



GOBIERNO DEL
ESTADO DE CHIAPAS



UNIVERSIDAD DEL SURESTE



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

CLAVE: 07PSU0150M RVOE: ACUERDO NUMERO PSU-50/2011

"Discapacidad motriz un análisis en la
inclusión laboral en Cinépolis."

TESIS

PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL.

PRESENTA

PÉREZ GONZÁLEZ GABRIELA
GONZÁLEZ RÍOS SHEILA ROBERTA
ESCOBEDO RUEDAS ANA DEYSI
MORALES SANCHEZ JOHAN REINALDO

ASESOR DE
TESIS:
ING. ÁNGELA ZAVALA VILLATORO

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 19/06/2020

**DISCAPACIDAD MOTRIZ; UN ANALISIS EN LA INCLUSION
LABORAL EN CINEPOLIS.**

Dedicatoria.

Para mi mamá. Guadalupe.

Con todo mi amor y gratitud, por apoyarme y ser esa persona que con su ejemplo me enseñó a nunca rendirme y sobrepasar cualquier obstáculo que la vida me ha puesto o me pondrá en el camino por apoyarme económicamente en un paso muy importante como fue graduarme.

Para mi papá. Leonel.

Papá te extraño todos los días, aunque físicamente ya no estás conmigo, siempre estarás en mi corazón y te estaré incondicionalmente agradecida por ese bello sueño en el que hablaste conmigo y me alentaste a seguir y terminar mi carrera.

Para mis hermanas. Carolina, Bewe, Brownie, Leyu.

Que saben que las quiero y me han apoyado sin dudar, me aconsejaron, me brindaron amor y comprensión cuando más lo he necesitado.

A mi hermano. Roberto.

Que deseo ser un ejemplo para él, deseo que siempre alcance sus metas.

A mi cuñado. Cris.

Por apoyarme, prestarme su ordenador, cuando más lo necesitaba.

Sheila Roberta González Ríos.

Agradezco a mi Dios por darme la vida y por haber permitido culminar mis sueños ya que sin él, nunca lo hubiera logrado. Te agradezco mi Dios por darme salud, amor, felicidad, trabajo y conocer a personas maravillosas que se han cruzado en mi camino.

A mis padres Eduardo Perez López & Angelina Gonzalez Muñoz

Que son las personas que me han dado el privilegio de darme la vida, con trabajo y esfuerzo me sacaron adelante a ellos le debo mi vida entera, porque gracias a ellos yo en estos momentos ando culminando mis estudios y mis sueños por seguir. Son y serán las personas más amadas durante el resto de mi vida, ustedes me han demostrado su apoyo incondicional y jamás los defraudare. Los amo.

Agradezco infinitamente a mi esposo.

Que ha estado conmigo en los momentos buenos y malos. Este proyecto no fue fácil, pero estuviste motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitían sin negarme nada, con un apoyo incondicional.

Hace 5 años nos dimos el privilegio de unir nuestra vida y todo fue para bien afrontando obstáculos pero gracias a ello nuestro amor se ha fortalecido.

Estoy muy agradecida con Dios por haberme encontrado en tu camino y luchar juntos en cualquier obstáculo. De corazón te agradezco muchísimo mi amor. Te amo Guadalupe Francisco Carrillo.

A mis 8 hermanas

Que son las personas que me conocen muy bien y han estado en todos los momentos de mi vida, siempre aconsejándome y corrigiéndome para ser una hermanita mejor para ellas. Las amo hermanas perez González

A mi sobrinita Citlalli Yamileth perez gonzalez que es como mi hermanita chiquita, que con su apoyo moral me ha ayudado. Con la sonrisa coqueta y mirada risueña ella forma parte de mi vida. La amo.

Gabriela Pérez González

Para mis abuelos: Celso Escobedo y Carmen Ruedas.

Le doy gracias principalmente a Dios por darme la dicha de tener con vida a mis abuelos. Con todo mi amor, cariño y respeto que se merecen les doy las gracias por siempre apoyarme y nunca dejarme sola ustedes que han sido como mis padres, gracias por el amor y el apoyo que siempre me han dado desde pequeña, gracias por creer en mí y celebrar conmigo este logro más en mi vida que es culminar un grado más de estudios que es la universidad. Con su ejemplo me han enseñado que todo esfuerzo tiene una recompensa y la recompensa a llo, nada fue fácil en estos tres años pero ustedes siempre estuvieron conmigo, a ustedes les agradezco todo lo que ahora he logrado.

¡GRACIAS PAPAS!

Ana Deysi Escobedo ruedas.

A mis amigos, familiares y padres que siempre han estado ahí en las buenas y en las malas y a todos mis maestros que me han apoyado a seguir mejorándome tanto como persona como para ser alguien en la vida. Y quiero que sepan que estas palabras son realmente sinceras y tengo el deseo de apoyarlo en cuanto me necesiten.

Reynaldo Johan Morales Sánchez.

INDICE

INTRODUCCION	10
CAPITULO I PLANTAMIENTO DE PROBLEMA.....	14
1.1.- DESCRIPCION DEL PROBLEMA	15
1.2.- FORMULACION DEL PROBLEMA	22
1.3 .1.- OBJETIVO GENREAL.....	24
1.3.2.- OBJETIVO ESPECIFICO	25
1.4.- HIPOTESIS.....	26
1.5. - JUSTIFICACION	27
CAPITULO II MARCO DE LA INVESTIGACION.....	33
2.1.-MARCO ANTROPOLOGICO FILOSOFICO	36
2.2.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION	36
2.3.- MARCO TEORICO.....	53
2.4.- MARCO CONCEPTUAL	73
CAPITULO III DISEÑO METODOLOGICO.....	75
3.1.- TIPO DE LA INVESTIIGACION L.....	76
3.2.- DISEÑO DE LA INVESTIGACION.....	78
3.3.- POBLACION	81
3.3.1.- DELIMITACION ESPACIAL.....	82
3.3.1.1.- MACRO LOCALIZACION	83
3.3.1.2.-MICRO LOCALIZACION	85
3.3.2.- UNIVERSO O POBLACION	86
3.4.- MUESTRA	87
3.5.-TECNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCION DE DATOS	89
3.5.1.-INVESTIGACION BIBLIOGRAFICA	90
3.5.2.-APLICACIÓN DE ENCUESTAS A LA MUESTRA DE LA POBLACION	91
3.5.3.- APLICACIÓN DE ENTREVISTAS A EXPERTOS.....	95
CAPITULO IV ANALISIS Y PRESENTACION DE RESULTADOS.....	103
4.2.- PRESENTACION DE RESULTADOS.....	104
4.2.1.- RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS A LA MUESTRA DE POBLACION	105
4.2.2.- RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENTREVISTA A EXPERTO	106

4.2.2.1.- DEL PRIMER EXPERTO	107
4.2.2.2.- DEL SEGUNDO EXPERTO.....	108
4.2.3.- RESULTADOS Y LOGROS DE LOS OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	109
4.2.3.1.- DEL OBJETIVO GENERAL.....	110
4.2.3.2.- DE LOS OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	111
MARCO METODOLOGICO	
CONCLUSION	

INTRODUCCION

Esta investigación que lleva por nombre “Discapacidad Motriz; un análisis en la inclusión laboral en Cinépolis”

Fue una inspiración para mis compañeros y para mí, pues como futuros trabajadores sociales, conocer como personas con discapacidad luchan por conseguir un empleo y como ellos o la mayoría desconoce el tema de inclusión laboral, así también que empresas como Cinépolis den empleos a estas personas y los impulsen a salir adelante, desarrollando sus capacidades al máximo de una forma saludable y que conozcan sus aptitudes y actitudes, así mismo con mis compañeros nos sentimos bien dándoles a conocer esta pequeña parte de un gran cambio que sabemos ayudara a mejorar la vida de todas las personas que también se lo merecen.

Puedo asegurar que esta investigación abrirá a nuevas empresas, organizaciones a contratar a personas con discapacidad motriz o con otro tipo, pues ellos tienen las mismas oportunidades para conseguir un empleo, pues son valiosos, también para darnos cuenta que ellos sufren por la desigualdad social para conseguir trabajos dignos.

La investigación contiene variedad de capítulos con contenido diferente que serán descritas en orden.

Primero tenemos al capítulo uno que tiene como contenido el planteamiento del problema, justificando con opciones y conceptos de autores como por ejemplo Maslow, quien nos menciona su teoría de las necesidades y así podemos darnos cuenta de lo importante que es poder satisfacerlas correctamente.

También está la formulación del problema, más abajo tenemos el apartado de los objetivos, como son objetivo general y objetivos específicas, el apartado de las

Variables, en este capítulo uno que es de gran importancia en toda la investigación en general, con tres hipótesis que son las próximas a corroborar con la ayuda del instrumento de la encuesta.

La justificación realizada con nuestras propias palabras acerca del tema y consecutivamente la delimitación temática, con este último apartado se termina el capítulo uno.

El capítulo dos que contiene lo siguiente: como primer punto el marco Antropológico Filosófico, los antecedentes de la investigación en donde se añadieron las investigaciones de tesis que concuerdan con el tema de investigación, sus hipótesis y los puntos de relevancia que obtuvieron en sus investigaciones fueron cinco tesis a analizar, relacionando siempre el término de cada una de ellas con un punto de vista o semejanza que tiene con esta investigación, marco teórico es el siguiente punto, mostrando las causas y consecuencias, un tratamiento, seguido de un marco conceptual, donde se incluye el termino, inclusión laboral, discapacidad, discapacidad motriz, entre otros.

Le sigue el capítulo tres, con el diseño metodológico, donde esta transcrito el significado de la metodología de la investigación. El siguiente punto da paso a los tipos de investigación lo cual está conformado por dos, investigación básica, del mismo modo una

investigación básica, del mismo modo una investigación documental. Seguido del diseño de la investigación. Así mismo continua con la recolección de datos en la cual se realizaron encuestas a personas fuera del cine como también una delimitación espacial, contando con una macro localización, micro localización, la muestra.

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Actualmente, muchas personas con discapacidad carecen de igual acceso a las oportunidades laborales que las demás personas; se hallan excluidos de actividades de la vida cotidiana. En los últimos años el tema de discapacidad ha tenido mayor relevancia, en cuanto a temas de investigación y preocupación. También constituye un problema importante desde el punto de vista del desarrollo, las personas con discapacidad se encuentran en peor situación socioeconómica y sufren más pobreza que las personas que no tienen una discapacidad. Uno de los principales problemas socioeconómicos contemporáneos en nuestro país es el desempleo, definido como desocupación cesantía, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del ciudadano que carece de empleo y, por lo tanto de salario. Esta situación se traduce en la imposibilidad de trabajar pese a la voluntad de las personas.

En nuestro país se ha incorporado la sensibilidad pública que refleja el respeto y la inclusión laboral de personas con discapacidad, que involucra la igualdad en el ámbito laboral.

El artículo 123. De la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos establece los derechos humanos, cada persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se

promoverá la creación de empleos y la organización social del trabajo, con forme a la ley.

El artículo 1. De la constitución política de los estados unidos mexicanos prohíbe toda discriminación motivada por la edad, las discapacidades y las condiciones de salud.

También en la Ley Federal del trabajo. Artículo 3. Menciona, el trabajo es un derecho de todos, el artículo 56. Nos dice; las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferior a las fijadas

En el año 2009 se presenta el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad 2009-2012, creado por el Consejo Nacional para el Desarrollo de

Las Personas con Discapacidad (CONADIS), Cuya misión fue conjuntar políticas de Estado y conducir la operación de estrategias en las instituciones del sector público en los tres órdenes de gobierno, para favorecer el desarrollo integral y la inclusión plena de las personas con discapacidad y sus familias en la vida social y productiva del país, con su absoluto respeto de sus derechos humano, libertades fundamentales.

Las personas con discapacidad requieren ejercer a plenitud sus derechos, Núm. 302 México, D.F. 2014 Secretaria de Desarrollo Social, nos dice que; que el gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto realiza reformas necesarias, para efectiva inclusión laboral de este sector a la sociedad.

Según la Ley General de las Personas con Discapacidad expuesta por el ex Presidente Vicente Fox Quesada. Artículo 9. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y a la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades, equidad y no discriminación.

Según la Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Artículo 11. La secretaria del trabajo y prevención 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.

La guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones artículo. 2. Establece lo que se debe saber sobre la discapacidad.

La Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres (NMX-R-O25-SCFI-2009) es un instrumento de certificación que comprueba que las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la prevención social, el clima

laboral adecuado, la libertad sindical la accesibilidad laboral entre mujeres y hombres.

La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito. Más de mil millones de personas viven con discapacidad. Muchas personas al no conseguir un empleo, deciden salir a las calles para mendigar por recursos que solventes sus necesidades impiden reconocer el derecho que tienen estas personas en formar parte de una plantilla laboral, o también impidiendo reconocer el derecho a la diversidad de ser diferentes, ocasionando un rezago económico por no poder conseguir un empleo, pues las empresas dudan de contratar a personas que tienen este problema ya que

Creer que no son aptos para desempeñar o cumplir ciertas tareas indicadas por el jefe o gerente de la empresa.

Pero existen algunas que no se basan de estos estereotipos y contratan a personas con discapacidad, una de estas es Cinépolis, que es una empresa socialmente responsable, que no solamente tiene el compromiso con la inclusión laboral, también tiene diferentes fundaciones con las cuales trabaja de manera conjunta con el gobierno, para impulsar la igualdad y la no discriminación, han tomado la inclusión laboral desde hace 15 años, que cuentan con una filosofía que nos menciona a ellos

como palomitas, si existe una palomita quemada, puede arruinarle el sabor a todas las demás, ellos no ven como un impedimento que estas personas trabajen, pues son personas aptas para laborar en la empresa en diferentes puestos y son precisamente estas habilidades las que pueden hacerlos idóneos para ciertas cosas.

El concepto de discapacidad que según la OMS nos indica que; discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano.

Es muy importante que todos conozcamos este concepto, pues de esta forma ayudamos a ver las necesidades que las personas con discapacidad poseen, cuales son los impedimentos para que alcancen su satisfacción total, esto lo podemos encontrar en la pirámide de las necesidades de Abraham Maslow.

Maslow (1943) nos indica que: la motivación humana basada en hechos conocidos, clínicos, experimentales y de observación, en la cual formula una jerarquización de las necesidades del ser humano para su supervivencia y crecimiento que se describe por medio de una pirámide, la llamada pirámide de Maslow, esta

consta de cinco niveles de los cuales busca dar respuesta al motivo de muchas conductas humanas: necesidades fisiológicas básicas, necesidad de seguridad, necesidad de afiliación, necesidad de reconocimiento, necesidad de autorrealización. Qué toda persona tiene diferentes necesidades, en las cuales se encuentra cinco, estas hacen mención;

Necesidades fisiológicas; incluyen las necesidades vitales para la supervivencia y son de orden biológico, necesidad de seguridad; que deben brindarnos seguridad física, de empleo, de recurso moral, familiar, de salud, de propiedad privada,

Necesidad de afiliación; encontramos amistad, afecto, intimidad sexual, necesidad de reconocimiento; menciona que podemos ver autorreconocimiento, confianza, respeto, éxito, necesidad de autorrealización; aquí menciona la moralidad, creatividad, espontaneidad, falta de prejuicios, aceptación de hechos, resolución de problema.

Hoy en día se realizan diversos estudios personalizados que buscan detectar las necesidades de cada grupo de personas con discapacidad sobre todo se intenta cubrir con las necesidades de comunicación e información. Ya que esta es la base para fundamentar una buena integración laboral. Ser incluyente como

sociedad es muy importante también, pues eso nos brinda un mayor alcance de inclusión.

De esta manera, podemos decir que la discapacidad de una persona se contempla con una dinámica entre condiciones de salud y otros factores a la importancia de la inclusión laboral y social.

1.2 formulación de problema:

1. ¿Por qué la empresa contrata a personas con discapacidad?
2. ¿Cuál es la frecuencia con la que reciben solicitudes de empleo por parte de personas discapacitadas?
3. ¿Quiénes exigen la contratación de personas con discapacidad o si existe alguna ley?
4. ¿Qué razones existen a la resistencia de personas con discapacidad si es que las hay?
5. ¿Qué conocimiento tienen el personal de las empresas sobre los distintos tipos de discapacidad?

6. ¿Qué tipo de actividades serian efectuadas hacia personas con discapacidad?

1.3.1 objetivo general

Reconocer el esfuerzo y habilidades de las personas con discapacidad motriz para tomarlos en cuenta en el campo laboral para promover y apoyar el fortalecimiento de las asociaciones de personas con discapacidad y suscitar los valores como el respeto, aceptación de la diversidad, la inclusión, la no discriminación y la meritocracia en las distintas empresas y asociaciones.

1.3.2 objetivo especifico

1. Identificar porque las empresas contratan a personas con discapacidad
2. Revisar cuál es la frecuencia con la que reciben solicitudes de empleo por parte de personas discapacitadas
3. Emplear quiénes exigen la contratación de personas con discapacidad o si existe alguna ley
4. Examinar qué razones existen a la resistencia de personas con discapacidad si es que las hay
5. explicar qué conocimiento tienen el personal de las empresas sobre los distintos tipos de discapacidad
6. Evaluar qué tipo de actividades serian efectuadas hacia personas con discapacidad

1.4 Hipótesis

1. entre mayor sea el número de personas con discapacidad motriz, mayor será la inclusión laboral en Cinépolis.
2. entre mayor sea la inclusión laboral en Cinépolis, mayor será los benéficos que obtendrán las personas con discapacidad motriz.
3. al tener menor inclusión laboral en Cinépolis, mayor será que las personas con discapacidad motriz carezcan de recursos económicos.

1.5 Justificación

El tema de discapacidad motriz e inclusión laboral nos llamó la atención porque hay discapacitados que no son aceptados laboralmente sino son excluidos, nosotros elaboramos esta tesis con la finalidad de insertar a las personas con discapacidad motriz en las diferentes fuentes de empleo, para que puedan solventar sus gastos y necesidades e integrarse a la sociedad y que disfruten de su derecho a una vida digna, o así como también ayudar a esas personas con discapacidad es un imperativo moral que nos incumbe a todos ya que esas personas han sido víctimas de desplazamiento forzoso en el mundo y así poder tener la esperanza de un futuro distinto tanto para ellos como para su familia que es su mayor soporte, se busca un plan de mejora para las personas con discapacidad motriz que deseen obtener un empleo digno.

Cantidad de personas con discapacidad de 18 a 60 años:

Mundial: 1.1 millones de personas

Nacional: 7.7 millones de personas

Estatal: 5.7 millones personas

Municipal:

*Tipos de discapacidad de 18 a 60 años:

1. Discapacidad física

Recibe el nombre de discapacidad física o motora a todo aquel tipo de limitación generada por la presencia de una problemática vinculada a una disminución o eliminación de capacidades

motoras o físicas, como por ejemplo la pérdida física de una extremidad o de su funcionalidad habitual.

Este tipo de discapacidad surge en el contexto de problemas medulares, accidentes de tráfico, traumatismo craneoencefálico, enfermedad médica generadora de limitación física, amputaciones, malformaciones congénitas o accidentes cerebrovasculares.

2. Discapacidad sensorial

La discapacidad sensorial hace referencia a la existencia de limitaciones derivadas de la existencia de deficiencias en alguno de los sentidos que nos permiten percibir el medio sea externo o interno. Existen alteraciones en todos los sentidos, si bien las más conocidas son la discapacidad visual y la auditiva.

3. Discapacidad intelectual

La discapacidad intelectual se define como toda aquella limitación del funcionamiento intelectual que dificulta la participación social o el desarrollo de la autonomía o de ámbitos como el académico o el laboral, poseyendo un CI inferior a 70 y influyendo en diferentes habilidades cognitivas y en la participación social. Existen diferentes grados de discapacidad intelectual, los cuales tienen diferentes implicaciones a nivel del tipo de dificultades que pueden presentar.

4. Discapacidad psíquica

Hablamos de discapacidad psíquica cuando estamos ante una situación en que se presentan alteraciones de tipo conductual y del comportamiento adaptativo, generalmente derivadas del padecimiento de algún tipo de trastorno mental.

5. Discapacidad visceral

Este poco conocido tipo de discapacidad aparece en aquellas personas que padecen algún tipo de deficiencia en alguno de sus órganos, la cual genera limitaciones en la vida y participación en comunidad del sujeto. Es el caso de las que pueden generar la diabetes o los problemas cardíacos.

6. Discapacidad múltiple

Este tipo de discapacidad es la que se deriva de una combinación de limitaciones derivadas de algunas de las anteriores deficiencias. Por ejemplo, un sujeto ciego y con discapacidad intelectual, o de un sujeto parapléjico con sordera.

*Personas con discapacidad motriz que trabajan: 235,302 53% hombres y 47% mujeres

7. Discapacidad mental.

Las personas con discapacidad mental presentan una alteración bioquímica que afecta su forma de pensar, sus sentimientos, su humor, su habilidad de relacionarse con otros y su comportamiento. Ejemplos de este tipo de discapacidad son: depresión mayor, trastorno bipolar, trastorno

obsesivo/compulsivo⁶ (TOC), trastorno esquizo/afectivo⁷ y el trastorno dual⁸ (una de las anteriores más una adicción).

Las personas con discapacidad mental son muy discriminadas, se les marca con un estigma, se considera que no son capaces de ejercer su capacidad jurídica, no se les toma en cuenta para su tratamiento, e incluso se vulneran sus derechos con internamientos psiquiátricos involuntarios.

La inclusión social de las minorías es un tema que, actualmente, está tomando más importancia. Uno de estos grupos son las personas con alguna discapacidad, tanto física como motriz.

Diversas empresas están tomando

en cuenta a este sector de la sociedad y han organizado programas para integrarlos laboralmente, dándoles la oportunidad de mostrar su potencial y empoderarlos para ser más independientes.

Con este tipo de programas también se busca sensibilizar, tanto a los directores de las empresas como a sus empleados, para poder manejar algún plan de protección civil para los trabajadores con discapacidad y crear un ambiente laboral cómodo y agradable.

Aquí te presentamos algunas de las empresas que están contratando a personas con discapacidad

1. Cinépolis: la cadena de cines más grande de América latina, es parte de las empresas que ofrece trabajo a discapacitados en distintas áreas para poder desarrollarse.

2. Grupo Bimbo: se sumó, junto a otras empresas del Consejo Mexicano de Negocios, a la alianza empresarial por la inclusión laboral para personas con discapacidad.
3. Marriot: La importante cadena de hoteles, tiene diversas vacantes, desde agente telefónico bilingüe para su call center, asistentes para recepción, coordinadora para su área de spa, entre muchos otros.
4. Burguer King: Una de las cadenas de comida rápida más popular, Burguer King, está solicitando a promotores y ayudantes en general.
5. Pepsi: Pepsi, una de las industrias refresqueras más importantes, también se une al programa de inclusión laboral y está solicitando ejecutivos telefónicos para su área de ventas. Ofrecen sueldo según aptitudes, prestaciones y desarrollo profesional.
6. Holanda: La empresa líder en helados a nivel internacional, Helados Holanda, se suma al grupo de empresas incluyentes y solicita a una persona con experiencia en actividades administrativas, ofreciendo prestaciones de ley, capacitación constante y un buen ambiente de trabajo.
7. FEMSA: Coca Cola FEMSA, el segundo embotellador más grande en el mundo, y el primero en América Latina, está solicitando operadores telefónicos para su área de atención al cliente.
8. Walmart: La cadena de almacenes, Walmart, es una empresa comprometida con la diversidad e inclusión, es por ello que ofrece empleo a personas con discapacidad

para su call center, con bachillerato terminado o trunco, y a partir de los 20 años de edad.

9. AT&T : México, una de las compañías de telecomunicaciones más importantes a nivel mundial, está contratando a promotores de ventas y atención a clientes.

1.6 Delimitación temática

La discapacidad motriz tradicionalmente ha sido considerada como una limitante para que las personas se puedan incluir en el sector laboral, nosotros decidimos centra el caso de la empresa Cinépolis, ubicada en la ciudad de Comitán de Domínguez Chiapas quienes desde el año 2005 dieron inicio a la iniciativa de contratación laboral de personas con discapacidad, nuestro enfoque de estudio se centra en la inclusión laboral

De un tiempo para acá, la inclusión laboral de personas con discapacidad ha hecho que sea un tema relevante en cualquier lugar ha ido en aumento, desde que se ha adoptado leyes y obligaciones por parte del gobierno. En la mayoría, personas se

Ha sensibilizado con mucha confianza de expresar el apoyo a las personas y con más seguridad si empresas como Cinépolis deciden apoyar a la inclusión laboral.

Aunque en Frontera Comalapa, Chiapas es una ciudad con mucha diversidad de cultura, religión, y extranjerismo, aun no se puede erradicar con la discriminación hacia personas con discapacidad lo que daña tanto a personas con este problema,

por lo tanto daña la autoestima de los que tratan de permanecer en la sociedad sin ser juzgados, tan solo aceptados

La presente investigación es importante porque la sociedad debe aprender o internalizar en su cultura a aceptar al “otro” como iguales sin importar su situación física.

Con esta investigación pretendemos contribuir con una estrategia de inclusión laboral para personas con discapacidad, que ayude a mejorarla calidad de vida, independientemente y sentido de valor a este colectivo.

Necesitamos comprender por qué hablar sobre inclusión laboral de personas con discapacidad es importante y para eso nosotros hemos tomado la importante labor que tiene la empresa Cinépolis, quienes socialmente tienen el compromiso de llegar a sensibilizar a más personas sobre este tema, tanto como nosotros, que consideramos algo positivo, pues tomamos en cuenta a personas de entre 18 a 60 años, los cuales presentan discapacidad y con ayuda de recursos humanos para poder elaborar esta tesis que tiene como único fin determinar cuáles son las condiciones laborales de personas con discapacidad y de qué manera afecta su desempeño.

CAPITULO II MARCO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Marco Antropológico Filosófico

La atención ofrecida a la persona con discapacidad ha ido y va tomando cada vez mayor entidad, según pasa el tiempo y se van sustituyendo por otras nuevas las antiguas costumbres. Este avance, tan loable, tiene un peligro, el de caer en la deshumanización y la cosificación, más proclive la sociedad a proveer de bienestar externo, a impartir una política de compensaciones, que a compartir las inquietudes y los deseos, las ilusiones, los anhelos, de unas personas que nunca son disminuidas en sí mismas sino en relación con las disponibilidades que se les ofrezcan. Durante la Historia de la Humanidad, los minusválidos han tenido que vivir sus propias vidas, por lo general sin ayuda, muchas veces enfrentados a dificultades adicionales. Sus odiseas merecen un poco de atención, porque son avatares de hombres y mujeres obligados a luchar más de lo habitual para lograr unas conquistas que, si se midieran proporcionalmente, resulta-rían casi siempre superiores a las alcanzadas por el promedio de todos los nacidos.

Conscientes ya todos de ser solidarios de cuanto le ocurra a cualquiera de nosotros, no es lo más importante considerar la discapacidad como situación vivida por quien la contiene, sino intentar comprender lo que sienten aquellos que se ven obligados a luchar a pesar de ser portadores de ella. Más allá, o más acá, de la compasión, importan la lucha de un niño discapacitado por evolucionar o el triunfo logrado por seres semejantes a como fueron Homero, Beethoven, Helen Keller o Goya, que usaron su limitación como estímulo, no como freno. Sin olvidar la desesperanza ante la discapacidad ajena, como le sucedió a Unamuno, o la templanza y la comprensión humana de un Luis Vives. Entonces el afán de despeñar, como en Esparta, o de comprar con limosnas la salvación del alma, o el

desprecio, incluso toda la apariencia política, se trocarán en admiración.

Antiguamente, la discapacidad motriz era considerada como un problema social causado, directamente, por la enfermedad. Existe desde la prehistoria ya que una serie de individuos neandertales de hace 45000 años, han dejado constancia de ello. Registros de estudios de las diferencias físicas y mentales realizados por Diógenes, Hipócrates y Galeno quienes estudiaron la epilepsia, la demencia, entre otras formas atípicas.

“Discapacidad” es un concepto amplio y vago que se refiere a todo impedimento físico o psíquico para desarrollar las actividades de la vida con normalidad. En este sentido, la noción de discapacidad nos remite a la de enfermedad y a la de lo anormal, ambos conceptos que no han logrado ser definidos de manera satisfactoria para la ciencia. A pesar de esta dificultad epistemológica (la dificultad de delimitar y definir un objeto de estudio: lo patológico), en términos sociológicos y

Antropológicos, la discapacidad nos enfrenta con una realidad ineludible: la asignación de un lugar ‘especial’ (generalmente marginal) a la diferencia física y/o mental en el orden simbólico y social. Evidentemente, esta diferencia es conceptualizada de manera particular en las diferentes épocas y en las diversas culturas: las ‘monstruosidades’ clasifican juntas las malformaciones y las maldiciones (lo físico y lo moral); lo mismo hacían las acusaciones de brujería al tratar a los enfermos mentales como posesos o demoníacos; el horror que algunas culturas experimentan ante el nacimiento de gemelos o de siameses se debe a su vinculación con lo sobrenatural; el circo del horror hacía de la diferencia física un espectáculo de lo misterioso y lo repugnante que afirmaba, por otra parte, una noción restringida de ‘normalidad’. La medicalización del cuerpo

ha restringido el sentido de la diferencia física al de la enfermedad biológica (en sus diversas dimensiones mecánicas, fisiológicas o genéticas), poniendo el énfasis en lo que estos sujetos 'discapacitados' no pueden hacer.

Esto surge en Grecia ya que se tiene datos sobre como esto era motivo de burla y matanza, o bien de adoración y culto,

La sociedad griega era severa con los débiles o deformes, creían solo en la perfección y belleza, cualquier cosa que difiriera de ello, sin importar lo que fuera, simplemente era eliminado.

En cuanto a éste último desarrollo, el mero término 'discapacidad' nos remite a una lógica y una ética de la eficiencia, por cuanto, en la mayoría de los casos, esta discapacidad no es total sino parcial, por lo que la dificultad para realizar labores al ritmo social (el de los cuerpos plenamente funcionales y el de las máquinas proyectadas a partir de éstos) impone una discapacidad total (ineficacia).

Por otra parte, junto a la discapacidad (motora, comunicacional, visual o psíquica), podemos incluir la 'discapacidad social'. De ésta última podemos decir que constituye una clase a parte en cuanto no se trata de una incapacidad para realizar las actividades de la vida, sino una incapacidad de la sociedad para recibir a estos sujetos: nos referimos a aquellos sujetos que presentan un cuerpo deforme: estéticamente otro, alejado del supuesto plan genético humano. Este tipo de 'discapacidad' tratada bajo el rótulo de estigma, no es exclusiva de estos casos y se presenta también en los otros tipos de 'discapacitados', y nos introduce en el aspecto simbólico de la problemática: tanto de las conceptualizaciones sobre la diferencia física y psíquica como de las autopercepciones por parte del sujeto estigmatizado.

En la prehistoria la persona con discapacidad era abandonada a su propia suerte. En la antigua Grecia los espartanos tenían por costumbre tirar a los niños deformes a los acantilados. En Roma la famosa piedra Tarpeya, fue instrumento para sacrificar a los niños con discapacidad. La creencia judía cristiana nos da la imagen de compasión que debe tener cualquier cristiano hacia la persona con una discapacidad y, asimismo, la idea de que la discapacidad era vista como castigo de Dios.

La persona que hoy llamamos discapacitada comienza a ser nominada de esa forma, a partir del siglo XVII, serán los psiquiatras en su afán de clasificar, los llamaran sucesivamente monstruo humano, anormales, luego minusválido, hasta llegar al término que usamos en la actualidad, discapacitados.

El termino discapacidad, ha tenido a lo largo de la historia, una completa evolución simbólica, desde esta se deriva además, además una transformación de las representaciones sociales que se tienen de las personas que sobrellevan alguna diferencia.

Ah partir de la I guerra mundial, los políticos empiezan a preocuparse por las personas con discapacidad.

De lo anterior se desprende que la problemática de la 'discapacidad' se remite a un objeto elusivo difícil de situar y definir, que nos obliga a transitar por diversos campos de las ciencias humanas: lo económico, lo social, lo cultural, la constitución de matrices simbólicas, los sistemas de creencias, la construcción del sí mismo las formas de subjetivación, la construcción del psiquismo y su vinculación con la cultura, y finalmente, pero no por eso menos importante, la construcción simbólica del cuerpo. Se hace necesario entonces plantear un acercamiento transdisciplinario que considere a la antropología, la sociología, la historia, la psicología y la filosofía, sin descartar

otras disciplinas pertenecientes a las humanidades como la historia del arte, la literatura o el teatro. Así mismo, el acercamiento a la problemática que presenta la 'discapacidad' debe ser flexible para considerar la diversidad de registros y perspectivas teóricas que posibilitan su tratamiento: funcionalismo, materialismo histórico, estructuralismo, culturalismo, constructivismo, interaccionismo simbólico, psicoanálisis, etnopsicoanálisis, deconstruccionismo, arqueología foucaultiana, anti psiquiatría, fenomenología, hermenéutica, existencialismo, etc. En un primer momento de configuración de la problemática es imperativo no desechar ninguna de las posibilidades que ofrecen estos acercamientos.

En este punto es necesario enfatizar el hecho de que no pretendemos aquí reconocer la especificidad de un campo de estudios propio de la 'discapacidad' ni mucho menos la creación de una sub-disciplina antropológica o sociológica. Sin embargo, lo que ha dado en llamarse 'discapacidad' constituye un fenómeno relevante y urgente por su estatus ético y político -en la medida en que se revela como uno de los lugares donde se expresa en su plenitud la exclusión y la discriminación constitutiva de todo universo cultural. En ese sentido, los estudios sobre 'discapacidad' pueden ser abordados en una doble dimensión: estudios sobre discapacidad, y -siguiendo la sugerencia de Clifford Geertz sobre la característica microscópica del conocimiento antropológico- estudios en (o a partir de) la discapacidad. En otras palabras, la problemática en cuestión puede ser abordada en tanto objeto de estudio -y en esa medida, derivar políticas públicas, planes y proyectos de intervención-, o puede ser considerada como un espacio en el cual se articulan de una manera muy especial y condensada una serie de procesos fundamentales para la constitución de lo social y de lo cultural, en definitiva, de lo humano.

La discapacidad no constituye un fenómeno de reciente surgimiento en la historia de la humanidad, por el contrario, ha estado presente desde la aparición misma del hombre sobre la tierra. La imperfección humana en cuanto a los aspectos físicos, fisiológicos y psicológicos del cuerpo ha creado para los discapacitados una historia contrastante, en algunas sociedades es trágica y en otras completamente magnificas.

Posteriormente, el cristianismo influyo fuertemente en mejorar aquella condición, contribuyo a la constitución de cofradías para asistir a personas discapacitadas. En el siglo XVII, como consecuencia a la marginación que hacia ellos existía, se crearon asilos que les otorgaban amparo y asistencia.

El primer antecedente en México sobre discapacidad en nuestro país se da en enero de 1986, cuando se promulga la ley sobre el sistema nacional de asistencia social, ya que se estableció a los inválidos por causa de ceguera, debilidad visual, sordera, mudez, alteraciones al sistema neuro-músculo-esquelético, deficiencia mentales, problemas de lenguaje, entre otras, el derecho a recibir los servicios de sistemas previstos.

2.2 Antecedentes de la investigación

Tesis de otras personas que han realizado a nivel mundial del tema discapacidad motriz; un análisis de la inclusión laboral.

Universidad de Santiago de Chile, facultad tecnológica, departamento de tecnología general.

Derechos del autor.

Evelin Guzmán y Rubio Mariella Wa Kay, Galarza.

Santiago de Chile 2015

Inclusión laboral de personas con discapacidad:

Estudio sobre la satisfacción laboral según teoría de Herzberg y análisis sobre ventajas y barreras de la inclusión Laboral en las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda.

Teniendo como objetivo general, analizar el nivel de satisfacción laboral según la teoría de Herzberg, que poseen las personas con distintos tipos de discapacidad que trabajan en las empresas TATA Consultancy Services y Polera Ltda. Describir las ventajas y las barreras que tienen las empresas TATA Consultancy Services y Mi Polera Ltda. A partir de los discursos u opinión que realiza los supervisores directos de

las personas con discapacidad, sobre inclusión laboral de personas con discapacidad.

Se estableció que solo un 29,9% de las personas con discapacidad, mayor de 15 años realizaban trabajos remunerados y el 70,8% restante realiza trabajos no remunerados. Surgió la inquietud y saber cómo se siente la persona con discapacidad al momento de incluirse al mundo laboral, considerando específicamente cuál es su nivel de satisfacción laboral. Además se ha de investigar cuales son las ventajas que le genere a las organizaciones la inclusión de este grupo de personas y por otra parte las barreras que enfrentan al momento de volverse inclusivos. Al analizar los resultados de la presente investigación se pudo identificar que respecto a la situación laboral según la teoría de Herzberg, los trabajadores con discapacidad poseen un nivel de satisfacción medio, en los factores intrínsecos de satisfacción que va en aumento, y además poseen una considerable disminución de la insatisfacción en lo respectivo a los factores extrínseco, por lo tanto las personas con discapacidad participes del estudio se encuentra satisfecha laboralmente.

A modo de conclusión y como futuras profesionales de tecnológico en administración de personal, quieren enfatizar en este tema de índole social, ya que no solo basta de contratar a las personas con discapacidad, lo que más importa es como se está generando la inclusión laboral en la organización. Por lo tanto, se debe realizar un análisis profundo del contexto de la organización, su cultura sus objetivos estratégicos y sus políticas, y por otra parte realizar un buen análisis de puesto por parte del sub sistema de reclutamiento y selección de recursos humanos en la organización, ya que al relación de estos factores lograrían de una plena inclusión laboral de personas con discapacidad.

Universidad de Guayaquil

Facultad de ciencias económicas

“La inserción laboral de las personas con discapacidad y su incidencia socioeconómica en el Ecuador. Período 2009-2011”

Autora:

Yessenia Tapia Solórzano

Diciembre, 2012

El tema planteado se basa en el cambio de política pública implantada por el actual gobierno, dando prioridad a sectores

abandonados por décadas, como lo es el sector social. Así, con la ayuda de la Vicepresidencia Nacional del Ecuador, encabezada por el Lic. Lenin Moreno, han impulsado e instaurado una inserción social y laboral en beneficio de las personas con discapacidad.

Actualmente, la inserción laboral de los discapacitados de toda índole ha respetado sus condiciones como ser humano, ofreciéndoles todos y cada uno de los beneficios y respetando lo que exige la ley, es decir, la igualdad en condiciones laborales.

Como objetivo general de este trabajo de tesis es Cuantificar las personas que han sido insertadas laboralmente en el Ecuador, en el período 2009-2011.

Como objetivo general de esta tesis fue “Cuantificar las personas que han sido insertadas laboralmente en el Ecuador, en el período 2009-2011”, mostrando

Tendencias positivas, por ciudades y regiones, así como también por sectores económicos.

Universidad autónoma de nuevo león facultad de arquitectura

Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral

Por: katerina Cobas Náñez

Como requisito para obtener el grado de: maestría en ciencias con orientación en gestión e innovación del diseño en octubre, 2015.

La presente investigación tiene por interés, conocer la situación actual, de las personas con discapacidad en edad para trabajar, en relación a su inclusión al campo laboral en México. Partiendo de la base, de las personas con algún tipo de discapacidad, son sujetos de Protección y ayuda por parte del Gobierno, con la generación de Leyes y Programas que

Eviten la discriminación a este colectivo y su plena incorporación a la sociedad. El objetivo es la riqueza, profundidad y calidad de la información, desarrollar y analizar el significado de un programa de capacitación en un determinado grupo y contexto.

Como objetivo de esta tesis tiene por ende Gestionar la información analizada en relación a las variables, a nivel internacional, y ser capaces de incorporarla, en una estrategia adecuada para México y su población con discapacidad, para así mejorar la calidad de vida de éste colectivo, la cual impacta en su familia; y enriqueciendo la igualdad en oportunidades dentro del campo laboral, para reforzar la vida en plenitud.

Se concluye, la existencia de una estrategia inclusiva para personas con discapacidad, no solamente motriz, si no también intelectual.

Estrategia, requiere de capacitación con base al tipo de discapacidad con la que cuenta la persona, de esto dependerá su desarrollo.

Se concluye además, que ésta capacitación facilitará su posterior o futura incorporación a una compañía, manteniendo conocimiento sobre este proceso experimentado.

Además concluimos, que el nivel de inclusión y capacitación que existe en centros de capacitación como en el Tribble Center, permite a las personas con discapacidad, el sentirse incluidos, incorporados y valorados desde una perspectiva social y laboral, esto servirá como apalancamiento para el éxito de la incorporación a las actividades diarias de las personas.

Universidad autónoma del Estado de México

Personas con discapacidad y cultura de inclusión laboral en México

Que para obtener el título de licenciado en psicología

Presenta

Diana Elizabeth Romero López

Ecatepec de Morelos, estado de México, enero 2017

En esta tesis nos menciona como objetivo es comparar información acerca de discapacidad, inclusión laboral y legislaciones nacionales e internacionales en cuanto a derechos humanos y laborales, con la finalidad de explicar la situación laboral actual de las personas con discapacidad.

En esta investigación se considera como tema central la discapacidad, que es la interacción entre las deficiencias que afectan de manera motriz, visual, auditiva o intelectual a cualquier persona y las barreras que impone la sociedad, tanto físicas como de actitud, éstas dan una carga desproporcionada a las personas que no les permite el desarrollo pleno de sus derechos humanos. Ésta y otras definiciones, así como la clasificación de la discapacidad son explicadas a profundidad en el capítulo dos. Además, se retoman otros temas como la etiología de la discapacidad, los ajustes razonables, el derecho a la no discriminación por motivos de discapacidad y otros términos que resultan ser necesarios para lograr la garantía de los derechos humanos de las personas en esta situación. Debido a las investigaciones que se han realizado en los últimos años acerca de las necesidades sociales y laborales que presentan las personas con discapacidad, se ha convertido en un tema importante a tratar por las autoridades. Ésta y otras razones han llevado a instituciones públicas y del sector privado a tratar de cambiar la situación general y en específico la laboral, creando programas que permita a las personas con discapacidad tener acceso a un proceso de reclutamiento y selección justo y

aumentar sus posibilidades de pertenecer en un trabajo formal. . A esto, se le llama inclusión laboral, la cual, se refiere a la acción de permitir a cierta población el acceso a empleos dignos con condiciones justas y razonables de acuerdo a sus necesidades, con la finalidad de tener las mismas posibilidades de desarrollo que los demás empleados

Como conclusión se puede encontrar que la discapacidad con mayor prevalencia era la motriz y con menor número de la limitación para aprender, a su vez por grupo de edad los adultos mayores eran quienes sobresalían por cantidad dentro de este grupo, por lo que podemos concluir que existía una mayor cantidad de adultos mayores con discapacidad motriz, todo lo contrario en la misma etapa pero con limitación para aprender, ya que representaban el grupo con menor número de personas en México. Ahora bien, se puede encontrar que aunque las proporciones eran diferentes, tanto en localidades rurales y urbanas habían más personas con discapacidad motriz y menos con limitación para aprender, aunque en zonas rurales eran mayor número de personas con limitaciones (véase tabla 1). En cuanto a las causas de la discapacidad, las enfermedades estaban significativamente arriba de las demás causas. Enfocando el análisis a la inclusión laboral, las personas con limitaciones visuales eran las que más se integraban a un empleo remunerado, las cuales en su mayoría eran obreros o empleados y se empleaban por cuenta propia, seguidas por las personas con discapacidad auditiva y motriz, que se empleaban por cuenta propia o trabajan como empleado (en orden de importancia), con menor número se encontraban la limitación mental y para aprender, donde en su mayoría eran empleados. En cuanto a los que no se empleaban en trabajos remunerados, las personas con discapacidad visual, motriz y auditiva (respectivamente), que se

dedican a los quehaceres del hogar representando el grupo más grande y el de menor número los estudiantes con deficiencias motrices, seguidos por los pensionados con limitación mental y los estudiantes con discapacidad auditiva (INEGI, 2013).

En conclusión, podemos encontrar que casi todas las condiciones de vida eran parecidas entre hombres y mujeres, excepto en cuanto a las que se refieren a las actividades no económicas que realizaba cada uno de ellos, donde se encuentra que el número de mujeres que se dedicaba a los quehaceres del hogar sin remuneración económica era mucho mayor que en hombres, siendo esta una realidad actual para las mujeres con y sin discapacidad.

Universidad Complutense de Madrid facultad de derecho
departamento del trabajo y de la seguridad social

La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito
laboral

Memoria para optar al grado de doctor

Presentada por

Luis Alejandro Cendrero Uceda. Madrid, 2017

Las personas con discapacidad sufren todo tipo de situaciones discriminatorias cuando buscan integrarse en el mercado laboral, tanto para conseguir un empleo como en su promoción

profesional, en la conciliación de su vida familiar y personal, en la adaptación del puesto de trabajo, en la movilidad, en la consideración de género y en los aspectos retributivos. Hacer frente a esta discriminación múltiple a la que se enfrentan las personas con discapacidad requiere, y esta es mi propuesta, la construcción de un nuevo espacio jurídico comprensivo que denomino “ámbito laboral”.

Las conclusiones, agrupadas en tres bloques, responden a “nueva consideración de la discapacidad”, “el paradigma normativo” y “el ámbito laboral”. La nueva consideración de la discapacidad, está abriendo paso a un tratamiento jurisprudencial en el TJUE de la discapacidad cada vez más adaptada al modelo social, que debe incluir a la enfermedad y a la obesidad en determinadas circunstancias, como una forma de discapacidad. Esta doctrina jurisprudencial deberá influir de forma determinante en la interpretación y aplicación de las normas relativas a la integración social de las personas con discapacidad. El paradigma normativo permite considerar a nuestro sistema como, constitucionalizado, comprensivo y explícito, pero necesita una visión de la discapacidad plenamente adaptada a la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y requiere una interpretación jurisprudencial adaptada a ella. Si bien la nueva consideración de la

discapacidad se aproxima al modelo social, en el “ámbito laboral” existen barreras físicas, económicas y sociales que dificultan o impiden la incorporación de las personas con discapacidad a un puesto de trabajo, sea en el sistema ordinario, el especial o como autónomos económicamente dependientes, que dificultan la aplicación efectiva de los arts 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española. Estos déficits, creados por la actividad humana, dan lugar a situaciones discriminatorias que afectan a las personas con discapacidad, propiciadas por la indiferencia de los agentes sociales, la laxitud normativa y la inacción administrativa.

2.3 Marco teórico

Causas

La inclusión de personas con discapacidad en las actividades cotidianas conlleva prácticas y políticas diseñadas para identificar y eliminar barreras, como obstáculos físicos, de comunicación y de actitud, que dificultan la capacidad de las personas de tener una participación plena en la sociedad, al igual que las personas sin discapacidades. La inclusión implica:

Recibir trato justo de otras personas, sin discriminación.

Eliminar la creencia de que las personas con discapacidad no están sanas o son menos capaces de hacer cosas (estigma, o estereotipo).

Hay que reconocer que por más que se empleen normativas y se promueva la concientización sobre la discapacidad, en la sociedad aún existen personas que no se encuentran preparados mentalmente, para tratar con esta población.

Entre ellos, gran parte de los empleadores, que no se sienten familiarizados con las condiciones o no tienen conocimientos sobre cómo abordar, por lo que el rechazo hacia las personas con discapacidad sigue estando presente.

Son muchas las barreras mentales que aún se tienen, una de ellas es que debido a las limitaciones físicas que tienen algunas de estas personas, los empleadores llegan a pensar que no serán lo suficientemente productivos para sus empresas. Siendo esta una de las mayores causas de por qué las personas con discapacidad no consiguen empleo.

Es limitado el número de edificios, calles y zonas que se encuentran realmente adecuadas para que las personas con discapacidad motriz puedan desplazarse sin ningún inconveniente.

Este es uno de los motivos por los que las personas con discapacidad no consiguen empleo, ya que muchos tienden a evitar salir de su casa, sintiendo que no pueden movilizarse por las calles, no sería posible encontrar un trabajo.

El trabajador con discapacidad se ausentara más de lo debido, se trata de error conceptual no es una enfermedad, sino una condición de la persona, un estado de salud permanente. Por ello, si la persona ha sido contratada de forma coherente, con una jornada y unas funciones que no entren en conflicto con su salud.

El trabajador tendrá dificultades para integrarse en el equipo. Los empleados con discapacidad son, ante todo, personas. La discapacidad es solo una característica más y no lo que les define como profesionales.

El trabajo es duro y peligroso, incompatible con la discapacidad, si el entorno lábrales peligros para las personas con discapacidad, también lo es para el resto de los trabajadores.

La persona con discapacidad motriz necesitara adaptaciones en su puesto muy costosas para la empresa, en gran parte de los casos siete de cada diez, según recientes encuestas de la fundación Adecco- no se necesitan adaptaciones para la incorporación de una persona con discapacidad.

Pocas personas con discapacidad motriz cuentan con los implementos necesarios para integrarse al campo laboral, debido

a que no hay suficientes lugares que brinden una capacitación para promover la inclusión laboral. Además, necesitan saber cómo emplear planes que ayuden a personas con discapacidad motriz dentro de la empresa.

Muchas personas con discapacidad no consiguen integrarse a la inclusión laboral debido a que no se sienten en confianza de sí mismas, ya que podrían pensar que su condición no los dejara avanzar en distintos ámbitos de su vida. Entonces, si ellos mismos valoran muy poco las capacidades que tienen, jamás irán en búsqueda de un trabajo, perdiendo así la habilidad para hacer ver a otros sus propias habilidades.

Estos son algunos motivos por los que la mayoría de las personas con discapacidad no consiguen empleo, sin embargo hay que destacar que algunos se encuentran incluidos en diferentes empresas desempeñando sus labores, ya que la discapacidad no es sinónimo de impedimento para hacerlo.

Las personas con discapacidad tienen capacidades para demostrar que son completamente capaces de desarrollar un trabajo, solo requieren de más apoyo por parte de la sociedad, quienes juegan un papel muy importante para integrarlos, las empresas; contar con los espacios adecuados para que la inclusión laboral sea satisfactoria y se realice con éxito.

La inserción laboral de personas con discapacidad no se trata de ayudarlos a ellos, sino de adoptar una perspectiva de innovación y productividad que nos permita valorar sus aportes.

La inclusión laboral no es solamente un tema de equidad, sino también de productividad. Incluir otras perspectivas en la cultura organizacional puede mejorar el ambiente de trabajo, la productividad de la organización, dándole a cada integrante un

espacio real y productivo en nuestras empresas e instituciones públicas.

“No existen personas discapacitadas, sino sociedades discapacitadas para integrar a personas con discapacidades diferentes”.

Las personas con discapacidad tienen mayor probabilidad de vivir bajo el umbral de la pobreza que las personas sin esas discapacidades debido a las barreras de la sociedad, tales como la discriminación, el limitado acceso a la educación y al empleo, la falta de inclusión en los programas sociales.

Consecuencias

La observación y medición de patrones de comportamiento permite actuar sobre su desarrollo, convirtiéndolos en factores críticos para el éxito individual y la performance institucional: en un puesto o función, en una organización en particular o bien durante la ejecución de una estrategia determinada.

Facilita la alineación del comportamiento a la estrategia y valores de la organización contribuye a maximizar la productividad

Facilita la flexibilidad para el cambio

Creación de iniciativas de inclusión laboral desde la organización de las personas con discapacidad y de la sociedad civil.

En nuestra sociedad aún existen problemas de discriminación hacia las personas que tienen alguna enfermedad ya sea física o mental.

El empleo es a la vez un objetivo y una consecuencia del desarrollo socioeconómico, se trata de una cuestión social, política y económica fundamentales en todos los ámbitos, y es la más importante para las personas con discapacidad motriz.

Teoría del capital humano

Analiza el papel de la educación, adquisición de habilidades y el conocimiento de habilidades y el conocimiento en los procesos de desarrollo económico.

Esta teoría, formulada originalmente por Theodore Schultz (1961), plantea que heterogeneidad de los trabajadores no solo obedece a razones de naturaleza genética, a capacidades innatas, sino que constituye el resultado de los diferentes grados de inversión que estos realizan en su formación y en la adquisición de una cualificación. La heterogeneidad es, por lo tanto, la consecuencia de un proceso de inversión en capital humano.

Los datos sobre la discapacidad reflejan una situación que merece trabajarse de forma más estratégica. La falta de conteos censales de esta parte de la población permite sesgos en los análisis y con algunas reformas legales. A su vez, se reconoce que las clasificaciones de las limitantes en las actividades básicas y que son reconocidas conocidas como discapacidades. Propicia segregaciones numéricas y la necesidad de adecuaciones en las estadísticas. En este sentido, se asume en esta investigación que las formas de clasificar tanto de las limitaciones en las actividades, como en las agrupaciones de las edades generan un panorama de la discapacidad motriz que merece mayor trabajo, esto con la intención de acercarse a una realidad más certera y que las políticas de inclusión laboral echen mano de un recurso de mayor objetividad.

Muchas veces la discapacidad motriz es una consecuencia de los efectos combinados de varios factores.

Entre los cuales, los más principales se mencionan a continuación:

Factores genéticos:

Incluimos las aberraciones cromosómicas, las anomalías de genes y las anomalías de genes específicos recesivos

Factores prenatales:

Debemos destacar el bajo peso al nacer, la diabetes, las infecciones maternas, las drogas y las radiaciones.

Factores ambientales:

Incluimos los que ocurren antes del nacimiento (prenatales), los que ocurren durante el nacimiento y los que ocurren tras el nacimiento.

Tratamiento

La discapacidad es la condición de vida de una persona, adquirida durante su gestación, nacimiento o infancia o cualquier otra etapa de la vida, que se manifiesta por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual, motriz, sensorial (vista y oído) y en la conducta adaptativa, es decir, en la forma en que se relaciona en el hogar, la escuela y la comunidad, respetando las formas de convivencia de cada ámbito.

Es una restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, debido a una deficiencia. Representa o indica las consecuencias de la deficiencia o lesión, desde el punto de vista del rendimiento funcional y de la actividad del individuo.

"La discapacidad no está en las personas faltas de una parte de su cuerpo, está en la mente de muchas que se dicen sanas"

Repercusiones de la discapacidad en las personas

- Discapacidad y tú
- Imprimir
- Correo electrónico

"Se dice que los ojos son la ventana de la mente. Los ojos de las personas, grandes y con mirada fija, describen el terror de encararse al desconocimiento a la necesidad de descargar sus miedos. No hay hipnótico que haga sentir a la persona abrigada, confortable, amado, seguro y en paz consigo mismo. La mayoría de las personas que reciben la noticia de discapacidad necesitan un buen control sintomatológico y en muchas ocasiones una buena asistencia psicológica"

Cuando un individuo se ve afectado de una discapacidad debe enfrentarse a una doble tarea:

- Todas las personas ante una situación de amenaza sufren un fuerte impacto emocional,

Que permite a la persona poder aceptar y adaptarse a la situación.

- En segundo lugar debe adaptarse a un nuevo estilo de vida distinto al que estaba acostumbrado, a una nueva situación.

Todo individuo desarrolla sus propios medios para enfrentarse a este tipo de situaciones, medios que se traducen por una serie de reacciones más o menos útiles. Por eso mismo, las reacciones ante la discapacidad, generalmente es un ejemplo de su forma habitual de reaccionar al estrés.

RESPUESTAS EMOCIONALES MÁS FRECUENTES

Miedo, ansiedad, tristeza, depresión, angustia, rabia, ira, apatía, llanto, abatimiento, desesperanza.

Las reacciones emocionales en estas situaciones de amenaza son normales y no se consideran patológicas salvo que su duración, intensidad o frecuencia, sean excesivas e interfieran en el funcionamiento de la persona.

Estrategias de afrontamiento

Todas las personas ponen en marcha distintas estrategias de afrontamiento para poder hacer frente ante las situaciones de amenaza y conseguir el control emocional:

- Búsqueda de información
- Búsqueda de apoyo social y emocional.
- Búsqueda de ayuda dirigida a solucionar problemas.
- Centrarse en las emociones y desahogarse.
- Intentos por estar ocupada.
- Desconexión mental.
- Sentido del humor.

- aislamiento o desconexión conductual.
- Renunciar a objetivos y metas.
- Reinterpretación positiva y crecimiento. Desdramatizar y utilizar un lenguaje realista y positivo.
- Negación.
- Aceptación.
- Religión.
- Preocupación ansiosa
- Desesperanza.
- Algunas de estas estrategias son adaptativas ya que favorecen la adaptación y superación de la situación pero otras son des adaptativas.

El mecanismo de afrontamiento más adaptativo es el espíritu de lucha, que implica varias estrategias de afrontamiento activo con la intención de modificar y solucionar el problema, incluye acciones directas para intentar paso a paso el afrontamiento de la situación

"Sé desde hace mucho que la tristeza, la angustia, el dolor y la incertidumbre son parte de mí y que debo convivir con ellos como lo hago con mis piernas que se doblan, mis caderas que me duelen y mis manos que no obedecen como yo quisiera."

La pérdida brusca o paulatina de una capacidad física es siempre una situación traumática y de crisis que, en muchos casos, es vivida como intolerable para el yo. Generalmente se homologa esta situación a un duelo.

Los siguientes síntomas son las repercusiones más frecuentes que vive el discapacitado en el transcurso de la enfermedad .La persona ante su discapacidad deberá enfrentarse a cambios en distintas esferas de su vida:

- Cambios en las relaciones familiares (cambio de roles, disminución de la comunicación, relación enfermo/cuidador en detrimento de marido/mujer, modificación en los hábitos sexuales.)
- Cambios emocionales: pueden ser sentimientos negativos: como sensación de impotencia, malestar, culpabilidad, soledad, preocupación o tristeza.
- Consecuencias laborales: posible abandono del trabajo
- Dificultades económicas: son frecuentes las dificultades económicas, tanto porque disminuyen los ingresos (al disminuir la dedicación laboral) como porque aumentan los ingresos (al disminuir la dedicación laboral), así como aumentan los gastos en adaptaciones al hogar.
- Disminución de las actividades de ocio: (restricción de la vida social, cambio o abandono del trabajo, reducción de los ingresos económicos, etc.); y en lo relativo a su discapacidad/enfermedad
- Inadaptación: peticiones imposibles, desesperación, manipulación, crisis de llanto violentas, angustia ante la situación

A todos estos cambios hay que sumarle las **presiones internas del discapacitado**, ya que limitarán su proceso de adaptación: el rechazo de ayudas técnicas, el sentimiento de vergüenza, el miedo al ridículo, a no ser aceptado y a estropear la velada a los demás, las “supuestas” miradas y comentarios compasivos de los demás, etc.

Siguiendo a J. M. Moreno Y M^a. L. Vega las actitudes que los otros muestran hacia las personas con discapacidad tienen gran importancia, que les afecta en tres niveles:

- En sus relaciones con sus iguales (amigos..) influye en como desarrolle su autoestima y en la socialización
- En las relaciones con los profesionales: como trabajador social, médico...profesores Todos ellos van a influir en la dirección que van a tomar en su vida.
- En relación con las personas discapacitadas: en ocasiones se tiende a la discriminación.

Actitudes frente a la discapacidad.

La manera como cada persona enfrenta esta situación, y pueda volver a ser alguien productivo, creativo, feliz, etc. dependerá de diversos factores:

- Factores previos de personalidad
- Circunstancias externas
- Apoyo o falta de parte del grupo familiar

Edad

- Historia laboral previa

El resultado, en el mejor de los casos, de este proceso, será que la persona pueda aceptar su parte discapacitada al resto de su persona; integrar seguramente, no como algo valorado positivamente, pero que existe, sin apelar a mecanismos de negación poco saludables.

En relación a las actitudes que experimenta el individuo con discapacidad, dependerá de las ganas o no de luchar frente a la misma:

- a) El individuo pasivo, que no ponen ningún empeño en adaptarse a su nueva situación.
- b) El individuo motivado, que pone todo empeño en adaptarse a la situación que vive, poniendo en práctica recursos que le ayudarán a un óptimo enfrentamiento.

En su vivir diario, el afectado va sufriendo unas limitaciones físicas impuestas, y va desarrollando en ocasiones a la par unas limitaciones psicológicas que coartan su desempeño funcional. Dichas limitaciones psicológicas, que nacen de la propia persona, de su esquema cognitivo, en numerosas ocasiones son mayores que las de la propia limitación física. Puesto que parten de dos tipos de respuestas que corresponden al estado emocional en que se encuentre la persona: la no emisión de respuestas adaptativas, proceso que denominamos depresión, y la evitación de respuestas adaptativas, conocido con el término ansiedad.

Escoge tu actitud

- Aunque a veces no puedas escoger padecer o no una discapacidad, sí puedes escoger cómo vas a vivirla.
- A menudo, no podemos controlar cómo nos sentimos o cómo se manifiestan los demás o reaccionan, pero sí cómo vamos a responder nosotros.
- Escoger una actitud también supone cómo queremos sentirnos mientras convivimos con la discapacidad.
- Aceptar que cada uno elige su actitud, demuestra responsabilidad e iniciativa.
- Escoger una actitud y actuar como una víctima, es incompatible.

- La actitud que elija, puede mostrar lo mejor de mí mismo en la vida diaria, si elijo hacerlo, y también puedo disfrutar de lo que hago.

Tabla de actitudes

Tú eliges

¿Seré feliz? ¿Solucionaré mejor los problemas?

Sentimientos complicados ante la discapacidad.

Son muy diversas las repercusiones en la persona con discapacidad; para Buckman, lo importante, no es clasificar las reacciones del enfermo como normales o anormales, sino como de adaptación o de inadaptación; es decir, si dichas reacciones le ayudarán al discapacitado a resolver sus problemas o por lo contrario, agravan la situación.

Repercusiones emocionales

La persona que recibe el diagnóstico, muestra una respuesta emocional característica un periodo inicial de shock e incredulidad, seguido por un periodo turbulento de síntomas ansiosos y depresivos, ante una situación difícil que tiene su origen en:

- Una percepción de amenaza importante para la propia integridad física o psicológica.
- Una percepción de falta de recursos o un uso inadecuado de ellos.
- Estados de ánimo inadecuados para afrontar la amenaza.

Las emociones que puede experimentar un discapacitado son numerosas:

- Ansiedad:

Por el miedo a las limitaciones futuras. Es una emoción normal con una función activadora y protectora; así, ante un peligro o amenaza el organismo se moviliza exhibiendo actividad y tensión.

La ansiedad es des adaptativa:

- Cuando se produce un incremento anómalo de la frecuencia, intensidad o duración de los síntomas.

- Cuando existe desproporción en la respuesta frente a la amenaza

- Cuando se presentan crisis de angustia, obsesiones y compulsiones.

- Presencia de alteraciones del sueño secundarias a los efectos fisiológicos de una enfermedad médica:

Entre los síntomas que caracterizan al trastorno destacan:

- El insomnio

- Hipersomnia

- Amnesia o una combinación de todos ellos.

- Tristeza:

Es habitual que la tristeza se encuentre acompañada de baja autoestima, desánimo, aflicción, abatimiento y en ocasiones culpa e indignidad. Otra área de expresión de la tristeza es la psicomotricidad, la cual se caracteriza por una inhibición que trasciende a la expresión facial y sus movimientos.

La tristeza también repercute en el comportamiento del individuo, que se muestra más aislado, menos comunicativo y tolerante, pudiendo llegar al rechazo, generalmente pasivo, de los demás.

La persona ante la discapacidad percibirá pérdidas como:

- Pérdida de autonomía.
- Pérdida en la capacidad funcional.
- Pérdida de posibilidades relacionales.
- Pérdida de control.
- Pérdidas físicas: deterioro de la imagen.

La tristeza es desadaptativa:

- Cuando es de larga duración.
- Gran intensidad.
- Afecta en gran medida a su conducta habitual.
- Cambio de apetito, del sueño y de la actividad psicomotora, falta de energía, sentimientos de infravaloración o culpa, dificultad para pensar, concentrarse, pensamientos recurrentes de muerte o ideación.
- Pérdida pronunciada de interés o de placer en la mayoría de las actividades.

- Miedo:

Paradójicamente, el miedo es una de las emociones más temidas, pero también más necesarias para la supervivencia. El

miedo nos ayuda a detectar y evitar amenazas y que, por tanto, no sólo será vital para sobrevivir, sino también, para preservar un mínimo de calidad de vida.

Los miedos que suelen afectar con mayor frecuencia son los siguientes

- Miedo al dolor físico.
- Miedo a la pérdida de la autonomía funcional.
- Miedo a volverse loco.
- Miedo a ser una carga.
- Miedo la separación de los seres queridos.
- Miedo al rechazo, al abandono y al aislamiento.
- Miedo a ser juzgado.
- Miedo a la soledad no deseada.

El miedo puede ser adaptativo:

- Miedo ante un peligro real.
- Respuesta fisiológica momentánea: presión en el pecho, tensión muscular, tasa cardiaca elevada...

El miedo des adaptativo:

- Respuesta ante un peligro imaginario improbable.
- Respuesta fisiológica desmesurada y alargada en el tiempo.

• Fobia:

Siguiendo a Vallejo, la fobia comporta una alteración desproporcionada con respecto al peligro, la persona no puede explicarlo ni razonarlo, se encuentra siempre fuera de control voluntario.

- Agresividad y negativismo.

Algunas personas no desean saber nada de su discapacidad, se aíslan de los demás y se encierran en sí mismos, rechazando todo tipo de ayuda y queriendo hacer ellos mismos, de forma individual, frente a la misma, lo que da lugar en ocasiones a estados depresivos

Siguiendo J. M. Moreno Y M^a. L. Vega .En cambio, otras personas desean saber todo sobre su discapacidad, y como consecuencia de ello leen todo lo que cae en sus manos relacionado con la misma relacionado con la misma. En ocasiones les genera ansiedad y agresividad

La negación adaptativa:

- Reduce el sufrimiento, especialmente la ansiedad.
- Tiene carácter temporal y forma parte del proceso de adaptación global, con el objeto de darse tiempo para metabolizar la situación que ha de vivir.
- No dificulta que los demás le puedan ayudar.
- Utiliza para poder afrontar la situación la pérdida de ayuda.
- Es un anegación parcial (por ejemplo: respecto a la gravedad), pero no compromete la adhesión a los cuidados.

La negación des adaptativa.

- Extrema y persistente.
- Absorbe, mucha energía para mantenerla, reduciendo tiempo, atención e interés en otras áreas relevantes de la persona.
- Impide tomar decisiones.
- Aun usándola persiste la ansiedad y se causan problemas añadidos (trastornos del sueño, desborde emocional, demandas de atención reiteradas..)

- Afecta de forma negativa a terceros
- Reacciones opuestas a las situaciones de pérdida: risa, euforia, comentarios humorísticos, verborrea, hiperactividad...

- Hostilidad.

Se puede decir que es un estado emocional que produce una activación que se puede contemplar como:

- Un estado emocional: que produce activación física y que posee unos correlatos fisiológicos característicos.
- Una sensación que afecta a la manera de percibir las situaciones y el mundo que nos rodea.
- Una forma de comunicación que nos proporciona información sobre otras personas y es capaz de producir efectos y resultados específicos.

La hostilidad adaptativa

- Es una expresión breve de enojo.
- Expresión relacionada con el motivo de ira.
- Se produce en el momento que surge la ira.
- Se suele manifestar sin grandes dramatismos.
- No busca culpables.
- Suele dar lugar a la reconciliación.

La ira, como expresión de la hostilidad adaptativa, sigue, un proceso característico:

- Fase de disparo: abandono de autocontrol, nerviosismo, baborrea, manifestación hostil.
- Fase de enlentecimiento: disminución del nivel de agresividad.
- Fase de normalización: desaparición del comportamiento hostil y retorno al racional.

Cuando no siga este proceso se producirá una hostilidad desadaptativa con las siguientes características:

- - Expresión prolongada de enojo.
- - Expresión no conectada con el motivo de la ira
- - parece desplazada en el tiempo.
- - Se manifiesta con dramatismo
- - Tiende a buscar culpables.
- - Suele generar culpabilidad desproporcionada.

Las personas con discapacidad y su entorno se enfrentan cotidianamente con situaciones que generan tensión física y psíquica.

Las tareas que para la mayoría de las personas son sencillas y rutinarias -como son caminar por la calle, tareas del hogar, sostener una conversación- pueden resultar para las personas con discapacidad, un obstáculo arduo y hasta insalvable. Las etapas evolutivas como: inicio de estudios, adolescencia, matrimonio, maternidad, que para cualquier persona suponen un aumento transitorio del nivel de stress, implican para una persona con discapacidad una agudización de la crisis vital, ya que tienen aparejada una nueva toma de conciencia de sus dificultades y posibilidades.

Estas condiciones, que actúan como factores predisponentes para la aparición de patologías físicas y psíquicas, nos llevan a postular la necesidad de trabajar en la prevención de las mismas.

Para poder enfrentar estas emociones es recomendable una búsqueda de información acerca de la discapacidad que nos afecta, mantener una vida social y sobre todo evitar la dependencia en las tareas de la vida diaria

Conclusiones

Para concluir, debemos decir que la sociedad refleja de alguna manera la historia de las formas de entender a la discapacidad y de las actitudes frente a las personas con discapacidad. Refleja también los cambios que se han dado, y que han ido de la caridad y la beneficencia, a la protección y rehabilitación, y de éstas a la integración, a la vida independiente y por último a la equiparación de oportunidades. Las actitudes han ido desde el rechazo y la segregación de las personas con discapacidad, a la exigencia del respeto de sus derechos civiles y a la autonomía personal.

Modificar la visión hacia las personas con discapacidad es un primer paso para lograr la integración. Escuchar lo que sienten, piensan y necesitan es importante para construir vínculos basados en la igualdad.

2.4 marco conceptual

Inclusión: es la actitud, tendencia o política de integrar a todas las personas en la sociedad, con el objetivo de que estas puedan participar y contribuir en ella y beneficiarse en este proceso. La palabra, como tal, proviene del latín *inclusio*, *inclusiōnis*.

Discapacidad: Discapacidad es la dificultad de realizar ciertas actividades debido a limitaciones físicas o psíquicas. La discapacidad puede surgir durante el embarazo, en el nacimiento, como es el caso de la “enfermedad.

Equidad: Se conoce como equidad a la justicia social por oposición a la letra del derecho positivo. La palabra equidad proviene del latín "*equitas*".

Igualdad: La igualdad en la sociedad vela por el derecho de cada ciudadano, independientemente de su clase social, lugar de residencia, sexo, raza o religión, de exigir el mismo trato, las mismas oportunidades y las mismas obligaciones frente a una misma situación.

Discriminación: es un trato desfavorable o de inferioridad, de desprecio inmerecido hacia una persona, que puede ser discriminada, es decir, separada o maltratada, tanto física como mentalmente, impidiendo el ejercicio de sus derechos.

Motriz: se refiere a la coordinación física y motora que permite que el individuo pueda moverse, manipular objetos, desplazarse e interactuar con quienes les rodean.

Derechos: es, en términos generales, el ordenamiento jurídico que regula las relaciones establecidas en una determinada nación o entre Estados.

Análisis: se entiende el examen minucioso y pormenorizado de un asunto para conocer su naturaleza, sus características, su estado y los factores que intervienen en todo ello.

Estrategias: es un plan para dirigir un asunto. Una estrategia se compone de una serie de acciones planificadas que ayudan a tomar decisiones y a conseguir los mejores resultados posibles.

Desempleo: es la falta de empleo. Se refiere a la situación en la cual un individuo carece de empleo y de salario.

Ansiedad: Es un aspecto normal del estado emocional de los seres humanos, en el cual existe un alto grado de actividad del sistema periférico.

CAPITULO III Diseño metodológico

3.1 tipo de investigación

Este capítulo presenta en detalle la investigación básica, mediante el cual se aborda el estudio documental de algunos apartados, conociendo el concepto de; investigación básica el cual nos menciona que se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece con la finalidad. Radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, es incrementar los conocimientos científicos o filosóficos pero sin contratarlos con ninguno aspecto práctico.

La presente investigación de tesis es una investigación básica; pues se desea profundizar los conocimientos acerca de la inclusión laboral de personas con discapacidad en Cinépolis, con el propósito de acrecentar los conocimientos sobre el tema, sobre sus causas, repercusiones, factores ya que se busca conocer y enfrentar mejorar las condiciones que tienen el personal que elabora en el cine para evitar la discriminación a las personas con discapacidad y cuál es el trato que se le da a estas personas que laboran dentro de la empresa.

Del mismo modo, la investigación fue documental porque necesitamos conocer y acceder a las diferentes formas que pueda existir, para una recopilación de datos para una mejora investigación la cual, nos menciona una serie de base en la

consulta de libros, artículos o ensayos de visitas y periódicos, y la de documentos que se encuentran en los archivos como cartas, oficios, circulares, expedientes etcétera.

Para nuestra tesis se utilizaron diversos artículos encontrados en revistas, por lo cual contamos con una investigación documental que nos explica concretamente lo cual se revisaron documentos que nos cuentan cómo se logró la inclusión laboral de personas con discapacidad al transcurrir los años.

Las metodologías utilizadas parecen agruparse de acuerdo con lo estipulado por los autores, en dos grandes tipos de investigación básica (S.O.)*J documental SO'1.

3.2 diseño de la investigación

En este capítulo explicaremos brevemente los métodos y técnicas que utilizamos para realizar una investigación de manera razonable, para que el problema de la investigación sea manejado de manera eficiente y útil. Por lo tanto nosotros como investigador tenemos que tener una lista de preguntas que necesitan estar evaluadas y para eso se realizó una serie de investigación. A continuación le presentaremos una investigación basado en la discapacidad motriz; un análisis en la inclusión laboral en Cinepolis. Para ello se realizó una investigación de campo y una investigación transversal.

Según en el diccionario actual nos dice que la investigación de campo es una de las formas que tiene un investigador para estudiar directamente el objeto de estudio entrando en contacto directo con el ambiente natural o las personas sobre las que desea realizar dicho estudio. De este modo recopila datos y la información que necesita para luego analizarla, para encontrar respuestas, conclusiones o inclusive planificar nuevos estudios cuyo objetivo sea un mejor entendimiento del tema abordado.

Por lo tanto, para obtener información importante acerca de nuestra investigación acudimos a la ciudad de Comitán de Domínguez a realizar encuestas a los usuarios de Cinepolis y

entrevistas al personal de recursos humanos y así como también a los trabajadores de Cinepolis, con el fin de conocer cuáles son sus perspectivas o propuestas con respecto a la incorporación laboral de personas con discapacidad. Por lo consiguiente el personal de recursos humanos nos atendió de manera muy respetuoso y nos habla acerca de la incorporación de estas personas que tienen una discapacidad y tienden a tener un papel muy importante dentro de sus empresas, ya que para ello es muy importante teniendo en cuenta que su empresa es socialmente responsable. Ya que a estas personas en el momento de vincular laboralmente tienen a demostrar sus capacidades y cambiar el paradigma que se tiene sobre ellos, así mismo nos menciona que tienen una gran satisfacción grande y se refieren positivamente al proceso, ya que ha habido una ganancia en términos de ambiente laboral, así mismo la ayuda mutua que se tiene en el momento que estas personas son contratadas con un trato digno y respeto, solidaridad y no a la discriminación hacia estas personas. Como también nos hace mencionar que los empleados que trabajan dentro de esta empresa son concientizados y capacitado para poder trabajar conjuntamente con las personas que cuentan con dicha discapacidad para realizar una labor satisfactorio.

Según Ashley Seehorn; Investigación transversal implica la recogida de datos una vez durante una cantidad de tiempo limitada. Lo opuesto de esto es una cohorte, o estudio longitudinal, en el que el investigador recoge datos en múltiples puntos durante un período de tiempo más largo. La investigación transversal suele ser descriptiva más que experimental. Estos tipos de estudios son útiles para describir un efecto particular en una población en particular en un momento determinado en el tiempo.

Con base a este trabajo de tesis nosotros realizamos una investigación tipo trasversal ya que se realiza únicamente una serie de entrevista al personal de recursos humanos de Cinepolis en Comitán de Domínguez, esta entrevista se realizó durante el mes de febrero del 2020, y se registran y procesan los resultados, para poder realizar el análisis de forma cualitativa y cuantitativa, pero sin dar continuidad los resultados. Lo cual se recolecta la información dado que fue una encuesta satisfactoria y de tal manera nosotros no volveremos a realizar dicha encuesta, está ya queda por terminada y finalizada. La ventaja de este tipo de investigación es que se realiza en tan poco tiempo.

3.3.- POBLACIÓN

3.3.1.- Delimitación espacial

En este apartado nos muestra acerca de la ubicación geográfica, lo cual se llevó acabo unas encuestas, en Comitán de Domínguez plaza ´´las Flores´´ para obtener una información detallada del tema Discapacidad motriz un análisis en la inclusión laboral en Cinépolis. A continuación se presentaran los siguientes datos.

3.3.1.1 Macro localización.

La presente investigación se realizó en el municipio de Comitán de Domínguez, el cual se localiza en el estado de Chiapas, entre los límites del altiplano central y la depresión central. Fue fundado en febrero de 1528 y elevado a ciudad en 1556 por frailes dominicos, perteneciendo a la capitanía de Guatemala, en la era precolombina fue llama balun canán (maya), que significa lugar de las estrellas.

El municipio de Comitán de Domínguez es uno de los 122 municipios que conforman el estado mexicano de Chiapas. Cuenta con una zona de monumentos históricos que es considerado patrimonio nacional por la INAH (instituto nacional de antropología e historia). Cuenta con un total de 243 monumentos históricos, fue declarada el 24 de noviembre del 2000. Se encuentra en los límites de la sierra madre y la depresión central, que tiene como colindancias:

Al norte: Amatenango del valle, Chanal y las Margaritas.

Al este: las margaritas, la independencia (Chiapas) y la trinitaria (Chiapas).

Al sur: la trinitaria y Tzimol.

Al oeste: Tzimol, Socoltenango, las Rosas (Chiapas) y Amatenango del valle.

Tiene una extensión territorial de 1043.30 km². Representa el 26.37 % de la población estatal. Es una zona de clima templado con lluvias en el verano y moderado frío en el invierno. La temperatura anual es de 18.9 °C. Con una vegetación en su mayoría a bosque de pino encino.

El municipio tiene una población de 170000 habitantes según los resultados del conteo de población y vivienda realizado en el 2014 por el instituto nacional de estadística y geografía, de ese total 50.5 % son mujeres y el 49.5 % hombres.

3.3.1.2. Micro localización

Para efecto de nuestra investigación, el estudio se ejecutó y se focaliza en la empresa de “Cinepolis” en la plaza “las flores”, ubicada en el boulevard de las federaciones Km. 1260.50 No. 4021 int. Subancla, Chichima, Acapetahua, 30098, Comitán de Domínguez; Chiapas.

Al norte: Amatenango del valle, Chanal y las Margaritas.

Al este: las margaritas, la independencia (Chiapas) y la trinitaria (Chiapas).

Al sur: la trinitaria y Tzimol.

Al oeste: Tzimol, Socoltenango, las Rosas (Chiapas) y Amatenango del valle.

3.3.2.- Universo o población

La población de la investigación denominada “ Discapacidad motriz un análisis en la inclusión laboral en “Cinépolis” está conformada por estudiantes del noveno cuatrimestre de la licenciatura de trabajo social de la Escuela Universidad del Sureste, en frontera Comalapa Chiapas. Está dirigida para todas las personas de 18-60 que tienen una discapacidad motriz que se encuentran laborando en la empresa Cinépolis

Es muy importante conocer el número de personas que tienen una discapacidad motriz, lo cual para muchas personas se les dificulta incluirse a un empleo.

3.4 Muestra

Para el siguiente apartado se tomaron pruebas no probabilísticas puesto que no se lleva a cabo una actividad para definir un número exacto de la cantidad de personas a cuestionar, esto se limitó de acuerdo a nuestros intereses mismos como investigadores,

El tamaño de la muestra se tomó a un número reducido de personal del área de trabajo de la empresa de “Cinepolis” con la finalidad de conocer y comprender sus puntos de vista acerca del problema que se presenta cotidianamente y sus colaboraciones o aportaciones que ha hecho en esta situación, el número aproximado fueron un 15% aproximado del total del personal que actualmente laboran y brindan servicios en la empresa mencionada que está ubicada en la plaza de la ciudad de Comitán de Domínguez esto con la finalidad de acercarse a un número aproximado de aserción laboral de personas con discapacidad en empresas de distintos giros para después tomar en cuenta otros datos de información como estudios a través de entrevistas a personas de distintas áreas incluyendo personas del público en general como se han realizado en otros puntos de este respectivo proyecto.

El tamaño de la muestra es de (30) treinta personas con distintos oficios en dicha empresa y personas alternas como algunos transeúntes que en su momento se pudieron encontrar más que nada que laboraran o que fueran visitantes constantes de este lugar en distintas áreas en distintos espacios en la misma plaza de la ciudad de Comitán de Domínguez.

3.5.-Técnicas e instrumentos de la recolección de datos

Se llevan a cabo distintos tipos de actividades como con la finalidad de recolectar datos e información necesaria para que estas nos puedan servir para un estudio analítico que después nos servirá de ayuda para comparar los resultados obtenidos con la hipótesis planteada y obtener otros puntos de vista al respecto y agregar propuestas de mejora que nos ayudara a crear un marco metodológico.

Nuestros recursos que fueron anexados en este proyecto de tesis con el nombre de: “discapacidad motriz; un análisis en la inclusión laboral en Cinépolis” fueron obtenidas por fuentes de distintos tipos como los cuales entre ellos destacan distintos tipos de investigación y divulgación del dicho tema, nuestra información más que nada fueron recolectadas con el fin de tener mayor énfasis en el tema y dar con la procedencia de tal problema y sus efectos que ha tenido en los últimos años en distintos ámbitos tanto como establecimientos de gobierno o privados.

3.5.1 Investigación bibliográfica.

Nuestra investigación se llevó a cabo en distintas páginas y recolectamos información por parte de algunos libros, revistas y algunas fuentes de información y divulgación como: artículos científicos, fuentes de información ética y de algunas leyes como la ley general de trabajo entre otros artículos legales vigentes.

3.5.2.-Aplicación de encuestas a la muestra de la población:

Para la acción de recopilación de datos se aplicaron encuestas a 30 personas de entre 18 años a 60 años, mismas que laboran ahí y otras que simplemente transitaban siempre y cuando fueran visitantes continuos de este lugar, la actividad fue lo consiguiente:

1. ¿Cuál es la edad que las personas con discapacidad deben tener para trabajar en el cine?

- a) De 15 a 30 años
- b) De 18 a 50 años
- c) De 20 a 60 años
- d) De 18 en adelante

2. ¿Por qué consideran importante la inclusión laboral de personas con discapacidad al trabajo?

- a) Construye una sociedad más próspera y equitativa
- b) Para poder desempeñarse y generar sus propios ingresos

c) Poder valer los derechos que cada persona posee.

3. ¿Cuáles son los requisitos que necesitan las personas con discapacidad para el proceso de solicitud de empleo?

a) acta de nacimiento expedida por la oficina del registro civil

b) clave única de registro de población (curp)

c) constancia de discapacidad permanente (expedida por un médico especialista)

d) todas las anteriores

4. ¿Gozan las personas con discapacidad de las mismas prestaciones que el resto del personal?

a) Si, todas las personas tienen derecho del uso de las mismas estructuras de educación, empleo y servicios sociales.

b) No, son personas que tienen una discapacidad lo cual les impide hacer lo mismo que las demás personas que trabajan ahí

5. ¿Existen puestos de trabajo específicos, para personas con discapacidad motriz?

a) Empleados generales

b) Área de limpieza

c) Teleoperador

6. ¿Cuáles son las responsabilidades del jefe en caso de que un empleado con discapacidad motriz sufra un accidente, en un horario laboral?

a) Afiliarlos al seguro social

b) No se hacen cargo

c) Les otorgan un doctor privado

7. ¿Tienen los empleados algún convenio de colaboración con organismos sociales o gubernamentales que les envíen solicitudes de empleo de personas con discapacidad?

- a) De manera independiente
- b) Con secretaria de trabajo
- c) Ninguno

8. ¿El resto del personal está capacitado y sensibilizado ante el tema de la discapacidad?

- a) No
- b) Si
- c) Se capacitan de vez en cuando

9. ¿Cuentan con algún filtro para poder contratar a personas con discapacidad?

- a) Ninguno
- b) Todo tipo de discapacitados
- c) Solo personas con discapacidad motriz
- d) Solo personas con discapacidad sensorial

10. ¿Cuál es el papel del gobierno con respecto a la contratación de personas con discapacidad motriz?

- a) Intercesor
- b) Mediador
- c) Promovedor
- d) Capacitador

3.5.3 -Aplicación de entrevistas a expertos

Aplicación de entrevistas a expertos del tema “discapacidad motriz; un análisis en la inclusión laboral en Cinépolis”. Durante el periodo enero – febrero 2020, aplicamos entrevistas semi - estructuradas a empleados en el área recursos humanos, para conocer con mayor profundidad el tema.

Enseguida se muestra el formato de entrevista aplicada a los expertos.

A continuación se presenta el cuestionario realizado en la entrevista al trabajador social. Preguntas a un trabajador social

1.- ¿Cómo toma el tema de discapacidad motriz siendo usted Trabajador Social?

2.- ¿Cómo un Trabajador Social aborda el tema de inclusión laboral de personas con discapacidad motriz?

3.- ¿Cuál es su punto de vista con el tema de inclusión laboral?

4.- Desde su punto de vista, ¿Cree que una persona con discapacidad motriz está capacitada para laborar?

5.- ¿Considera que el tener una discapacidad es un limitante en conseguir empleo?

6.- ¿Cuáles serían los métodos que emplearía un Trabajador Social con respecto al tema de inclusión laboral de personas con discapacidad?

7.- ¿Cuál es el rol profesional que ejerce el Trabajador Social con personas que sufren de discapacidad?

8.- ¿Cómo define la inclusión laboral en sus propias palabras?

9.- ¿Qué consejo le daría a las y los Trabajadores Sociales para sobre llevar el tema de inclusión laboral o personas con discapacidad?

10.- Desde su perspectiva considere que entre mayor sea el número de personas con discapacidad motriz, mayor será la inclusión laboral en Cinépolis ¿Por qué?

11.- Reiteramos nuestro agradecimiento, ha sido todo un placer para nosotros su participación ¿Le gustaría añadir algo más?

12.- ¿Qué opina sobre la contratación de personas con discapacidad?

Entrevista abierta a profesional de la carrera de psicología, acerca de la discapacidad motriz un análisis en la inclusión laboral.

1- ¿Cuál es el rol del psicólogo en la discapacidad?

2- ¿cómo interviene un psicólogo en la vida de un discapacitado motriz?

3- ¿Qué significa la inclusión laboral de personas con discapacidad motriz?

4- ¿Qué opina acerca de la contratación de personas con discapacidad?

5- ¿Cómo debemos tratar a las personas con discapacidad motriz?

6- ¿Cómo define un psicólogo la discapacidad?

7- ¿Qué papel juega la familia, en la vida de la discapacidad motriz?

8- ¿con que frecuencia debe asistir un discapacitado motriz, para recibir una terapia?

9- ¿es necesario seguir un tratamiento psicológico, para una persona que tiene discapacidad motriz?

10-Que métodos utilizas para trabajar con una persona que tiene una discapacidad motriz?

11-¿existe una complicación, que pueda dificultar su trabajo con las personas que tienen una discapacidad motriz?

12-¿Que opina acerca de nuestra hipótesis?

“ Entre mayor sea el número de personas con discapacidad motriz, mayor será la inclusión laboral en Cinépolis.”

CAPITULO IV ANALISIS Y PRECETNACION DE RESULTADOS

4.2.- presentación de resultados

4.2.1.- Resultados de la aplicación de encuestas a la muestra de la población

4.2.2.- Resultados de la aplicación de entrevistas a expertos

4.2.2.1.- Del primer experto

4.2.2.2.- Del segundo experto

4.2.3.- Resultados y logros de los objetivos de la investigación

4.2.3.1.- Del objetivo general

4.2.3.2.- De los objetivos específicos

INCLUSION LABORAL

La inclusión laboral significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos."



DISCAPACIDAD

Discapacidad es la dificultad de realizar ciertas actividades debido a limitaciones físicas o psíquicas.



Discapacidad motriz es la deficiencia que provoca en el individuo que la padece alguna disfunción en el aparato locomotor. Como consecuencia se pueden producir posturales, de desplazamiento o de coordinación del movimiento del cuerpo.

RETOS EN EL CAMPO LABORAL Y ECONOMICO

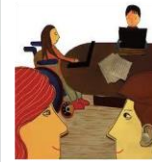
Las personas con distintas discapacidades, tienden a tener mayor problema a la hora de conseguir un empleo bien pagado.



Muchas veces el salario que les ofrecen no es suficiente y genera pobreza en la mayoría de la población con alguna discapacidad, ya que algunos de ellos necesitan pagarse sus tratamientos



A menudo sufren de discriminación (burlas, reclamos, malos tratos) por medio de sus compañeros de trabajo y son excluidos de sus grupos sociales



BENEFICIOS DE LA INCLUSION LABORAL

Ayuda a que las personas con alguna discapacidad de sientan que pueden lograr sus metas, ayuda a cambiar la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos. Las personas con alguna discapacidad generalmente son más responsables y menos conflictivas. La empresa genera una mejor reputación corporativa al contratar a personas con discapacidades. Para las personas con discapacidad les genera experiencia laboral y orgullo profesional. Así mismo mejor calidad de vida y mejores oportunidades de crecimiento tanto laboral como crecimiento personal.



En los últimos dos años la cadena mexicana Cinépolis, de Alejandro Ramírez, ha contratado a 400 personas con algún tipo de discapacidad, en 81 ciudades del país. Mujeres embarazadas o con hijos, personas con discapacidad, indígenas, personas mayores de 35 años de la tercera edad, personas con VIH y miembros de la comunidad LGTBTTI, son los grupos sociales que más enfrentan discriminación laboral de acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), por lo que son estos grupos vulnerables los que la empresa busca incorporar a sus filas.

“Cinépolis es una empresa que se muestra a favor de la diversidad e inclusión, sabe que un equipo diverso enriquece la operación y puede sensibilizar al resto de la población”, expone en la página de Fundación Cinépolis.

“Una relación laboral siempre debe de ser justa, se trata de un intercambio remunerado por un servicio que ofrece una persona a una empresa, pudiendo beneficiarse verdaderamente ambas partes de dicho convenio, sin embargo no todo se trata de dinero”, expone la empresa.



DEL SURESTE

DISCAPACIDAD MOTRIZ; UN ANALISIS EN LA INCLUSION LABORAL EN CINÉPOLIS

ALUMNOS:

SHEILA ROBERTA GONZÁLEZ RÍOS

GABRIELA PÉREZ GONZÁLEZ

ANA DEYSI ESCOBEDO RUEDAS

REYNALDO JOHAN MORALES SÁNCHEZ

Conclusión.

En la investigación “discapacidad motriz, un análisis de inclusión laboral en Cinépolis”. Se llevara a cabo las encuestas, y por lo consiguiente vaciado de estas. En el cual recabamos que la investigación y las hipótesis, serán justificadas conforme a los resultados arrojados, además de descartar y saber cómo las personas con discapacidad. Se sienten con la inclusión laboral. Con mis compañeros quedamos abiertas al aprendizaje de esta y el avance que haya más adelante.

Esta investigación tuvo como único fin conocer cómo influye en la vida de una persona que tiene una discapacidad motriz, y como las personas reaccionan ante estas personas al momento de incluirse a un empleo, teniendo en cuenta que día a día luchan para tener una mejor vida, al respecto en lo económico, social y cultural y lo más importante es que conozcan acerca de la inclusión laboral y como muchas empresas u organizaciones contratan a personas que tienen algunas discapacidad, con el fin de satisfacer sus necesidades de estas personas, que tienen alguna dificultad para poder laborar, pero sin embargo concluimos que existe empresas como Cinépolis que es una empresa socialmente responsable que contrata a personas con

diferentes discapacidades, con el fin de mejorar la calidad de vida de estas personas.

BIBLIOGRAFIA

Diana, R. L. enero (2017). Personas con discapacidad y cultura de inclusión laboral en México, tesis para obtener el título de licenciado en psicología, Universidad autónoma del Estado de México.

Evelin, G. Rubio Mariella W, K, & Galarza. (2015) Inclusión laboral de personas con discapacidad: Estudio sobre la satisfacción laboral según teoría de Herzberg. Tesis de maestría publicada, Universidad de Santiago de Chile, facultad tecnológica, departamento de tecnología general.

Katerina, C. N. octubre (2015). Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral, tesis como requisito para obtener el grado de: maestría en ciencias con orientación en gestión e innovación del diseño, Universidad autónoma de nuevo león facultad de arquitectura.

Luis, C. U. Madrid, (2017). La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral. Tesis para optar el grado de doctor, Universidad complutense de Madrid facultad de derecho departamento del trabajo y de la seguridad social.

Según la OMS publicado en el 7 de abril de 1948, con el concepto de salud

(<https://www.who.int/about/es>).

En World Wide Web proporciona una variedad de información, que incluyen artículos de documentos, paginas y entre otros. Entre ellos están; comisión nacional de derechos humanos(CNDH), consejo nacional de población(CONAPO),instituto nacional de estadística geográfica(INEGI),organización de las naciones unidas(ONU) y como último consejo nacional para prevenir la discriminación(CONAPRED). Que fueron útil para construir nuestro trabajo de tesis.

