problema más general. El sentido de este método se encuentra en el conocimiento profundo de un fenómeno, que se alcanza a través de la exploración intensiva de un caso (Gundermann, 2008).

Para fines de este trabajo de investigación, el método de estudio de casos de tipo interpretativo fue el elegido, debido a las características de éste método que se apega a las necesidades del proyecto de estudio, apoyado con la teoría del Estigma de Goffman (1970) y la del prejuicio de Allport (1954) para poder corroborar los supuestos de ésta teoría en el contexto de la ciudad de Mérida, con la finalidad de obtener diferentes perspectivas de empresarios, jefes directos de PCD, compañeros de trabajo, PCD, opinión política sobre la inclusión laboral de PCD en el estado y personal que labora para el programa de rehabilitación e inclusión laboral a PCD del DIF-CREE, Yucatán.

Participantes

Los participantes elegidos en este proyecto de investigación fueron seleccionados a través de información proporcionada por el CREE, consistía en empresas, sin importar el giro y el tamaño de éstas, que estuvieron participando y empresas que dejaron de participar en el programa de inclusión laboral de PCD de dicho centro, durante el periodo 2013 – 2018 en la ciudad de Mérida, Yucatán, y que hayan contratado durante ese periodo PCD intelectual y/o motriz (el común de estas empresas es que son de tamaño mediano y grande, el giro es variado, pero la mayoría realiza contrataciones para puestos operativos).

Para el caso de las empresas que participaron en el periodo mencionado, se entrevistó a los jefes directos de PCD, compañeros de trabajo de las PCD, y las PCD. Para el caso de las empresas que dejaron de participar, se entrevistó al empresario y/o al personal de la empresa que tuvo contacto directo con el personal del programa de rehabilitación e inclusión laboral del DIF-CREE, Yucatán.

Personas con discapacidad motriz o intelectual, que han sido incluidos laboralmente a través del CREE en el periodo 2013-2018, a las que han tenido entrenamiento laboral y nunca han sido incluidos laboralmente y sus tutores.

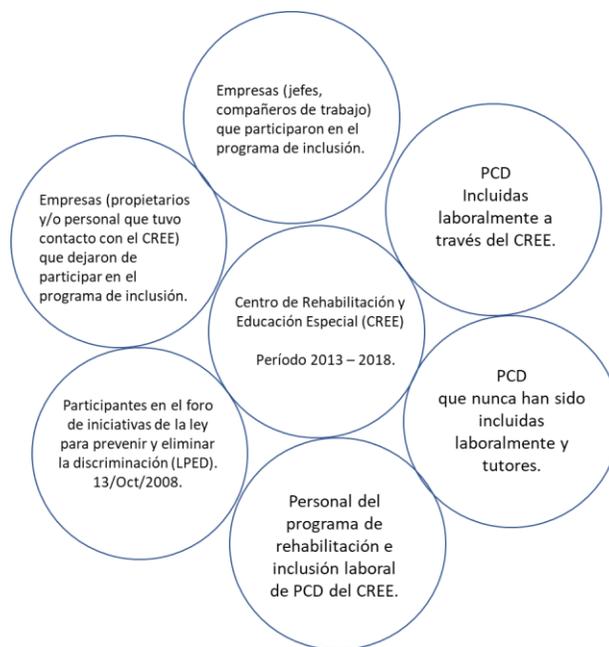
Personal que trabaja en el programa de inclusión del CREE (actualmente nombrado programa de rehabilitación e inclusión laboral), el cual está conformado por 4 profesionales relacionados con disciplinas de la salud. La responsable de dicho programa es rehabilitadora, parte del equipo lo conforma una trabajadora social, una rehabilitadora más que es la encargada de realizar las pruebas de habilidades a través del VALPAR por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, una psicóloga y una secretaria que tiene poco más de 21 años laborando en el CREE y la cual ha estado presente en al menos 3 cambios de responsables de dicho programa.

Para complementar el estudio, se contempló a asistentes del foro de análisis de iniciativas en la creación de la Ley para eliminar y prevenir la discriminación del estado de Yucatán (LEPD), que se llevó a cabo el 13 de octubre del 2008 en la ciudad de Mérida, cuyo perfil es en ciencias políticas (H. Congreso del Estado de Yucatán, 2016, p.9).

En la figura 2, se esquematiza los participantes anteriormente mencionados.

Figura 2

Participantes Seleccionados en el Proyecto de Investigación



Nota: Elaboración propia.

Todos estos participantes se seleccionaron con la finalidad de obtener la percepción de los diferentes actores respecto a la inclusión de PCD en las empresas de la ciudad de Mérida, Yucatán.

En la tabla 1 se presenta de manera esquematizada la relación de los objetivos de este proyecto de investigación y los participantes seleccionados.

Tabla 1

Relación de los Objetivos del Proyecto con los Participantes y las Técnicas

Seleccionados

Objetivo	Método	Participantes	Instrumento	Análisis de Contenido
#1: Analizar el proceso de inclusión laboral de PCD en las empresas.	Cualitativo	Compañeros de trabajo	entrevista estructurada y observación participante.	necesidades, dificultades, facilidades, retos y percepciones sobre el proceso de inclusión.
	Cualitativo	Empresarios	entrevista semiestructurada y observación participante	necesidades, dificultades, facilidades, retos para continuar con el proceso de inclusión.
	Cualitativo	Jefes de PCD	entrevista semiestructurada y observación participante	necesidades, dificultades, facilidades, retos de trabajar con PCD en el proceso de inclusión.
	Cualitativo	Personal del CREE	entrevista estructurada, observación participante y revisión documental.	necesidades, dificultades, facilidades, retos de trabajar con empresarios y PCD en el proceso de inclusión.
#2: Analizar los efectos del programa de inclusión laboral a PCD en la percepción de los colaboradores de las empresas participantes.	Cualitativo	Compañeros de trabajo	entrevista estructurada y observación participante.	¿cuál ha sido el efecto que ha tenido la inclusión laboral de PCD en su percepción a estas personas y en las empresas?
	Cualitativo	Empresarios y jefes	entrevista semiestructurada y observación participante	¿cuál ha sido el efecto que ha tenido la inclusión laboral de PCD en su percepción a estas personas y en las empresas?
	Cualitativo	PCD incluidas	historia de vida y observación participante	¿Cuáles han sido los cambios en su vida a partir de que es incluido laboralmente a través del CREE?
	Cualitativo	PCD incluidas y excluidas	historia de vida	¿Cuál ha sido el efecto que ha producido el proceso inclusión/exclusión laboral en sus vidas?

Objetivo	Método	Participantes	Instrumento	Análisis de Contenido
#3: Analizar si las políticas públicas están favoreciendo o no, la inclusión laboral de PCD en empresas de Mérida, Yucatán.	Cualitativo	Personal que participó en el foro para el análisis de iniciativas en la creación de la LPED.	entrevista estructurada	¿cómo perciben la discapacidad, la discriminación y barreras que este grupo presenta día a día?, para entender sus aportaciones hacia esta ley.
	Cualitativo	PCD excluidas e incluidas.	historia de vida	Dificultades y/o facilidades para la obtención de un puesto a partir de la promulgación de las diferentes leyes relacionadas al tema de la inclusión.

Nota: Elaboración propia.

Técnicas de recolección de información

Entrevistas semi-estructuradas

Una entrevista es una conversación que tiene una estructura y un propósito. En la investigación cualitativa, la entrevista busca entender el mundo desde la perspectiva del entrevistado y desmenuzar los significados de sus experiencias.

Kvale (1996) establece siete puntos fundamentales para las entrevistas:

1. Selección del tema: se refiere a la clarificación conceptual y al análisis teórico del tema que se investigará. Es importante formular el propósito y las preguntas de investigación antes de iniciar cualquier entrevista.
2. Diseño: es primordial el diseño del estudio antes de iniciar las entrevistas, este se realiza con base en el conocimiento que se busca y teniendo en cuenta las implicaciones éticas del mismo.

3. Entrevista: para su realización es necesaria una guía, así como una actitud reflexiva del conocimiento que se pretende. La relación interpersonal que surge en la situación de la entrevista debe de tenerse siempre presente.
4. Transcripción: la preparación, con propósitos de análisis del material obtenido en la entrevista implica convertirlo en material escrito.
5. Análisis: se requiere decidir sobre la base de preguntas y de los objetos de estudio, cuál paradigma interpretativo será el más adecuado.
6. Verificación: en este punto se valoran la confiabilidad y la validez, se refiere a la consistencia de los resultados y que el estudio basado en entrevistas corresponde al propósito de lo que se busca investigar.
7. Preparación del informe: se refiere a preparar la comunicación final del estudio en forma consistente con los criterios científicos e incluyendo los factores éticos de la investigación.

En relación con las entrevistas semiestructuradas, deben tener una secuencia de temas y algunas preguntas sugeridas, presentan una apertura en cuanto al cambio de tal secuencia y forma de las preguntas, de acuerdo con la situación de los entrevistados (Álvarez- Gayou, 2003).

Se debe de contextualizar a las personas entrevistadas antes y al terminar la entrevista, conviene describir la situación, explicar brevemente el propósito del estudio y de la entrevista, aclarar el uso de la grabadora y saber si el entrevistado tiene alguna duda.

Existen modalidades de la entrevista dependiendo de lo que buscan conocer, como la historia de vida, la historia oral y la narrativa o la foto biografía (Álvarez- Gayou, 2003).

Para Monje (2011) las entrevistas dirigidas son semiestructuradas y en ellas se usa una lista de áreas hacia las que hay que enfocar las preguntas, es decir, se utiliza una guía de temas. El entrevistador permite que los participantes se expresen con libertad con respecto a todos los temas de la lista y registra sus respuestas, el

investigador procede a un interrogatorio partiendo de un guion de tópicos o un conjunto de preguntas generales que le sirven de guía para obtener la información requerida.

Este tipo de entrevistas fueron aplicadas a empresarios y jefes directos de las PCD de las empresas que participaron en el programa de rehabilitación e inclusión laboral y para los que dejaron de participar en el periodo 2013 -2018. Al igual que para el equipo de trabajo del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD (ver anexo 1).

Entrevistas estructuradas

En cuanto a la entrevista estructurada, Monje (2011) la define como la que emplea un cuestionario (o guion de entrevista) con el objeto de asegurarse que a todos los encuestados se les hacen preguntas de manera estandarizada, esto es, de igual modo y en el mismo orden. El contenido exacto de cada pregunta se especifica de antemano y estas deben ser presentadas en la misma forma a cada entrevistado.

En este proyecto, las entrevistas estructuradas fueron aplicadas a los compañeros de PCD, que laboran en empresas que aún siguen participando en el programa de rehabilitación e inclusión laboral y a los participantes del foro de análisis de iniciativas en la creación de la ley para prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Yucatán, dado que se requería obtener información muy específica acerca de su percepción de las PCD en el ámbito laboral y su respectiva inclusión (anexo 3).

Historia de vida

Existen 3 tipos de entrevistas en profundidad: una de ellas es la historia de vida, en la que el investigador trata de obtener experiencias destacadas de la vida del entrevistado y las definiciones que esa persona aplica a tales acontecimientos, por medio de solicitudes expresas de su parte; el segundo tipo de entrevistas en profundidad pretende lograr un aprendizaje sobre acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente, donde se usan los interlocutores como informantes, describiendo lo que sucede y las percepciones de otras personas y, el tercer tipo de entrevistas, pretende proporcionar un cuadro amplio de escenario, situaciones o personas, manteniendo en común las otras características de *rapport* y comprensión detallada (Monje, 2011).

Monje (2011) hace énfasis en que las entrevistas a profundidad con sus diferentes tipos deben ser utilizadas en situaciones en que los intereses de la investigación no son accesibles de otro modo, existen limitaciones de tiempo, la investigación depende de varios escenarios o personas y al investigador le interesa la experiencia humana de los acontecimientos; con la desventaja que recoge solamente enunciados verbales, implica aceptar como verdadera la visión particular de la persona, no se sabe si la persona es consistente en sus expresiones y se descontextualizan los acontecimientos.

Es difícil determinar a cuántas personas ha de entrevistarse en un estudio cualitativo, el punto de “saturación teórica” depende de la riqueza de caso y no de su número, de la efectividad de las técnicas empleadas para obtener informantes, la disposición de éstos a la investigación, etc. Además, el número de entrevistas necesarias por informante también puede ser variable, según el estilo de aproximación a éste y cómo se desarrolle el interrogatorio, siempre cuidando de esclarecer los motivos e intenciones del investigador, comprometiendo el anonimato si es necesario, etc. (Monje, 2011).

En la historia de vida, la historia se complementa con otros testimonios y otras fuentes, y la participación del investigador se vuelve más presente en las interpretaciones que hace cuando conjunta los datos de las diferentes fuentes (Álvarez-Gayou, 2003).

De Garay (2001) considera que el enfoque moderno de la biografía, basado en la historia oral, se deriva de la literatura y de la etnografía, disciplinas en las que las vidas se leen como textos. La etnografía caracteriza la historia de vida como las historias que una persona cuenta de su propia vida o de lo que considera la parte más importante de su existencia. La historia de vida antropológica estudia cómo son las personas y busca obtener la visión individual representativa del mundo y de los rasgos culturales y tradiciones.

Se considera que la historia de vida es un instrumento indispensable para llegar a la subjetividad y para encontrar las relaciones con el mundo de lo social, equivale a “devolver al individuo a su lugar en la historia” (De Garay, 2001, p.26).

Esta técnica fue utilizada para las PCD (motriz o intelectual) que se encuentran incluidas laboralmente en alguna empresa de la ciudad y también para las que nunca han sido incluidas laboralmente (y que cuentan con entrenamiento laboral ofrecido por el CREE y/o por otras asociaciones), pero debido a sus capacidades y habilidades de este segundo grupo de PCD, no se pudo aplicar dicho instrumento en su totalidad durante la entrevista, por tal motivo se decidió entrevistar también a los tutores de dichas personas (ver anexo 3).

Observación participante

Tradicionalmente se ha hablado desde el paradigma cuantitativo, de dos tipos de observación: la no participante y la participante. La ilusión positivista de que el investigador podía separarse por completo y lograr la objetividad no se acepta en la investigación cualitativa. De esta manera, en los textos cualitativos sólo se habla de la observación participante.

El observador como participante se refiere al investigador que cumple la función de observador durante periodos cortos, pues generalmente a esto le siguen las entrevistas estructuradas. Este tipo de observación también se aleja de la naturalista (Álvarez- Gayou, 2003).

La observación pasa por diferentes estados, el primero lo constituye la elección del entorno donde se realizará ésta, dependiendo del interés del investigador, o bien, de la facilidad de acceso a determinado sitio. Si el observador no se encuentra en el sitio, su primera tarea consistirá en ingresar al entorno, se considera principalmente descriptiva toda la fase inicial de la observación y conforme el investigador se familiarice más con el grupo, empezará a ser capaz de detectar, con mayor fineza, patrones o acciones que le permitirán focalizar su observación.

Para este proyecto, esta técnica, se llevó a cabo en cada institución y/o empresas que se visitaron durante el periodo de trabajo de campo, para identificar la dinámica de las personas con dichas instituciones y empresas, así como las relaciones entre las personas que laboran en cada una de ellas, entre otras cosas.

Revisión documental

La revisión documental además de ayudar a construir el marco referencial teórico es necesaria para conocer aspectos históricos, contextuales (demográficos, situacionales, etc.), normativos, organizacionales, institucionales, de opinión pública, entre otros, relacionados con nuestro tema de investigación.

Según el formato del documento a revisar, existen diferentes tipologías:

- Escrito: libros, revistas, periódicos, actas, libros, contables, informes cuantitativos, leyes, informes institucionales, planes y programas, panfletos, ensayos, etc.
- Visual: Planos, mapas, fotografías, pinturas, grafitis.
- Sonoros: cintas, soporte digital, etc.
- Audiovisual: vídeo.
- Algunas fuentes habituales de documentación son: documentos institucionales, documentos de empresas, documentos de organizaciones, documentos personales, medios de comunicación, internet (webs, blogs, chats, foros, etc.).

Sierra (1997) comenta que, en las sociedades modernas, el registro de los acontecimientos sociales de todo tipo, con fines no científicos, sino informativos, se realiza de manera institucionalizada y permanente a través de escritos, películas, fotografías, reproducciones de sonidos y objetos de toda clase, materializándose y trascendiendo así la información y, por tanto, constituyendo el objeto de la observación documental.

Las fuentes de archivos, tales como las memorias anuales y otras fuentes de documentación públicas e internas, pueden usarse para proporcionar medidas objetivas de las condiciones del entorno y de la organización, de los propósitos iniciales del cambio, de las actuaciones realizadas, de las variaciones en los resultados y proporcionan una referencia útil para construir una cronología de eventos (Dawson, 1997; Rajagopalan & Spreitzer, 1997).

Está técnica ha sido muy recurrente desde el inicio del anteproyecto para realizar esta investigación, ya que, con la información estadística proporcionada por

diferentes instituciones mundiales, nacionales y locales, se ha podido tener una noción aproximada acerca de las PCD en el mundo, en el país y en el estado. De igual forma ha servido para conocer la evolución a través del tiempo del término que hoy en día conocemos como persona con discapacidad y del término de inclusión laboral, así como también, los inicios de la necesidad de la sociedad de incluir personas con algún tipo de discapacidad en el día a día.

Los reportes proporcionados por el CREE durante el periodo 2013-2018, de PCD incluidas, empresas participantes en el programa y que han dejado de participar en ese periodo, han sido de utilidad para la propuesta de investigación y contextualización de la situación de la inclusión laboral de PCD en el estado, entre otras cosas. Toda la información recabada de los participantes ya sea por medio de audio o videos ha sido transcrita a documentos de word.

A continuación, en la tabla 2, se presentan los participantes y los instrumentos utilizados respectivamente para este trabajo de investigación.

Tabla 2

Participantes e instrumentos utilizados en el proyecto de investigación

Personas con Discapacidad incluidas laboralmente					
Participantes	Edad	Tipo de discapacidad	Instrumento	Medio	Observaciones
1	40	motriz	historia de vida y observación participante	video y bitacora	
2	28	motriz	historia de vida y observación participante	video y bitacora	
3	31	intelectual	historia de vida y observación participante	video y bitacora	
Personas con Discapacidad no incluidas laboralmente					

1	22	intelectual	entrevista estructurada y observación participante	video y bitacora	Dadas las habilidades sociales y de lenguaje de los participantes, la entrevista se complemento con una plática con los tutores.
2	23	intelectual	entrevista estructurada y observación participante	video y bitacora	
3	29	intelectual	entrevista estructurada y observación participante	video y bitacora	
Personal que participó en el foro de análisis de iniciativas de la LPED del 13 de octubre de 2008					
Participantes	Puestos	Instrumento	Medio	Observaciones	
1	Consejera Jurídica	Entrevista estructurada	audio	Asistió al foro de análisis de iniciativas como presidenta del Consejo Directivo del Colegio de Abogados de Yucatán, A.C de 2008 a 2009.	
2	Directora de A.C para PCD	Entrevista estructurada	audio	Organización pionera (1985) y de referencia en atención e impulso de iniciativas que se convirtieron en ley para los derechos de las PCD. Propone más sanciones contra quienes discrimine PCD, a partir de los diferentes foros relacionados con PCD en la ciudad de Mérida realizados, en 2008 - 2009.	
3	Exdiputado del PRI	Entrevista estructurada	audio		
4	Directora de Institución gubernamental relacionada con la inclusión laboral de PCD	Entrevista estructurada	audio	Trayectoria relacionada con las PCD en diferentes puestos: docente de la UADY, CODHEY, etc.	
5	Exdirector de la Facultad de Derecho de la UADY	Entrevista estructurada	audio	Según consta en el acta de dicha ley, la facultad fue invitada a participar en dicho foro.	

Empresas que participaron de manera continua en el programa de inclusión laboral de PCD en el periodo 2013-2018.				
Giro	Participantes	Instrumento	Medio	Discrepancias con los datos proporcionados por el CREE.
Autoservicio	Gerente	Entrevista semiestructurada y observación participante.	Audio y bitácora	No
	Jefe de PCD	Entrevista semiestructurada y observación participante.	Audio y bitácora	No
	Compañeros de PCD	Entrevista estructurada y observación participante.	Audio y bitácora	No
	Compañeros de PCD	Entrevista estructurada y observación participante.	Audio y bitácora	No
Empresas que dejaron de participar en el programa de inclusión laboral de PCD en el periodo 2013-2018.				
Giro	Participantes	Instrumento	Medio	Discrepancias con los datos proporcionados por el CREE.
Papelería y material escolar	Gerente de RH	Entrevista semiestructurada y observación participante.	Audio y bitácora	si
Fábrica de plásticos	Gerente de producción	Entrevista semiestructurada y observación participante.	Audio y bitácora	si
Empaques y embalajes de plástico	Gerente de RH	Entrevista semiestructurada y observación participante.	Audio y bitácora	si
Empaques de cartón	Asistente del director	Entrevista semiestructurada y observación participante.	Audio y bitácora	si
Empresa refresquera	Gerente de RH	Entrevista semiestructurada y observación participante.	Audio y bitácora	no
Salvaguarda de documentos	Gerente de zona	Entrevista semiestructurada y observación participante.	Audio y bitácora	si
Material eléctrico	Coordinador de proyectos y jefa de depto. De atracción de talento	Entrevista semiestructurada y observación participante.	Audio y bitácora	no

Personal del programa de rehabilitación e inclusión laboral a PCD del CREE					
Participantes	Puestos	Anti- güedad	Instrumento	Medio	Observaciones
1	Responsable del programa	15 días	Entrevista estructurada, observación participante y revisión documental	Audio, bitácora, manuales, registros internos, bitácoras y folletos.	Hubo cambio de administración al momento de la entrevista, por lo tanto, la responsable tenía pocos días de haber sido nombrada responsable del programa.
2	Secretaria del responsable del programa	21 años	Entrevista estructurada, observación participante y revisión documental	Audio, bitácora, manuales, registros internos, bitácoras.	
3	Psicóloga	11 años	Entrevista estructurada, observación participante y revisión documental	Audio, bitácora, manuales internos.	
4	Responsable de las pruebas de habilidades del SNE	5 años	Entrevista estructurada y observación participante	Audio y bitácora.	
5	Trabajadora social	5 años	Entrevista estructurada, observación participante y revisión documental	Audio, bitácora, correos y documentos internos.	

Nota: Elaboración propia.

Con la ayuda de estos instrumentos y los participantes, se obtuvo un total de 28 entrevistas para este proyecto de investigación.

Implicaciones éticas

Como investigadores se debe de prever algunas cuestiones en la recopilación de datos, es necesario guardar respeto a los participantes y a los sitios donde se llevará la investigación. No se debe de poner en riesgo a los participantes y se debe de mantener respeto a las poblaciones vulnerables. Es importante para un investigador que su junta de revisión institucional evalúe el potencial del riesgo de daño físico, psicológico, social, económico o jurídico (Sieber, 1998).

Además, se sugiere que el investigador desarrolle un convenio de consentimiento para que los participantes lo firmen antes de participar en la investigación, este formulario reconoce y garantiza que los derechos de los participantes estarán protegidos durante la recolección de datos y durante la investigación (Creswell, 2009).

Las cuestiones éticas surgen cuando no hay reciprocidad entre el investigador y los participantes, tanto uno como los otros se beneficiarán con la investigación. En algunas situaciones, el poder puede ser objeto de abuso y los participantes pueden ser ignorados en un proyecto (Patton, 2002).

Para Kvale (2007) las entrevistas en la investigación cualitativa es cada vez más una cuestión moral, ya que los entrevistadores deben considerar a la entrevista como una actividad para mejorar la situación humana, como una interacción sensible que puede ser estresante para los participante, los participantes pueden desconfiar de la forma de cómo se interpretan sus declaraciones, los entrevistados pueden cuestionar sobre las consecuencias de la entrevista tanto para ellos como para el colectivo al que pertenecen (Creswell, 2009).

Para este trabajo de investigación se mantendrá en anonimato el nombre de las personas que accedieron a participar en las diferentes entrevistas, así como también el nombre de las empresas que representan. En el anexo 1, se puede apreciar el formato del consentimiento informado de los participantes.

En el caso del personal de CREE de igual forma se mantendrá en anonimato el nombre de los participantes, a pesar de que se cuenta con un documento de consentimiento informado firmado por cada uno de los participantes.

Todos los nombres de los participantes en las transcripciones de las entrevistas de este proyecto han sido modificados con la finalidad de mantener el anonimato de quién emite su opinión.

Limitaciones

Una de las grandes limitaciones que se presentó fue que las empresas decidieran participar en las entrevistas realizadas, algunos no presentaban interés y otros por cuestiones de políticas internas no pudieron participar. Las cancelaciones y cambio de fechas de las entrevistas fueron el común entre los participantes.

Durante el proceso de entrevistas realizadas con el personal de las empresas incluidas en el padrón del CREE como empresas participantes del programa de rehabilitación e inclusión laboral para PCD, se encontraron inconsistencias entre los informantes. Ejemplo de ello: empresas registradas en el proceso de inclusión, pero que no se concluyó el proceso de contratación; empresas registradas en el padrón como participantes, pero que actualmente ya no tienen relación con el programa de inclusión del CREE.

En cuanto a las limitaciones presentadas con las PCD intelectual, no brindaron información suficiente debido a su condición, habilidades sociales y de lenguaje, dificultando el poder realizar la entrevista que se había planeado para ellos, por tal motivo se acudió a platicar con los tutores que los acompañaban en ese momento.

Otra limitante fue la dificultad para encontrar información relativa con los asistentes específicos al foro de análisis de iniciativas relacionadas a la discriminación del 13 de octubre del 2008. Incluso se consultó en la hemeroteca de la biblioteca Yucatanense, encontrándose notas de periódicos (de esas fechas) donde se informaba del evento y de las instituciones que participaron, pero no los nombres específicos de las personas que las representaron. Por medio de la investigación de campo y por referencias personales verbales, se logró localizar a algunos de los participantes en el foro, sin embargo, también se tuvo la limitante de la falta de interés en acceder a la

entrevista por falta de tiempo de estas personas, o a su decir, de no recordar su participación en dicho foro o no recordar información del evento.

Capítulo IV

Análisis de datos

La finalidad de este capítulo es presentar las diferentes formas de procesar datos cualitativos, ya sea con el apoyo de un software o de manera manual, como fue el caso de este trabajo. Dando paso posteriormente al análisis del contenido obtenido a través de los diferentes instrumentos aplicados a los participantes, estableciendo diferentes códigos abiertos, para posteriormente convertirlos en códigos axiales y de ahí hacer el vínculo con las diferentes teorías sociales propuestas anteriormente. En relación con la unidad de análisis (CREE) se detalla una descripción de sus funciones, características y actividades que realiza con las PCD y su inclusión laboral. Y para finalizar, se presentan fragmentos de entrevistas realizadas a los participantes que corresponden a cada uno de los objetivos de esta investigación, complementados con datos estadísticos proporcionado por el CREE y publicaciones encontradas en la revisión documental, referentes a cada punto, para una mejor comprensión de los hallazgos.

Propuestas de diferentes autores para procesar los resultados

Para realizar el análisis de resultados en este trabajo de investigación se revisaron las diferentes propuestas de diversos autores, a continuación, se presentan las más relevantes.

De acuerdo con Monje (2011) en la investigación cualitativa se recauda un volumen grande de información de carácter textual, producto de las entrevistas a los informantes, las notas de campo y el material audiovisual o gráfico que se obtiene en el trabajo de campo, el análisis consiste en la realización de las operaciones a las que el investigador someterá los datos con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos en su estudio.

El análisis de los resultados obtenidos se debe efectuar en 3 etapas:

- La primera fase es de descubrimiento, el investigador debe reconocer las pautas con que emergen sus datos, examinándolos de todos los modos posibles, siguiendo intuiciones o ideas que surjan en el camino, identificando los temas emergentes en las conversaciones, elaborando tipologías (según los criterios del investigador), intentando la

elaboración de conceptos y proposiciones teóricas al respecto (por medio de palabras clave en los discursos que se someten a comparación), leyendo material bibliográfico (especialmente si se carece de experiencia en el tema) y desarrollando una guía de la historia para integrar los principales temas.

- En la segunda fase de codificación, se reúnen y analizan los datos según su semejanza, siguiendo la secuencia de: desarrollar categorías de codificación de los datos en cuanto a su correspondencia positiva o negativa a la categoría, separar los datos pertenecientes a cada categoría en forma mecánica y no interpretativa, verificar los datos sobrantes y redefinición del análisis.
- La tercera fase y final, consiste en la interpretación de la información según el contexto en el que fue recolectada, considerando si fueron o no solicitados, si el observador hubo influenciado el escenario, las personas que se encontraban en el entorno inmediato al momento de la recolección, si son datos directos o indirectos, la fuente de la información y el sesgo de los propios supuestos.

Como siguiente paso para Monje (2011) después del análisis, se encuentra la reducción, la cual significa que se busca reducir los datos de nuestra investigación con el fin de expresarlos y describirlos de alguna manera (conceptual, numérica o gráficamente), de tal manera que respondan a una estructura sistemática, inteligible para otras personas y por lo tanto significativa. La reducción de datos es una clase de operación que se realiza a lo largo de todo el proceso de investigación y puede hacerse de distintas formas, pero que en la investigación cualitativa se refiere más que a nada a la categorización y dosificación de los datos.

Entre las tareas de reducción de datos cualitativos, posiblemente las más representativas y al mismo tiempo las más habituales sean la categorización y la codificación. Las categorías son las clasificaciones más básicas de conceptualización y se refieren a clases de objetos de los que puede decirse algo específicamente (Thiebaut, 1998).

En la metodología cualitativa, los datos recogidos necesitan ser traducidos en categorías con el fin de poder realizar comparaciones y posibles contrastes, de manera que se pueda organizar conceptualmente los datos y presentar la información siguiendo algún tipo de patrón o regularidad emergente. La categorización facilita la clasificación de los datos registrados y por consiguiente propicia una importante simplificación (Monje, 2011).

La categorización consiste en la segmentación en elementos singulares o unidades que resultan relevantes y significativas desde el punto de vista de nuestro interés investigativo y se realiza por unidades de registro, es decir, estableciendo una unidad de sentido (otra posible definición de categoría) en un texto registrado por algún medio (usualmente grabado), por lo tanto, es textual y a la vez conceptual (Monje, 2011).

A partir de los antecedentes recogidos en el marco teórico, se establecen ideas o tópicos más sobresalientes que deberían ser consultados /investigados /recopilados en terreno, haciendo una lista con ellos para posteriormente realizar una definición operacional y proceder a definir cada una de las categorías, indicando cómo se las encuentra en la realidad, según lo presentan las teorías recogidas en el marco teórico o en textos especializados. No se recomienda definir de acuerdo con los diccionarios, porque estas definiciones son demasiado generalizadas y a menudo no reflejan la realidad que se está estudiando. A partir de ahí se definen las categorías y las subcategorías, las categorías pueden constituirse utilizando una palabra de una idea que sea similar en otras ideas, o creando un nombre con base en un criterio unificador, logrando que al final del proceso todas las ideas estén incluidas en alguna categoría.

Al construir las categorías no se deben hacer interpretaciones previas y siempre se debe respetar la información obtenida.

Cuando se han incluido muchas ideas en una categoría se debe analizar la posibilidad de dividirla en subcategorías para facilitar el análisis posterior (Monje, 2011).

Para Monje (2011) la categorización puede hacerse antes de entrevistar o después de haber hecho las entrevistas. Es decir, la categorización puede estar

predefinida por el analista (lo que usualmente se hace en el método de entrevistas semiestructuradas), o, por el contrario, puede surgir a medida que se analizan los datos ya recogidos:

1. El primer caso (antes) consiste en establecer un conjunto de categorías (o clases de fenómenos o hechos) a partir de las teorías que estudian ese fenómeno o hecho, llamándolo método *etic*.
2. En el segundo caso (después), tanto si se han hecho entrevistas, como si sólo hay observación en terreno, se establecen categorías de análisis después de haber hecho las entrevistas u observaciones, a partir de lo que la gente dice o hace, método *emic*.

Continuando con otra propuesta para el manejo de los resultados, Creswell (2009) refiere que el análisis de los resultados puede variar, ya que este proceso requiere dar sentido a los datos utilizados, sean textos o imágenes y demanda preparar los datos para su análisis, realizando diferentes tipos de análisis moviéndose hacia una comprensión más profunda y compleja de los datos, representándolos y generando una interpretación más completa de los significados.

Frecuentemente se puede ver que el análisis de los datos cualitativos reportados en artículos y libros es una forma general de análisis. En este tipo de aproximación, el investigador obtiene datos cualitativos, los analiza a partir de categorías, temas o perspectivas y reporta de 4 a 5 temas. Hoy en día muchos de los investigadores cualitativos van más allá de este análisis genérico y agregan un procedimiento más dentro de las estrategias cualitativas de indagación. Estos pasos consideran la generación de categorías de información (codificación abierta), seleccionar una de las categorías y posicionarla dentro de un modelo teórico (código axial), y luego explicita la historia a partir de la interconexión de estas categorías (selectividad de códigos).

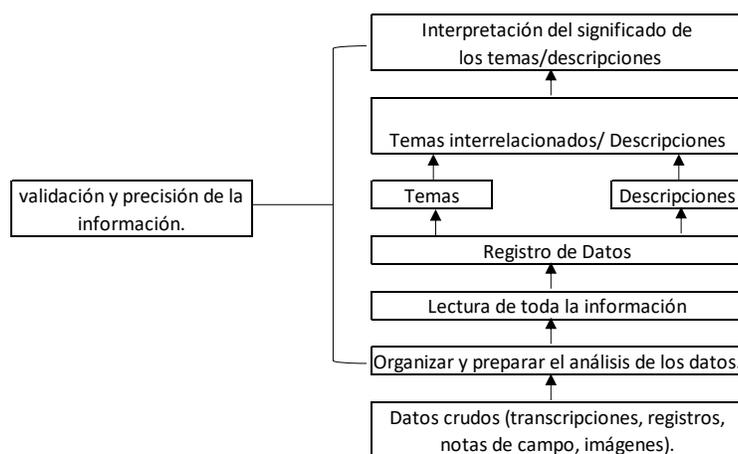
Creswell (2009) hace la recomendación de que los investigadores busquen en el análisis cualitativo de los datos pasos específicos para generar un análisis multinivel que vaya de lo general a lo específico, como se puede ver en la figura 5.

Esta figura sugiere una aproximación de la construcción del análisis de abajo hacia arriba de manera lineal y jerárquica, aunque puede ser más interactiva en la

práctica; los diversos estados están interrelacionados y no siempre se desarrollan de la manera que se han presentado (Creswell, 2009).

Figura 3

Análisis de datos en la investigación cualitativa



Nota : Elaboración propia con base en Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches Creswell 2009.

La postura tradicional en las ciencias sociales es permitir que los códigos emerjan durante el análisis de los datos (Creswell, 2009).

Por su parte Tesch (1990) provee un análisis de ocho pasos:

1. Tener un sentido del todo: Leer todas las transcripciones cuidadosamente. Probablemente anotar algunas que se pasen por su mente.
2. Escoger un documento: Por ejemplo, una entrevista, la más interesante, la más corta, la primera que se encuentra en la fila de estas. Revisarla por completo, y preguntarse ¿De qué se trata? No se debe de pensar que lo substancioso de la información está entre líneas. Escribir ideas, o pensamientos en el margen.

3. Cuando se ha terminado por completo esta tarea de los diversos participantes, se debe hacer una lista de todos los temas. Generar conglomerados de temas similares a partir de los cuales se organice la información en columnas, probablemente organizadas por temas mayores, únicos y sobrantes.
4. Con la lista elaborada regresar a los datos. Abreviar los temas como si fueran códigos y escribir los códigos a un lado del segmento apropiado para el texto. Esta es una forma preliminar de organizar los esquemas y ver si se pueden generar categorías nuevas o si nuevos códigos pueden surgir.
5. Encontrar las palabras más descriptivas para los temas y regresar a las categorías. Buscar formas de reducir la lista total de categorías al agruparlas por temas que se interrelacionan. Se pueden generar líneas entre las categorías para mostrar las interrelaciones.
6. Tomar una decisión final para hacer más breve cada categoría y alfabetizar esos códigos.
7. Ensamblar los datos y el material que pertenece a cada categoría en un sólo lugar y desarrollar un análisis preliminar.
8. Si es necesario registrar los datos existentes.

Bogdan & Biklen (1992) proponen una alternativa para la conceptualización considerando los diferentes tipos de códigos que se están buscando en una base de datos cualitativa:

- Códigos para el contexto y el lugar o espacio.
- Perspectivas de los sujetos.
- Forma de pensar de los participantes sobre las personas y los objetos.
- Proceso de codificación.
- Códigos de actividades o acciones.
- Códigos de estrategias.
- Interrelación y estructura social de los códigos.

- Esquemas de códigos preasignados.

Otro aspecto importante para Bogdan & Biklen (1992) en relación con la codificación es:

- El investigador debe desarrollar códigos sólo con base en la información emergente recolectada de los participantes.
- Se deben usar códigos predeterminados y posteriormente utilizarlos para que empaten con los datos que los participantes aportan.
- O usar alguna combinación al predeterminar y generar códigos.

Continuando con otro autor, Piñuel (2002) señala que el análisis de contenido como objeto de estudio, es caracterizado por constituir una práctica de investigación en ciencias sociales que consiste, a su vez, en construir un objeto de estudio (por ejemplo, una comunicación singular) para cuya representación científica (trascendente y por tanto refutable) se usa como procedimiento la selección y análisis de productos comunicativos que objetivamente pertenecen a aquella comunicación, que son significativos para conocerla desde una perspectiva teórica, y que son válidos o pertinentes para poner a prueba las condiciones, tanto particulares como generales, en virtud de las cuales estos productos comunicativos han sido empleados, o pueden serlo, en cualquier tipo de comunicación semejante a aquella que los ha producido.

Se suele llamar análisis de contenido al conjunto de procedimientos interpretativos de productos comunicativos (mensajes, textos o discursos) que proceden de procesos singulares de comunicación previamente registrados, y que, basados en técnicas de medida, a veces cuantitativas (estadísticas basadas en el recuento de unidades), a veces cualitativas (lógicas basadas en la combinación de categorías) tienen por objeto elaborar y procesar datos relevantes sobre las condiciones mismas en que se han producido aquellos textos, o sobre las condiciones que puedan darse para su empleo posterior. El análisis de contenido, de hecho, se convirtió a finales del siglo XX en una de las técnicas de uso más frecuente en muchas ciencias sociales, adquiriendo una relevancia desconocida en el pasado a medida que se introdujeron procedimientos informáticos en el tratamiento de los datos (Piñuel, 2002).

El análisis de contenido no debe perseguir otro objetivo que el de lograr la emergencia de aquel sentido latente que procede de las prácticas sociales y cognitivas que instrumentalmente recurren a la comunicación para facilitar la interacción que subyace a los actos comunicativos concretos y subtiende la superficie material del texto.

Para Piñuel y Gaitán (1995) el análisis de contenido se convierte en una empresa de des-ocultación o revelación de la expresión, donde ante todo interesa indagar sobre lo escondido, lo latente, lo no aparente, lo potencial, lo inédito (lo no dicho) de todo mensaje. Pero esta nueva perspectiva no sólo amplía el campo de estudio del análisis de contenido hacia la dimensión no manifiesta del texto cuanto que, dada su complejidad, exige introducir nuevas variables en el análisis a fin de que el texto cobre el sentido requerido para el analista. Esto sólo es posible si tal texto se abre teóricamente hablando a las condiciones contextuales del producto comunicativo, al proceso de comunicación en el que se inscribe, y por tanto a las circunstancias psicológicas, sociales, culturales e históricas de producción y de recepción de las expresiones comunicativas con que aparece.

En cualquier caso, el análisis de contenido ha de entenderse como un meta texto resultado de la transformación de un texto primitivo (o conjunto de ellos) sobre el que se ha operado aquella transformación para modificarlo (controladamente) de acuerdo con unas reglas de procedimiento, de análisis y de refutación (metodología) confiables y válidas, y que se hayan justificado metodológicamente (Piñuel, 2002).

Según los objetivos de la investigación aplicada a esos formatos y situaciones de comunicación, pueden también diferenciarse análisis de contenido de carácter exploratorio, descriptivo y verificativo y/o explicativo (Piñuel, 2002).

- Los análisis exploratorios sólo tienen por objeto una aproximación al diseño definitivo de una investigación en la que el análisis de contenido sea una técnica elegida para elaborar, registrar y tratar datos sobre “documentos”, fundamentalmente estos análisis se orientan, pues, a resolver los problemas relativos a la elaboración de las categorías más pertinentes que han de

configurar un protocolo de análisis y su eventual articulación, de modo que resulten productivas de cara a la explotación de los datos.

- Los análisis descriptivos tienen por objeto, en un marco de estudio dado, la simple identificación y catalogación de la realidad empírica de los textos o documentos, mediante la definición de categorías o clases de sus elementos. Como uno de los análisis de contenido descriptivos más específico puede citarse el análisis documental (o de recuperación de información) con muchas variantes.
- Los análisis verificativos y explicativos pueden dar cuenta de inferencias sobre el origen, naturaleza, funcionamiento y efectos de los productos comunicativos, por ejemplo: extrapolaciones como, al estudiar el contenido, inducir una predicción (inferencias inductivas), o estudiando un efecto, comprobar un contenido, o, estudiando un producto, comprobar los antecedentes de la comunicación (inferencias deductivas).

Urbano (2016) hace referencia al reto de este proceso, el cual es reducir y encontrarle sentido a toda la complejidad contenida en los instrumentos y las transcripciones textuales, para ello es necesario utilizar algún proceso de codificación que permita desarrollar una clasificación manejable o sistemas de códigos.

A su vez, Álvarez – Gayou (2003) expresa que entre los investigadores cualitativos existen diferentes posiciones acerca del uso de programas específicos para el procesamiento de datos, ya que la computadora nos permite hacer las cosas con mayor rapidez y menor espacio. La transcripción, la edición de la información y la preparación del informe final son tareas que se ven aliviadas con el uso de programas, sin embargo, es importante recalcar que, aunque estos programas representen una valiosa ayuda, sigue siendo de quien hace el estudio la responsabilidad del análisis y la interpretación de la información. Los paquetes son útiles para el trabajo analítico, pero no realizan por sí mismos el análisis de los datos.

Como se pudo apreciar en párrafos anteriores, la mayoría de los autores coinciden en la importancia de no limitarse con la información que emerge en el momento, aunque esta no estuviera planeada, y de la misma forma hacia los datos que

se esperaban encontrar, tener un criterio amplio a la hora de empezar a realizar las codificaciones, sin limitar las ideas o posibles temas.

Álvarez – Gayou (2003), recalca la importancia del investigador en este proceso de análisis, ya que los programas o software por sí solos no pueden realizar una interpretación correcta de los datos.

Propuesta para procesamiento de los resultados de este proyecto de investigación

Para este proyecto de investigación se optó por que la información obtenida a través de los diferentes instrumentos aplicados sea transcrita a un documento de word diferente por cada entrevista realizada, para después establecer códigos abiertos y axiales, con la finalidad de encontrar similitudes en los diferentes discursos de los participantes, apoyándonos de la parte teórica, explicada en el capítulo 2. Es importante mencionar que no se hizo uso de algún programa especializado o software, sino que, se realizó este proceso de manera manual.

El análisis de contenido de este proyecto, consistió en construir a partir de la matriz de congruencia (figura 3) categorías abiertas y axiales (Creswell, 2009) partiendo de los datos obtenidos en las entrevistas para llegar a los conceptos, haciendo de manera previa una lectura detallada de las transcripciones para posteriormente elaborar la lista de códigos, se realizaron triangulaciones con diferentes fuentes de información (datos estadísticos del CREE, información publicada en periódicos, internet, artículos relacionados) y con las teorías que se presentaron en el marco teórico, las cuales mostraban mayor pertinencia para explicar los diferentes códigos del análisis.

En la tabla 3, se presenta de manera sintetizada los códigos axiales que surgieron de los 50 códigos abiertos del análisis de las respuestas obtenidas en las entrevistas realizadas y cómo se enlazan a las teorías sociales propuestas en el marco teórico y otras más que surgieron durante el análisis de la información, como la de Carl Rogers. Así como también, temas que habrá que analizar a profundidad y mayor detalle en el siguiente capítulo como lo relacionado al proceso interno que realiza el CREE

para la inclusión laboral de PCD en las empresas participantes y el tema de las empresas, en cuanto al impacto de la inclusión.

Tabla 3

Códigos Axiales y Teorías Sociales del Proyecto de Investigación

Objetivo	Participantes	Análisis de contenido	Códigos axiales	Teoría social y/o tema
#1: Analizar el proceso de inclusión laboral de las PCD en las empresas.	compañeros de trabajo	necesidades, dificultades, facilidades, retos y percepciones sobre el proceso de inclusión a PCD.	beneficios de contratar PCD, persona sabia, gracia divina, proceso del CREE, estigma.	TS: Goffman T: Empresarial, CREE
	empresarios	necesidades, dificultades, facilidades, retos y percepciones para continuar con el programa de inclusión a PCD.	beneficios de contratar PCD, proceso del CREE, identidad deteriorada.	TS: Goffman T: Empresarial, CREE
	jefes de PCD	necesidades, dificultades, facilidades, retos de trabajar con PCD.	Estigma, contactos mixtos, identidad deteriorada, prejuicio, dificultades para la inclusión laboral de PCD, beneficios de contratar PCD, discriminación.	TS: Goffman, Allport T: Empresarial, CREE
	personal del CREE	necesidades/dificultades/facilidades/retos de trabajar con empresarios y PCD en el proceso de inclusión.	identidad deteriorada, defectos del carácter, proceso del CREE, discriminación, estigma y falta de vinculación entre instituciones.	TS: Goffman, Allport T: CREE, vinculación entre instituciones

Objetivo	Participantes	Análisis de contenido	Códigos axiales	Teoría social y/o tema
#2: Analizar los efectos del programa de inclusión laboral a PCD en la percepción de los colaboradores de las empresas participantes.	compañeros de trabajo	¿cuál ha sido el efecto que ha tenido la inclusión laboral de PCD en su percepción a estas personas y en la empresa?	beneficios de contratar PCD	T: Empresarial
	empresarios y jefes	¿cuál ha sido el efecto que ha tenido la inclusión laboral de PCD en su percepción a estas personas y en la empresa?	beneficios de contratar PCD y carrera moral	TS: Goffman T: Empresarial
	PCD incluidas	¿cuáles han sido los cambios en su vida a partir de que es incluido laboralmente a través del CREE?	persona plena	TS: Carl Rogers
	PCD incluidas y excluidas	¿cuál ha sido el efecto que ha producido el proceso inclusión/exclusión laboral en sus vidas?	proceso del CREE	T: CREE
#3: Analizar si las políticas públicas están favoreciendo o no, la inclusión laboral de PCD en empresas de Mérida, Yucatán.	Personal que participó en el foro para el análisis de iniciativas en la creación de la LPED.	¿cómo perciben la discapacidad, la discriminación y barreras que este grupo presenta día a día?, para entender sus aportaciones hacia esta ley.	Prejuicio, discriminación, beneficios de contratar PCD, proceso del CREE, derechos humanos.	TS: Goffman, Allport T: Empresarial, CREE, derechos humanos.
	PCD excluidas e incluidas	dificultades/ facilidades para la obtención de un puesto a partir de la promulgación de las diferentes leyes relacionadas al tema de la inclusión.	dificultades/ facilidades para la obtención de un puesto a partir de la promulgación de las diferentes leyes relacionadas al tema de la inclusión.	TS: Allport T: CREE y política pública.

Nota: Elaboración propia con base en el análisis de los resultados obtenidos en las entrevistas del proyecto de investigación.

El Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE, Yucatán)

El CREE forma parte de este proyecto de investigación como unidad de análisis, es una organización con presencia nacional, existen 21 CREE en la república y forman parte del DIF de cada estado (SNDIF, 2019). En Yucatán, el CREE es el que presenta un proceso de inclusión más integral y completo que otras organizaciones gubernamentales, por mencionar como ejemplo de comparación el Ayuntamiento de Mérida o que las mismas organizaciones civiles de la ciudad y del estado.

El pasado 18 de febrero del 2020, en entrevista con el Jefe de atención a Personas con Discapacidad de esta nueva administración 2018-2021 del Ayuntamiento de la ciudad de Mérida, el Mtro. Alberto Quijano Borges, expuso cuál era la forma en que el Ayuntamiento de esta ciudad colaboraba en procesos de inclusión de PCD, las cuales eran por medio de ferias de empleo donde se abrían los espacios para que diversas empresas de la región fueran a ofertar sus vacantes, y ellos también hacían extensiva la invitación al personal del CREE, ya que ellos son los únicos que realizan las diferentes pruebas psicológicas y VALPAR que se requieren para los candidatos con discapacidad.

El ayuntamiento oferta diferentes programas para las PCD de tipo cultural, educativo, económico y de entrenamiento laboral, pero para poder inscribirse y participar, el primer paso es ir a las instalaciones del CREE Yucatán a solicitar la credencial de discapacidad permanente y posteriormente la PCD o su tutor eligen el programa de su interés.

Con esta conversación, se pudo reiterar que el CREE es el que tiene mayor injerencia y participación en el proceso de inclusión laboral de PCD en la ciudad de Mérida, Yucatán.

El CREE ubicado en la ciudad de Mérida, fue inaugurado en julio en el año 1979, se encuentra localizado en la colonia Francisco I. Madero en la calle 59, con los cruzamientos 86 y 90. Es una institución pública que da servicio a población abierta, es decir, desde niños hasta adultos mayores, que requieran de asistencia ya sea porque

nacieron con alguna discapacidad, porque sufrieron un accidente o porque padecen las consecuencias de enfermedades como la diabetes o la obesidad, que son males que afectan mucho a la población yucateca, se calcula que atiende a seis mil 300 personas al año que acuden a terapia por diferentes discapacidades.

El CREE da atención a personas que acuden a terapia por discapacidades visuales, de audición, lenguaje, mental y motriz, entre otras. Para llevar estos servicios a cada rincón del territorio estatal, el CREE cuenta con 71 Unidades Básicas de Rehabilitación (UBR) en el interior del Estado, esto con la finalidad de acercar la atención que ofrece el Gobierno del Estado a este sector de la población. Quienes acuden a este sitio mejoran sus capacidades físicas, cognitivas, educativas y laborales, de esta manera se logra su inclusión al ámbito educativo, laboral y por ende al desarrollo social. Para ello se realizan consultas médicas de especialidad, consultas paramédicas y sesiones de terapias; físicas, ocupacional y de lenguaje.

Neurología, ortopedia, rehabilitación, comunicación humana, psiquiatría, psicología, odontología, laboratorio de análisis de movimiento, electro diagnóstico para tallo cerebral, electromiografía, terapia física y ocupacional, lenguaje y estimulación temprana, club del adulto mayor, foto credencialización para identificación y registro estatal de persona con discapacidad, aplicación de toxina botulínica, escuela para padres de hijos con discapacidad y prevención de discapacidad en enfermedades crónico degenerativas, son las diferentes áreas de asistencia que ahí se ofrecen. Con relación al programa de rehabilitación e inclusión laboral para PCD del CREE Yucatán, este empezó a operar en el año de 1995 y tiene como objetivo general el contribuir a la inclusión laboral de PCD como parte de un proceso rehabilitatorio integral que fomenta la autonomía, independencia y desarrollo personal de dicha población. Como parte de los esfuerzos para la inclusión social y laboral, se ha establecido un convenio con la cadena OXXO, que ha instalado una tienda pequeña en las instalaciones del CREE Yucatán, donde se da capacitación a personas que así lo desean. Incluso, existe una bolsa de trabajo para que las personas con la capacitación completa puedan insertarse en las empresas (Gobierno del Estado de Yucatán, 2019 c).

Es aquí donde el programa de rehabilitación e inclusión laboral del CREE, cobra vital importancia para empezar el proceso de inclusión laboral con el sector empresarial y con quienes se tuvo contacto directo para aplicar los diferentes instrumentos y entender la dinámica del proceso de inclusión.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos durante el trabajo de campo, así como la información que emergió durante la triangulación, de manera ordenada en relación con los objetivos de este proyecto de investigación.

El proceso de inclusión laboral de las PCD en las empresas

El programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD del CREE (2019), tiene sus propios requisitos, procesos y lineamientos, atiende a hombres y mujeres en edad laboral con cualquier tipo de discapacidad (auditiva, intelectual, neuromotora y visual).

Para poder participar en el programa los requisitos son:

- Credencial de discapacidad.
- Copia del Instituto nacional electoral (INE).
- Copia actual de comprobante domiciliario.
- Copia de la clave única del registro de población (CURP).

De acuerdo con información proporcionada por el programa de rehabilitación e inclusión laboral a PCD (2019) el proceso consta de los siguientes pasos:

1. Se hace un alta en el centro de rehabilitación estatal, donde se realizan diferentes evaluaciones médicas, psicológicas y funcionales.
2. La persona que acude por primera vez se refiere al área médica para la formación del expediente clínico en el centro de rehabilitación estatal. Posteriormente en el programa de rehabilitación e inclusión laboral empieza un estudio sociolaboral. Así mismo se aplican pruebas psicométricas y la de VALPAR.
3. Los resultados de las pruebas determinan en qué tipo de trabajo se puede desempeñar la persona.

4. Se ofertan las vacantes pertinentes y se da inicio el proceso de inclusión laboral, lo cual va acompañado de una plática de sensibilización a las empresas.
5. Cuando la persona se encuentra en el ámbito laboral, se realiza un seguimiento de seis meses con el fin de obtener una permanencia laboral idónea.

Para que estos procesos se lleven a cabo, el programa cuenta con cinco personas trabajando de manera conjunta: una trabajadora social, una evaluadora de habilidades del Servicio Nacional del Empleo (SNE), una psicóloga, la secretaria de la persona responsable del programa y la responsable de dicho programa, la combinación de estas profesionales es para ofrecer un servicio más integral a las empresas y a los usuarios, con ayuda del departamento de foto credencialización, que si bien no forma parte directa de este equipo de trabajo, necesitan información brindada por este departamento.

Durante el periodo de observación, platicando con cada una de las personas que conforman este equipo de trabajo, dos personas coinciden en sus comentarios acerca de la afluencia de las PCD hacia el centro de rehabilitación y hacia el programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD en esos meses: “en 6 meses, más o menos 5 meses, se hicieron la cantidad de credenciales que se hacían en 1 año, como 3000 credenciales y se siguen haciendo todos los días de a 50 credenciales” (Johana, trabajadora social, diario de campo - 19 de septiembre de 2019).

“estamos viendo que, si hay un gran interés de la población, nosotros aquí lo vemos, por que acuden a buscar su credencial para PCD que aquí se emite, y si hemos visto una afluencia pues muy importante de personas que son de la ciudad y del interior de estado” (Tatiana, responsable del programa de rehabilitación e inclusión laboral de personas con discapacidad, diario de campo - 23 de septiembre de 2019).

En relación con el tema de discapacidad, por mandato oficial en esta nueva administración (2019 -2024), se creó un programa social denominado: “Programa pensión para el bienestar de personas con discapacidad”, el cual arrancó la entrega de apoyos en enero del 2020, este programa apoya a niñas, niños y adolescentes, así como

jóvenes (0 a 29 años) que tienen discapacidad permanente, y población indígena de 0 a 64 años. El programa otorga un apoyo económico a:

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

El monto de apoyo es de \$2,550 pesos que son entregados bimestralmente, la meta de población a atender es de 1 millón de PCD.

El apoyo económico se entregará de manera directa, sin intermediarios, mediante el uso de una tarjeta bancaria (Secretaría de Bienestar, 2019). Este tipo de apoyo contribuye a reforzar la práctica asistencialista tal y como comenta la responsable del programa: “en cierto sentido si consideramos que este tipo de apoyos, pueden representar un reforzamiento a la práctica asistencial” (Tatiana, responsable del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD, diario de campo - 23 de septiembre de 2019).

Como se explicó, uno de los requisitos para empezar el proceso en el programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD, es la credencial de discapacidad, el departamento de foto credencialización es el que debe realizar este primer requisito: “siento que, si va a perjudicar un poquito las ganas de salir delante de los compañeros con discapacidad, tal vez si hubiera mecanismos, aunque si, bueno este programa al menos tiene unos candados” (Miguel, responsable del departamento de foto credencialización, diario de campo - 4 de octubre 2019).

En la figura 4 y 5 se presentan los datos a los que hace referencia el equipo de trabajo del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD, en relación con el interés de las PCD a registrarse para obtener su credencial y posteriormente solicitar su beca de apoyo económico.

Figura 4

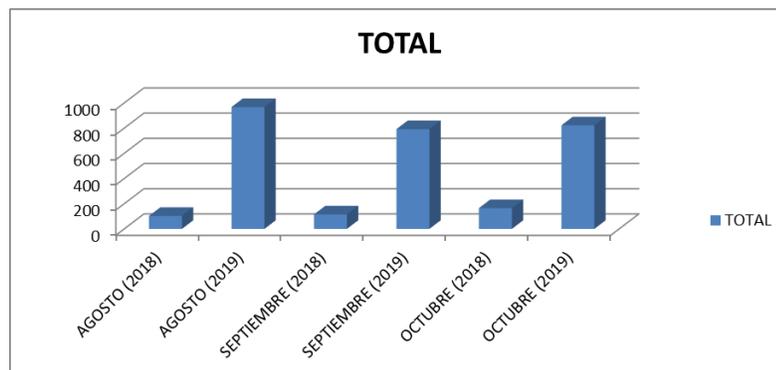
Comparativa de la Asistencia de PCD para Solicitar su Credencial

COMPARATIVO MESES AGOSTO, SEPTIEMBRE, OCTUBRE AÑOS 2018/2019			
MESES/GENERO	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
AGOSTO (2018)	49	54	103
AGOSTO (2019)	383	584	967
SEPTIEMBRE (2018)	47	68	115
SEPTIEMBRE (2019)	337	455	792
OCTUBRE (2018)	68	97	165
OCTUBRE (2019)	385	437	822

Nota: Elaboración e información proporcionada por el departamento de fotocredencialización del CREE, Yucatán.

Figura 5

Gráfica Comparativa de la Asistencia de PCD para Solicitar su Credencial



Nota: Elaboración e información proporcionada por el departamento de foto credencialización del CREE, Yucatán.

Como se puede apreciar en las figuras anteriores el nivel de afluencia de las PCD hacia el registro para solicitar la beca se ha incrementado, caso contrario al programa de rehabilitación e inclusión laboral, donde las PCD ya no presentan afluencia, lo que pudiera tomarse como falta de interés en dejar su curriculum vitae en la bolsa de trabajo del CREE, para que sea ofertado posteriormente a alguna empresa

o en su defecto a tomar un curso de entrenamiento laboral que se imparte dentro de las instalaciones del CREE.

Dejando en visto, el conflicto que pudiera estar generando esta beca bienestar, por un lado, al apoyar al asistencialismo del que siempre han estado acostumbradas las PCD de alguna forma y por otro, al no facilitar mecanismos que propicien la inclusión laboral de PCD, como mencionan las autoridades gubernamentales y nacionales en sus propuestas de objetivos a alcanzar durante sus respectivos periodos de mandato.

Al iniciar el proceso de inclusión, el primer paso es que el empresario toque las puertas del DIF-CREE, Yucatán para participar en el programa donde es canalizado al programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD o en su defecto, personal del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD del CREE, solicite una visita a una empresa para platicar sobre el programa.

Durante este proceso de invitación hacia las empresas para participar en el programa, algunos de los retos con los que se enfrenta el personal del CREE con los empresarios y con las PCD son las creencias arraigadas que se tienen desde hace mucho tiempo sobre las PCD.

“A los empresarios, les pido que levanten la mirada y vean más allá de una condición de discapacidad que puedan ver un potencial, que puedan vislumbrar una habilidad en una persona que ya está estereotipada como no productiva o dependiente y también a las PCD que puedan pasar por esta agencia, que también puedan ser sensibles a poder adaptarse en los escenarios, en los espacios donde haya oportunidad, decirle no a la idealización”. (Tatiana, responsable del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD, diario de campo - 23 de septiembre de 2019).

Al momento de realizar la entrevista con Tatiana, tenía 15 días de antigüedad en este puesto, debido a los cambios en la administración que se presentaban en aquel entonces a nivel gubernamental en la ciudad de Mérida. Tatiana tiene once años

formando parte del DIF-CREE, Yucatán, es licenciada en rehabilitación, antes de ser promovida como responsable de este programa, estaba como entrenadora y capacitadora del centro de capacitación que se creó como convenio entre el CREE, Yucatán y una cadena nacional de autoservicio, dicho centro de entrenamiento tiene sus instalaciones dentro del mismo CREE, Yucatán.

Ella era quien creaba e impartía los programas de capacitación de las PCD, que van al CREE a solicitar capacitación o entrenamiento laboral, de tal forma que su nombramiento a partir de su trayectoria podría de alguna forma minimizar las dificultades que se presentan entre empresarios, PCD y el CREE.

Ya que, para la mayoría de los empresarios o personal con quién tuvo contacto directo el CREE durante el proceso de inclusión coincidieron en que se necesitaba más contacto con el personal del CREE, durante y posteriormente de realizar la inclusión laboral de PCD, así como perfilar más al candidato de la vacante ofertada y tener mayor número de candidatos (PCD) para contratación inmediata. Algunos de los comentarios que se encontraron al respecto se plasman a continuación: “Tuve buen trato de parte del personal del CREE, pero hizo falta seguimiento y continuidad del CREE, no se concretó la contratación” (Sandra, Gerente de Recursos Humanos, diario de campo – 23 de octubre de 2019).

“La filosofía de nuestra empresa favorece la inclusión, el CREE siempre ha brindado apoyo, les falta capacidad para canalizar en tiempo y forma a los candidatos” (Regina, Gerente de Recursos Humanos, diario de campo – 29 de octubre de 2019).

“La naturaleza del empleo que proporcionamos requiere candidatos para contratación inmediata, y no todos los candidatos que envían son calificados, falta monitoreo a las PCD y al personal de las empresas por parte del CREE” (Jacobo, Gerente de zona, diario de campo – 11 de noviembre de 2019).

Otro factor importante para el proceso de inclusión en las empresas que se deben tomar en cuenta es la interacción de diferentes actores que de cierta forma influyen o participan en esta nueva etapa, entre ellos está el personal del CREE que es quién realiza el contacto con el empresario o con algún representante de la empresa (o

el encargado de recursos humanos) interesado en participar en el programa, los compañeros de trabajo de la PCD y el jefe directo.

Para algunos colaboradores independientemente del puesto que tengan (jefes o compañeros) así como para los empresarios, será la primera vez que tendrán contacto directo con las PCD, para otros pudiera ser parte de su cotidianidad, ya que tienen algún familiar o conocido con discapacidad, con el que han tenido oportunidad de convivir.

Una vez que las puertas de las empresas se han abierto para incluir a una PCD toma mayor relevancia las percepciones que tienen las PSD en el entorno laboral hacia este grupo, ya que la disposición o el interés que tengan en compartir espacio con las PCD será fundamental para la inclusión y viceversa, desde el momento en como las conceptualizan previo a convivir en el trabajo como compañeros:

Para mí no es discapacidad, son capacidades diferentes, nos ayuda, no como uno de nosotros, como uno trabaja, como sabemos, pero nos ayuda, lo que a ella le digas lo puede hacer. Es la primera vez que trabajo con PCD, me siento bien al tenerla de compañera, no me afecta en nada, son humanos. (Vicente, compañero de trabajo de PCD de empresa participante, diario de campo - 13 de noviembre de 2019).

Al platicar con Vicente, que es cajero, tiene año y medio de antigüedad en la empresa y es primera vez que tiene oportunidad de trabajar con una PCD, sorprende que, al platicar con él, nunca hace alguna distinción entre la compañera que tiene discapacidad con el resto de sus compañeros, él la menciona como parte de su equipo de trabajo y cómo ha cambiado su percepción hacia este grupo de personas desde que tuvo la oportunidad de tener por compañera a una PCD.

Cabe mencionar que Vicente junto con el resto de su equipo de trabajo, constantemente reciben apoyo de su empresa, en situaciones que se presenten con la PCD y hay una persona de su misma empresa responsable de ir a visitarlos a su sucursal y ver cómo es la dinámica de trabajo entre la cuadrilla, y en caso de necesitar apoyo en temas específicos de la PCD que trabaja con ellos, sabe que la persona responsable

acude con el personal del CREE. Él no conoce, ni ha tenido contacto con el personal del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD, del CREE.

La empresa para la que laboran es líder en inclusión laboral de PCD en el estado y es la única que ha mantenido una participación constante durante estos 5 años del periodo de estudio.

Ramiro, es coordinador de proyectos en su empresa, tiene 8 años trabajando en ella, al platicar con él, durante este tiempo y sus diferentes movimientos dentro de la empresa, llegó a ser el segundo jefe de la PCD (antes de Ramiro, hubo otra persona en ese puesto). Él cree que su empresa dejó de participar en el programa del CREE, porque las vacantes que tenían se vieron cubiertas satisfactoriamente por PCD propuestas por el mismo CREE y desde ahí no han tenido la necesidad de hacer más contrataciones y define a una PCD como: “Persona con una capacidad física diferente a los demás, podría ser del tipo intelectual, pero con los mismos derechos y aptitudes similares a las mías, es una persona que puede sumar para todos” (Ramiro, jefe de PCD de empresa que dejó de participar, diario de campo - 4 de noviembre de 2019).

De manera particular él no conoce a nadie del CREE, ya que por la forma en que se llevan a cabo los procesos de reclutamiento y selección en su empresa, él no tiene injerencia en ellos, sin embargo, expresa que como responsable al tener a su cargo una PCD le gustaría contar con más apoyo por parte de su empresa y/o del CREE, ya que en ocasiones considera que no tiene las herramientas necesarias para dirigirse hacia su subordinado con discapacidad. Le gustaría que existieran más contrataciones de PCD en su empresa, ya que, para él y su equipo a cargo, ha sido algo satisfactorio el trabajar con una PCD.

Ambas posiciones de trabajadores (compañero de trabajo y jefe directo) de empresas en diferentes estatus en el registro del CREE (participantes y exparticipantes) mencionan que la experiencia de trabajar con PCD ha sido satisfactoria.

Por su parte, el equipo del CREE menciona aspectos que podrían no estarse considerando por parte de las PSD hacia el tema de la discapacidad desde sus procesos internos para hacer un adecuado perfil de puestos, hasta la necesidad de enfocarnos en

un cambio de mentalidad hacia este grupo, logrando que la inclusión laboral de PCD sea de mayor interés y a su vez, sean casos de éxito:

Como mexicanos nos hace falta cambiar la cultura, la educación en ese aspecto, a muchas personas yo les he comentado que el gobierno ha hecho ese esfuerzo porque me consta, cuando empezó a VALPAR íbamos a las cámaras empresariales, se les presentaba, y a mí sí me tocó ver gente con el celular ósea reclutadores con el celular y ni prestándote atención, gente joven, o sea más joven que yo, entonces que no están interesados en ellos, pues como te digo, a lo mejor pues ellos piensan que nunca les va a pasar nada porque una discapacidad piensan que nada más naces con ella y pues yo creo que eso es lo que falta. (Daniela, evaluadora de habilidades del Servicio Nacional del Empleo (SNE), diario de campo – 19 de septiembre de 2019).

Se necesita más apoyo en la parte de pruebas de detección de PCD, más de lo que marca el manual de operaciones, porque igual yo no tendría por qué ir más allá de lo que marca el manual, pero al colocarlo (en la empresa) le va a perjudicar y ya nos ha pasado en el empleo, una vez yo no estaba recomendando una persona y aun así la metieron a trabajar, entonces, tuvo una explosión en el trabajo”. (Perla, psicóloga, diario de campo – 19 de septiembre de 2019).

Efectos del programa de inclusión laboral a PCD en la percepción de los colaboradores de las empresas participantes.

Una vez que se ha hecho la inclusión, el tiempo, la convivencia y la dinámica que se da durante la jornada laboral, así como la cultura empresarial y la experiencia de estar en contacto con las PCD, permite que los colaboradores perciban la realidad acerca de la falta de inclusión laboral de PCD en el sector empresarial y de manera

positiva el desempeño de las PCD, de las empresas participantes y de las que dejaron de participar en el programa:

“Mi empresa me ha enseñado que, si se puede contratar PCD, y que en ocasiones le echan más ganas que las PSD” (Vicente, compañero de trabajo de PCD de empresa participante, diario de campo - 13 de noviembre de 2019).

“No hay suficiente inclusión laboral a PCD, sólo he visto a mi empresa hacerlo, las PCD ayudan a las tareas” (René, compañero de trabajo de PCD de empresa participante, diario de campo - 13 de noviembre de 2019).

“Hubo cambios, primero se sentía un poco extraño el ambiente, algo de temor, y después se volvió como algo que te da sentido de humanidad, empatía y la parte buena de las personas sale a relucir” (Jacobo, Gerente de zona de empresa que dejó de participar, diario de campo – 11 de noviembre de 2019).

“Fue un impacto positivo, las PCD traían ganas de trabajar e hicieron buen equipo de trabajo, nos cambiaron a todos positivamente” (Ernesto, Gerente de producción de empresa que dejó de participar, diario de campo – 17 de octubre de 2019).

Durante las entrevistas a las empresas que dejaron de participar hubo un caso donde la PCD no se logró integrar al equipo de trabajo, como señala una de las entrevistadas: “Ya había tenido experiencia de trabajar con PCD en otra empresa, pero fue satisfactorio en ambos casos el poder trabajar con PCD, aunque en el último la PCD no se integró al equipo” (Nadia, Asistente de director, empresa que dejó de participar, diario de campo – 1 de noviembre de 2019).

Si el impacto en los colaboradores fue en su mayoría de manera positiva, el impacto de conseguir un trabajo para las PCD todavía es más significativo tanto en su economía como en su autoestima. Esto se pudo notar en los siguientes testimonios de los entrevistados:

Desde que tengo el empleo, te digo son cambios económicos, digamos que sociales también, he podido convivir con gente que sólo digamos había podido imaginar, con personas profesionistas, compañeros, he tenido el gusto de

interactuar con esas personas y saber más acerca de su vida laboral y poder trabajar en la empresa. Sí te da un panorama más amplio y necesario para poder interactuar con la gente y poder conocer más. Hay gente que termina siendo tu amigo y ya de hace tantos años que lo vas aprendiendo y todo; ya te conoce o como que se sabe la necesidad de las personas. Digamos que independientemente de todo lo que proporciona el trabajo te hace también tener amistades fuera de... y entonces es algo que he venido ganando durante estos años que he estado trabajando muchísimo”. (Javier, PCD motriz, agente de ventas, diario de campo – 27 de octubre de 2019).

Realmente me ha ayudado mucho, más que nada hasta lo puedo decir en cierta forma para socializar, porque, no digo que soy muy introvertido, sino que simplemente soy más que nada como serio, callado y pues allá como en ocasiones tienes que tratar con los clientes, proveedores, te vas soltando y ya tenemos un mayor trato con las personas, con los compañeros, con tus jefes y con tus mismos clientes y empiezas a realizar o entrelazar amistades. Comencé como agente de contacto en atención a clientes directamente en lo que es por vía telefónica y posteriormente, a través de eso ya me subieron de puesto y para subir como soporte de industrial para atender a las mismas constructoras o industrias. (Juan Pedro, PCD motriz, soporte de ventas industrial, diario de campo - 18 de octubre de 2019).

A pesar de que la entrevista no se pudo llevar a cabo como estaba planeada, debido al tipo de discapacidad intelectual y las limitantes de lenguaje, Victoria, que trabaja actualmente como apoyo en una tienda de autoservicio de una cadena nacional,

pudo expresar con alegría en su rostro y asentir con su cabeza, cuando se le preguntó por su trabajo y si le gustaba trabajar.

Las políticas públicas ¿favorecen o no la inclusión laboral de PCD en empresas de Mérida, Yucatán?

Como se mencionó en capítulos anteriores, los participantes de este aspecto, son personas que están vinculados a temas relacionados con PCD y con la asistencia al foro de análisis de iniciativas para de la Ley para prevenir y eliminar la discriminación del 13 de octubre del 2008, durante la revisión literaria y en el estado del arte que se presentó en el capítulo 1, se hace referencia a los diferentes decretos que han surgido respecto de los derechos de las PCD y las leyes promulgadas hacia su inclusión, y a pesar de contar con estas normativas, la inclusión laboral de este grupo no se ha visto beneficiada por diversos factores, según mencionan los entrevistados.

Me parece que la ley es un avance en cuestiones legislativas, están muy bien, todos los avances legislativos ayudan a todos los ciudadanos a hacer un poco de conciencia, considero que no ha sido suficientemente difundida, porque hay demasiadas legislaciones, demasiadas leyes, pero les falta mucha difusión, entonces la gente no se exime por el desconocimiento, el cumplimiento de la ley pero si tiene poco conocimiento, la gente normal y corriente no llega a comprender toda la magnitud del tema, por lo tanto pienso que es un tema que tiene mucha relación con la educación y con la difusión. (Participante de foro, consejera jurídica, diario de campo - 11 de noviembre de 2019).

El gobierno es quién discrimina a las PCD, ya que no les ha caído el veinte de que hay que respetar los derechos humanos de las personas, que todos somos iguales pero con diferencias, la obligación de hacer inclusión la tiene el gobierno, si el gobierno de cada estado o de cada país no da el ejemplo para darle oportunidades a las personas con discapacidad ¿cómo se le va a pedir a la

sociedad y a los empresarios que hagan la chamba que debe hacer el gobierno?, sino se hace desde lo más alto, ¿cómo va a pedir que lo hagan los de más abajo?, No se ha podido transitar a los verdaderos derechos de las personas con discapacidad, no hay una política incluyente. (Directora de A.C. que apoya a las PCD, diario de campo – 14 de noviembre de 2019).

Y en caso de que la inclusión se diera en algunas empresas, se hace con ciertas alteraciones y desigualdades al resto de los colaboradores de las empresas.

En Yucatán a las personas con discapacidad se les acoge o se les ve desde un punto de vista de atención pero de protección, entonces muchas veces las personas contratan a los empleadores contratan personas con discapacidad como un tema de buena voluntad o para verme bien, ¿no? para verme como buena persona, pero cuando logran ese empleo no desarrollan su potencial y evidentemente la persona que las contrata no les paga como si fuera un empleado, del que perciben un beneficio, desde mi experiencia con las personas con discapacidad que están trabajando muchas veces lo están haciendo porque los contratan a manera de beca, no les dan todas las prestaciones, es decir están como becados, en la empresa sólo lo hace por un tema de verme bien socialmente. (Director de institución gubernamental relacionada con PCD, diario de campo – 20 de noviembre de 2019).

A manera de resumen se presentan los primeros hallazgos que se obtuvieron en el análisis de resultados:

Se encontraron inconsistencias entre los informantes en relación con las PCD colocadas en las empresas participantes (como se mencionó en la sección de limitaciones), ya que, en algunas empresas registradas en el proceso de inclusión, no

se concluyó el proceso de contratación o empresas registradas en el padrón como participantes, actualmente no tienen relación con el programa de inclusión del CREE.

Conflictos en el interés de las PCD para postularse en la bolsa de trabajo del programa de rehabilitación e inclusión laboral, ya que actualmente presentan más interés en conseguir la beca de bienestar, debido a que se presenta como una manera de conseguir ingreso económico sin tanto esfuerzo.

El CREE necesita vigilar y cumplir que las vacantes ofertadas por las empresas sean cubiertas por PCD que cuenten con el perfil adecuado, que se realicen debidamente las pruebas psicológicas, de VALPAR a las PCD y lo mismo con los puestos ofertados por las empresas, que sean claras y precisas las actividades y requisitos para dicho puesto de trabajo para las PCD.

Falta de seguimiento por parte del CREE (en específico del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD) a las empresas participantes en el programa de inclusión laboral de PCD, ya que casi todos los entrevistados coincidieron en esa necesidad, en diferentes etapas del proceso de inclusión.

Desconocimiento de la ley para prevenir y eliminar la discriminación, ya que de la muestra de cinco entrevistados relacionados con dicha ley, cuatro no tenían conocimiento de esta.

Falta de promoción de las legislaciones que se han hecho a favor de los derechos de las PCD y su debido cumplimiento en la ciudad de Mérida, Yucatán.

Capítulo V

Resultados y discusión

La intención de este capítulo es dar respuesta a los objetivos trazados desde un principio en este proyecto de investigación, con la información obtenida a través de las diferentes técnicas establecidas.

La interpretación de los resultados se realizó bajo los supuestos y teorías relacionadas a la estigmatización y prejuicios que sufren las PCD. Así mismo, se toman en cuenta los resultados que emergieron durante el proceso de recolección de datos que no se habían contemplado en un principio, pero que, sin duda, son de relevancia para este proyecto, entre ellos: la teoría de Carl Rogers (1959) relacionada a la teoría de la personalidad, temas empresariales como las dificultades que se presentan en el proceso de inclusión, los beneficios de contratación de PCD y cuestiones relacionadas con políticas públicas y legislación.

Discusión de resultados a partir de los objetivos del proyecto de investigación

Objetivo 1: Analizar el proceso de inclusión laboral de las PCD en las empresas

A manera de recapitulación, para llegar a la respuesta de este objetivo los participantes seleccionados fueron: personal del CREE, empresarios, compañeros de trabajo y jefes directos de las PCD, ya que, para que la inclusión se dé en una empresa son diversos los actores y factores que la facilitarán o no. Los códigos axiales y temas obtenidos, sin importar el orden en que se enlistan, fueron los siguientes: beneficios de contratar una PCD, persona sabia, gracia divina, estigma, identidad deteriorada, contactos mixtos, discriminación, prejuicio, dificultades para la inclusión laboral, proceso del CREE y falta de vinculación entre instituciones (ver tabla 3).

En lo relacionado a dificultades para la inclusión laboral en la empresa que mencionan los participantes, está la aceptación de las PCD al centro de trabajo por parte de las PSD, lo cual es fundamental para que el proceso de inclusión sea exitoso. La falta de aceptación por parte de los compañeros de trabajo y jefes directos resulta en no brindar el respeto y la consideración que las PCD habían previsto recibir, descubriendo que sus atributos justifican dicho trato (Goffman, 1970).

Los atributos de los estigmatizados que hace mención Goffman (1970) son tres: abominaciones del cuerpo, defectos de carácter del individuo y tribales. Para este proyecto se entrevistó a PCD intelectual y motriz, dichas discapacidades pueden ser consideradas como un atributo del tipo defecto del carácter y como atributo del tipo de abominación del cuerpo, respectivamente.

Uno de los retos presentados en el proceso de inclusión es la falta de aceptación por parte de los colaboradores hacia las PCD dando como resultado la exclusión que sucede en el centro de trabajo, afectando desde el inicio del proceso.

En un siguiente paso de contacto entre PCD y PSD hacia la inclusión laboral en la empresa, Goffman (1970) menciona los contactos mixtos, como los momentos en que estigmatizados y normales se hallan en una misma situación social, cuando existe una presencia física inmediata de ambos ya sea en el transcurso de una conversación o en la siempre co-presencia de una reunión informal, dichos encuentros pueden llevar naturalmente a normales y estigmatizados a evitarse. En este caso los estigmatizados serían las PCD y los normales, las PSD. La convivencia es ese contacto durante las jornadas de trabajo en las empresas participantes del programa de rehabilitación e inclusión laboral del CREE.

Durante el proceso de inclusión, los compañeros de trabajo entrevistados tuvieron ciertas similitudes entre sus percepciones del desempeño de las PCD, ya que los tres compañeros de trabajo entrevistados hicieron referencia a tener una experiencia previa con la discapacidad (han convivido con un familiar, conocido con discapacidad o han tenido como compañero a una PCD), mencionando que las PCD en ocasiones suelen tener más disposición y entrega al trabajo que las PSD. Siendo la actitud y aceptación de este tipo compañeros de trabajo hacia las PCD lo que pudiera facilitar la adaptación de las PCD al trabajo y la inclusión de estas personas al centro de trabajo. Estos compañeros de trabajo, en palabras de Goffman (1970), serían las personas sabias, personas normales cuya situación especial las lleva a estar íntimamente informadas acerca de la vida secreta de los individuos estigmatizados y a simpatizar con ellos y que gozan, al mismo tiempo, de cierto grado de aceptación. Las personas sabias para Goffman (1970), son los hombres ante quienes el individuo que tiene un

defecto no necesita avergonzarse, porque sabe que a pesar de su imperfección será considerado como una persona corriente.

Retomando las percepciones de los entrevistados en este rubro sobre las PCD, en sus discursos hacen referencia a que las PCD tienen limitantes, pero al final son personas, como quienes tienen capacidades diferentes como los que no tienen discapacidad y hasta considerarlos una bendición. Confirmando que esta experiencia previa que cada uno de los entrevistados ha tenido con la discapacidad le ha ayudado a no temer el tener un compañero con discapacidad en el trabajo y lo más importante, identifican que esas diferencias se pueden presentar en otra persona y las oportunidades deberían ser las mismas.

En las primeras líneas de la obra de Goffman (1970), explica la evolución del término estigma empezando por los creadores de esta palabra, los griegos. Para posteriormente pasar con el cristianismo, el cual hace alusión a los signos corporales, como brotes eruptivos, de la gracia divina en la persona. Si bien, este enfoque de Goffman (1970) va muy puntualizado hacia lo evidente de la discapacidad en el cuerpo, considerando estos signos como algo divino. Hasta hoy en día, a pesar de los años, existen personas que aún le dan un enfoque religioso, divino o hasta cierto punto extraordinario a la discapacidad, alejándose de la realidad y de la posibilidad que existe día a día de adquirir algún tipo de discapacidad, como la compañera de trabajo que durante la entrevista exteriorizó que las PCD son una bendición. Si bien, esta conceptualización hacia las PCD, aunque no es la mejor para referirnos a la discapacidad, es preferible en comparación de las conceptualizaciones que vienen acompañados de temor, prejuicios o estigmatización hacia las PCD.

Entre las facilidades mencionadas, la mayoría de los entrevistados (compañeros de trabajo, jefes directos y empresarios) manifestaron tener cierta empatía y una tendencia a la sobreprotección hacia las PCD en sus primeros días de convivencia con ellos en lo relacionado a su proceso de inclusión laboral, sin embargo, también dejaron claro que no todo el personal que conforman las empresas a las que pertenecen comparten ese mismo sentimiento de empatía sobre las PCD, provocando en ocasiones que algunos empleados de estas empresas actúen con cierta discriminación hacia las

PCD, por el desconocimiento, temor o en ocasiones ignorancia sobre el tema. Esto nos lleva a pensar en el término que Goffman (1970) manejaba como identidad deteriorada, la cual, hace referencia de como las sociedades a lo largo de su desarrollo han determinado diferentes mecanismos de categorización social. Esos mecanismos han sido objeto de interpretación por los integrantes de dichas sociedades para definir más que el estrato social, la identidad social de cada individuo, esto de alguna manera ha sido útil para tener un preconceito de la persona, más cuando no se le conoce.

Entendiendo este concepto de identidad deteriorada con lo narrado por los entrevistados, estos preconceitos que pudieran tener las PSD sobre las PCD derivan en discriminación dentro de la empresa, motivada por una categorización.

En palabras de Allport (1954) las categorías constituyen la base del prejuicio normal y no hay modo de evitar este proceso. El prejuicio es una antipatía que se apoya en una generalización imperfecta e inflexible, puede sentirse o expresarse, puede estar dirigida hacia un grupo general o hacia un individuo en específico, por el hecho de ser miembro de ese grupo. Retomando que los grados de acción negativa van desde hablar mal, evitar el contacto, discriminación, ataque físico, hasta el exterminio (Allport, 1954).

Por otro lado, el personal de la empresa que continúa participando en el programa de inclusión laboral de PCD del CREE Yucatán, mencionó que tener en su equipo de trabajo a una PCD son un beneficio para la gente y la empresa, ya que en palabras de los entrevistados les gusta que su empresa contrate PCD y que ellos desarrollen habilidades para comunicarse de una u otra forma con las PCD. Han comprobado que tienen las mismas capacidades que ellos, aunque les requiera un poco más de tiempo en dominar la tarea y cumplirla, lo importante que es para las PCD el tener un trabajo, convivir con otras personas y que se sientan parte de un equipo de trabajo.

Para el personal del CREE, las dificultades y retos que se les presenta al trabajar con los empresarios es, el que estos logren ver más allá de una condición de discapacidad, que vean un potencial o una habilidad en una persona que ya está estereotipada como no productiva o dependiente.

En cuanto a las dificultades y retos del personal del CREE con las PCD en el proceso de inclusión laboral, Tatiana (responsable del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD. Diario de campo - 16 de octubre de 2019) menciona las siguientes: el contar con el apoyo y el respaldo de las familias de las PCD, el compromiso de las PCD y su capacidad de adaptarse a los diferentes escenarios o espacios donde haya oportunidad laboral y el dejar de un lado la idealización del empresario bueno, del equipo receptor, sino que tienen que trabajar con la realidad de la sociedad, la cual no está muy preparada en el tema de sensibilización y convivencia con PCD.

Uno de los temas que surgieron durante el trabajo de campo, fue lo categorizado como falta de vinculación entre instituciones. A partir de las entrevistas al personal del CREE, se señala que parte de las áreas a mejorar en el proceso de inclusión, son la falta de trabajo con otras instituciones del estado que se encargan de igual forma del tema de las PCD, reconocen que no hay un trabajo en conjunto, son esfuerzos aislados, cada organismo o institución gubernamental trabaja por su cuenta, sin que haya una vinculación entre ellas y sin que se trabaje por la inclusión de PCD de manera unificada en el estado o ciudad.

Otro tema es el relacionado con el CREE Yucatán y sus procesos, ya que los entrevistados expusieron sugerencias que pudieran ayudar a mejorar el proceso de inclusión laboral de PCD en el programa, pero sobre todo mejorar la relación entre el programa y las empresas que desean participar o ya se encuentran participando, algunas de ellas son: afinar los procesos de filtro de las PCD, ya que en ocasiones, el candidato que envía el CREE como idóneo a la empresa, no cumple del todo con el perfil que se necesita para la vacante, siendo necesario que la empresa realice un nuevo proceso de selección interno para poder reubicar a la PCD en un puesto más adecuado dependiendo de sus habilidades y capacidades. Cabe destacar que tanto los jefes de las PCD entrevistadas o el personal responsable de la inclusión en la empresa, reconocen el proceso minucioso e integral que realiza el CREE con las PCD, sin embargo, aún hay ciertas cuestiones que necesitan ser más depuradas en ese proceso.

Otra sugerencia proporcionada para el programa de inclusión del CREE Yucatán es, mejorar la capacidad para canalizar candidatos en tiempo y forma para las necesidades de vacantes de las empresas, ya que en ocasiones requieren contratar más de una persona por el tipo de proyecto y la naturaleza de este, requiriendo personal para contratación inmediata o bien, los tiempos propuestos para contar con un candidato por parte del CREE, se extienden más de lo estipulado.

Objetivo 2: Analizar los efectos del programa de inclusión laboral de PCD en la percepción de los colaboradores de las empresas participantes

Las personas seleccionadas para analizar este objetivo fueron: compañeros de trabajo, empresarios y jefes directos de las PCD, PCD excluidas e incluidas laboralmente (tabla 3). Los códigos establecidos para esta sección son: beneficios de contratar PCD, carrera moral y persona plena. Se retoman las teorías sociales de Goffman (1970), Carl Rogers (1959), temas referentes al sector empresarial y los procesos internos del programa de rehabilitación e inclusión laboral del CREE Yucatán.

Una vez iniciado y durante el proceso de inclusión de las PCD en las empresas que participaron y continúan participando en el programa de inclusión, los compañeros de trabajo de las PCD manifestaron que gracias al programa de rehabilitación e inclusión laboral y a su empresa, creen que es real y posible contratar a una PCD para que trabajen, que en ocasiones estas personas pueden tener más actitud y ser más productivas para realizar su trabajo.

De igual forma, mencionaron que el pertenecer a una empresa incluyente, les ha permitido darse cuenta de la situación de inclusión laboral de PCD en la ciudad ya que, coinciden en que conocen pocas empresas que realicen inclusión laboral de PCD o en su defecto, sólo conocen a su empresa (en la que laboran al momento de la entrevista) como la única que hace inclusión laboral en la ciudad de Mérida, con esto no se quiere afirmar que no existan más empresas en el país, estado o ciudad que hagan inclusión laboral sin el apoyo del CREE o que cuenten con políticas internas a favor de la inclusión en general, sino que, se hace referencia a que el tema de inclusión laboral de PCD, tampoco es evidente para las PSD que ya cuentan con una sensibilización

previa en el tema, ya sea por: pertenecer a un programa de inclusión, convivir o trabajar con una PCD o formar parte de empresas incluyentes, permitiendo que este criterio que en ellos se presenta, sea una posible rendija hacia un cambio a la cultura incluyente en la ciudadanía en general.

Por su parte, los jefes directos y empresarios entrevistados indicaron que la inclusión de las PCD contratadas, ha servido como referente para el resto de los colaboradores, para que estos últimos valoren su actual condición. Las PCD son considerados grandes impulsoras, personas a las que se les admira en las empresas que laboran por el resto del personal (contemplando todos los niveles de la empresa).

La tendencia en la mayoría de las experiencias relatadas por los empresarios o jefes directos de las PCD fue que la inclusión laboral fue una experiencia positiva: con la interacción y el paso del tiempo, la inclusión cambió el ambiente de trabajo, la convivencia y el trato del personal hacia las PCD. Hubo cambios en las percepciones de estas personas, ya que pasaron del temor a la satisfacción, o como los mismos entrevistados en su mayoría expresaron: fue un cambio en nuestra percepción para todos de manera positiva. Donde pudieron sentir la empatía y la cooperación entre sus colaboradores.

Por otra parte, durante el proceso de entrevistas, relataron el caso de la PCD que no se integró al equipo y optó por renunciar a los pocos meses de haber sido contratada, sin embargo, a pesar de que no fue un caso de éxito, dicha empresa no está cerrada a volver a hacer contrataciones de PCD cuando se presente la necesidad de una vacante y el CREE pueda ofrecerles el candidato idóneo para el puesto. Ya que, para ellos, la experiencia fue satisfactoria.

Dado que, en su relatoría, los encargados en las empresas de iniciar el proceso de inclusión laboral de PCD o empresarios (según sea el caso), manifiestan en términos generales, una buena experiencia en cuanto a satisfacción, productividad, ambiente laboral, trabajo en equipo a raíz de la contratación de las PCD. Se pueden considerar a estos factores como beneficios que obtienen las empresas al permitirse ser incluyentes.

Como se ha mencionado en el capítulo dos, existen otros tipos de beneficios económicos que diferentes leyes mexicanas otorgan a la empresa al realizar inclusión

laboral a diferentes tipos de población vulnerable (tercera edad o PCD), pero pareciera que estos beneficios no son conocidos por el sector o no son de su interés. Dada la evidente falta de inclusión laboral de PCD en el mundo, en el país y estado, se debe seguir incentivando al sector empresarial a darse la oportunidad de hacer inclusión laboral de PCD, más allá de que sea un acto de responsabilidad social con o sin remuneración económica, sino como una cuestión de derechos y oportunidades que merecen todas las personas independientemente de su condición.

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

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

Para la OIT (2018) la experiencia personal del trabajo depende además de la medida en que propicia la conexión con los demás compañeros, empleadores, empleados y con la sociedad en su conjunto. La importancia de esta conexión es perceptible cuando se interrumpe, en el impacto psicológico del desempleo.

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

- entre la persona y la sociedad: las conexiones formales de las leyes y los pactos;
- personales y colaborativas con quienes se interactúa en el trabajo;

- asociativas y comunitarias que suele generar el trabajo;
- materiales y de imagen que definen la jerarquía y estatus,
- y las definen el equilibrio y el desequilibrio entre vida privada y vida laboral.

En palabras de las PCD entrevistadas, el trabajo para uno de ellos le ha ayudado a socializar, aunque no se considera una persona introvertida, nunca imaginó que el trabajar le permitiría conocer a más personas, sentirse seguro de entablar una plática o dirigirse a clientes, proveedores, compañeros de trabajo y a sus jefes, irse desenvolviendo conforme pasa el tiempo en la empresa e ir adquiriendo más responsabilidades en el trabajo, pues fue promovido de puesto de trabajo por su buen desempeño y productividad.

Otro de los entrevistados (PCD), compartió que sólo en sueños se veía trabajando en una empresa como en la que hoy en día trabaja, con buen posicionamiento en la península, con sucursales en todo el sureste, se expresa con mucho orgullo de formar parte de la empresa, le gusta saber que sus compañeros de trabajo lo identifican por su nombre y por su puesto de trabajo. Para él, el trabajo le ha permitido ampliar su panorama y desarrollar otras habilidades a lo largo de esos 5 años y medio que lleva trabajando para su empresa.

Durante la entrevista, también hablan de la remuneración económica, de las oportunidades que el trabajo les ha brindado, como el tener un ingreso fijo para adquirir sus bienes y viviendas, de manera independiente.

En uno de los casos, uno ya es padre de familia y exterioriza que el trabajo le ha ayudado a brindarle mejores cosas a su familia.

Para la tercera persona entrevistada, con la que debido a su discapacidad intelectual no se pudo llevar a cabo la entrevista como se había planteado desde un principio y como se menciona en el capítulo anterior, es importante resaltar que fueron sus compañeros de trabajo quienes ayudaron a que se pudiera entablar algún tipo de comunicación con ella (mímicas), y que su rostro expresaba alegría cuando se le preguntaba por su trabajo, respondiendo con movimientos de cabeza de arriba hacia abajo (en modo afirmativo). Y se utiliza el verbo resaltar, ya que de alguna manera se

pudo comprobar ese compañerismo o trabajo en equipo que los jefes directos o empresarios hacen referencia de sus empleados con las PCD.

Considerando los testimonios expresados por los entrevistados recurrimos a la referencia de Rogers (1959) para poder tener un mejor entendimiento de la realización personal. Rogers (1959) entendía que todas las criaturas buscan hacer lo mejor de su existencia, y si llegaran a fallar en su propósito o intención, no será por falta de deseo. Sino que es propio de nuestra naturaleza como seres vivos hacer lo mejor que podamos. Esta teoría se fundamenta en una visión de ser humano que comparte una serie de elementos con los demás enfoques reunidos dentro del paradigma humanista-existencial en psicología y psicoterapia. Considerando los siguientes puntos (Rogers, 1959):

- El ser humano es un organismo que interactúa activamente con su medio. Está inscrito en un campo que incluye tanto las condiciones físicas, como los procesos sociales y culturales que dan forma a su contexto. Se relaciona de forma activa y creativa con el medio y con los organismos con que comparte su existencia.
- El ser humano está dotado de subjetividad, es decir, tiene experiencias. En la interacción con su medio, el organismo experimenta subjetivamente vivencias relativas al modo en que se relaciona con su entorno y con otros seres humanos.
- El ser humano construye una noción de sí mismo, es decir es autoconsciente.
- El ser humano tiende naturalmente al crecimiento y a la actualización de sus potencialidades. Esto es a lo que Rogers (1959) llama tendencia actualizante, un impulso innato hacia la conservación, la expansión, el desarrollo y la reproducción.
- El ser humano es confiable, la naturaleza humana es confiable por cuanto todo individuo tiende naturalmente no sólo al crecimiento y la actualización de sus propias potencialidades, sino también a la

cooperación y el establecimiento de relaciones significativas, nutritivas y colaborativas con otros seres humanos.

- La teoría de Rogers (1959) está construida a partir de una sola fuerza de vida que la llama la tendencia actualizante, esto puede definirse como una motivación innata presente en toda forma de vida dirigida a desarrollar sus potenciales hasta el mayor límite posible.

Con el cuarto punto de este listado, podemos confirmar lo que sucede en las empresas y su personal (que participaron en este proyecto de investigación) una vez realizada la inclusión laboral y los contactos mixtos (entre PCD y PSD), como Rogers (1959) menciona; la tendencia es hacia la cooperación y el establecimiento de relaciones significativas. Pudiera pensarse que parte de este comportamiento se debe también a que estos colaboradores ya cuentan con una previa sensibilización, sin embargo, no se deben descartar las excepciones de este tipo de comportamiento entre los colaboradores.

Por otro lado, continuando con Rogers (1959), el lograr un cuidado positivo sobre una condición, lo llama recompensa positiva condicionada. Dado que nosotros necesitamos esta recompensa, estos condicionantes son muy poderosos y terminamos siendo sujetos muy determinados, no por nuestros valores organísmicos o por nuestra tendencia actualizante, sino por una sociedad que no necesariamente toma en cuenta nuestros intereses reales.

Tomando en consideración la recompensa positiva condicionada de Rogers (1959), las PCD en nuestra sociedad son los sujetos a los que se les condiciona el empleo o mejor dicho sus derechos, sin que se tomen en cuenta sus verdaderos intereses.

Pasando a otro aspecto importante para la inclusión laboral en opinión de las PCD que han sido incluidas y no incluidas laboralmente, las PCD entrevistadas y con empleo a través del CREE, mencionan que anteriormente estuvieron tocando puertas en diferentes empresas para solicitar empleo, pero desafortunadamente las empresas no les brindaban la oportunidad. Se enteraron del programa del CREE a través de conocidos que les sugirieron que fueran a dicho centro por terapias o por capacitación.

Para los entrevistados, que el CREE les realice las diferentes pruebas (psicométricas, de habilidades, VALPAR, etc.) les brinda más seguridad y respaldo para conseguir un trabajo.

Consideran que si no hubiera sido por el CREE, ellos no tendrían el trabajo que tienen hoy en día en empresas formales, aparte de que, en algunos casos, el CREE les brindó a través de otros programas en administraciones pasadas una motocicleta adaptada para que les sirva como medio de transporte para llegar a su trabajo y de manera gratuita.

Los cursos de entrenamiento laboral de PCD que proporciona el CREE Yucatán en alianza con la cadena OXXO ha permitido que una de las PCD entrevistada y egresada consiga trabajo en dicha cadena de tiendas de conveniencia. Por el otro lado, analizando lo expuesto por los tutores (en el capítulo cuatro se especificó por qué se entrevistó a los tutores) de las PCD que nunca han sido incluidos laboralmente, su sentir hacia el CREE es muy diferente de las PCD que si han sido incluidas laboralmente a través del programa de este centro. Para ellas ha sido el CREE quién ha limitado las oportunidades de sus hijos, ya que en uno de los casos de estas PCD excluidas, el CREE no pudo aceptarla por falta de espacio en las terapias y argumentando que, por el tipo de discapacidad de la persona, no había más que hacer, brindándole su credencial de discapacidad permanente.

Otra madre, relata que ha sido una pérdida de tiempo los cursos de entrenamiento que ha tomado su hijo con discapacidad intelectual en el centro de capacitación, ya que, a pesar de que su hijo ha tenido diferentes entrevistas de trabajo a través del CREE, no ha sido contratado, la razón que le dan los reclutadores es por el tipo de afectación que tiene debido a su discapacidad.

La última de ellas, expresó que su hija desde muy pequeña ingresó a terapias físicas en el CREE, pero al llegar a la mayoría de edad, el CREE es quién la da de baja y le pide que continúen por su cuenta con las terapias para el bienestar de su hija, debido a que por parte de dicho centro ya no había más que hacer. Y dado el tipo de discapacidad, no era candidata para poder tomar el curso de capacitación laboral que

ofrece en su centro de entrenamiento laboral el programa de rehabilitación e inclusión laboral del CREE Yucatán.

El tener estos dos lados de la situación de las PCD, ayuda a entender cuáles podrían ser las áreas de oportunidad a mejorar como sociedad, como empresarios, al mismo programa del CREE y a nuestras autoridades, para ejercer más mecanismos que apoyen a las PCD en su proceso de inclusión social y laboral, obliguen al cumplimiento de la no discriminación y exclusión en la sociedad hacia cualquier tipo de persona y se generen espacios que permitan que las PCD sigan avanzando en su inclusión social, laboral, psicológica y no se presenten más exclusiones dentro del grupo excluido, aunque parezca irónico.

Objetivo 3: Las políticas públicas ¿favorecen o no la inclusión laboral de PCD en empresas de Mérida, Yucatán?

Para este tercer objetivo, los participantes seleccionados fueron el personal que participó en el foro para el análisis de iniciativas en la creación de la ley para prevenir y eliminar la discriminación (LPED) y PCD excluidas e incluidas laboralmente.

Las teorías sociales que surgen del análisis de resultados son las de Goffman (1970), Allport (1954), temas relacionados con la política pública, sector empresarial y derechos humanos.

Como se recordará, el personal invitado al foro pertenece a diferentes sectores de la sociedad: una figura política, una encargada de instituciones relacionadas con la inclusión de PCD, personal académico, una directora de una asociación civil y una consejera jurídica.

En opinión de la directora de la asociación civil para PCD acerca del funcionamiento de las políticas públicas en relación con la inclusión laboral de PCD, el gobierno es el que discrimina, ya que debería ser una obligación del gobierno y de las autoridades el fomentar la inclusión en sus propias oficinas o centros de trabajo y hacer valer los derechos humanos de las PCD, siente que aún falta mucho para transitar hacia una política incluyente. Ella señala que si ellos mismos, como autoridad (en el nivel más alto) no ponen el ejemplo, cómo pretenden que la sociedad lo aplique (Directora de A.C. que apoya a las PCD. Diario de campo – 14 de noviembre de 2019).

Algo similar es el sentir de otro de los entrevistados de este grupo, ya que señala al gobierno de todos los niveles, como el responsable de generar las condiciones para que las PCD se incorporen a la vida productiva, siendo la sociedad un aliado que pugne por esos derechos, la sociedad es quien debe obligar al gobierno en diferentes niveles a generar conciencia y cumplir el marco jurídico que ya se tiene en el país, pero que es necesario que se vaya adaptando constantemente a las necesidades que van cambiando constantemente por la evolución de la sociedad (Participante de foro, ex – diputado del PRI. Diario de Campo - 20 de noviembre de 2019).

Relacionando estos dos puntos de vista con la afirmación del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2017) sobre que no sólo las personas cometen actos de discriminación, el Estado también discrimina mediante limitados o inexistentes programas sociales que atiendan las demandas y necesidades de todos los grupos vulnerados. Menciona que este tipo de prácticas discriminatorias son mucho más graves que las de los individuos porque, de acuerdo con las principales teorías del Estado, éste tiene como función esencial la consecución del bien común y, por consiguiente, no debería haber lugar para patrones de discriminación en el actuar de sus instituciones.

Por su parte, para la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH, 2012) se discrimina cuando, con base en alguna distinción injustificada y arbitraria relacionada con las características de una persona o su pertenencia a algún grupo específico, se realizan actos o conductas que niegan a las personas la igualdad de trato, produciéndoles un daño que puede traducirse en la anulación o restricción del goce de sus derechos humanos.

Discriminar quiere decir dar un trato distinto a las personas que en esencia son iguales y gozan de los mismos derechos; este trato distinto genera una desventaja o restringe a quien lo recibe y se origina en las distintas relaciones sociales, muchas veces desde las familias, a través de la formación de estereotipos y prejuicios (ver capítulo dos) (CNDH, 2012).

Para la CNDH (2012) la discriminación es la manifestación concreta, individual, grupal o colectiva de la negación del principio de igualdad y constituye uno de los mayores obstáculos para avanzar en el pleno ejercicio de los derechos humanos.

El principio de igualdad es uno de los valores más importantes reconocidos por la comunidad internacional y constituye la piedra angular de la teoría de los derechos humanos. Su importancia radica en que garantiza derechos y limita privilegios, con lo que favorece el desarrollo igualitario de la sociedad. En ese principio se establece que todas las personas tienen los mismos derechos y comprende la necesidad de crear las condiciones ideales para que aquellos que se encuentren en una situación de desigualdad tengan garantizado el disfrute de sus derechos y libertades fundamentales (CNDH, 2012).

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003), es la encargada de desarrollar normativamente el principio de no discriminación y establece como su objeto la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación ejercidas contra cualquier persona, así como la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato (H. Congreso de Yucatán, 2016).

Para efectos de esta ley, todos (autoridades y ciudadanos) estamos obligados a respetar el derecho a la igualdad y a la no discriminación de todas las personas.

Como se mencionó en el capítulo dos, el actual gobierno federal y estatal, entre sus compromisos establecidos para su administración está el de trabajar por los colectivos vulnerables hacia su inclusión, esperando que las condiciones de igualdad de oportunidades laborales se abran de mejor forma a la que hoy en día hay para las PCD, y las prácticas de asistencialismo hacia este grupo lleguen a PCD que realmente no puedan incluirse laboralmente por el tipo de afectación y discapacidad que tengan y de esa manera hacer más eficiente los recursos asignados.

Pasando con otra participante entrevistada, expresó que no se puede negar el avance legislativo que significa la LPED, sin embargo, considera que no ha sido lo suficientemente difundida, al igual que otras leyes referentes al tema, considera que la mayoría de las personas no llegan a comprender la magnitud del tema y que éste, tiene

mucha relación con la educación y con la difusión para la ciudadanía en general (Participante de foro, consejera jurídica. Diario de Campo - 11 de noviembre de 2019).

La evidencia de la falta de educación en estos temas en la sociedad mexicana se puede ver en los resultados publicados en la ENADIS (2005), llevada a cabo por la SEDESOL y CONAPRED, donde se muestra que somos “una sociedad con intensas prácticas de exclusión, desprecio y discriminación hacia ciertos grupos” y “que la discriminación está fuertemente enraizada y asumida en la cultura social, y que se reproduce por medio de valores culturales” (ENADIS, 2010, p.6), como se contextualizó en el capítulo uno.

Para la CONAPRED (2012), en su reporte sobre la discriminación, consideran que el problema conceptual de origen sobre las PCD es que son vistas como una carga económica y no como sujetos de derechos. Las adecuaciones necesarias para su inclusión en el mundo laboral son vistas como una carga adicional, en lugar de contabilizarse como un gasto normal y necesario, ya que siempre habrá clientes y potenciales empleados con discapacidad física o mental.

El mercado laboral mexicano cuenta con una demanda muy precaria de las personas con discapacidad. Se trata de una grave deficiencia que deja fuera del aparato productivo nacional a una fuerza laboral muy importante por el valor y talento que podrían agregar a la economía. Al mismo tiempo, arroja a una circunstancia de gran vulnerabilidad y dependencia a este sector de la población (CONAPRED, 2012).

El IMCO (2017) también hace referencia de que en México los individuos que se desenvuelven en contextos de desigualdad y vulnerabilidad deben enfrentar la exclusión social y el olvido en la agenda pública. Dado lo anterior, las oportunidades que tendrán la mayoría de las personas estarán determinadas por sus condiciones de origen. De 2013 a 2017 se destinó en promedio un billón 418 mil millones de pesos anuales a programas que de manera directa implicaban un beneficio para algún grupo vulnerable. Sin embargo, no todos los grupos recibieron el mismo apoyo: los adultos mayores recibieron 68% de los recursos, mientras los indígenas recibieron sólo 4%. En términos intertemporales el fenómeno es el mismo: la proporción de recursos que

recibieron los adultos mayores se incrementó cada año al tiempo que niños y jóvenes, mujeres, indígenas, PCD, migrantes y refugiados y personas con VIH/SIDA se redujo.

Es decir, la dinámica presupuestal, aunada a la inexistente cultura de la evaluación, evidencia la discriminación institucionalizada que se ejerce sobre los grupos vulnerados contemplados (IMCO,2017).

En lo relacionado a la LPED, la directora de la institución para la inclusión de PCD del estado, lamenta que esta ley no haya tenido la suficiente difusión, que siga pasando desapercibida y que no haya tenido el impacto que debería de tener. En su experiencia, las contrataciones de PCD en el estado se dan más por cuestiones de buena voluntad o para verse bien como empresa, más que por un tema de inclusión genuina (Participante de foro. Diario de Campo - 6 de diciembre de 2019).

Similar a lo mencionado por la última entrevistada, Sherezada Martínez, quién es subdirectora de la fundación inclúyeme¹², expresa que cuando contratamos a alguien con discapacidad, lo contratamos por habilidades, por competencias, porque su talento suma a la empresa o al centro de trabajo. Si lo contratamos por la discapacidad, nos seguimos quedando en un tema de caridad (Ortiz, 2020).

Por tal motivo es importante hacer un cambio en la mentalidad hacia la discapacidad, y enfocarnos en las capacidades de las personas.

Conclusiones

Este proyecto de investigación aporta al campo de ciencias sociales información acerca de la situación de la inclusión laboral de PCD en la ciudad de Mérida, Yucatán, así como también de las áreas de oportunidad que deben trabajarse de manera conjunta sociedad, autoridades y empresarios, entre otros aportes destaca la necesidad de promocionar los programas e instituciones (nacionales, estatales y locales) que trabajan para y por la inclusión de PCD, se enfatiza que la inclusión laboral a PCD es una experiencia positiva que impacta en las empresas y en su personal e invita a la reflexión

¹² Fundación Inclúyeme: Es un programa enfocado al desarrollo de proyectos que promuevan la máxima inclusión de las personas con discapacidad intelectual, a través de actividades de recreación y uso del tiempo libre que fomenten su participación en los espacios y servicios que brinda la comunidad; así como la socialización con amistades y grupos afines. (Fundación Inclúyeme, 2019).

sobre la efectividad de las políticas públicas actuales sobre el tema de discriminación e inclusión.

En materia de discapacidad la información es escasa, las investigaciones referentes a este tema en el país con enfoque social también, y a pesar de que existen investigaciones de mayor número en temas de salud, tampoco es un tema de gran abundancia. Desde ahí podemos notar la falta de interés que se tiene hacia este colectivo. En cuanto a la información obtenida por los participantes y sus experiencias de trabajar con PCD, la mayoría manifestó que fue una experiencia positiva y de mucho aprendizaje. La convivencia de PCD con PSD, fue de mayor aprovechamiento para las PSD, al igual que cambios positivos en su percepción hacia las PCD, según su testimonio.

Si bien la LPED, es considerada como un inicio hacia el largo camino de la inclusión de los grupos vulnerables a la sociedad, y para efectos de esta investigación se espera que sea benéfico también para las PCD, el desconocimiento y la falta de difusión de ésta es evidente, como manifestaron los participantes invitados al foro de iniciativas a la LPED. Y no sólo es que ellos la desconozcan, sino que, al ser personas relacionadas con el tema de la discapacidad y sus implicaciones, por sus puestos de trabajo o por experiencia laboral, la posibilidad de que el resto de los ciudadanos conozca de ella es casi nula.

Es posible que la ciudadanía, no conozca a profundidad el significado de la palabra discriminar, sus alcances y el impacto que esto ocasiona, se podría asegurar que la mayoría discrimina de manera inconsciente, porque hemos sido inculcados desde años atrás con ciertas conductas o comportamientos ofensivos y discriminatorios por desconocimiento hacia las PCD. Y como se ha mencionado, el estereotipo es aquella creencia generalizada y por lo tanto errónea hacia una persona, dando por resultado la discriminación y la exclusión, privando a la persona de su carácter o cualidades propias, pero si igualándolo con el resto de sus similares.

Se nos ha enseñado por años que el cuerpo humano debe ser sano físicamente, tener cierta forma, ciertas dimensiones, debe estar completo, debe de ser de tal color, debe de funcionar de una u otra manera, etc., sin mayor aceptación a lo diferente, a lo

fuera de lo normal, provocando fracturas en las relaciones de convivencia en sociedad, aislando o hasta cierto punto negando la existencia de esas personas diferentes a nosotros. Haciendo más complicada la armonía que una sociedad necesita y el cambio de paradigma o la aceptación a la diversidad.

Debemos recordar que el más reciente modelo para entender la discapacidad sugerido por la OMS (2001) es el social, donde la discapacidad no es un atributo de la persona, es decir, no se centra en las fallas corporales o las deficiencias físicas de la persona, sino que, se define como un complicado conjunto de condiciones, muchas de ellas creadas por el ambiente social, afectando la participación de las PCD en su entorno. Es aquí donde las actitudes negativas, las creencias estereotipadas que hemos desarrollado equivocadamente hacia este colectivo deben de ser eliminadas, demandando también cambios sociales, los cuales se deben modificar no sólo a nivel político, sino como una cuestión de derechos humanos.

Para la CNDH (2012) erradicar las prácticas discriminatorias es una tarea conjunta que requiere de la voluntad y el trabajo de todos los sectores de la sociedad. A cada individuo le corresponde reconocer y aceptar sus conductas discriminatorias, con objeto de cuestionarlas y estar en posibilidad de modificarlas.

La discriminación debe ser prevenida mediante la promoción de valores como la igualdad, el respeto y la tolerancia; sólo así tendremos una sociedad realmente igualitaria y democrática donde las diferencias convivan en armonía. Para ello debemos promover la cultura de los derechos humanos y garantizar su protección (CNDH, 2012).

Por otra parte, se debe de reconocer que existen empresarios o personal de recursos humanos en las empresas interesados en realizar la inclusión laboral de PCD, sin embargo, desconocen a qué institución dirigirse, como iniciar un proceso de inclusión de PCD, qué procedimiento debe seguir en sus empresas, en ocasiones ni siquiera sabían de la existencia del CREE Yucatán y sus actividades relacionadas con la inclusión laboral.

Las empresas que se inscribieron para participar en el programa de inclusión laboral de PCD ha sido por medio de invitación directa del CREE o por que algún

familiar con discapacidad ha acudido a terapias en dicho centro o por algún tipo de ayuda, sin embargo, desconocían el programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD y los procesos que conlleva hacer la inclusión. Entendiendo que a este programa y al CREE les hace falta mayor promoción, para que más personas sepan cuáles son las funciones del centro, sus alcances, los apoyos que brindan a las PCD y sus familias, entre capacitación, pláticas, talleres, etc.

La mayoría de los puestos ofertados y solicitados entre el CREE y las empresas son puestos operativos, existen muy pocas vacantes para niveles superiores, quedando en el olvido los profesionistas con licenciatura o en ocasiones con posgrado de la bolsa de trabajo del CREE.

Para continuar con la misma línea del CREE, el servicio que brinda el programa al empresario se queda corto en la capacidad de actuación del personal responsable del programa, ya que a pesar de que el número de empresas participantes en dicho programa es reducido, las funciones del personal se limitan a atender a las PCD durante su proceso de inclusión con un seguimiento de su desempeño en la empresa, a través de visitas solicitadas por su jefe directo o por la misma PCD que necesita apoyo del personal de dicho programa.

Pero el seguimiento al empresario o al personal responsable de promover la contratación de la PCD en las empresas no es muy frecuente, provocando incertidumbre, confusión, desinterés entre ellos, ya sea por el temor de cómo tratar a las PCD, por falta de orientación hacia ciertas situaciones que se presentan en la empresa y con los colaboradores, información o un seguimiento continuo por parte del programa del CREE.

De igual forma se manifiesta la necesidad de trabajar en conjunto con otras organizaciones o instituciones gubernamentales que se enfocan en trabajar por y para las PCD, ya que pareciera que cada uno de estos entes, trabaja por su cuenta, sin saber cuáles son los objetivos, alcances y limitaciones de sus similares. Impidiendo de alguna manera que se logre un trabajo consolidado en equipo a favor de las PCD.

A pesar de que el CREE es una gran opción para brindar rehabilitación, capacitación, educación a PCD entre otras de sus muchas funciones a nivel nacional y

estatal, no se da abasto para atender todo tipo de afectaciones que pudieran presentar las PCD, ya que en ocasiones se les proporciona el alta médica a los pacientes, no precisamente porque ya estén rehabilitados, sino porque los servicios que se ofrecen en el CREE ya no cubren las necesidades terapéuticas de los pacientes.

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

La participación económicamente activa de las PCD es, sin duda, un buen camino para lograr una inserción, no sólo laboral, sino también social y prevenir la exclusión. Resaltando que el empleo por sí sólo no es la solución para disminuir los procesos de exclusión.

Se debe recordar que los funcionarios públicos trabajan para y por la sociedad, está en la sociedad exigir e involucrarnos para que se creen espacios, foros, áreas que permitan una igualdad de acceso y oportunidades para todas las personas.

En cuanto a las políticas públicas existentes referentes al tema de la inclusión laboral de PCD en empresas de Mérida, Yucatán, sin duda son un instrumento que dan la pauta hacia el inicio del camino de la inclusión laboral, favorecen de cierta manera por que tienen el propósito de proteger, incentivar y promover la inclusión laboral de PCD, pero se quedan en intenciones nada más, por la falta de vigilancia y cumplimiento de estas.

Recomendaciones

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

El cambio de mentalidad, hacia la aceptación de la diversidad o lo diferente de lo normal, empieza en casa, y como ciudadanos debemos fomentar el respeto y exigir

que se hagan válidos los derechos de las personas, independientemente de sus condiciones. Se debe dejar de hacer diferencias entre unos y otros, entre PCD y PSD, al final del día ... todos somos lo mismo, personas.

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

Es deseable lograr sinergias, mayor eficiencia y definir el trabajo de las organizaciones e instituciones gubernamentales del estado de Yucatán relacionadas con las PCD, para tener un desempeño significativo a favor de estas.

Se requiere ampliar la capacidad de atención del programa del CREE, si bien, se ha reconocido que es el centro que presenta un proceso más integral para la inclusión de PCD desde su valoración hasta su colocación en la empresa, hay áreas que aún no logra cubrir y son indispensables para mantener este programa con mayor número de empresas participantes y por ende contrataciones de PCD.

Así como también incentivar las contrataciones para puestos de mandos medios, jefaturas o gerenciales, que son los que en menor cantidad solicitan en la bolsa de trabajo, y en caso de que llegaran a contratarlos, es común que se les pague menos de lo que se le pagaría a una PSD con el mismo puesto.

Hay evidencia científica de que los países con mayores índices de inclusión laboral de PCD, manejan las políticas de contratación por cuotas de manera obligatoria, lo cual es algo que no se implementa de la misma manera en el país ni en el estado, quedando esta opción como una sugerencia.

Una prioridad que debe ser cubierta es censar, para comparar, medir y sobre todo conocer con datos exactos las PCD que habitan en cada municipio, en el estado, en el país, así como también los tipos de discapacidad que presentan, sus edades y demás características útiles para hacer propuestas de trabajo a favor de este colectivo, presupuestarias y de política pública, que en la utopía puedan atender sino a todos, a la

mayoría. Ya que hoy en día con la escasez de datos o más bien, con la diferencia de datos que existen por los censos del 2000 y 2010, no se puede hacer una correcta planeación y, por lo tanto, tampoco hay un seguimiento continuo a este grupo. Ya que como suele ocurrir, en cada cambio de administración se pierde la continuidad de los trabajos realizados por la administración anterior.

Para este sector, es necesario el cambio de la mentalidad, de que estas prácticas en pro de la inclusión son un favor a este colectivo, se debe cambiar el enfoque de que la inclusión laboral beneficia sólo a la PCD (autoestima, realización, autonomía, psicológicos, sociales, por mencionar sólo algunos) sino que también hay beneficios más allá de los fiscales y económicos para las empresas.

Se deben de imitar las buenas prácticas, y la empresa OXXO sin duda es un gran referente a nivel nacional no sólo por ser la cadena más grande de tiendas de autoservicios, sino también por el apoyo que ha brindado a diferentes generaciones de PCD que han tomado el curso de capacitación laboral en la escuela que se ha credo en alianza con el CREE, replicando este modelo no sólo en el estado de Yucatán.

Esperando que más empresas se muestren interesadas en replicar este modelo de alianza e innovando en sus modelos de capacitación laboral a PCD, ya que el CREE no es la única opción estatal que se relaciona con el tema de inclusión laboral a PCD, siendo el IPEDEY, el de más reciente creación.

El haber analizado las políticas públicas relacionadas al tema de inclusión laboral a PCD y la estigmatización que sufre este colectivo, nos permitió confirmar que las limitaciones en cuánto interacción que le imponemos a estas personas son en su mayoría por desconocimiento, temor e ignorancia sobre la discapacidad, la realidad es que trabajar con las PCD ha sido una experiencia favorable como los empresarios y compañeros de trabajo mencionan, son más las ventajas que la inclusión da como resultado que desventajas, de ahí la importancia de difundir los casos de éxito y sobre todo seguir impulsando y difundiendo la inclusión laboral no como una obra de caridad, sino como un derecho de las PCD.

Líneas futuras de investigación

Con este proyecto de investigación surgieron nuevas interrogantes en el proceso de su elaboración, las cuales vendrían a complementar los pocos estudios que existen referentes al tema.

Entre ellos, pudiera estudiarse la importancia de la familia para el proceso de inclusión laboral de la PCD, si bien se sabe, la familia es el primer núcleo de formación de las personas, y de ellas depende en mucho cómo conceptualicen la discapacidad y las herramientas que brinden emocionalmente, psicológicamente, etc. a la persona para ayudarla a ser lo más independiente posible o, todo lo contrario, más dependiente.

El CREE replica a nivel nacional el programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD, una investigación muy interesante sería hacer comparativos del programa en otros estados para identificar cuáles han sido los estados con mayor índice de inclusión, conocer las prácticas que les ha permitido seguir sumando empresas participantes, contrataciones de PCD y poder replicarlo en diferentes estados que tengan los índices más bajos, siempre y cuando sea factible.

De igual forma ubicar cuáles son los estados con menor índice de inclusión laboral de PCD e identificar a que se debe esta situación, para evitar o eliminar las prácticas que perjudican el interés de las empresas y contrataciones de PCD.

Finalmente, otras líneas de investigación permitirían conocer ¿cómo sería el proceso de inclusión entre una PCD en un puesto de jefatura o gerencial con sus subordinados y los de su mismo nivel?, ¿cómo se daría su contratación, a través de algún programa u organismo gubernamental o por referencia personal? ¿cómo sería la relación que tenga con el personal que tiene a su cargo y las dificultades que se le presentan día a día en su entorno laboral (si es que las hubiera)?, ya que pareciera que las PCD con puestos operativos tienden a ser en ocasiones sobreprotegidas por sus compañeros.

Referencias

- Allport, G. (1954). *La naturaleza del prejuicio*. Addison-Wesley publishing company, Inc.
- Álvarez-Gayou, J. (2003). *Cómo hacer investigación cualitativa, fundamentos y metodología*. Paidós Educador.
<http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/como-hacer-investigacion-cualitativa.pdf>
- Andía, W. (2015). La responsabilidad social: análisis del enfoque de ISO 26000. *Industrial Data*, 18(2),55-60.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81643819008>
- Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas (ONU). (1975). *Declaración de los derechos de los Impedidos. Resolución 3447 (XXX)*. ONU.
[https://undocs.org/es/A/RES/3447\(XXX\)](https://undocs.org/es/A/RES/3447(XXX))
- Ayuntamiento de Mérida. (2018-2021). *Organismos de la Sociedad Civil*.
https://isla.merida.gob.mx/serviciosinternet/participacionciudadana/public/organismos_de_sociedad_civil
- Barton, L. (1998). *Sociología y Discapacidad: algunos temas nuevos*. Morata.
- Birenbaum, A. & Sagarin, E. (1976). *Norms and human behavior*. Praeger.
<https://books.google.com.mx/books?id=2e1GAQAIAAJ&focus=searchwithinvolume&q=stigma>
- Bogdan, R. & Biklen, S. (1992). *Qualitative research for education: An introduction to theory and methods*. Allyn & Bacon.

Bonilla, E., y Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. Norma.

Buckup, S. (2009). *The Price of Exclusion: The Economic Consequences of Excluding People with Disabilities from the World of Work*. International Labour Office (ILO). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_119305.pdf

Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*, 56(2), 81–105. <https://doi.org/10.1037/h0046016>

Cascón, A. (2008). La historia de Roma en la Fraseología Castellana. *EPOS*, XXIV, 19-35. <http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:Epos-2008-24-5010/Documento.pdf>

Centro de Integración Libre y Solidario de Argentina (CILSA). (2017). ¿De qué hablamos cuando hablamos de discapacidad? *Desarrollar Inclusión*. <https://desarrollarinclusion.cilsa.org/di-capacidad/de-que-hablamos-cuando-hablamos-de-discapacidad/>

Comisión de las Comunidades Europeas. (1992). *Hacia una Europa de la Solidaridad: Intensificación de la lucha contra la exclusión social y promoción de la integración*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

<https://eurex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:1992:0542:FIN:ES:PDF>

F

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH). (2012). *La discriminación y el derecho a la no discriminación*. CNDH.
<https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/43-discriminacion-dh.pdf>

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2016). *Informe de Pobreza en México 2014*. CONEVAL.
https://www.coneval.org.mx/Medicion/Documents/Pobreza%202014_CONEVAL_web.pdf

Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2018). *Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018*. CONEVAL.
https://www.coneval.org.mx/Evaluacion/IEPSM/Documents/Derechos_Sociales/Estudio_Diag_Trabajo_2018.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación CONAPRED (2005). *Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad*. CONAPRED.
https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/43%20ESXX0002_Ax.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2012). *Reporte sobre la discriminación en México 2012*. CONAPRED.
https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/13%20%20Reporte_2012_IntroGr al_Ax.pdf

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2019). *Grupos Humanos que fueron víctimas del genocidio del Holocausto*.
https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=4623&id_opcion=108&op=214

Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (2017). *Sistema VALPAR como método de evaluación, para la Inclusión laboral de Personas con Discapacidad*. Gobierno de México.

<https://www.gob.mx/conadis/articulos/sistema-valpar-para-la-inclusion-laboral-de-las-personas-con-discapacidad?idiom=es>

Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS). (2009). *Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012*. Secretaría de Salud.

<https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/pronaledh/pdfs/PRONADDIS%202009-2012.pdf>

Creswell, J. (2009). *Research design qualitative, quantitative, and mixed methods approach*. Sage Publications.

Creswell, J., & Plano, C. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage.

Davis. N. J. (1980). *Sociological constructions of deviance: Perspectives and issues in the Field*. W. C. Brown Company.

https://books.google.com.mx/books/about/Sociological_constructions_of_deviance.html?id=Lqq4AAAAIAAJ&redir_esc=y

Dawson, P. (1997). In at the deep end: conducting processual research on organizational change. *Scandinavian Journal of management*, 13(4), 389-405.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0956522197000250?via%3Dihub>

De Garay, G. (2001). *Cuéntame tu vida. Historia oral: historias de vida.*

Instituto Mora.

Diario Oficial del Gobierno del Estado de Yucatán. (2020, octubre 5). *Decreto por el que se regula el Instituto para la Inclusión de las Personas con Discapacidad del Estado de Yucatán.* Gobierno del Estado.

http://seplan.yucatan.gob.mx/archivos/pmps/PMP_PersonasDisc.pdf

Diario Oficial de la Federación (DOF). (1969, diciembre 31). *Acuerdo por el que el sistema nacional para el desarrollo integral de la familia publica las reglas de operación e indicadores de evaluación y gestión del programa de atención a personas con discapacidad.* Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=2052209&fecha=31/12/1969

Diario Oficial de la Federación (DOF). (2001, marzo 12). *Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.* Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/D8.pdf>

Diario Oficial de la Federación (DOF). (2011, mayo 30). *Ley General para la inclusión de personas con discapacidad.* Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD_120718.pdf

Diario Oficial de la Federación (DOF). (2017, noviembre 29). *Presupuesto de egresos de la Federación para el ejercicio Fiscal 2018.* Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

<https://www.fonacot.gob.mx/nosotros/Documents/Marco%20Juridico/Presupuesto%20Egresos%20Federaci%C3%B3n%202018.pdf>

Díaz, C. (2013, diciembre 2). Censan casa por casa a personas con capacidades diferentes (gráfico). *Novedades Yucatán*. <https://sipse.com/novedades-yucatan/para-el-cree-la-discapacidad-en-yucatan-esmenor-a-la-indicada-por-el-inegi-64158.html>

Dirección de Planeación y Análisis Económicos de la SEFOE. (2014). *Principales Empresas*. Gobierno Estatal 2018-2024. <http://sefoet.yucatan.gob.mx/secciones/ver/principales-empresas>

Domínguez, D. (2019, marzo 18). Iniciativa de ley para emplear a los discapacitados. *Diario de Yucatán*. <https://www.yucatan.com.mx/merida/inclusion-laboral-y-social>.

Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID). (2014). *Principales Resultados*. INEGI, CONAPO. https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadid/2014/doc/resultados_enadid14.pdf

Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). (2005). *Primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México*. CONAPRED, SEDESOL. https://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Presentacion_de_la_Encuesta_final.pdf

Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). (2010). *Resultados Generales*. CONAPRED. <https://sindis.conapred.org.mx/investigaciones/encuesta-nacional-sobre-discriminacion-enadis-2010-resultados-generales/>

Ferrer, J. (2015, septiembre 1). La evolución del concepto discapacidad. *Deusto Salud*. <https://www.deustosalud.com/blog/tercera-edad/evolucion-concepto-discapacidad>

Fundación Adecco. (2021). Ley General de Discapacidad (LGD) o antigua LISMI (Ley del 2%). *Diversidad e inclusión*. <https://fundacionadecco.org/azimut/de-la-lismi-a-ley-general-de-discapacidad-lgd/>

Fundación Inclúyeme. (2019). ¿Qué es la inclusión? *Inclúyeme.com*. <https://www.incluyeme.com/tag/definicion-de-inclusion/>

Fundación Inclúyeme. (2021). ¿En qué países son obligatorios los cupos/cuotas para contratar personas con discapacidad? *Inclúyeme.com*. <https://www.incluyeme.com/paises-obligatorios-los-cupos-cuotas-contratar-personas-discapacidad/>

Freud, S. (1930). *Civilization and its discontents*. Hogarth Press.

Galicia, P. (2016). La discapacidad y el trabajo en México. *Adapt International*. http://www.adapt.it/boletinespanol/docs/galicia_discapacidad.pdf

Gobierno del Estado de Yucatán. (2019 a). *Plan Estatal de Desarrollo Yucatán (PEDY) 2018-2024*. Consejo de Planeación y Evaluación de Yucatán (COPEDEY). https://www.yucatan.gob.mx/docs/transparencia/ped/2018_2024/2019-03-30_2.pdf

Gobierno del Estado de Yucatán. (2019 b). El IPEDEY cumple un año trabajando por la inclusión. *Noticias*. <https://discapacidad.yucatan.gob.mx/noticia/ver/22>

Gobierno del Estado de Yucatán. (2019 c). Gobernador Mauricio Vila Dosal realiza un recorrido por el Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE). *Sala de prensa*. https://www.yucatan.gob.mx/saladeprensa/ver_notas.php?id=966

- Goffman, E. (1970). *Estigma: La identidad deteriorada*. Amorrortu.
<https://sociologiaycultura.files.wordpress.com/2014/02/goffman-estigma.pdf>
- Gómez, J. (2018, diciembre 5). Discapitados un sector productivo. *Punto Medio*. https://issuu.com/puntomediomx/docs/miercoles_5_de_diciembre_yucatan
- Guba, R., & Lincoln, Y. (2002). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. En C. Denman, & J. Haro. *Por los rincones, antología de métodos cualitativos en la investigación social* (pp. 113-145). El Colegio de Sonora.
- Gundermann, H. (2008). El método de los estudios de caso. En M. Tarrés, *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 251-288). Miguel Ángel Porrúa, Flacso y el Colegio de México.
- H. Congreso del Estado de Yucatán. (2016). *Ley para prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Yucatán*. Secretaría del Poder Legislativo del Estado de Yucatán. http://www.congresoyucatan.gob.mx/detalle_ley.php?idley=126
- Heatherton, T., Kleck, R., Hebl, M., & Hull, J. (2000). *The social psychology of stigma*. The Guilford press. https://books.google.com.mx/books?id=--a5c_Q0COYC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO). (2017). Discriminación en México: el desafío de evaluar Políticas Públicas. *Memorandum para el presidente*. <https://imco.org.mx/indices/memorandum-para-el-presidente-2018-2024/capitulos/lograr-una-sociedad-mas-sana-y-equitativa/discriminacion-en-mexico-el-desafio-de-evaluar-politicas-publicas>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2013). *Estadísticas a propósito del día Internacional de las Personas con Discapacidad*. INEGI.
<https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2015/discapacidad0.pdf>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (s.f.) *El papel de México en la Agenda 2030*. Sistema de información de los objetivos del desarrollo sostenible. Gobierno de México. <http://agenda2030.mx/#/home>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2016). *La discapacidad en México, datos al 2014*. INEGI.
http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017). *Anuario estadístico y geográfico de Yucatán 2017*. INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/anuarios_2017/702825095116.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017). *La discapacidad en México, datos al 2014: versión 2017*. INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenido/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf

ISOTools Excellence. (2018, diciembre 30). *Las normas ISO y la accesibilidad para las personas con discapacidad*. Blog Calidad y Excelencia.
<https://www.isotools.org/2018/12/31/las-normas-iso-y-la-accesibilidad-para-las-personas-con-discapacidad/>

Jerónimo, R. (2017). Estímulos fiscales en ISR e impuestos locales por contratación de personas con discapacidad y adultos mayores. *Consultorio Fiscal*, 73-78. http://consultoriofiscal.unam.mx/articulo.php?id_articulo=934

Jiménez, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social. *Estudios Pedagógicos*, 34(1),173-186.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052008000100010

Jones, E., Farina, A., Hastorf, A., Markus, H. Miller, D., & Scott, R. (1984). *Social Stigma: The Psychology of Marked Relationships*. W. H. Freeman. <https://booksc.xyz/book/57527559/0fab35>

Katz, I. (1981). *Stigma: A social psychological analysis*. Erlbaum.

Kvale, S. (1996). *Interviews: an introduction to qualitative research interviewing*. Sage.

Kvale, S. (2007). *Doing interviews, the sage qualitative research kit*. Sage.

Link, B. & Phelan, J. (2001). Conceptualizing stigma. *Annual review of sociology*, 27, 363-385.

<https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.soc.27.1.363>

Lenoir, R. (1974). *Les exclus: Un Française sur dix*. Editions du Seuil.

López, M. (2006). Modelos teóricos e investigación en el ámbito de la discapacidad. Hacia la incorporación de la experiencia personal. *Revista de la escuela Universitaria de Magisterio de Toledo*, (16), 215-240.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2250512>

Lores, R. (2012). La discapacidad como fenómeno social: un acercamiento desde la sociología. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*.

<http://www.eumed.net/rev/cccss/20/ar1.html>

Luengo, J. (Comp.) (2005). *Paradigmas de gobernación y de exclusión social en la educación*. Pomares.

Martínez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. Trillas.

Mejía, J. (2014, agosto 4). CREE cumple 35 años de atender a pacientes especiales. *Milenio Novedades*.

Moguel, Y. (2017, octubre 11). Automotriz Alemana arranca operaciones en Yucatán este año. *El Financiero*.

<https://www.elfinanciero.com.mx/empresas/automotriz-alemana-leoni-arrancara-operaciones-en-yucatan-este-ano/>

Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, Guía didáctica*. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, programa de comunicación social y periodismo.

Oliver, M. (1998). ¿Una sociología de la discapacidad o una sociología discapacitada? En L. Barton (Comp.). *Discapacidad y sociedad* (pp. 34-58). Morata.

<http://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/645/1/262->

[Sociologia_Discapacidad_Sociologia_Discapacitada_Capitulo_2-Oliver_Mike.pdf](#)

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2016). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Conferencia de los Estados Partes en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. ONU.

https://www.un.org/disabilities/documents/COP/9/RT1/CRPD_CSP_2016_2-1603537S.pdf

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2019). *Objetivos y metas de desarrollo sostenible*. ONU.

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO). (2005). *Guidelines for inclusion: Ensuring Access to education for All*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140224>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (2010). *Guía Regional de Accesibilidad para Empleadores México, El Salvador, Ecuador y Perú*. STPS.

http://www.stps.gob.mx/micrositios/presentaciones/MX%20GUIA%20ACCESIBILIDAD_RUMBOS.pdf

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). (2010). *Sickness, Disability and Work: breaking the barriers, a synthesis of findings across OECD countries*. OECD Publishing

<https://www.oecd.org/publications/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-9789264088856-en.htm>

Organización Internacional de Normalización (ISO). (2010). ISO 26000:2010 Guía de Responsabilidad Social. *ISO Online Browsing Platform*.

<https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:es:sec:4>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Nota informativa: Los individuos el trabajo y la sociedad*. International Labor Office (ILO).

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (1980). Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. *Manual de clasificación de las consecuencias de la enfermedad*. Ministerio de Asuntos Sociales.

https://www.inr.gob.pe/transparencia/prevencion/documentos/2_Herramientas_para_evaluar_calificar_y_certificar_discapacidad/Codigos_CIDDM.pdf

https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y de la salud (CIF)*. OMS.

https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Resumen informe mundial sobre la discapacidad*. OMS.

https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/302/Informe_discapacidad_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ortiz, D. (2020, marzo 10). La inclusión laboral se sacude el estigma de la caridad. *Animal Político*. <https://www.animalpolitico.com/2020/03/inclusion-laboral-estigma-caridad/>

Otaola, J. (2020, diciembre 9). La RAE cambia el concepto del término discapacidad por petición de un profesor de la UPV. *Hoy por hoy Bilbao*. https://cadenaser.com/emisora/2020/12/09/radio_bilbao/1607509504_742550.html

Palacios, A. (2008). *El modelo social de la discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la convención Internacional sobre los Derechos de*

las Personas con Discapacidad. Ediciones Cinca.

<http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3624/El%20modelo%20social%20de%20discapacidad.pdf?sequence=1&rd=0031431018315900>

Palacios, M. y Parra, C. (2007). Enfoque de derechos humanos en la política pública de discapacidad. *Civilizar. Ciencias Sociales y Humanas*, 7(13),97-114.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=100221524006>

Patton, M. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Sage.

Peñas, O. (2013). Referentes conceptuales para la comprensión de la discapacidad. *Revista de la Facultad de Medicina*, 61(2), 205-212.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/issue/view/3599>

Pfuhl, E. & Stuart, H. (1980). *The deviance processes*. Aldine de Gruyter.

https://books.google.com.mx/books/about/The_Deviance_Process.html?id=PI Tj-q0MApsC&redir_esc=y

Piñuel, J. (2002). Epistemología, metodología y técnicas del análisis de contenido. *Estudios de Sociolingüística*, 3(1), 2002, 1-42.

Piñuel, J. y Gaitán, J. (1995). *Metodología general. Conocimiento científico e investigación en la comunicación social*. Síntesis.

Programa de Naciones Unidas (PNUD). (2019). *El PNUD en México*.

Programa de la Naciones Unidas para el Desarrollo.

<https://www.mx.undp.org/content/mexico/es/home/about-us.html>

Programa de Naciones Unidas (PNUD). (2019). *Localización de la Agenda 2030 en México. Sistematización de la instalación y operacionalización de los Órganos de Seguimiento e Instrumentación de la Agenda 2030*. Programa de la

Naciones Unidas para el Desarrollo.

<https://www.mx.undp.org/content/dam/mexico/docs/Publicaciones/PublicacionesGobernabilidadDemocratica/PublicacionesPNUD%20final.pdf>

Programa de Rehabilitación e Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. (2019). Servicios, objetivo y nuestros procesos. [Tríptico]. Yucatán. DIF-CREE, Yucatán.

Puig de la Bellacasa, R. (1987). Concepciones, paradigmas y evolución de las mentalidades sobre la discapacidad. *Discapacidad e Información*, (14), 63-96.
http://riberdis.cedd.net/bitstream/11181/3306/1/Discapacidad%20e%20informaci%C3%B3n_3ed.pdf

Puterman, P. (noviembre 19, 2012). Lo bueno, lo malo y lo feo de la ISO 26000. *Diario Responsable*. <https://diarioresponsable.com/opinion/16079-lo-bueno-lo-malo-y-lo-feo-de-la-iso-26000#:~:text=Entre%20estas%20destacan%3A%20la%20falta,esfera%20de%20influencia%2C%20entre%20otras>

Rajagopalan, N., & Spreitzer, G. (1997). Toward a theory of strategic change: a multi-lens perspective and integrative framework. *Academy of management review*, 22(1), 48-79. <https://www.jstor.org/stable/259224>

Rogers, C. (1959). *Terapia, Personalidad y Relaciones Interpersonales*. Nueva Visión.

Secretaría de Bienestar. (2019). *Programa Pensión para el Bienestar de las Personas con Discapacidad*. Gobierno de México.

<https://www.gob.mx/bienestar/acciones-y-programas/programa-pension-para-el-bienestar-de-las-personas-con-discapacidad>

Secretaría de Cultura (SEDECULTA). (s.f.) Yucatán, único estado que trabaja en inclusión de personas con discapacidad a través del arte. Gobierno de México.

https://www.cultura.gob.mx/estados/saladeprensa_detalle.php?id=47528

Schur, E. (1983). *Labeling women deviant: Gender, stigma, and social control*. Temple University Press.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2015). *La inclusión laboral en México: Avances y retos*. Gobierno de la República.

http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/libro-inclusion%20laboral%20en%20mexico-avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). (2010 - 2012). *Programa Nacional de Trabajo y Capacitación para personas con discapacidad 2010-2012*. Gobierno Federal.

http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/transparencia/anexo/PCD_2010_2012.pdf

Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS). (2020 – 2024). *Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad*. Secretaría de Gobernación.

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). (2016, mayo). *Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México*. SEDESOL.

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad._Mayo_2016.pdf

Sieber, J. E. (1998). Planning ethically responsible research. En L. B. (Eds), *Handbook of applied social research methods* (pp. 127-156). Sage.

Sierra, R. (1997). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Paraninfo.

Silver, H. (1994). Social exclusion and social solidarity: Three paradigms. *International labour Review*, 133(5), 531 – 578.
<https://heionline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/intlr133&div=51&id=&page=>

Sistema Nacional DIF (SNDIF). (2016). *Agencias de Integración Laboral para personas con discapacidad*. Gobierno de México.
<https://www.gob.mx/difnacional/acciones-y-programas/agencias-de-integracion-laboral-para-personas-con-discapacidad>

Sistema Nacional DIF (SNDIF). (2019). *El SNDIF atiende a personas con discapacidad en 21 centros de rehabilitación*. Gobierno de México.
[https://www.gob.mx/difnacional/articulos/el-sndif-atiende-a-personas-con-discapacidad-en-21-centros-de-rehabilitacion-189660#:~:text=El%20Sistema%20Nacional%20para%20el,de%20Rehabilitaci%C3%B3n%20Integral%20\(CRI\).](https://www.gob.mx/difnacional/articulos/el-sndif-atiende-a-personas-con-discapacidad-en-21-centros-de-rehabilitacion-189660#:~:text=El%20Sistema%20Nacional%20para%20el,de%20Rehabilitaci%C3%B3n%20Integral%20(CRI).)

Stafford M., & Scott R. (1986). Stigma, Deviance, and Social Control. In: Ainlay S.C., Becker G., Coleman L.M. (eds) *The Dilemma of Difference. Perspectives in Social Psychology (A Series of Texts and Monographs)*.
https://doi.org/10.1007/978-1-4684-7568-5_5.

Stake, R. (1998). *Investigación con estudio de casos*. Morata.

Tashakkori, A., & Teddlie, C. (2003). *Handbook of mixed method research in the social and behavior sciences*. Sage.

Tesch, R. (1990). *Qualitative research: Analysis types and software tools*. Falmer.

Thiebaut, C. (1998). *Conceptos fundamentales de la filosofía*. Alianza.

Toledo, A. (2019, febrero 26). Yucatán gestiona inclusión laboral de personas con discapacidad. *El Dictamen*.

<https://www.eldictamen.mx/2019/02/noticias/nacional/yucatan-gestiona-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

Trujillo, J. (2014, mayo 1). De la Responsabilidad a la Inclusión. *Blog UDLAP*. <http://blog.udlap.mx/blog/2014/05/responsabilidadsocialinclusionlaboral/>

Unidad Municipal de Acceso a la Información Pública (UMAIP). (2010). *Diagnostico estadístico y situacional del municipio de Mérida, Yucatán*. Ayuntamiento de Mérida.

<http://www.merida.gob.mx/municipio/portal/umaip/contenido/poas/2010/diagnostico2010.pdf>

United Nations General Assembly (1994). *48/96 Standard rules on the equalization of opportunities for persons with disabilities: resolution / adopted by the General Assembly*. United Nations.

<https://www.un.org/disabilities/documents/gadocs/standardrules.pdf>

Universidad Rey Juan Carlos. (2021). Principios generales sobre discapacidad. *CIED Universidad Rey Juan Carlos*.

<https://urjconline.atavist.com/2016/06/17/principios-generales-sobre-la-discapacidad/>

Urbano, P. (2016). Análisis de datos cualitativos. *Revista Fedumar Pedagogía y Educación*, 3(1), 113-126.

<http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/fedumar/article/view/1122>

Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico. *Revista Empresa y Humanismo*, 15(1), 115-136.

<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/29153/1/REYH%2015-1-12Velarde%20Lizama.pdf>

Velasco, L., Govea, R., y González, L. H. (2015). Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Guadalajara, México. *RIDE: Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, 6(11), 957 - 979.

<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/160>

Velasco, L. (2013). El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México. Tesis Doctoral. Tlaquepaque, Jalisco: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente. <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/1267/VELASCO%20Leticia%202013..pdf?f?sequence=2&isAllowed=y>

Vite, M. (2012). La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. *Polis*, 153-173. <https://www.redalyc.org/pdf/726/72625301006.pdf>

Yin, R. (2009). *Case study research: design and methods*. Sage Publications. https://www.jstor.org/stable/20004525?seq=1#metadata_info_tab_contents

Anexos

Anexo 1 – Consentimiento informado para participantes del proyecto de investigación de tesis.

Formato de consentimiento informado

Por medio del presente manifiesto que he sido informado(a) por la MDEFF. Guadalupe Zimbrón Pérez, estudiante del Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Yucatán, acerca del proyecto “Estudio de caso del programa de Inclusión laboral de personas con discapacidad del CREE, Yucatán”, cuyo objetivo es: analizar, comprender y estudiar la dinámica de dicho programa con las PCD, sus integrantes y la sociedad.

En función de ello y previa valoración de la información recibida, me considero informado (a) y participo de manera voluntaria en la colecta de información de dicho proyecto.

Autorizó

C.

Anexo 2 – Entrevistas semi-estructuradas

Preguntas para entrevistar a empresarios que siguen participando en el programa de inclusión laboral de PCD del CREE.

1. ¿Cómo se enteró o supo del CREE y en específico de la agencia de inclusión laboral de PCD?
2. ¿Qué lo motivó a participar en el programa de inclusión del CREE?
3. ¿Cómo ha sido su relación con el personal de la agencia? ¿por qué?
4. ¿Considera que la agencia le proporciona información suficiente acerca de la inclusión laboral?, ¿acerca de la PCD que llegaría trabajar a la empresa?

5. ¿Cómo empresario los resultados de la prueba de VALPAR y del perfil de la PCD le son de utilidad? ¿cómo?
6. En sus palabras, ¿cómo definiría a las PCD?
7. Con sus palabras ¿cómo define inclusión laboral de PCD? ¿considera que sea posible que algún día las PCD logren estar incluidas social y laboralmente?
8. ¿Ha percibido algún cambio en el ambiente o en su empresa una vez que la PCD entró a laborar a su empresa? ¿Cuál?
9. ¿De manera personal, usted ha tenido algún cambio en su percepción hacia las PCD?
10. Entiendo que hoy en día sigue participando en el programa de inclusión laboral del CREE, ¿podría mencionar algunas razones que lo mantienen realizando inclusión?
11. ¿Recomendaría el programa a otros empresarios? ¿Por qué?
12. Basado en su valiosa opinión que considera que necesita o le hace falta a la agencia para poder impulsar la inclusión y colocar más PCD en diferentes empresas del estado.

Preguntas para entrevistar a empresarios que no continuaron participando en el programa de inclusión laboral del CREE.

1. ¿Cómo se enteró o supo del CREE y en específico de la agencia de inclusión laboral de PCD?
2. ¿Qué lo motivó a participar en el programa de inclusión del CREE?
3. ¿Cómo fue su relación con el personal de la agencia? ¿por qué?
4. ¿Considera que la agencia le proporcionó la información suficiente acerca de la inclusión laboral?
5. ¿Qué información recibió acerca de la PCD que llegaría a trabajar a su empresa?
6. ¿Qué utilidad considera tienen los resultados de la prueba VALPAR que le entregan?
7. ¿En sus palabras, ¿cómo definiría a las PCD?

8. ¿Con sus palabras como define inclusión laboral de PCD? ¿considera que sea posible que algún día las PCD logren estar incluidas social y laboralmente?
9. ¿Percibió algún cambio en el ambiente de su empresa una vez que la PCD entró a laborar en ella? ¿cuáles?
10. ¿De manera personal, usted tuvo algún cambio en su percepción hacia las PCD?
11. Entiendo que hoy en día no sigue participando en el programa de inclusión laboral del CREE, ¿podría mencionar algunas razones?
12. ¿Recomendaría el programa a otros empresarios? ¿Por qué?
13. En su opinión que considera que necesita o le hace falta a la agencia para poder impulsar la inclusión y colocar PCD en diferentes empresas del estado.

Preguntas para el equipo de trabajo del programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD.

1. ¿Cuál es tu puesto de trabajo en el programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD?
2. ¿Cuáles son sus funciones más importantes?
3. ¿Hace cuánto tiempo que estás trabajando para el CREE, Yucatán?
4. ¿Cómo es que llegaste a trabajar al CREE?
5. ¿Cuál ha sido tu experiencia en este trabajo? ¿Y con las PCD?
6. Antes de trabajar aquí ... ¿ya habías Tenido contacto con alguna PCD?
7. Como parte de la agencia que formas parte, ¿qué consideras que necesita para impulsar este proceso de inclusión?
8. De manera personal/familiar ha recurrido a utilizar los servicios del CREE (si/no) ¿por qué?
9. ¿Cómo es trabajar en el CREE, en específico en el programa de rehabilitación e inclusión laboral de PCD?

10. ¿Cómo es trabajar en la agencia en un día normal? ¿Cuál es un momento difícil para ti? ¿Cuál es un día normal? ¿Cuál es un momento agradable de satisfacción?

Anexo 3 - Entrevistas estructuradas

Preguntas para entrevistar a compañeros de trabajo de las PCD que han sido incluidos laboralmente a través del CREE.

1. Con tus palabras como describes a tu equipo de trabajo.
2. ¿Cuántas personas lo conforman?
3. En cuanto a convivencia que es lo que hace más amena/difícil la jornada laboral con tus compañeros de trabajo.
4. ¿Ya habías tenido oportunidad de trabajar con alguna persona con discapacidad (PCD)?
5. ¿Cómo te sientes trabajando con una PCD? ¿Por qué?
6. Si tu fueras empresario ... ¿contratarías a PCD? (si/no) ¿Por qué?
7. Con tus palabras ... ¿qué es una PCD?
8. Con tus palabras ... ¿qué es inclusión laboral a PCD?
9. A partir del momento que empezaste a trabajar en equipo con tu compañero con discapacidad ... ¿ha cambiado en algo tu percepción hacia las personas con discapacidad? ¿Cómo?
10. ¿Consideras que hay la suficiente inclusión laboral de PCD en el estado? (si/no) ¿Por qué?

Preguntas para los participantes en el foro de análisis de iniciativas (13 de octubre del año 2008).

1. ¿Cómo fue que se dio la oportunidad de que participe en el foro?
2. ¿Cuáles fueron sus aportaciones en dicho foro?
3. ¿Qué fue lo más significativo que se llevó de esa sesión?
4. ¿Cuál es su opinión acerca de la ley para eliminar y prevenir la discriminación?
5. ¿Cuál es su opinión acerca de la inclusión laboral de PCD en el estado de Yucatán?

6. Conoce o ha escuchado hablar del Centro de Rehabilitación de educación especial (CREE).
7. ¿Conoce o ha escuchado hablar de la agencia de inclusión laboral a personas con discapacidad?
8. Con sus palabras como define persona con discapacidad (PCD).
9. Con sus palabras como define inclusión laboral de PCD.
10. Ha tenido la oportunidad de trabajar de cerca con alguna PCD, ¿cómo fue su experiencia?
11. Desde su postura, que considera que se necesita hacer para que la inclusión laboral de personas con discapacidad sea una realidad, dado que tenemos esta ley y hace poco se promovió la contratación de PCD en el sector gubernamental con una cuota del 3%, al igual que contamos con la agencia del DIF-CREE que promueve la contratación de personas con discapacidad, pero aún no es común ver PCD trabajando en diferentes organizaciones y en diferentes puestos de estas.

Anexo 4 – Historia de vida

Preguntas para realizar la historia de vida (una parte en específico) de las PCD que han sido incluidas a través del CREE.

1. ¿Cómo te enteraste de la agencia laboral?
2. ¿Cómo te parece los servicios que te ofrecen?
3. ¿Es el primer trabajo que te ayudan a conseguir?
4. ¿Cómo te sientes con tu trabajo?
5. ¿Cómo te llevas con tus compañeros de trabajo?
6. ¿Te gusta trabajar? ¿Por qué?
7. ¿Cuáles han sido los cambios más significativos en tu vida, desde que tienes un empleo?
8. ¿Te ha sido difícil adaptarte a tu trabajo? ¿Por qué?
9. ¿Qué es lo más difícil de estar en busca de un empleo?
10. ¿Qué consideras que hace falta para que más empresas contraten de PCD?

11. ¿Recomendarías los servicios de la agencia de inclusión a más personas? (si/no) ¿Por qué?

12. ¿Recomendarías la empresa donde trabajas para otras PCD?

Preguntas para realizar la historia de vida (una parte en específico) de las PCD que no han sido incluidas laboralmente.

** Nota: dadas las condiciones y las habilidades de los participantes para mantener la entrevista, este instrumento no pudo ser aplicado en su totalidad **

1. ¿Cuál es tu nombre y tu edad?
2. ¿Conoces el CREE? (si/no) ¿Qué has hecho allá?
3. ¿A qué te dedicas, qué has estudiado?
4. ¿Te gustaría trabajar? ¿De qué te gustaría trabajar?

¿Qué mensaje le darías a los empresarios para que contraten PCD y les dieran la oportunidad de trabajar?