

DEDICATORIAS

BERNARDO CARDONA CRISTIAN AROLDO

La presente tesis se la dedico

EN PRIMER LUGAR, A DIOS por haberme permitido llegar esta acá, dando conocimientos y fuerzas de seguir adelante dándome la dicha de poder concluir mi sueño de ser contador público.

A MIS PADRES, Aroldo y Evangelina que en todo momento me han brindado su apoyo incondicional me han brindado tanto apoyo económico como apoyo moral para que siga adelante en el cumplimiento de mis sueños y más que nada poder terminar mi licenciatura en contaduría pública. además, que ellos me han ayudado mucho en mi formación como persona al forjarme en un joven respetuoso y de bien y de enseñarme que siempre hay que hacer lo correcto en todas las cosas de la vida.

A MIS AMIGOS, gracias por dejarme ser parte de esas valiosas amistades que nos tenemos, por todos los momentos que me dedicaron y por el inmenso cariño que me tienen.

LIC. ELISA PEREZ PEREZ, gracias por avernoso apoyado en la realización de la tesis porque sin su apoyo que es muy valioso no nos hubiera sido fácil terminarla, gracias por todo, admiro sus conocimientos y la manera tan dedicada que tiene para trabajar, quiero que sepas que esta tesis no es solo de nuestro equipo sino de todos porque todos lo logramos..... felicidades.

La presente tesis se la dedico:

EN PRIMER LUGAR, A DIOS por haberme permitido llegar esta acá, dando conocimientos y fuerzas de seguir adelante dándome la dicha de poder concluir mis estudios.

A MIS PADRES, Roberto y Mari que en todo momento me han brindado su apoyo incondicional en mi formación académica siendo ellos mi motivo por seguir adelante y que se sientan orgullosos de mí. Quienes me motivaron a seguir mis sueños desde chiquita y a quienes les debo la calidad de persona en la que me he convertido, porque con sus enseñanzas me ayudaron a crecer de la mejor manera

A MI ESPOSO, Fredy que ha permanecido a mi lado apoyándome en todo momento, quien me ha ayudado a tener fuerzas suficientes para concluir mis estudios universitarios y brindándome apoyo emocional y económico, motivándome a seguir adelante con mis estudios cuando a veces ya no quería seguir, brindándome compasión y cariño para poder llegar a ser una licenciada en contaduría pública.

RODRIGUEZ DE VALLE MARÍA DE LOS ÁNGELES

La presente tesis se la dedico a Dios por darme la fuerza para lograr lo que siempre había soñado, por ponerme todo lo que necesitaba en mis manos, gracias por darme inteligencia y sabiduría, por esto y por mucho más, sé que sin Él no lo hubiera logrado.

A MI MADRE

Gracias a mi mamá MARÍA ELENA DE VALLE GARCÍA por su apoyo incondicional, por su amor, por creer en mí, por hacerme ver que soy capaz de lograr lo que me proponga.

A MI GATO

Gracias a mi gatita LUNA por ser más que una mascota, por ser mi bebe a quien amo con el solo hecho de existir y hacer de mi vida una vida feliz.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.3.1 OBJETIVO GENERAL:.....	17
1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	17
1.4 HIPÓTESIS.....	18
1.5 JUSTIFICACIÓN.....	18
1.6 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II.....	20
2. MARCO DE REFERENCIA.....	20
2.1 MARCO HISTÓRICO.....	20
2.1.1 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL DISCAPACIDAD.....	20
2.1.2 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – DISCAPACIDAD.....	24
2.1.3 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL INCLUSIÓN.....	25
2.1.4 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – INCLUSIÓN.....	27
2.1.5 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL – CAMPO LABORAL.....	29
2.1.6 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – CAMPO LABORAL.....	33
2.1.7 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL – EXCLUSIÓN.....	35
2.1.8 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – EXCLUSIÓN.....	36
2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	38
2.3 MARCO TEÓRICO.....	44
2.3.1 DISCAPACIDAD Y SUS CONCEPTOS.....	44
2.3.1.1 FUNDAMENTO TEÓRICO.....	44
2.3.2 CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCAPACIDAD.....	46
2.3.3 MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD.....	47
2.3.4 ENFOQUE DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL.....	47
2.3.5 LA DISCAPACIDAD Y EL MERCADO DE TRABAJO.....	48
2.3.6 TEORÍAS DE CAMPO LABORAL O EMPLEO.....	50
2.3.6.1 TEORÍA DEL CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).....	50
2.3.6.2 TEORÍA DE PATTERSON, SZYMANSKI & PARKER.....	50
2.3.7 TEORÍAS DE INCLUSIÓN.....	50
2.3.7.1 TEORÍA DE JOHN RAWLS.....	50
2.3.7.2 TEORÍA DE PAUL JAEGER Y CYNTHIA BOWMAN.....	51
2.3.7.3. TEORÍAS DE EXCLUSIÓN.....	51
2.3.7.3.1 TEORÍA DE CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.....	51
2.3.7.3.2 TEORÍA DE LA LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	52
2.3.8 TEORÍAS DE PSICOLOGÍA RELACIONADA CON LA DISCAPACIDAD.....	52
2.3.8.1 TEORÍA DE FINKELSTEIN (1990).....	52

2.3.9 ESTRATEGIAS QUE INCLUYEN ALAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	53
2.3.9.1 BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	53
2.3.9.3 BENEFICIOS PERSONALES Y FAMILIARES	54
2.3.9.4 BENEFICIOS ORGANIZACIONALES O EMPRESARIALES	54
2.3.9.5 BENEFICIOS SOCIALES.....	55
2.3.9.6 POLÍTICA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA SECRETARÍA DE PROTECCIÓN CIVIL..	56
2.4 MARCO CONCEPTUAL	60
CAPÍTULO III	64
3. DISEÑO METODOLÓGICO	64
3.1 FORMAS DE INVESTIGACIÓN	65
3.1.1 INVESTIGACIÓN PURA	65
3.1.2 INVESTIGACIÓN APLICADA	66
3.2 TIPOS DE ESTUDIO	66
3.2.1 ESTUDIO CORRELACIONAL	67
3.2.2 ESTUDIO DESCRIPTIVO.....	67
3.2.3 ESTUDIO EXPLICATIVO	67
3.2.4 ESTUDIO EXPLORATORIO	68
3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	68
3.3.1 INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL	69
3.3.2 INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL	69
3.3.2.1 INVESTIGACIÓN TRANSVERSAL.....	70
3.3.2.2 INVESTIGACIÓN LONGITUDINAL	70
3.4 ENFOQUES.....	70
3.4.1 ENFOQUE CUALITATIVO	71
3.4.2 ENFOQUE CUANTITATIVO	71
3.4.3 ENFOQUE MIXTO.....	72
3.5 UNIVERSO O POBLACIÓN.....	73
3.5.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL.....	74
3.6 MUESTRA.....	75
3.6.1 TIPOS DE MUESTREO.....	75
3.6.1.1 PROBABILÍSTICO	75
3.6.1.1.1 ALEATORIO SIMPLE	76
3.6.1.1.2 ESTRATIFICADO.....	76
3.6.1.1.3 SISTEMÁTICO	76
3.6.1.1.4 POR CONGLOMERADO	77
3.6.1.2 NO PROBABILÍSTICO.....	77
3.6.1.2.1 MUESTREO POR CONVENIENCIA	77
3.6.1.2.2 MUESTREO POR CUOTAS.....	78
3.6.1.2.3 ACCIDENTAL O BOLA DE NIEVE.....	78
3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	78
3.7.1 OBSERVACIÓN	79
3.7.2 ENCUESTA	79
3.8 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	80
3.8.1 CUESTIONARIO	80
II.- DATOS DE SU NEGOCIO	81

III.- CONOCIMIENTOS SOBRE DISCAPACIDAD E INCLUSION LABORAL	82
CAPÍTULO IV	86
4. RESULTADOS	86
4.1 RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO METODOLÓGICO	86
4.2 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	87
SUGERENCIAS	116
PROPUESTAS	117
CONCLUSIÓN.....	119
BIBLIOGRAFÍA.....	123
ANEXOS	126

INTRODUCCIÓN

Las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos más vulnerables con respecto a su integración al mercado laboral. De hecho, en investigaciones a nivel internacional, una menor capacidad física o mental está considerada como uno de los principales factores que generan situaciones de desigualdad y que pueden ser causa de discriminación laboral.

Muchos de nosotros sabemos los problemas que presentan o pasan las personas que padecen algún tipo de discapacidad y son ignorados por la sociedad para poder ofrecerles un empleo digno, pero saber lo que pasa en nuestra sociedad no es suficiente, y no hacer nada al respecto para contribuir a dar solución a esta problemática sería como ser parte de esa sociedad que ignora que en nuestro alrededor hay un millón de personas que sufren algún tipo de discapacidad y que muchas de estas personas buscan que se les brinde alguna oportunidad para ser integrados al sector laboral para poder sentirse que son útiles y que tiene mucho que ofrecernos.

El presente trabajo de investigación ha sido elaborado en el marco del Plan de Estudios de la carrera de Licenciatura en contaduría pública de la Universidad del Sureste, específicamente Campus de la Frontera, en Frontera Comalapa, Chiapas; con la finalidad de conocer con mayor profundidad el problema de discriminación a personas con discapacidad en sectores laborales en zona centro de Frontera Comalapa, para que derivado de los resultados obtenidos, sea posible la construcción de alternativas de acción orientadas a la búsqueda de estrategias para disminuir y/o prevenir este problema.

El trabajo se presenta en cuatro grandes capítulos, independientemente la información general relacionada a las dedicatorias, índice, introducción, sugerencias y/o propuestas, conclusión, anexos y la bibliografía.

Los cuatro capítulos antes referidos comprenden:

Capítulo I. Planteamiento del problema. En este apartado se exponen los datos relevantes que existen sobre el problema en distintos niveles, se definen las interrogantes que han de guiar la investigación, la idea central, el objetivo general, los objetivos específicos, la hipótesis, la justificación de la necesidad de investigar el tema en cuestión, así como la delimitación del estudio.

Capítulo II. Marco de referencia. Aquí se presenta información del tema a partir de un marco histórico que ilustra los antecedentes del problema desde tiempos remotos; también encontramos un marco teórico donde podemos conocer las bases teóricas que sustentan nuestra tesis a partir de diversos autores; un marco legal que brinda los sustentos jurídicos y finalmente un marco conceptual que nos da luz en los distintos términos técnicos relacionados al tema y a nuestra profesión.

Capítulo III. Metodología. En este capítulo se habla del tipo de estudio y metodología aplicada en el proceso de investigación y de manera más concreta se muestran los instrumentos, características y procedimientos utilizados para obtener nuestra información documental y de campo

Capítulo IV. Finalmente, en este capítulo se muestran los resultados de la investigación, los análisis e interpretación de los datos en función a los cuadros y gráficas resultantes.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las personas con discapacidad constituyen uno de los grupos más vulnerables con respecto a su integración al mercado laboral. De hecho, en investigaciones a nivel internacional, una menor capacidad física o mental está considerada como uno de los principales factores que generan situaciones de desigualdad y que pueden ser causa de discriminación laboral.

(Gutierrez, 2021) Menciona que, a nivel mundial, la tasa de ocupación de las personas sin discapacidad es aproximadamente del 75%. Este porcentaje se reduce drásticamente para las personas con alguna discapacidad ya que es tan solo del 44%. Además, otras investigaciones señalan que las personas con discapacidad que trabajan ganan mucho menos que sus colegas sin discapacidad, que las mujeres con discapacidad ganan menos que los hombres con discapacidad y que a veces hasta el 87% de las personas con discapacidad que trabajan lo hacen en el sector informal.

Los resultados de estos estudios toman aún más importancia si se considera que, según datos de la Organización Mundial de la Salud y del Banco Mundial, a nivel internacional más de 1000 millones de personas viven con alguna discapacidad. Considerando que a nivel mundial hay aproximadamente un poco más de 7500 millones de personas, las personas que viven con algún tipo de discapacidad representan cerca del 13% de la población a nivel mundial. En México, este porcentaje corresponde al 5% de la población total.

(Mascayano, Lips, & Moreno, 2013) mencionan: en la actualidad las personas con discapacidad mental tienen menos posibilidades para encontrar empleo

en comparación con otras condiciones incapacitantes no mentales. Al respecto, el nivel de fuerza de trabajo de dichos individuos alcanza sólo el 29%, un porcentaje significativamente menor si es comparado con las personas con discapacidad física (49%) y con la comunidad en general (74%). La situación es aún peor para personas con trastorno psicótico, entre quienes sólo dos de cada 10 encuentran alguna forma de empleo. Algunos de los factores que explican dicha situación provienen tanto de variables individuales como socioculturales. En la dimensión personal, muchos de los usuarios con trastorno mental presentan bajos niveles de formación académica, baja productividad, reducidas habilidades sociales y laborales, síntomas deficitarios tanto afectivos como cognitivos, efectos colaterales adversos de los fármacos y escasa experiencia laboral. Adicionalmente, diversas variables ambientales también se transforman en barreras importantes para la consecución de un empleo. Dentro de éstas se describen las dinámicas exigentes y cambiantes del mercado laboral, la falta de incentivos laborales, el desentusiasmo con el trabajo particular a desempeñar, el estigma público con la consiguiente discriminación tanto por parte de los empleadores como de la población en general, y, finalmente, la falta de programas clínicos y vocacionales que apoyen la inserción laboral.

La OMS también indica que la tasa de empleo para personas con discapacidad es tan sólo del 44 por ciento de la población, mientras que el porcentaje de las personas sin discapacidad asciende a 75 por ciento.

Es una realidad donde las personas que buscan trabajo y las personas que los entrevistan no pueden hacer absolutamente nada ya que las modificaciones o adaptaciones a las áreas laborales no siempre están bajo su control.

Habrán unas pocas empresas que tengan políticas de inclusión y que decidan brindar oportunidades a todas las personas.

Trabajar en estas empresas se volverá altamente gratificante y la experiencia les brindará a sus colaboradores un sentido de pertenencia y orgullo profesional.

Datos de la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad de la Presidencia de la República indican que cada año se suman en México, a las más de 10 millones de personas con alguna discapacidad, alrededor de 270, de las cuales, según la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) en 2017, solo 35 mil personas encontraron un empleo formal.

La mayoría de los contratados llega a sentir un gran nerviosismo debido a la responsabilidad que implica un trabajo nuevo, pero debe ser aún mayor para las personas con discapacidad, debido a que desean demostrar que su discapacidad no es una condicionante de su desempeño laboral y su futuro crecimiento dentro de cualquier empresa.

(Genaro, 2018) menciona: Cuando una persona con discapacidad se queda sin trabajo o decide por primera vez buscar trabajo, se encuentra con una realidad poco favorable. En este caso, la persona debería tener las mismas oportunidades para continuar su crecimiento personal que una persona sin discapacidad.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), incluso en países de ingresos altos, entre el 20% y 40% de las personas con discapacidad no suelen ver satisfechas sus necesidades de asistencia con relación a las actividades que realizan.

La OMS también indica que la tasa de empleo para personas con discapacidad es tan sólo del 44 por ciento de la población, mientras que el porcentaje de las personas sin discapacidad asciende a 75 por ciento.

Es una realidad donde las personas que buscan trabajo y las personas que los entrevistan no pueden hacer absolutamente nada ya que las modificaciones o adaptaciones a las áreas laborales no siempre están bajo su control. Habrá unas pocas empresas que tengan políticas de inclusión y que decidan brindar oportunidades a todas las personas

(Federacion, 2011) Menciona que cabe destacar, que la discapacidad es una realidad experimentada por el 5% de la población mexicana. Un 42% está en edad para trabajar, y solo un 7.6% tiene una participación económica. Aun considerando lo anterior, el país intenta impulsar una política integradora, enfatizando un discurso de equidad para las personas con discapacidad, lo anterior estipulado en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de mayo del 2011.

Según datos obtenidos del censo poblacional del 2010 por el INEGI, en México, se registran más de 5 millones de personas que padecen alguna condición de salud. El mayor porcentaje de afectación, clasificando el tipo de discapacidad, está en la movilidad, específicamente el caminar o moverse, es decir, que no se pueden desplazar sin el concurso de un tercero. Sea este tercero una persona o una silla de ruedas u otro mecanismo que propicie el movimiento.

La problemática de las personas con discapacidad es cada vez más crítica, las situaciones a las que se enfrentan van desde desempleo, discriminación, falta de apoyo gubernamental, salud, insuficiencia de transporte público especial, respeto a sus derechos, carencia de lugares públicos especiales, etc. Es por eso que día a día las empresas a nivel mundial, buscan mejorar la

aplicación de los valores corporativos, teniendo entre ellos la diversidad con inclusión como uno de los ejes rectores. Los individuos con discapacidad tienen mayor probabilidad de estar desempleados, incluso percibir un sueldo menor cuando trabajan.

Una persona con discapacidad física o motora es aquella que tiene una limitación del movimiento, ausencia o parálisis de una, dos, tres o las cuatro extremidades. Las personas con discapacidad motora se desplazan de manera diferente, pueden tener algunas dificultades para alcanzar o manipular objetos, caminar y/o requerir de apoyos. El 32.8% de la población con discapacidad en México son de 30-59 años, esto es en edad productiva, es importante resaltar que la proporción de mujeres es mayor que la de hombres que tienen alguna discapacidad. Uno de los problemas principales de las personas con ésta condición en México es el desempleo, 27.4% del total de la población con cierta discapacidad opinan esto según fuentes de INEGI.

De cada 100 personas con discapacidad, 27 dedican menos de 34 horas a la semana a su empleo, 39 trabajan entre 35 y 48 horas y 30 laboran más de 48 horas. La pobreza y la falta de trabajo son el mayor sufrimiento de las personas con discapacidad. En conjunto estas dos causas fueron señaladas por casi el 60.3% de las personas discapacitadas, 33.5% en el primer caso y 26.8% en el segundo. Estas personas enfrentan una serie de obstáculos presentes en el entorno que dificultan su completo desarrollo e inclusión en la vida diaria, generando procesos de desventaja frente al medio, y frente a los demás, afectando así su independencia y su integración social.

La sociedad ha venido tomando conciencia de que la discapacidad, al ser un problema relacionado con el ser humano, afecta a un número significativo y creciente de personas. Los sectores de la vida comunitaria perciben ahora la

importancia del tema y aceptan las necesidades que adolecen para este grupo de personas.

Las personas con discapacidad requieren ser integradas completamente a la sociedad. Por lo que es necesario que ésta se adapte a las necesidades de las personas que por circunstancias de nacimiento o adquiridas, se les dificulte su plena inclusión en un entorno que no ha sido incluyente con ellas. Según la Organización Mundial de la Salud, cerca del 10% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad.

En México, según el último Censo de Población y Vivienda 2010 el 4% de la población tiene alguna limitación en la actividad, sin embargo, se estima que es más del 10% de la población con algún tipo de discapacidad.

De la cifra oficial de 4,527,784 millones de personas con discapacidad que habitan en México, únicamente el 2% es económicamente activo.

Este porcentaje incluye a las personas que se encuentran en la economía formal e informal. Las personas que no cuentan con apoyo familiar, dependen de la asistencia social, y en caso de no ser así, no tienen un medio de subsistencia, además de vivir en condiciones paupérrimas. Gracias a que México forma parte de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, poco a poco el país ha tomado conciencia y se han promulgado instrumentos normativos nacionales que han dado pauta a la inclusión en sociedad y particularmente a la inclusión laboral.

En materia federal, la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad obliga a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a promover el empleo de las personas con discapacidad, mediante la eliminación de la discriminación, el diseño de políticas públicas para la inclusión al mercado de

trabajo y la revisión de la legislación vigente, con el fin de promover el pleno acceso y goce de los derechos laborales.

Por otra parte, las entidades federativas que integran la República Mexicana, han creado de leyes estatales destinadas a la protección de los derechos de las personas con discapacidad.

Si bien es cierto que se trata de un avance, también es igualmente cierto que no hay homogeneidad en torno al tema, particularmente respecto al acceso al empleo de las personas con discapacidad.

Solamente en el territorio mexicano, se registran más de 5 millones de personas que padecen alguna condición de salud. Clasificando el tipo de dificultad en la actividad, la movilidad (específicamente caminar o moverse) es el mayor porcentaje de afectación en la población con capacidades diferentes, con un 58.3% del total. Este tipo de dificultad, dentro de la misma clasificación de discapacidad, conlleva a sufrir discriminación en entornos sociales y laborales, en México las empresas con valor incluyente son pocas, ya que carecen de la infraestructura apropiada para sustentar una jornada laboral confortable, segura y digna, y además que cumpla con lo que marca la STPS en su Subdirección de Inclusión Laboral.

Entre otros factores, la transición demográfica y epidemiológica de la población está contribuyendo a incrementar el número de personas con discapacidad en el mundo. En los países con esperanza de vida de más de 70 años, por ejemplo, las personas pasan en promedio ocho años con alguna discapacidad, es decir más del 10 por ciento de su vida. Los datos de la Encuesta Mundial de Salud indican que las tasas de empleo son menores entre las personas con discapacidad.

Uno de los problemas principales de las personas con ésta condición en México es el desempleo, 27.4% del total de la población con cierta discapacidad opinan esto según fuentes de INEGI.

En torno a la educación en la región, indican que sólo entre el 20% y 30% de la población en edad escolar se encuentra escolarizada, reflejando que el colectivo de personas con discapacidad continúa segregado, excluido de la oferta educativa en términos de acceso, equidad y calidad. Similar a la mayoría de los países en desarrollo, México hace frente a transformaciones que tienen importantes participaciones en los patrones de discapacidad, enfermedades y mortalidad.

El 70% de la población del país considera que no se respeta o solo se respetan en parte los derechos de la población con discapacidad motriz. El 90% de la población con discapacidad reportan igual opinión La pobreza y la falta de trabajo son el mayor sufrimiento de las personas con discapacidad.

En conjunto estas dos causas fueron señaladas por casi el 60.3% de las personas discapacitadas, 33.5% en el primer caso y 26.8% en el segundo. Como consecuencia del bajo nivel de instrucción de las personas con discapacidad, las opciones con las que cuentan para desempeñarse en un empleo son limitadas. En virtud de lo anterior, se deben generar alternativas destinadas a lograr que estos individuos cuenten con herramientas de capacitación para el trabajo que incrementen sus posibilidades de acceder y permanecer en un empleo.

El Art. 1, Art. 5 y Art. 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos mencionan lo siguiente:

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

Art. 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos.

Art. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

En la actualidad, México experimenta cambios demográficos, sociales y económicos que inciden de manera significativa en la población, en aspectos como el empleo y la salud. Ante la carencia de programas, que propicien la inclusión laboral en personas con alguna discapacidad, existe la necesidad de analizar las variables que nos permitirán crear un programa de capacitación física y psicológica de integración laboral.

De acuerdo a los datos obtenidos por el INEGI, podemos identificar estadísticas agrupadas por tipo de discapacidad de la siguiente manera:

- Caminar o moverse
- Ver
- Oír
- Hablar o comunicarse
- Atender el cuidado personal
- Poner atención o Aprender
- Mental

A nivel nacional las estadísticas muestran que el caminar o moverse es el mayor porcentaje de personas con este tipo de limitación, es decir, tienen una

deficiencia corporal que ocasionan dificultad significativa o imposibilidad para caminar, correr, sentarse, manipular objetos, etc.

Si hablamos de Chiapas según la secretaria de gobierno de Chiapas nos da algunos artículos sobre la ley para las personas con discapacidad en el estado de Chiapas, los artículos son:

Artículo 1.- la presente ley es de orden público e interés social y tiene por objeto normar las medidas y acciones que contribuyan al desarrollo integral de las personas con discapacidad, en iguales condiciones de calidad, oportunidad, derechos y deberes que el resto de los habitantes en el estado de Chiapas.

Artículo 1 Bis.- los objetivos de la presente ley son: a) servir como instrumento a las personas con discapacidad para que alcancen su máximo desarrollo, su plena participación social, así como el ejercicio de los derechos y deberes establecidos en nuestro sistema jurídico; b) garantizar la igualdad de oportunidades para la población chiapaneca con discapacidad en ámbitos como salud, educación, ciencia, trabajo, vida familiar, recreación, deportes, cultura y todos los ámbitos establecidos; c) eliminar cualquier tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad; y d) establecer las bases jurídicas y materiales que le permitan a la sociedad chiapaneca adoptar medidas necesarias para la equiparación de oportunidades y la no discriminación.

Artículo 2.- para los efectos de esta ley se entenderá por:

1. Persona con discapacidad; a todo ser humano que padezca una alteración funcional permanente, transitoria o prolongada, física,

sensorial o 4 intelectual, que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su adecuada integración familiar social o laboral;

2. Prevención; a la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, intelectuales o sensoriales;
3. Rehabilitación; a la aplicación de un conjunto de medidas médicas, físicas, psicológicas, educacionales y vocacionales y de capacitación dirigidas al individuo discapacitado con el objeto de que logre la máxima capacidad funcional, social y productiva;
4. Equiparación de oportunidades; al proceso mediante el cual se busca el ajuste del entorno del medio físico, de la vivienda, del transporte, de los servicios sociales de salud, de educación, de la vida cultural y social, incluidas todas las instalaciones deportivas y de recreo, del acceso al trabajo, así como a la información y la documentación;
5. Ayuda técnica; al elemento tecnológico requerido por una persona con discapacidad física, sensorial o intelectual, que ayuda a mejorar su movilidad, comunicación, a su trabajo y vida cotidiana;
6. Barreras físicas, a todos aquellos obstáculos que dificultan, entorpecen o impiden la realización de actividades cotidianas a las personas con discapacidad;

7. Trabajo protegido; a la actividad que realizan en un entorno seguro y saludable a fin de lograr los requerimientos de productividad y competitividad;
8. Estado de interdicción, al estado en que se encuentra la persona que se ha declarado medica y/o jurídicamente incapaz para los actos de la vida civil por causa de demencia o insuficiencia de sus facultades mentales;
9. Personas adultas mayores; a las personas que cuentan con más de sesenta años de edad;
10. Al Instituto de Desarrollo Humano
11. El comité; al comité consultivo estatal de las personas con discapacidad;
12. Igualdad de oportunidades; principio que reconoce la importancia de las diversas necesidades del individuo, las cuales deben de constituir la base de la planificación de la sociedad con el fin de asegurar el empleo de los recursos para garantizar que las personas con discapacidad disfruten de iguales oportunidades de acceso y participación en idénticas circunstancias a toda la población;
13. Necesidad educativa especial; necesidad de una persona con discapacidad o de sus dificultades de aprendizaje para recibir metodologías y tecnologías específicas en los procesos de educación, instrucción, formación y capacitación;

14. Servicio de apoyo; ayudas técnicas, equipo, recursos auxiliares, asistencia personal y servicios de educación especial, de orientación y conducción, requeridos por las personas con discapacidad desde el inicio de su recuperación médica y durante su proceso de rehabilitación, educación, instrucción y capacitación, para aumentar su grado de autonomía y garantizar su participación en el aprovechamiento de oportunidades equiparables de acceso al desarrollo;
15. Estimulación temprana; atención brindada a la niña o niño entre cero y siete años para poder potenciar y desarrollar al máximo sus posibilidades físicas, intelectuales, sensoriales y efectivas, mediante programas sistemáticos y secuenciados que abarcan todas las áreas del desarrollo humano, sin forzar el curso lógico de la maduración;
16. Accesibilidad; es la condición que permite en cualquier espacio o ambiente interior o exterior, el fácil y seguro desplazamiento de la población en general, y el uso en forma confiable y segura de los servicios instalados para las personas con discapacidad en estos ambientes;
17. El programa; al conjunto de actividades y acciones aplicadas en manera coordinada por las dependencias y las organizaciones que la conforme el comité;
18. Organización de personas con discapacidad; son aquellas organizaciones legalmente constituidas dirigidas por personas con discapacidad o sus familiares cuyos fines y objetivos están dirigidos a la promoción y defensa de la igualdad de oportunidades.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- 1) ¿Cuáles son las estrategias que ayudan a incorporar a personas con discapacidad en los sectores laborales?
- 2) ¿Por qué en los sectores laborales se excluye a las personas con una discapacidad?
- 3) ¿Qué tipo de capacitación, física o mental, se necesita proporcionar a las personas con discapacidad para poder llegar a ser incluidas?
- 4) ¿Qué tipo de discapacidad es la que puede ser mayormente inclusiva al campo laboral?
- 5) ¿Las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo, y a recibir capacitación en igualdad de oportunidades y equidad?
- 6) ¿El trabajo dignificará la vida de éstas personas y será el medio para llegar a ser independientes?
- 7) ¿permiten los gerentes generales la inclusión a sus centros de trabajo a personas con discapacidades?
- 8) ¿promueven la capacitación a personas con discapacidades en diferentes áreas laborales?
- 9) ¿consideran incorporar a personas con discapacidades a trabajos donde se requiere esfuerzo mayor?

1.3 OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 OBJETIVO GENERAL:

Ayudar a las personas a con discapacidad a incorporarse al sector laboral, para poder desarrollarse y a si ser un miembro más, de personas con empleo. 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.

1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 1) Determinar las estrategias que ayudan a incorporar a personas con discapacidad en los sectores laborales
- 2) identificar en los sectores laborales por que se excluyen a las personas con una discapacidad
- 3) considerar un tipo de capacitación, física o mental, que se necesita proporcionar a las personas con discapacidad para poder llegar a ser incluidas
- 4) explicar qué tipo de discapacidad es la que puede ser mayormente inclusiva al campo laboral
- 5) establecer como las personas con discapacidad tienen derecho a un empleo, y a recibir capacitación en igualdad de oportunidades y equidad
- 6) considerar que el trabajo dignificará la vida de éstas personas y será el medio para llegar a ser independientes
- 7) demostrar a los gerentes generales la inclusión a sus centros de trabajo a personas con discapacidades
- 8) sugerir la capacitación a personas con discapacidades en diferentes áreas laborales

- 9) sugerir incorporar a personas con discapacidades a trabajos donde se requiere esfuerzo mayor

1.4 HIPÓTESIS

A mayor inclusión de las personas con discapacidad al entorno laboral menor discriminación hacia este sector. En Frontera Comalapa se discrimina laboralmente a las personas con alguna discapacidad debido a la falta de educación social.

1.5 JUSTIFICACIÓN

La investigación “Estrategias Que Ayuden A Incorporar A Personas Con Discapacidad En Sectores Laborales En Zona Centro De Frontera Comalapa” es importante llevarlo a cabo debido a que esta tesis está inspirada en una temática escasamente problematizada, toda vez que las personas con discapacidad aún se consideran dependientes de un país benefactor.

Así mismo cabe destacar que el presente estudio se enmarca en las investigaciones realizadas, en torno al tema de la discapacidad y la falta de inclusión en México.

Actualmente las personas con discapacidad en México enfrentan una situación problemática con respecto a su integración en las diferentes áreas de la vida social y, muy en particular, a su participación en el campo laboral, sin duda la que presenta mayor dificultad. Al igual que en otras múltiples áreas de la vida social y económica, la respuesta a la cuestión de la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos en el mercado de trabajo no solo reside en tener normas y leyes adecuadas, facilitadoras y suficientemente divulgadas, sino en disponer de agentes mediadores capaces de convencer y satisfacer las necesidades de todos los actores implicados en el proceso. Se

estima que más de mil millones de personas en el mundo viven con algún tipo de discapacidad; o sea, alrededor del 15% de la población mundial.

1.6 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se centra en el tema de estrategias que ayuden a incorporar a personas con discapacidad en sectores laborales en zona centro de Frontera Comalapa, se eligió este tema ya que en las empresas y negocios locales del municipio de Frontera Comalapa, es uno de los lugares con mayor desempleo para las personas con discapacidad así también siendo uno de los lugares con mayor índice de empleos mal pagados para personas con discapacidad, especialmente se quiere estudiar las causas y factores por los cuales la sociedad tachan a las personas con discapacidad para trabajar en sus establecimientos.

La investigación se llevará a cabo en el municipio de Frontera Comalapa, tomando en cuenta los establecimientos pequeños de la zona centro del municipio de Frontera Comalapa.

CAPÍTULO II

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 MARCO HISTÓRICO

2.1.1 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL DISCAPACIDAD

Es en las culturas antiguas donde se inicia el reconocimiento de la necesidad de ofrecer un trato más humano hacia las personas con discapacidad. Confucio hablaba de la responsabilidad moral, amabilidad, ayuda a los débiles; Buda promulgó principios de compasión, caridad, y generosidad, mientras que el cristianismo proclamó la igualdad de todos los hombres, el amor y la atención de los necesitados.

(Universitat, 2021) Menciona que, Las culturas primitivas de la humanidad están unidas por un mismo denominador en relación al discapacitado: Proscripción y desprecio. Ello deriva tanto de la creencia que la fuerza física constituía el máximo don para el hombre como de la idea generalizada de que las deformidades y deficiencias físicas y las alteraciones mentales eran una muestra del castigo divino por pecados cometidos por los interesados o sus ascendientes o bien signo externo de la malignidad del sujeto.

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

profesionales, fomenten oportunidades y supriman toda discriminación con respecto a la capacitación y al empleo.

En 1946 se proclamó el código de Núremberg; éste estableció un decálogo de principios que deberían ser respetados cuando se afectaba la dignidad humana (experimentación médica o investigación en seres humanos).

En 1980, con la publicación de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), la OMS aporta una perspectiva de lo social en el concepto de discapacidad que ayuda en la inclusión del entorno en la valoración de las consecuencias de la discapacidad.

En 1980 la Organización Mundial de la Salud presentó la “International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. A Manual of Classification Relation to the Consequences of Disease”, y nació como una herramienta para la clasificación de consecuencias de enfermedades (así como para lesiones y otros desordenes) y sus implicaciones para las vidas de los individuos, las definiciones que se generaron a partir de este documento para describir la discapacidad fueron: Deficiencia, Discapacidad y Minusvalía.

En 1983 la OIT desarrolla el Convenio 159, que definía al inválido como toda persona cuya posibilidad de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo quedan sustancialmente reducidas a causas de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

Con las reformas sociales y la creación de documentos oficiales por parte de Organizaciones tales como la UNICEF, Organización Mundial de la Salud y organizaciones gubernamentales como la STPS, Secretaría de Educación Pública, DIF, entre otros, se han llegado a generar diversos términos para “discapacidad”, entre los que se reconocen diversidad funcional, limitación y deficiencia.

Dichos conceptos se aplican al grupo de personas que año con año crecen en porcentaje poblacional, los individuos con discapacidad no es un grupo homogéneo; ya que la discapacidad puede ser física, sensorial, intelectual o mental.

La Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas se aprobó en diciembre de 2006. La Convención marca un cambio de paradigma en las actitudes y los criterios respecto de las personas con discapacidad. Va un paso más allá en el proceso de dejar de considerar a las personas con discapacidad como objetos de caridad, tratamiento médico y protección social para considerarlas sujetos con derechos, capaces de reclamar esos derechos y de tomar decisiones sobre su vida basadas en su consentimiento libre e informado, además de ser miembros activos de la sociedad.

Fundamentalmente a partir de los años 40 la Organización de Naciones Unidas (ONU), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otras instituciones, lideran el compromiso sistemático por la visibilización y el reconocimiento de las personas con discapacidad como sujetos de derecho, mediante diversos acuerdos e instrumentos normativos que instan a los Estados a fortalecer su marco democrático, promoviendo el cumplimiento de los mismos.

Tales transformaciones conceptuales, también trae consigo cambios importantes en todos los ámbitos de atención o abordaje de la discapacidad, entre ellos el estadístico. Durante mucho tiempo, captar el tema de discapacidad en censos y encuestas implicaba preguntar sobre la presencia o ausencia de deficiencias o enfermedades específicas. Sordera, ceguera, retraso mental, etc. En la actualidad, se busca captar la dificultad que tienen las personas para realizar un conjunto de tareas consideradas básicas como: ver, escuchar, poner atención, atender el cuidado personal, caminar, etc.

El médico cirujano Dr. Juan José Tovar Velasco, en su Proyecto para la integración de las facultades de ciencias de la salud, la cátedra del paciente con discapacidad menciona que es momento de que las discapacidades sean integradas al campo de conocimiento de las aulas de las facultades de ciencias de la salud , para que el médico y otros prestadores de servicios de salud en formación, salgan con la capacitación adecuada, y la conciencia necesaria para poder actuar con toda la calidad que se enfocan cuando de otro tipo de patologías se trata, para saber a dónde referir los pacientes, para poder aconsejar al paciente y al familiar en cuanto a su manejo integral.

Si nos referimos ahora a las definiciones que se han aportado en los últimos tiempos sobre la discapacidad desde fundaciones, instituciones u organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud (OMS), nos percatamos de inmediato que éstas reflejan una clara e inequívoca intención taxonómica, propia del modelo biomédico que es asumido en las políticas sociales y en los sistemas sanitarios convencionales. Esta pulsión clasificadora está dirigida a establecer un diagnóstico fiable de la discapacidad, que permita compararla con otras afecciones o enfermedades y con determinados niveles e intensidades, signos y síntomas de las mismas que pueden ser objeto de tratamiento, curación o rehabilitación

2.1.2 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – DISCAPACIDAD

En 1566 Fray Bernardino Álvarez Herrera, funda en la Ciudad de México, el hospital de San Hipólito, que fue el primer hospital en el continente dedicado al cuidado de las personas que padecían enfermedades mentales.

El primer esfuerzo nacional para la atención de personas con discapacidad se dio el 13 de enero de 1977 con la creación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), cuya finalidad fue brindar asistencia social, como obligación del Estado, y en beneficio de la población marginada, a las personas con discapacidad, o las personas en desventaja social

Por decreto presidencial de diciembre de 1982, el DIF Nacional fue facultado para operar establecimientos de asistencia social en beneficio de personas con discapacidad. A partir de la descentralización de programas alimentarios que se llevó a cabo en 1998, el DIF Nacional ha fortalecido su carácter de promotor y coordinador de programas, orientando sus actividades hacia la prevención de la vulnerabilidad en la familia, a través de la normatividad de programas, la atención en centros asistenciales y la definición de criterios de atención.

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 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 absoluto respeto a sus derechos humanos y libertades fundamentales.

En agosto del 2014, el gobierno del Presidente Enrique Peña Nieto realiza reformas necesarias, para la efectiva inclusión de este sector de la sociedad.

El Gobierno de la República desarrolla una política social incluyente, con un enfoque subrayado a la atención de los sectores más vulnerables.

2.1.3 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL INCLUSIÓN

A mediados del siglo XX, se creía que las personas con discapacidad se desarrollaban mejor en ambientes creados especialmente para ellos y sus necesidades. Se hicieron así escuelas especiales, centros de trabajo y de recreación. Aunque se obtuvieron algunos resultados positivos, pronto se cuestionó que las personas con discapacidad estuvieran aisladas, sobre todo porque no se estaba logrando satisfacer su necesidad más importante, como era la de hacerles participar de la vida en sociedad.

Mucho se ha avanzado en el camino de las políticas de inclusión, pasando por los modelos asistenciales, médicos y sociales, para llegar hoy a plantearnos la discusión de esquemas más inclusivos, que vean la discapacidad desde una perspectiva que interrelaciona una determinada deficiencia con un entorno social.

En este capítulo se resaltan, las políticas más importantes a nivel nacional e internacional, en relación a la inclusión, para el colectivo tratado. La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, recoge en su Artículo 38, las siguientes previsiones: “Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas,

en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal. De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.”

Además, en el 2013, en un estudio realizado por la Organización Internacional de Trabajo y la Comisión Discapacidad Sociedad Fomento Fabril (Sofofa), cuyo objetivo es fundamentar estrategias de comunicación efectivas para una sensibilización conducente a más y mejor inclusión laboral de las personas con discapacidad, se hace alusión a las barreras relacionadas con las empresas, como por ejemplo: falta de experiencia, la cual es considerada determinante, ya que estiman que a menor experiencia, más barreras; una segunda barrera es la ausencia de una política inclusiva, la cual es considerada necesaria pero no suficiente para la inclusión laboral de personas con discapacidad, esto debido a que pudieran existir deficiencias culturales o de capacidades organizacionales, pese a contar con una política de inclusión.

En cambio, la tercera barrera, si es considerada como absolutamente necesaria en un ambiente laboral, y ésta es la cultura inclusiva, desgraciadamente no existe a priori en las empresas, pero tiene la posibilidad de desarrollarse con el tiempo y en la interacción.

2.1.4 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – INCLUSIÓN

(Republica, 2015): Menciona que, durante las últimas décadas, México ha sido testigo de la instrumentación de diversas políticas y acciones gubernamentales para atender problemas relacionados con la marginación, la desigualdad, la pobreza y la exclusión social.

Las primeras iniciativas surgieron con la creación del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), resultado de la fusión del Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia (IMPI) y de la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez, cuya finalidad fue brindar asistencia social, como obligación del Estado y en beneficio de la población marginada, a las personas con discapacidad y en desventaja social.

En estos primeros esfuerzos, no era explícito el interés por incorporar a la agenda del gobierno mexicano el tema de la inclusión social-laboral. Posteriormente, el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 incluyó el compromiso de realizar acciones encaminadas a impulsar la protección social de los menores en edad escolar, de las personas con discapacidad y de la familia en general. Estas acciones tuvieron como marco un contexto internacional que en cierta medida justificaba el interés del gobierno mexicano por estos temas: “Los derechos de las personas con discapacidad han sido objeto de atención en las Naciones Unidas y en otras organizaciones internacionales desde mediados del siglo XX, pero el interés y la demanda social por este tema se fue incrementando a partir de la década de los setenta, lo que culminó con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006.” En la década de los ochenta este tema tuvo mayor impulso, con acciones orientadas a mejorar la situación de las personas con discapacidad, así como a promover su integración en la sociedad. Y en esos

años también se ubican los primeros esfuerzos para atender la pobreza a través de la política social.

Para fines de exposición, el contexto histórico se sitúa en la década de los ochenta, cuando la fórmula desarrollista de la industrialización dirigida por el Estado entró en un periodo de crisis aguda, y el gobierno en turno se vio obligado a tomar medidas de emergencia articuladas por el objetivo de cumplir con los compromisos provenientes del endeudamiento externo. La política social en su conjunto se vio sometida a los criterios de saneamiento fiscal y de mayor eficacia en la asignación de recursos públicos, lo cual significó más selectividad en el otorgamiento de apoyos presupuestales.

Periodo 1982-1988 Durante esta administración se creó el Programa Nacional de Alimentación (PRONAL), que se aprobó de manera formal en 1983 y empezó a instrumentarse en 1984, con un reducido alcance y metas muy modestas. Su objetivo inmediato fue mantener el nivel de consumo de la población de más bajos ingresos; y sus aspiraciones para reducir la desnutrición fueron de mediano plazo. Una de las principales razones por las que el PRONAL no tuvo impacto se explica por las recurrentes crisis económicas del país, causadas por la sobrecarga de la deuda externa de México durante la década de los ochenta. Para el tema que nos ocupa, la política social y de inclusión laboral, esta administración federal se planteó la desconcentración territorial y la reordenación de la economía nacional; la descentralización de funciones y de recursos entre los niveles de gobierno; la ampliación de la participación popular en la definición de políticas y programas; la promoción de la igualdad de oportunidades; y el combate a la desigualdad, que restringe el goce de la libertad y constriñe la democracia y la justicia. Periodo 1988-1994 Uno de los principales objetivos de esa administración fue recuperar la economía nacional, manteniendo la estabilidad de precios; y, conjuntamente, se precisaba de un mejoramiento productivo del nivel de vida de la población. Durante este sexenio, la economía nacional se recuperó paulatinamente, destacando el acceso de México al

Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN). La política social y de inclusión laboral de este sexenio cristalizó en el Programa Nacional de Solidaridad o PRONASOL, que surgió en el contexto de la crisis económica y del proceso de ajuste estructural en la década de los ochenta, caracterizado por el saneamiento de las finanzas públicas, la estabilización macroeconómica y las transformaciones estructurales de la economía.

El PRONASOL estuvo orientado al abatimiento de la pobreza de las zonas indígenas y rurales, así como de la población de las zonas áridas y urbanas, a través de seis componentes básicos: alimentación, salud, educación, vivienda, proyectos productivos y empleo. Los proyectos que se llevaron a cabo a través del PRONASOL, se clasificaron en tres vertientes, una de ellas vinculada directamente con la producción, la creación de oportunidades de empleo y capacitación, apoyándose en actividades agropecuarias, forestales, extractivas y micro industriales. Cabe destacar el impulso que se dio a la actividad productiva para mejorar las condiciones de vida de la población rural en situación de pobreza, como una forma de inclusión de estos grupos al desarrollo del país, a través del Fondo de Solidaridad para la Producción bajo la figura de “Crédito a la Palabra”, cuya evolución derivaría, junto con otros componentes, en el actual Programa Opciones Productivas.

2.1.5 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL – CAMPO LABORAL O EMPLEO

La Organización Internacional del Trabajo fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles que terminó con la Primera Guerra Mundial, y reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente.

El objetivo principal de la OIT es lograr trabajo decente para todos, incluyendo a las personas con discapacidad. Al promover derechos y dignidad para las personas con discapacidad favorecemos la realización del potencial de los individuos, fortalecemos las economías y enriquecemos a la sociedad en general.

Las principales normas de la OIT relacionadas con la discapacidad son las siguientes:

- Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (Personas inválidas) núm. 159, 1983. - adoptado al inicio de la Década de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad, el Convenio exige a los países miembros, en correspondencia con las condiciones nacionales, prácticas y responsabilidades para formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional sobre readaptación profesional y empleo de las personas con discapacidad. El Convenio ha sido ratificado por 80 países (octubre 2007).
- Recomendación núm. 168, 1983 — acompaña el Convenio núm. 159 y ofrece consejos para su aplicación.
- Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos núm. 195, 2004 Hace un llamado a los países miembros para desarrollar políticas y programas exhaustivos y coordinados de orientación y formación profesional, estrechamente vinculados al empleo, en particular a través de los servicios públicos de empleo. Y sobre todo, tiene el objetivo de extender el sistema nacional de servicios, información y orientación a todos, incluyendo las personas con discapacidad.

- Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los Inválidos núm. 99, 1955 — una recomendación autónoma considerada a de vanguardia al proponer la participación de las personas con discapacidad a la orientación profesional, formación y colocación, cuando es pertinente.

- Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la —Gestión de las Discapacidades en el lugar de trabajoll, 2001 — se suma a la serie de normas que la OIT utiliza en su trabajo de promoción del empleo de personas con discapacidad. Refleja los cambios importantes logrados en la comprensión de la discapacidad, en su legislación, políticas y servicios que conciernen a las personas con discapacidad desde 1983. Debido a que no es un documento vinculante, si los empleadores aceptan el repertorio, deberían estar dispuestos a implementar todas las normas y procedimientos que contiene. Según el diccionario de la Real Academia Española, el concepto trabajo, está definido, en su segunda acepción como ocupación retribuida, y en su sexta acepción como Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza.

El empleo es, por tanto, uno de los principales componentes de la integración social de las personas, no solo porque proporciona cierta autonomía económica, sino también porque contribuye a la construcción de la identidad social.

El Real Decreto 2274/1985, de 4 de diciembre, por el que se regulan los centros ocupacionales para Minusválidos en España, en su capítulo V Requisitos para el acceso de los minusválidos en su Artículo 10 propone Podrán integrarse en los centros ocupacionales regulados en esta disposición, los minusválidos que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Estar en edad laboral
- b) Haber sido valorados y calificados como tales por los equipos multi profesionales a que se refiere el Artículo 10 de la Ley de Integración Social de minusválidos.

c) Disponer de una resolución motivada del equipo multi profesional sobre la necesidad de integración en un centro ocupacional por no ser posible en una empresa o en un centro especial de empleo, dada la acusada minusvalía temporal o permanente.

Los centros ocupacionales, en España constituyen un servicio social para el desarrollo personal de las personas con discapacidad en orden a lograr, dentro de las posibilidades de cada uno, la superación de los obstáculos que la discapacidad les supone, para la integración social.

El empleo inclusivo es aquel empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otro trabajador sin discapacidad, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados no tenga discapacidad alguna.

La Universidad de York, en 1998, presenta un estudio sobre Políticas de empleo para personas con discapacidad en dieciocho países occidentales, en el que se analizan en profundidad las medidas y diferentes políticas desarrolladas sobre minusvalías en este ámbito.

En Alemania, una de las tendencias políticas es el empleo obligatorio, una creación de la legislación sobre minusválidos desde el final de la Primera Guerra Mundial. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es el responsable a nivel federal de la integración profesional y de la legislación en relación con los minusválidos. Se obliga a las empresas a examinar cualquier puesto vacante y ver si se adecúa para minusválidos. Deberán emplear a personas con minusvalías graves de modo que tengan oportunidad de utilizar y desarrollar sus aptitudes al máximo posible. Las empresas con un mínimo de 16 empleados están obligadas a asegurar que al menos el 6% de su plantilla esté compuesto por personal minusválido.

En Canadá la política y los programas para personas con discapacidad se encuentran en un estado catastrófico, esto sucede tanto en el campo del empleo, como en otros sectores. Canadá se encuentra en el comienzo de un cambio potencial irreversible de las responsabilidades de los programas del mercado laboral, que se traspasan del gobierno federal a los gobiernos regionales y territoriales. Las regiones y territorios son responsables de los programas de empleo protegido proporcionados por organizaciones sin fines de lucro.

En Estados Unidos, la Job Training Partnership Act ha intentado localizar empleos para personas con discapacidades dentro del sector privado de la industria. La ley puede establecer formación en los lugares de trabajo y reembolsar a las empresas los salarios de los trabajadores que se acogen en estos programas.

Existen diferentes medidas fiscales que se pueden utilizar para integrar a las personas con discapacidades en el empleo. Se pueden solicitar deducciones fiscales y créditos fiscales para ayudar a las empresas a adaptar sus instalaciones y adquirir equipamiento.

2.1.6 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – CAMPO LABORAL O EMPLEO

La incorporación al mercado de trabajo, ya no solo valora la posesión de un título académico, son otro tipo de competencias, las que ayudarán al trabajador a desarrollar de manera más eficaz su actividad socio – laboral.

Es importante tener en cuenta que, con el paso de los años, el mercado laboral está siendo más competitivo y complejo, por lo que el nivel de exigencia para nuestros trabajadores también va siendo cada vez más elevado.

En 1951 el Hospital Infantil de México inició la capacitación de terapistas físicos y médicos, dando lugar a los primeros trabajos de investigación en rehabilitación.

Así mismo en México, la Ley General para la inclusión de las personas con discapacidad, en su capítulo II Trabajo y empleo, el Artículo 11 promulga que se deberá promover 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. En 1995 se puso en marcha el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad, que, en su capítulo de Rehabilitación laboral, capacitación y trabajo planteó como objetivo general: Proporcionar acceso a la rehabilitación laboral y oportunidades de capacitación y empleo para la equiparación de oportunidades para el trabajo.

Durante los últimos años, el Estado Mexicano ha implementado un sinnúmero de acciones encaminadas a eliminar las barreras que enfrenta este sector de la sociedad, como es el caso de la última reforma a la Ley Federal de Trabajo, en donde se incluyó el concepto de trabajo digno o decente, y se prohíbe expresamente la discriminación por condiciones de discapacidad para el acceso, desarrollo y permanencia a un empleo.

En el 2009, la Secretaría de Educación Pública, a través de la Subsecretaría de Educación Media Superior, presentó la Estrategia de Educación Media Superior orientada a personas con Discapacidad, cuyo objetivo es ofrecer a personas con alguna discapacidad: becas, acceso a bachillerato no escolarizado y un programa de empleabilidad. Al referirse a la empleabilidad, se detalló que se contó con 45 centros de capacitación para el trabajo, para personas con problemas visuales, auditivos y físico motores. Contarían con una bolsa de trabajo en las áreas de formación como asistentes secretariales,

procesamiento de datos, diseño gráfico, capturista de datos, oficinistas y atención al público.

2.1.7 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL – EXCLUSIÓN

La fundación DISCAR propone el Programa Empleo con Apoyo para resolver el problema de la dificultad de las personas con discapacidad para insertarse en la sociedad, que se ve reflejada en todos los ámbitos: educativo, laboral, cultural, etc.

Este Empleo con Apoyo se basa en varios puntos fundamentales:

1. Trabajo integrado en empresas normalizadas en condiciones lo más similares posibles a las de los compañeros sin discapacidades que desempeñan puestos equiparables.
2. Entrenamiento dentro del puesto de trabajo
3. Remuneración desde el primer momento como a cualquier otro trabajador
4. Apoyos a lo largo de la vida laboral de la persona para posibilitar el mantenimiento del puesto y del rendimiento requerido.

Algunas de las empresas actualmente, apoyando con esta propuesta son: McDonald's, ESSO, Tecpetrol, Four Season Hotel, Valam, S.A., M.T Corporation, Village Cines. Se realiza una alianza con las organizaciones empresarias que integran jóvenes con discapacidad como empleados, capacita a su personal y ofrece el seguimiento personalizado. Si la persona con discapacidad no logra integrarse laboralmente, sus capacidades quedan relegadas de toda posibilidad de expresarse y, de la misma manera que le sucede a todo ser humano, al no integrarse al sistema productivo, no alcanza a cubrir sus derechos que son propios de todo ser adulto.

2.1.8 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL – EXCLUSIÓN

El punto de partida de cualquier propuesta para mejorar la empleabilidad del colectivo con discapacidad, es la situación de exclusión social en la que se encuentran.

(Rubio, 2006) menciona que, la exclusión, como el resto de los procesos sociales, no es un hecho que afecte a las personas individualmente, sino que, al estar en conexión con variables estructurales, por mencionar: clase social, género, etc., afecta de forma colectiva a un grupo de personas.

El término exclusión social es un concepto reciente, y hace referencia a la dificultad que encuentran determinadas personas para participar plenamente en la vida social, económica y política de los países, además de verse privadas de una o más posibilidades consideradas como fundamentales para su pleno desarrollo humano.

El término exclusión se emplea para referirse a todas aquellas personas que por unas razones u otras se encuentran fuera de las oportunidades vitales que definen una ciudadanía social plena para buena parte de las sociedades occidentales.

Francisco. Javier Rubio, en su artículo La exclusión socio laboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral, hace referencia a los aspectos que las personas con discapacidad encuentran en su proceso de inserción social y laboral normalizado. Por mencionar algunas:

- La falta de habilidades sociales y personales
- Una escasa formación y cualificación profesional, lo que hace que se dirijan a empleos precarios y/o temporales
- Cierta desarraigo educativo, familiar y social, la carencia de relaciones familiares dificulta la inserción laboral.
- Autoimagen distorsionada y autoestima devaluada

- Desinformación y desconocimiento social

La mayoría de estas personas tiene y muestra una alta desinformación sobre la situación del mercado laboral y por ende, de los mecanismos favorecedores de su acceso al mercado de trabajo.

Estudios del Banco Mundial afirman que la exclusión social en el lugar de trabajo cuesta a la economía mundial entre 1,37 y 1,94 billones de dólares. Tanto la formación como la inclusión laboral demandan una permanente articulación a fin de superar las altas tasas de exclusión y pobreza.

Las organizaciones de y para personas con discapacidad han jugado un papel decisivo en la atención a este grupo de la población. A principios de los noventa se constituyó el Consejo Nacional de Personas con Discapacidad, A.C., el cual promovió la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, así como el desarrollo de acciones institucionales, leyes y reformas a nivel federal y estatal.

2.2 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

(Escobar, 2016) Esta investigación que lleva por título: “Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana”. Dicha tesis se le laboró para obtener el grado de maestro en desarrollo regional, la investigación se realizó en el colegio de frontera norte en el estado de Tijuana, México. Puesto que en la ciudad de Tijuana existió un alto número de desempleo para las personas con discapacidad.

El objetivo de esta tesis fue: revisar los mecanismos de inclusión social, específicamente aquellos referentes al ámbito laboral de las personas en situación de discapacidad, así como las implementaciones de políticas públicas en ese sentido. Los objetivos específicos fueron: analizar los mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana. Analizar los mecanismos de inclusión laboral desde la práctica de los actores implicados (organizaciones públicas referentes, Organizaciones de la Sociedad Civil, personas en situación de discapacidad y empresas). Identificar las principales estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad con la finalidad de desarrollar una posible caracterización. Analizar las aportaciones que las personas entrevistadas proveen como recomendaciones y necesidades no cubiertas.

Lo que quiere alcanzar en dichas investigaciones es que las personas con alguna discapacidad puedan integrarse al campo laboral en la ciudad de Tijuana. La investigación se trata principalmente de atender la necesidad de indagar los mecanismos de inclusión social, sobre todo los del área laboral de las personas con alguna discapacidad. La tesis se realizó en base a información sobre que en el mundo existen aproximadamente 610 millones de personas en situación de discapacidad de las cuales 386 millones están en

edad de trabajar (CONAPRED, 2007). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calculó que la tasa de desempleo (de la población en situación de discapacidad en edad de trabajar) es más alta que la tasa de la población sin discapacidad, llegando a superar en algunos países el 80%.

Las teorías que menciona esta tesis son tres: el modelo de prescindencia; que trata sobre consideraba, que la discapacidad tenía su origen en causas religiosas, y que las personas con discapacidad eran una carga para la sociedad, sin nada que aportar a la comunidad.

Modelo rehabilitador: sus características fundamentales son dos: en primer lugar, las causas que se alegan para justificar la discapacidad, a diferencia del modelo de prescindencia, ya no son religiosas, sino que pasan a ser médico-científicas.

Modelo social de la discapacidad se basa como nuevo paradigma del tratamiento actual de la discapacidad, con un desarrollo teórico y normativo; considera que las causas que originan la discapacidad no son religiosas, ni científicas, sino que son, en gran medida, sociales.

Esta tesis se relaciona con nuestra tesis porque busca lograr la inclusión de personas con discapacidad, puede que se planteada en la ciudad de Tijuana, pero sin embargo tienen un objetivo en común, que como ya mencioné es la inclusión y sobre todo buscar o analizar estrategias que nos lleven a este objetivo.

Esta tesis finaliza con el análisis de los mecanismos de inclusión laboral para personas en situación de discapacidad tales mecanismos de mayor efectividad referentes a la inclusión laboral las cuales pudieron ser, un tipo de estrategia adaptativa llevada a cabo por las personas dentro la dinámica social

en la que se ven insertas. Sin embargo, es esa misma estrategia la que convendría analizar e impulsar como una estrategia legítima.

Un segundo trabajo de (Medina, 2013) esta investigación lleva por título “la formación del programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en la secretaria de protección civil del gobierno del distrito federal 2007- 2012” dicha tesis se elaboró para obtener el título de licenciado en ciencias políticas y administración pública de la universidad nacional autónoma de México, ya que en la ciudad de México existió un alto grado de desempleo y discriminación para las personas con discapacidad.

El objetivo de esta tesis fue: analizar el tema de la formación de programas de inclusión laboral a personas que tienen discapacidades. Los objetivos específicos fueron: promover acciones de sensibilización social y laboral sobre las personas con discapacidad; así mismo se precisaron los lineamientos de contratación de este sector poblacional que toda institución pública debe considerar para forjarse como accesible e incluyente.

Lo que se quiere alcanzar en dicha investigación es que las personas con discapacidad puedan tener un programa que los ayude a integrarse al sector laboral en la ciudad de México, en la investigación se tratan puntos de como en México hay un número elevado de discriminación y como es que los programas sociales ayudaran a que esta tasa de discriminación baje, así como un mayor número de empleo para estas personas.

La tesis se realizó basándose en información sobre como en la ciudad de México la situación de las personas con discapacidad sigue siendo un reto a pesar de los diversos programas sociales que se tienen para su atención y que representan una inversión anual de aproximadamente 732 millones de pesos.

Estadísticamente el distrito federal y su zona metropolitana concentran el 20.4% del total de la población nacional con esta condición cifras que representan la más alta en todo el país y que se agrava por la estreches geográfica de la ciudad.

Así también dentro de la tesis menciona una interrogante principal, ¿es lo mismo perjuicio que discriminación? Pues como bien menciona la tesis cuando una persona tiene pensamientos positivos hacia algo o alguien, regularmente forja creencias y comportamientos positivos hacia el objeto o persona. De igual manera ocurre de forma contraria, lo que significa que cada una de las acciones de la persona refleja sus actitudes con precisión.

Las conductas discriminatorias y los prejuicios surgen en las primeras experiencias

Personales directos de vida y a menudo se desarrollan por medio de la imitación de los padres.

La tesis menciona teorías como el modelo de análisis de políticas sociales que consiste en la desigualdad y la falta de equidad la cual son la problemática para el mantenimiento de la cohesión social, el desarrollo económico, la participación social y la igualdad; busca modificar el régimen de privilegio y establecer una convivencia democrática para todos a través de las políticas sociales.

Como segundo modelo está el Plan Nacional de Desarrollo en el que busca el desarrollo humano sustentable, es decir que genera un proceso permanente de ampliación de capacidades y libertades que permiten tener una vida digna sin comprometer el patrimonio las generaciones futuras.

El PND establece por vez primera en la historia del país, la elaboración del Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad, mismo que incluye objetivos, estrategias y líneas de acción para la población con discapacidad en 4 de las 5 Metas Nacionales: México en Paz, México Incluyente, México con Educación de Calidad y México con Responsabilidad Global.

Realizar acciones encaminadas a impulsar la protección social a las personas menores de 18 años, a las personas con discapacidad y a la familia en general, lo que da origen en 1987 al Programa de Rehabilitación, con servicios de atención al sistema neuro-músculo-esquelético, a la comunicación humana, la ceguera o debilidad visual, así como a trastornos que afecten la salud mental. Oficialmente es el inicio de las políticas públicas de tipo asistencial para las personas con discapacidad.

El tercer modelo de la discapacidad de las barreras sociales consiste en que la discapacidad deje de ser vista como una consecuencia negativa, producto de las fallas personales, pues más bien una discapacidad es la imposibilidad de mover el cuerpo por cuenta propia, es una deficiencia, pero el impedimento para realizar otras actividades por una inapropiada rehabilitación.

Esta tesis se relaciona con nuestra tesis por que buscan métodos para la inclusión de personas con discapacidad, está basado en la ciudad de México, pero al fin y al cabo tenemos un objetivo en común que es buscar programas o métodos que ayuden a la inclusión de las personas con discapacidad, buscando así estrategias que lleven a este objetivo.

Esta tesis concluye con un análisis de la formación de programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en la que hace énfasis en que no basta con darle empleo a las personas con discapacidad sin una plena inclusión en

sus derechos, esto sólo resuelve los problemas de la inmediatez, más no los problemas de su desarrollo social. Busco incluir laboralmente a los discapacitados un sentido de participación y pertenencia en sus derechos; basado en tener acceso a las mismas oportunidades e igualdad de trato en todos los ámbitos de la sociedad; procura también su integración en los programas de rehabilitación profesional y servicios de empleo; promover y hacer hincapié en sociedades libres de discriminación y prejuicios por medio del fortalecimiento de los derechos humanos.

2.3 MARCO TEÓRICO

2.3.1 DISCAPACIDAD Y SUS CONCEPTOS

El incremento en la atención brindada a la discapacidad, ha obligado a la búsqueda de un acuerdo claro sobre el tema. Para hacer referencia a la población con discapacidad se han usado términos como el de impedido, inválido, minusválido o incapacitado. Estas y otras expresiones han estado estrechamente relacionadas con actitudes sociales y culturales; no obstante, parece existir el acuerdo de que estos términos no son lo más afortunados para referirse a las personas con discapacidad. El concepto de discapacidad en uso hoy en día es el contenido en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la discapacidad y la salud (CIF), cuyo manejo supone considerar sus orígenes desde la revisión de la anterior Clasificación de la Deficiencia, de la Discapacidad y de la Minusvalía (CIDDM).

(Gomez & Cuero, 2014) El ejercicio de conceptualización no solo se orienta a afirmar qué es o no la discapacidad; este constituye un asunto medular en cuanto tiene implicaciones políticas y prácticas, como en la medición de prevalencia de discapacidad, formulación de política, construcción de sistemas de información, entre otros, que inciden en forma directa en la vida de las personas con discapacidades; por ejemplo, en los beneficiarios de ciertos servicios y privilegios sociales.

2.3.1.1 FUNDAMENTO TEÓRICO

(Schorn, 2008) Menciona que, la empresa está conformada por un conjunto de recursos. Éstos permiten que ella pueda alcanzar su fin inmediato que es el de generar riquezas.

Dentro de esos recursos se encuentran los humanos, que son las personas que trabajan en ella.

Las empresas pretenden que estas personas sean eficaces.

Las personas eficaces son aquéllas capaces de hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos; en el caso concreto de una empresa, son las que cumplen con los objetivos definidos para su puesto.

Para alcanzar los resultados deseados, es necesario que los empleados posean ciertas capacidades.

Toda persona que posea las capacidades específicas que determinado puesto de trabajo requiere y la motivación necesaria (siempre que la empresa le facilite las herramientas de trabajo necesarias) puede desempeñarse correctamente.

Por lo tanto, una persona con alguna discapacidad, siempre que cuente con las capacidades que el puesto requiera, puede ser eficaz.

Las personas con discapacidad desarrollan capacidades especiales como consecuencia del sentido o tipo de motricidad del que carecen.

Las personas con discapacidad, sienten; y por lo tanto, piensan y actúan de forma diferente. Esta diferencia es lo que da a la empresa cierta riqueza, no sólo económica sino también humana (en esto radica el concepto de diversidad presente en la sociedad, y que las empresas deben tomar, entender y finalmente practicar).

Las personas con discapacidad humanizan el trabajo aportando a su vez un mejor clima laboral, dado que suelen concentrarse en los problemas reales dejando de lado los triviales, siendo un ejemplo para sus compañeros de trabajo, lo cual genera un círculo virtuoso. Sin embargo, no todas las personas con alguna discapacidad tendrán un alto compromiso y desempeño. Dependerá en gran medida del ambiente familiar donde se hayan criado.

2.3.2 CONCEPTUALIZACIÓN DE DISCAPACIDAD

(REA) Cualidad de discapacitado. Dicho de una persona: Que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones intelectuales o físicas

(INEGI) Es aquella que tiene alguna limitación física o mental para realizar actividades en su casa, escuela o trabajo, como caminar, vestirse, bañarse, leer, escribir, escuchar, etc.

(Perez, 2004) Menciona que, las personas con discapacidad, por la por la diferencia que presentan, que tiene efectos sociales, al enfrentarse a un entorno hostil, no pensado para ellas, parten de una situación de objetiva desventaja que repercute en sus posibilidades de participación plena en el curso ordinario de la vida social, en las mismas o parecidas condiciones que el resto de los ciudadanos. A efectos prácticos, las personas con discapacidad son, en muchos casos, ciudadanos de segunda. Pese a las proclamaciones formales de igualdad que tienen su reflejo tanto en instrumentos jurídicos internacionales, como en normas de ámbito nacional, la equiparación efectiva entre personas con y sin discapacidad no pasa de ser un buen propósito.

La Ley de Americanos con Discapacidades (ADA) define la discapacidad como: a) una deficiencia física o mental que limita sustancialmente una o más de las actividades básicas de la vida de una persona

- b) un registro de tal deficiencia
- c) considerarse que sufre una deficiencia.

2.3.3 MODELO SOCIAL DE LA DISCAPACIDAD

El modelo social de la discapacidad se ha presentado por algunos autores como el nuevo paradigma para entender y explicar la situación de discapacidad. Se parte de la premisa de que “la discapacidad es una construcción social” y que es el entorno el responsable de generar discapacidades. A diferencia del modelo rehabilitador y el de prescindencia, la discapacidad no recae en la persona que la experimenta, sino que se trata de una situación, en gran medida, relacional

(De lorenzo, 2005) Menciona que, la incapacidad social de integrar a las personas en situación de discapacidad recae en la insensibilidad del Estado y de los sistemas sociales para entender que la discapacidad es una situación que eventualmente toda persona, ya sea por enfermedad, edad y/o accidentes experimentara. El modelo social de la discapacidad al ser una perspectiva analítica que nace, en gran medida, por las exigencias colectivas y las demandas ciudadanas, aboga por la protección y el goce de los derechos humanos, sociales y políticos reconociendo la diversidad como una propiedad de toda sociedad.

2.3.4 ENFOQUE DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

El enfoque de la diversidad funcional, nacido dentro del modelo social de la discapacidad en la década de los setenta, es considerado como un rechazo a las aseveraciones expresadas en los modelos precedentes (el modelo de prescindencia y el rehabilitador) (Palacios & Románach, 2006). Este enfoque nace a partir de las movilizaciones de personas que experimentan alguna

situación de discapacidad y que demandan su reconocimiento como ciudadanos y por lo tanto como personas de derecho.

La denominación de “diversidad funcional” recae en la idea de que la sociedad, gracias a su heterogeneidad, mantiene la propiedad de ser diversa, y así como se han denominado las diversidades sexuales, diversidades étnicas, diversidades religiosas etc. también los funcionamientos de las personas son diversos, pero no por ello a-funcionales ni dis-funcionales

(Romañach, 2012). Por lo tanto, la denominación de diversidad funcional se inserta en un marco normativo y bioético de entender la diversidad de la sociedad desde ópticas de dignidad humana, independencia individual y autonomía (Palacios & Romañach, 2006) Este enfoque se sustenta en las acciones logradas por el movimiento de vida independiente en Estados Unidos y el movimiento “foro de vida independiente” en España. Ambos colectivos han abogado por el derecho a la accesibilidad multidimensional y al respeto de la dignidad humana y su autonomía. Se reconoce que las publicaciones hechas sobre temas antes inexplorados y que se relacionan con la discapacidad fueron a partir de estos movimientos; dichas publicaciones atienden temas dentro del campo de la filosofía, los derechos humanos, la bioética entre otros.

2.3.5 LA DISCAPACIDAD Y EL MERCADO DE TRABAJO

Se estima que en el mundo existen aproximadamente 610 millones de personas en situación de discapacidad de las cuales 386 millones están en edad de trabajar (CONAPRED, 2007). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calculó que la tasa de desempleo (de la población en situación de discapacidad en edad de trabajar) es más alta que la tasa de la población sin discapacidad, llegando a superar en algunos países el 80% La dificultad de inserción, permanencia y de progreso en el mercado laboral es una situación actual en México para la mayoría de las personas, y aún más para

las personas en situación de discapacidad (CONAPRED, 2007). Y aunque en la última década se han realizado esfuerzos desde diferentes agentes sociales del sector público, social y privado para revertir esta situación, son pocos los avances en el conocimiento de la inserción e inclusión laboral de las personas que experimentan alguna discapacidad.

Según el estudio realizado por (Zondek . 2006) y rescatado por Reyes y (Rubio 2014), la inclusión de personas en situación de discapacidad al ámbito laboral trae beneficios específicos como:

- El trabajo proporciona ingresos a las personas con discapacidades para satisfacer sus necesidades básicas.
- El trabajo proporciona los medios para cubrir los costos adicionales que derivan del hecho de tener una (situación de) discapacidad.
- Las personas con [situaciones de] discapacidades tienen oportunidades limitadas de conocer a otras personas. El trabajo les ofrece esas oportunidades.
- El trabajo, especialmente el empleo remunerado, proporciona a las personas con (situaciones) de discapacidad la oportunidad de mostrar que pueden contribuir al desarrollo del grupo familiar y de su comunidad”

2.3.6 TEORÍAS DE CAMPO LABORAL O EMPLEO

2.3.6.1 TEORÍA DEL CONVENIO 159 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

México ratificó el Convenio 159 de la OIT sobre la Readaptación Profesional y el empleo de personas inválidas, el 5 de abril del 2001, así como la Convención Interamericana para Eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con Discapacidad el 16 de abril del 2006

2.3.6.2 TEORÍA DE PATTERSON, SZYMANSKI & PARKER

En su libro *The Oxford Handbook of the psychology of working*, David L. Blustein explica como el empleo desde sus inicios, ha sido la base que sostiene todos los procesos en una sociedad, llámese personales, sociales, familiares, etc. La filosofía fundamental del asesoramiento en rehabilitación es que el empleo es fundamental y el componente central en la vida de las personas, además es el medio primario mediante el cual las personas se definen a sí mismos en la sociedad.

2.3.7 TEORÍAS DE INCLUSIÓN

2.3.7.1 TEORÍA DE JOHN RAWLS

En su libro *A theory of Justice'* de John Rawls, éste intenta resolver el problema de Justicia distributiva, es decir la naturaleza de la justa distribución de los bienes en una sociedad, explica 2 principios fundamentales: la Libertad y la Equidad, el orden que les da a estos principios determina su prioridad, en el supuesto caso de que lleguen a generar un conflicto en la práctica. Estos principios, son sin embargo entendidos como una comprensiva y sola

concepción de justicia y no funcionan individualmente, ambos principios son siempre aplicados de tal manera que aseguren que el menos favorecido sea beneficiado y no herido ni olvidado.

2.3.7.2 TEORÍA DE PAUL JAEGER Y CYNTHIA BOWMAN

En su libro, *Understanding Disability* Paul T. Jaeger y Cynthia Bowman tratan la teoría de la importancia del lenguaje, en donde mencionan que éste puede ser mejor entendido si comparamos las implicaciones de usar el término persona discapacitada en oposición a persona con una discapacidad.

El primer término coloca el énfasis en la discapacidad, mientras que el segundo término coloca el énfasis en la persona.

La manera en que una sociedad define la discapacidad es reflejada en actitudes sociales y, más recientemente, en definiciones legales de la discapacidad, las formas en las que los miembros de una sociedad clasifican y reaccionan a la discapacidad, tienen un impacto profundo en las vidas de las personas con discapacidad, así bien, el modo en que la sociedad elige definir legalmente la discapacidad tiene un tremendo impacto en la posición social y derechos civiles de las personas con discapacidad.

2.3.7.3. TEORÍAS DE EXCLUSIÓN

2.3.7.3.1 TEORÍA DE CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

En México, las personas con discapacidad se encuentran protegidas contra todo tipo de discriminación por el artículo primero de la Constitución Política de lo Estados Unidos Mexicanos, el cual establece: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen.

Esta teoría de persona-primero refuerza que la persona es más que importante que, la discapacidad.

2.3.7.3.2 TEORÍA DE LA LEY GENERAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Establece que las políticas públicas en materia de Discapacidad deberán observar los siguientes principios: equidad, justicia social, equiparación de oportunidades, reconocimiento de las diferencias, dignidad, integración, respeto y accesibilidad. Reconoce los derechos de las personas con discapacidad a la salud, al trabajo y la capacitación, a la educación, a las facilidades arquitectónicas, de desarrollo urbano y de vivienda.

Las diferentes afirmaciones, realizadas por autores y expertos, en discapacidad e inclusión laboral, nos hacen pensar que está en crisis en el ámbito profesional, la idea de que a través de la integración laboral se conseguirá automáticamente la integración social. Es de suma importancia trabajar igualmente los aspectos relacionados con la inclusión laboral, así como trabajar los aspectos relacionados con la inclusión social.

2.3.8 TEORÍAS DE PSICOLOGÍA RELACIONADA CON LA DISCAPACIDAD

2.3.8.1 TEORÍA DE FINKELSTEIN (1990)

Al centrar el quehacer de los y las profesionales en Psicología desde el paradigma médico-biológico, la Psicología tiene claramente limitados sus ámbitos de acción. La atención del profesional dentro de este modelo, se centra, exclusivamente, en lo que la persona consultante no puede o tiene dificultad de hacer y lleva a considerarla no como alguien con discapacidad

con un determinado nivel de funcionamiento que se inserte en la sociedad, sino como una persona sin funcionamiento (en un sentido clínico) que no puede lograr su inclusión efectiva en la sociedad, a menos que su deficiencia desaparezca.

2.3.9 ESTRATEGIAS QUE INCLUYEN ALAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

2.3.9.1 BENEFICIOS DE LA INCLUSIÓN LABORAL EN LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

(CNDH, 1999)

“El recurso humano de una organización es elemental para llevar a cabo un adelanto administrativo y productivo que se traduzca en rentabilidad y eficacia para las organizaciones”¹⁷⁸. Elementos como la estimulación y un agradable ambiente de trabajo no son factores determinantes para que los trabajadores de una institución sean productivos y eficientes, lo que también se necesita es de una constante retroalimentación basada en la capacitación y la competencia al interior que garantice un desarrollo armónico y una evolución integral de los trabajadores y la institución, de lo contrario, a salarios menores y personal poco capacitado da por resultado una ineficiencia e ineficacia laboral.

La mayoría de las personas con discapacidad que están insertas en un área de trabajo carecen de la retroalimentación anteriormente descrita, inclusive, muchos empresarios e instituciones públicas consideran que la capacitación de este sector poblacional representa una pérdida financiera o una mala inversión laboral; sin embargo, de acuerdo a Verónica Millas y Beatriz Calderón, los beneficios de la inclusión laboral de personas con discapacidad no recaen exclusivamente en ellas, sino que tiene repercusiones positivas globales como las siguientes:

2.3.9.3 BENEFICIOS PERSONALES Y FAMILIARES

- Comienzan a tener la convicción de que su vida tiene sentido y sienten la necesidad de proponerse metas personales y sociales. Esto los motiva a caminar, aprender a movilizarse solos y mejorar su forma de comunicación.
- El trabajo le da sentido a sus vidas, y se sienten contribuyendo a la sociedad, versus el estigma tradicional de que son una carga para sus familias y el Estado.
- Realizar una actividad remunerada en un ambiente de equidad con personas normales y de diferente edad, les permite autoafirmarse y trascender de sí mismos.

Además de mejorar en forma constante su relación con los demás, comienzan a asimilar y ejecutar códigos sociales que guían la convivencia humana.

- Tener un trabajo remunerado les permite satisfacer sus necesidades básicas y mejorar su calidad de vida.

2.3.9.4 BENEFICIOS ORGANIZACIONALES O EMPRESARIALES

- Les permite desarrollar un valor competitivo frente a sus clientes y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de los distintos grupos de la población.
- Les permite contar con personas que son constantes en su trabajo, presentan menos solicitudes de licencias, suelen ser puntuales y más

productivos que los demás, a diferencia de la creencia popular que plantea que son personas poco productivas y enfermizas.

- De acuerdo a un estudio realizado por la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) durante 1999, los empresarios que han integrado a estas personas consideran que son un 87% más responsable que las demás, presentan un 74% menos de ausentismo laboral, son un 72% más puntual y su calidad de trabajo es un 63% mejor.

- Según la encuesta realizada durante el año 2004 a un grupo de empresarios que ha integrado personas con algún tipo de discapacidad través del programa de colocación del Fondo Nacional de Discapacidad, el 68% de los empleados contratados tienen un buen o muy buen desempeño. Incluso hay un grupo importante de ellas (37,9%) que debido a la buena experiencia que esto ha significado, han vuelto a contratar más personas con esta condición.

2.3.9.5 BENEFICIOS SOCIALES

- El Gobierno puede reasignar, a áreas que lo requieran, los recursos que gasta en pensiones de invalidez y canastas familiares, entre otros, ya que estas personas dejan de generar sólo gastos.

- Se puede dar cumplimiento al principio de normalización, es decir, al derecho de las personas con discapacidad a participar de todos los ámbitos de la sociedad, recibiendo el apoyo que necesitan en el marco de las estructuras comunes en educación, salud, empleo, ocio y cultura y servicios sociales, reconociéndoles los mismos derechos que el resto de la población.

Lo que se busca con lo anterior es promover una nueva cultura de inclusión,

respeto a la dignidad y a la diversidad de las personas con discapacidad teniendo como fundamento la potenciación de sus capacidades, el impulso de su economía y de su calidad de vida. Con ello se puede comenzar a hablar de una verdadera ruptura de las barreras físicas, espaciales y culturales que lastiman y discriminan a este sector vulnerable. De hecho, se daría paso a un paulatino respeto a sus derechos humanos, políticos y sociales.

2.3.9.6 LA POLÍTICA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE LA SECRETARÍA DE PROTECCIÓN CIVIL

Para la contratación de empleados discapacitados, la Secretaría debió verificar las características físico-espaciales del lugar donde prestarán sus servicios.

En el caso de la discapacidad motora, cuando el trabajador use silla de ruedas, la institución requerirá de adecuaciones arquitectónicas como rampas de acceso, barras paralelas en pasillos y sanitarios adecuados.

Los requisitos para personas de baja visión son:

- a. Iluminación: se recomienda luz natural o usar lámparas de luz de neón con filtro o focos de luz de día de 100 Watts.
- b. Mobiliario: muebles de colores en alto contraste, procurar guías tanto en piso como en paredes en alto contraste.
- c. Escalones y desniveles: las orillas deberán pintarse de color negro o amarillo.
- d. Sanitarios: incluir marcas de contraste para ubicar a la persona.
- e. Letreros: usar letras mayúsculas sin adornos (Arial), con un tamaño aproximado de 5cm y colocados a una altura no mayor de 1.80 m.

Los requisitos para ciegos y personas de baja visión:

- a. No cambiar los muebles con frecuencia de lugar y si esto ocurre avisar oportunamente.
- b. Las puertas y ventanas deben permanecer totalmente abiertas o cerradas, previo aviso.
- c. Colocar señalizaciones en sistema Braille, como es el caso de sanitarios, niveles del edificio, rutas de evacuación, guía táctil y cambio de texturas en el suelo.

La mayoría de las personas con trastornos auditivos son capaces de aprender con facilidad, por imitación y por su alta capacidad de concentración. Con el apoyo necesario aprenden con la observación y ejercitación, logrando un buen desempeño laboral. De esta forma llegan a conocer las medidas de seguridad y los riesgos que se deriven del uso de algunas máquinas.

Es necesario dar un tiempo de acoplamiento para que las personas oyentes puedan comprender su comunicación. Cuando saben leer los labios se les deben hablar de frente y con ritmo lento, además de que las instrucciones que se les den, deben ser claras y objetivas. Algunas instituciones que han contratado a personas hipo acústicas expresan, con base en su experiencia, las siguientes ventajas:

1. Se concentran con facilidad en sus actividades.
2. Se conducen con responsabilidad.
3. Les interesa desempeñar bien su trabajo para ser reconocidos.
4. Aprenden con facilidad.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual, es necesario aplicar los siguientes mecanismos:

1. Flexibilizar los trámites y requisitos de contratación en relación a la documentación oficial de estudios, muchos de ellos no han podido cursar la escuela regular, pero sí han recibido educación, capacitación y formación laboral especial.
2. Requieren periodos de inducción y capacitación más largos que los trabajadores regulares.
3. Necesitan del apoyo de un supervisor o consejero laboral que les facilite las primeras fases dentro de su área laboral con las condiciones siguientes:
 - a. Inducción y capacitación, que se irá retirando en forma paulatina conforme se adapta al ambiente de trabajo.
 - b. Trabajan mejor cuando comprenden lo que se espera de ella o de él y conocen las reglas.
4. Usar lenguaje breve y claro.
5. Verificar que haya comprendido lo que le indicó.
6. Implementar rutinas y proporcionar un ambiente estructurado.
7. Establecer comunicación efectiva, indicando quién es el supervisor directo y/o dónde o con quién se reporta el trabajo.
8. Proporcionar retroalimentación para que la persona tenga claro que está cumpliendo adecuadamente.
9. No se adaptan con facilidad al cambio porque les provoca inseguridad.

El DIF-DF proporciona alternativas de capacitación y empleo a las personas con discapacidad en edad productiva o a algún familiar, a través de:

1. Actividades que engloban todo el proceso de Rehabilitación Profesional como son las entrevistas iniciales y subsecuentes, evaluación de habilidades y aptitudes que se realizan en coordinación con las Unidades Básicas de Rehabilitación.
2. Talleres de preparación para el trabajo y cursos de Obtención y Conservación de un Empleo.
3. Orientación y sensibilización a las instituciones públicas y privadas.
4. Orientación vocacional y laboral.

5. Canalización laboral a instituciones públicas y privadas, centros de capacitación y de apoyo.

6. Orientación a los padres de familia.

7. Realiza el seguimiento a candidatos enviados a empleo y capacitación.

incluir a personas que tienen discapacidad se sustenta en un marco ético y humano que considera que los hombres, por esencia, tienen derecho a desempeñar un rol activo en la sociedad, bajo condiciones de equidad e igualdad de oportunidades. Nunca más disfrazar una igualdad fuera del derecho.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

A continuación se presentan algunos términos que son utilizados en la presente investigación:

BIENESTAR: es un estado de satisfacción personal, de comodidad y de confort que considera como positivos y/o adecuados aspectos como la salud o bienestar psico-biológico, el éxito social y económico, el éxito profesional, el placer personal, la alegría de vivir, etc.

CALIDAD DE VIDA: se define como la percepción del individuo sobre su posición en la vida dentro del contexto cultural y el sistema de valores en el que vive y con respecto a sus metas, expectativas, normas y preocupaciones.

CAPACITACIÓN LABORAL: se basa en habilidades, métodos de trabajo y herramientas orientados a fomentar el desarrollo del empleado, para contribuir a su crecimiento con el objetivo de mejorar su productividad a través de tareas conocidas o nuevas funciones dentro de la organización.

DERECHO LABORAL: es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo.

DESIGUALDAD: a la cualidad de ser una cosa diferente de otra, o de distinguirse de otra por tener características, valores o rasgos que la hacen diferente. Es lo opuesto a la igualdad.

DISCAPACIDAD: quienes tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diferentes barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

DISCRIMINAR: significa seleccionar excluyendo; esto es, dar un trato de inferioridad a personas o a grupos, a causa de su origen étnico o nacional, religión, edad, género, opiniones, preferencias políticas y sexuales, condiciones de salud, discapacidades, estado civil u otra causa.

DIVERSIDAD LABORAL: se da cuando una organización pública o privada está formada por personas que comparten características diferentes, ya sean superficiales (como el color de piel o nacionalidad) o funcionales (competencias y aptitudes).

ECONOMÍA: es la ciencia social que estudia cómo las familias, empresas y gobiernos organizan los recursos disponibles que suelen ser escasos, para satisfacer las diferentes necesidades y así tener un mayor bienestar.

EMPLEO: es un cargo que adquieren las personas dentro de un entorno laboral y se refiere al puesto que los individuos ocupan internamente en una empresa, tienda o establecimiento comercial, para ganar dinero que pueda satisfacer sus necesidades personales.

EXCLUSIÓN SOCIAL: es la falta de participación de segmentos de la población en la vida cultural, económica y social de sus respectivas sociedades debido a la carencia de los derechos, recursos y capacidades básicas factores que hacen posible una participación social plena.

EXCLUSIÓN: nos referimos a la situación de marginación o segregación que afecta a grupos específicos de la sociedad, como minorías étnicas, religiosas o raciales.

IGUALDAD LABORAL: debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo para hombres y mujeres, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o raza, la clase social, la religión o su ideología política.

INCAPACIDAD: falta de capacidad para contener cierta cantidad de alguna cosa hasta un límite determinado.

INCLUSIÓN LABORAL: permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente.

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.

INSERCIÓN AL MERCADO LABORAL: es una acción que tendrá como misión primordial incorporar al mercado laboral a aquellas personas que se hallan fuera de él, es el término utilizado habitualmente para referirse al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos.

INTEGRACIÓN LABORAL: la podemos definir como el proceso de inserción y adaptación del individuo a una organización. Una atención y programación adecuada del ingreso de nuevos empleados puede ser crucial tanto para la empresa como para el empleado.

POBREZA: es una condición en la cual una o más personas tienen un nivel de bienestar inferior al mínimo socialmente aceptado. En una primera aproximación, la pobreza se asocia con la incapacidad de las personas para satisfacer sus necesidades básicas de alimentación.

VULNERABILIDAD: es la incapacidad de resistencia cuando se presenta un fenómeno amenazante, o la incapacidad para reponerse después de que ha ocurrido un desastre. Por ejemplo, las personas que viven en la planicie son más vulnerables ante las inundaciones que los que viven en lugares más altos.

CAPÍTULO III

3. DISEÑO METODOLÓGICO

(Ponce & Jiménez, 2015) argumentan:

Para diseñar una investigación es importante especificar las características del diseño metodológico (tradicionalmente se conoce como la sección de material y métodos o metodología de un proyecto de investigación). El diseño metodológico le dará identidad propia, única y muy particular a la investigación que se desea realizar y ayudará al lector a comprender adecuadamente en qué consistirá la investigación.

El diseño metodológico es la descripción detallada y precisa de las estrategias y procedimientos de cómo se va a realizar la investigación. Los elementos que deben incluirse en el diseño metodológico deben estar relacionados de forma lógica, congruente, presentados y ordenados de manera coherente y sencilla. (p. 1).

(Peña, 2009) señala que: El Diseño metodológico, es una relación clara y concisa de cada una de las etapas de la intervención. El diseño metodológico es la descripción de cómo se va a realizar la propuesta de intervención.

El diseño metodológico son los pasos a seguir para generar una información que mi proyecto de investigación requiere, a la luz de una temática y unos objetivos que se problematizan.

Un diseño metodológico es la forma particular de cómo cada interventor/a organiza su propuesta de intervención. Lo metodológico debe estar soportado por la postura epistemológica, conceptual y ontológica del interventor/a; es

decir, cada diseño metodológico ha de responder con coherencia interna a la concepción de ser humano, a la concepción de educación y a los principios pedagógicos que orientan a cada interventor/a en su quehacer. Por lo tanto, la estrategia de intervención depende del tipo de estudio que se elija (el enfoque), ya que éste determina el diseño, el proceso propuesto a la comunidad, la información generada, la forma como se trabajará con la comunidad y el lugar del profesional interventor. (p.1)

3.1 FORMAS DE INVESTIGACIÓN

La investigación sobre las “Estrategias que ayuden a incorporar a personas con discapacidad en sectores laborales en zona centro de Frontera Comalapa”, es aplicada debido a que la investigación se llevará a la práctica con nuestra muestra que son los pequeños establecimientos de Frontera Comalapa Chiapas, por medio de encuestas para la comprobación de hipótesis.

3.1.1 INVESTIGACIÓN PURA

(Tamayo, 1999) menciona:

Recibe también el nombre de pura y fundamental, tiene como fin la búsqueda del progreso científico, mediante el acrecentamiento de los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es de orden formal y busca las generalizaciones con vista al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes (p.129).

3.1.2 INVESTIGACIÓN APLICADA

(Bunge, 1969) afirma:

La investigación aplicada busca o perfecciona recursos de aplicación del conocimiento ya obtenido mediante la investigación pura, y, por tanto, no busca la verdad, como la investigación pura, sino la utilidad. En otras palabras, se trata aquí de investigar las maneras en que el saber científico producido por la investigación pura puede implementarse o aplicarse en la realidad para obtener un resultado práctico (p.683).

3.2 TIPOS DE ESTUDIO

(Cazau, 2006) señala:

La investigación es un proceso por el cual se enfrentan y se resuelven problemas en forma planificada, y con una determinada finalidad.

Esta investigación es de tipo explicativa y descriptiva, es explicativa porque expondremos los factores por los cuales las personas con discapacidad tienen cierta dificultad para que las empresas como los negocios locales los contraten o involucren a los sectores laborales en Frontera Comalapa.

Es descriptiva porque detallaremos los factores los cuales es complicada la inclusión de personas con discapacidad a los sectores laborales de Frontera Comalapa.

3.2.1 ESTUDIO CORRELACIONAL

Cortés e Iglesias (2004) mencionan:

Los estudios correlacionales tienen como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables. La utilidad principal de los estudios correlacionales cuantitativos es saber cómo se puede comportar un concepto o una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

3.2.2 ESTUDIO DESCRIPTIVO

Cortés e Iglesias (2004) señalan:

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Describen situaciones, eventos o hechos, recolectando datos sobre una serie de cuestiones y se efectúan mediciones sobre ellas, buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

3.2.3 ESTUDIO EXPLICATIVO

Sampieri, Fernández y Baptista (2006) reafirman:

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos

o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o porque se relacionan dos o más variables.

3.2.4 ESTUDIO EXPLORATORIO

Sampieri, Fernández y Baptista (2006) explican:

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas.

3.3 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El presente tema “Estrategias que ayuden a incorporar a personas con discapacidad en sectores laborales en zona centro de Frontera Comalapa”, es una investigación de tipo no experimental, específicamente de corte transversal, debido a que solo se estudiará el fenómeno una sola ocasión sin modificar conductas, solo se observará la situación actual tal y como está sucediendo en su contexto natural.

3.3.1 INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL

Malagar, (2008) Considera:

En este método los tratamientos de la variable independiente han sido manipulados por el investigador-X- por lo que se tiene el mayor control y evidencia de la causa y efecto. (p. 149).

Sampieri (2006) señala: En los experimentos se diseñan pruebas en las cuales se inducen cambios es decir se manipulan las variables que intervienen en un proceso o sistema deliberadamente (supuestas causas), de manera que sea posible observar, identificar y analizar las causas en la respuesta obtenida. En un experimento, el investigador construye deliberadamente una situación a la que son expuestos varios individuos. Esta situación consiste en recibir un tratamiento, condición o estímulo bajo determinadas circunstancias, para después analizar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o condición. Por decirlo de alguna manera, en un experimento se ‘construye’ una realidad.

3.3.2 INVESTIGACIÓN NO EXPERIMENTAL

Malagar, (2008) refiere:

En este método, existe un grupo de sujetos a los cuales se realiza una prueba-O- de medición de la variable dependiente, pero los tratamientos de la variable independiente-X- no fueron manipulados o controlados por el investigador. También se denomina investigación ex - post - facto. (p.149).

Sampieri (2006) indica: La investigación no experimental es la que no manipula deliberadamente las variables a estudiar. Lo que hace este tipo de

investigación es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto actual, para después analizarlo. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes.

3.3.2.1 INVESTIGACIÓN TRANSVERSAL

(Sampieri, 2010), menciona:

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p.151)

3.3.2.2 INVESTIGACIÓN LONGITUDINAL

(Sampieri, 2010), señala que:

Son estudios que recaban datos en diferentes puntos del tiempo, para realizar inferencias acerca de la evolución, sus causas y sus efectos. (p.158)

3.4 ENFOQUES

Toda investigación necesita contar con enfoques que orienten su realización, que permitan diseñar y/o elegir los instrumentos que nos servirán para la recolección de los datos y las características que éstos deben tener.

La investigación es de enfoque mixto debido a que combinamos el enfoque cuantitativo con el cualitativo.

3.4.1 ENFOQUE CUALITATIVO

(Patton 1980,1990), menciona que:

Los datos cualitativos como descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones. Por lo expresado en los párrafos anteriores, el investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, interacción e introspección con grupos o comunidades. (P. 326)

A su vez Fernández y Pertegás (2004), reafirman que:

La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas. La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica.

3.4.2 ENFOQUE CUANTITATIVO

(Sampieri 2006), menciona que:

Cuando hablamos de una investigación cuantitativa damos por aludido al ámbito estadístico, es en esto en lo que se fundamenta dicho enfoque, en

analizar una realidad objetiva a partir de mediciones numéricas y análisis estadísticos para determinar predicciones o patrones de comportamiento del fenómeno o problema planteado. Este enfoque utiliza la recolección de datos para comprobar hipótesis, que es importante señalar, se han planteado con antelación al proceso metodológico; con un enfoque cuantitativo se plantea un problema y preguntas concretas de lo cual se derivan las hipótesis. (p.326)

3.4.3 ENFOQUE MIXTO

(Sampieri s/f), menciona:

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

(Cortés e Iglesias, 2004), afirman que:

La investigación es mixta porque se utilizará tanto el enfoque cualitativo como el cuantitativo, en el cualitativo se observará las reacciones de la gente a la hora de responder la encuesta; es cuantitativo porque realizaremos encuestas para cuantificar el problema.

En un enfoque mixto el investigador utiliza las técnicas de cada uno por separado, se hacen observaciones, entrevistas, se realizan encuestas para saber las opiniones de cada cual sobre el tema en cuestión, se trazan lineamientos sobre las políticas a seguir según las personas que intervengan, además esas encuestas pueden ser valoradas en escalas medibles y se hacen valoraciones numéricas de las mismas, se obtienen rangos de valores

de las respuestas, se observan las tendencias obtenidas, las frecuencias, se hacen histogramas, se formulan hipótesis que se corroboran posteriormente.
(p.11)

3.5 UNIVERSO O POBLACIÓN

La población de estudio serán los pequeños negocios, así como las empresas grandes de Frontera Comalapa, Chiapas. El interés que tenemos como profesionistas para abordar este problema en este municipio es porque la incidencia esta problemática de salud es debido a la falta de conocimientos y a la irresponsabilidad de los comerciantes en el ámbito higiénico.

(Leon, 2007) Menciona:

La población de una investigación está compuesta por todos los elementos (personas, objetos, organismos, historias clínicas) que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación. La población tiene la característica de ser estudiada medida y cuantificada. (p.2)

(Selltiz, 1980), recalca:

Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. (p.238).

3.5.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

FRONTERA COMALAPA

Frontera, es un adjetivo refiriéndose al límite que hace con la República de Guatemala y el término Comalapa proviene de la voz náhuatl: Comalapan, “en el agua de los comales”, que deriva de las voces: Comalli, comal; Atl, agua; y Pan, adverbio de lugar. Pero también se considera que su nombre se debe al recuerdo de la extinta San Juan Comalapa, y está sobre el paraje Cushú, que se encontraba cerca de Tecpan, Guatemala; es decir en la Frontera. El Municipio de Frontera Comalapa es uno de los 122 municipios que conforman el estado mexicano de Chiapas. Se encuentra ubicado en la zona fronteriza del estado. Su cabecera, la localidad de Frontera Comalapa, recientemente fue catalogada como "ciudad". Se localiza en los límites de la Sierra Madre de Chiapas y la depresión central.

Frontera Comalapa se encuentra ubicado en la zona fronteriza del Estado de Chiapas, limita al norte con el municipio de La Trinitaria, al oeste con el municipio de Chicomuselo, al sur con los municipios de Amatenango de la Frontera y Bella Vista, al este limita con Guatemala, en particular con el Departamento de Huehuetenango. Tiene una extensión territorial del 717.90 km² que representan el 5.62% de la superficie de la región Fronteriza y el 0.94% a nivel estatal.

Se encuentra ubicado en la transición entre la Sierra Madre de Chiapas y la Depresión Central de Chiapas, por lo que su relieve es diverso, siendo montañoso al sur y desciende en medida que se avanza hacia el norte. El municipio tiene una población de 57,580 habitantes según los resultados del Censo de Población y Vivienda de 2005 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, de ese total, 27,349 son hombres y 30,231 son mujeres.

3.6 MUESTRA

(M. I. Ortego, s/f), afirma que:

Se denomina muestra a un subconjunto de unidades estadísticas extraído del universo del cual se quiere conocer ciertas características. Es a partir de los resultados observados sobre la muestra que se va a extrapolar para producir estimaciones de dicho universo. (p.2)

La muestra de nuestra investigación son los pequeños negocios de la cabecera Municipal de Frontera Comalapa.

3.6.1 TIPOS DE MUESTREO

La investigación que se presenta es no probabilística de tipo de muestreo accidental o bola de nieve, es no probabilística debido a que solo se encuestarán a los pequeños negocios y empresas grandes y es accidental o bola de nieve ya que se encuestarán a negociantes que se encuentren disponibles en ese momento en el lugar acordado.

A continuación, se describen los diferentes tipos de muestreo.

3.6.1.1 PROBABILÍSTICO

(Salvadó, 2013), define que:

Es requisito que todos y cada uno de los elementos de la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionados (azar). Se debe tener disponible un listado completo de todos los elementos de la población, a esto se le llama Marco de Muestreo. (s/p).

3.6.1.1.1 ALEATORIO SIMPLE

(Velázquez A. P.) señala:

El muestreo aleatorio es una técnica que permite obtener una muestra representativa de la población. Ésta se basa en el concepto de probabilidad, el cual marca que cualquier elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser elegido y que la elección de cada elemento es independiente de cualquier selección previa. Los muestreos probabilísticos son de varios tipos.

3.6.1.1.2 ESTRATIFICADO

(Otzen, 2017) define:

Aleatorio estratificado: Se determina los estratos que conforman la población blanco para seleccionar y extraer de ellos la muestra (se define como estrato a los subgrupos de unidades de análisis que difieren en las características que van a ser analizadas).

3.6.1.1.3 SISTEMÁTICO

(Velázquez M. e., s/f), menciona que:

En este caso se elige de manera aleatoria el sitio de muestreo para un estrato determinado, mientras que en los estratos restantes el sitio de muestreo se determina a partir de la misma posición relativa. Un caso típico de esto consiste en elegir el centro de cada estrato como sitio de la muestra. (s/p)

3.6.1.1.4 POR CONGLOMERADO

(Otzen T. , 2017) menciona:

Consiste en elegir de forma aleatoria ciertos barrios o conglomerados dentro de una región, ciudad, comunidad etc., para luego elegir unidades más pequeñas como cuadras, calles, etc. y finalmente otras más pequeñas, como escuelas, consultorios, hogares (una vez elegido esta unidad, se aplica el instrumento de medición a todos sus integrantes).

3.6.1.2 NO PROBABILÍSTICO

(Sampieri, 2010), menciona que:

En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra. Aquí el procedimiento no es mecánico ni con base en fórmulas de probabilidad, sino que depende del proceso de toma de decisiones de un investigador o de un grupo de investigadores y, desde luego, las muestras seleccionadas obedecen a otros criterios de investigación. (p.176)

3.6.1.2.1 MUESTREO POR CONVENIENCIA

(Casal, 2003) menciona:

Consiste en la elección por métodos no aleatorios de una muestra cuyas características sean similares a las de la población objetivo. En este tipo de muestreos la “representatividad” la determina el investigador de modo subjetivo, siendo este el mayor inconveniente del método ya que no podemos cuantificar la representatividad de la muestra (p.5).

3.6.1.2.2 MUESTREO POR CUOTAS

(Salvadó, 2013) señala:

Todos los elementos conocidos de la población tienen que aparecer en la muestra. Se debe asegurar que estos aparezcan en la misma proporción que en la población. El investigador entrevista a todas las personas de cada categoría que pueda encontrar hasta que haya llenado la cuota.

3.6.1.2.3 ACCIDENTAL O BOLA DE NIEVE

Espinoza (s/f) señala: Se aprovecha o utiliza personas disponibles en un momento dado que se corresponda con el propósito del estudio (p.20).

3.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas que principalmente se aplicarán en esta investigación son, la observación y la encuesta, ésta última a partir de la aplicación de un cuestionario de 20 preguntas, de las cuales hay preguntas cerradas y abiertas con la finalidad de obtener por parte del encuestado, opiniones más precisas. Las técnicas que se usaron en la investigación son la observación directa en la que observaremos las actitudes de las personas a la hora de encuestarlas, así como la técnica de la encuesta para recopilar datos indispensables para comprobar hipótesis.

3.7.1 OBSERVACIÓN

(POSTGRADO, 2009), da a conocer:

Tradicionalmente el acto de "observar" se asocia con el proceso de mirar con cierta atención una cosa, actividad o fenómeno, o sea concentrar toda su capacidad sensitiva en algo por lo cual estamos particularmente interesados. En la investigación se hará uso de esta técnica, apoyándose del instrumento ficha de observación.

3.7.2 ENCUESTA

(POSTGRADO, 2009), manifiesta que:

Para algunos investigadores no es otra cosa que la recolección sistemática de datos en una población o en una muestra de la población, mediante el uso de entrevistas personales y otros instrumentos para obtener datos. Habitualmente a este tipo de estudio se le denomina así, cuando se ocupa de grupos de personas, numerosas y dispersas. Para otros, la encuesta es solo una pluralidad de técnicas que se utilizan a nivel masivo.

En la investigación se utilizará la encuesta para recopilar datos de la muestra apoyándose del instrumento cuestionario, el cual consta de cuatro apartados con un total de 20 preguntas, dicho cuestionario se aplicará a doce personas que se encuentren disponibles en la zona centro de Frontera Comalapa.

3.8 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.8.1 CUESTIONARIO

A continuación, se presenta el modelo de cuestionario que se aplicará a nuestra muestra, el cual se llevará a cabo en la zona Centro del municipio de Frontera Comalapa a 12 personas que se encuentren disponibles en ese momento. La encuesta se llevará a cabo el día 04 de junio de 2021 a las 12:30 pm.

CUESTIONARIO

Fecha: _____ No. de cuestionario: _____

Instrucciones: Te pedimos cordialmente que nos apoyes a contestar las siguientes preguntas con toda sinceridad. Hacemos de tu conocimiento que la información obtenida será tratada con respeto y confidencialidad.

Lee detenidamente y señala con una línea la respuesta que consideres correcta o completa el dato que se te pide.

I.- DATOS PERSONALES

Sexo: a) masculino b) femenino

Escolaridad: a) primaria b) secundaria c) preparatoria d) universitario

II.- DATOS DE SU NEGOCIO

Nombre del negocio: _____

Tipo de negocio: _____

Tiempo de su negocio:

a) 1-3 años b) 4-6 años c) 7-10 años d) más

III.- CONOCIMIENTOS SOBRE DISCAPACIDAD E INCLUSION LABORAL

1.- ¿Qué entiende por discapacidad?

2.- ¿Dónde ha escuchado esa palabra?

3.- ¿Qué entiende por inclusión laboral?

4.- ¿Dónde ha escuchado esa palabra?

5.- ¿Usted cree que las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo digno?

a) Si b) no

6.- ¿usted cree que una persona con discapacidad tiene derecho a un salario normal?

a) Si b) no

IV.- LABORAL

7.- ¿Laboran personas con discapacidad dentro de la empresa?

- a) Si b) no

8.- ¿consideran que las personas con discapacidad son aptas para laborar en la institución?

- a) Si b) no

9.- ¿existe disponibilidad de la empresa para invertir en instalaciones adecuadas para empleados con discapacidad?

- a) Si b) no

10.- ¿contrataría personas con discapacidad en su negocio o empresa?

- a) Si b) no

11.- ¿considera que la productividad de una persona con discapacidad es?

- a) buena b) regular c) mala

12.- ¿de acuerdo con la estructura de la organización que puestos pueden ser ocupados por personas con discapacidad?

- a) Contable-administrativa b) operativos c) asistente

13.- ¿conoce los reglamentos o normas jurídicas que protegen a las personas con discapacidad?

- a) Si b) no

14.- ¿ha tenido alguna queja por discriminación dentro del negocio?

- a) Si b) no

15.- ¿ha laborado con personas que padecen algún tipo de discapacidad?

- a) Si b) no

16.- ¿Cómo sería la relación entre usted y una persona con discapacidad?

- a) De trabajo b) afectiva c) de respeto d) de apoyo

17.- ¿considera que algún compañero de trabajo con alguna discapacidad es discapacidad?

- a) Productivo b) medianamente productivo c) improductivo

18.- ¿si le tocara alguna vez trabajar con alguien discapacitado le ayudaría a sentirse en un ambiente apto y sin discriminación?

- a) Si b) no

19.- ¿le gustaría trabajar alguna vez con alguna persona con discapacidad?

a) Si b) no

20.- ¿cree que es importante la inclusión laboral en personas discapacitadas?

a) Si b) no

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1 RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL MARCO METODOLÓGICO

El día martes 1 de junio del año en curso se realizaron las encuestas a las personas previstas de acuerdo a la muestra establecida consistente en doce personas que se encontraban en sus respectivos negocios de la zona centro de Frontera Comalapa, la encuesta se llevó a cabo en un promedio de tres horas, por parte de los tesistas profesionistas de contaduría pública del 9° cuatrimestre. Único escolarizado del campus de la Frontera. Se señala que este proceso de investigación se llevó a cabo de manera satisfactoria obteniendo los resultados de participación deseados.

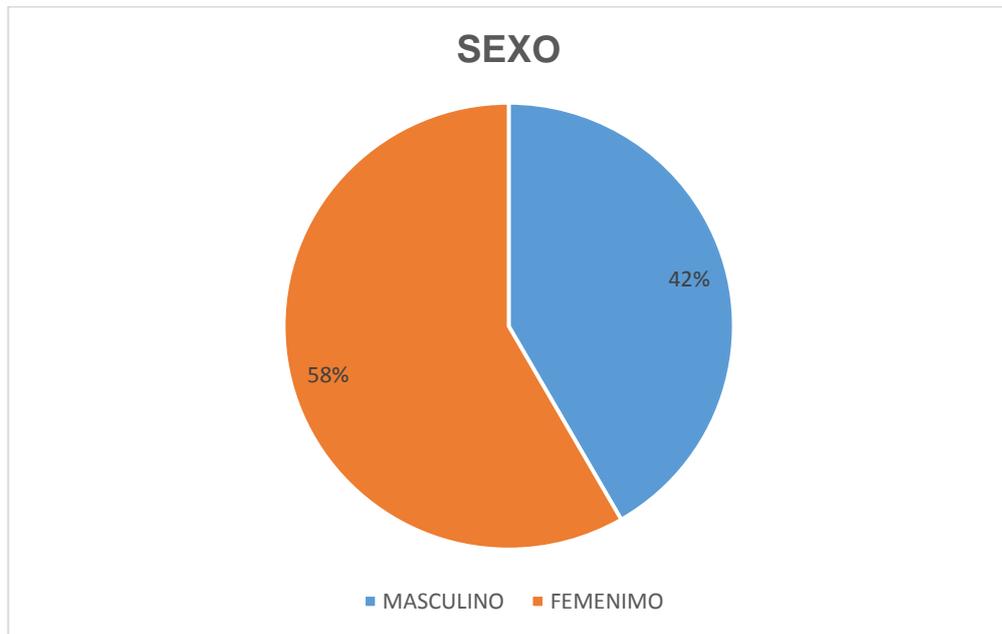
A continuación, se presenta los resultados obtenidos por el investigador durante la elaboración de la tesis, en el periodo de enero - Julio del año 2021, en los cuales se presentarán los puntos sobresalientes de nuestra investigación. En el siguiente apartado se presentan los resultados a través de tablas y gráficas, que nos permitieron realizar un análisis e interpretación de la información para conocer la situación sobre el nivel de conocimiento que poseen las personas encargadas de negocios en la colonia centro de Frontera Comalapa, sobre la discapacidad e inclusión laboral, con la finalidad de la construcción de estrategias que ayuden a la integración laboral de las personas discapacitadas.

4.2 PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

TABLA I DATOS PERSONALES

VARIABLE	DETALLE	FRECUENCIA	%
SEXO	MASCULINO	5	42%
	FEMENINO	7	58%
	TOTAL	12	100%
ESCOLARIDAD	PRIMARIA	2	17%
	SECUNDARIA	3	25%
	PREPARATORIA	4	33%
	UNIVERSIDAD	3	25%
	TOTAL	12	100%

GRAFICA N° 1



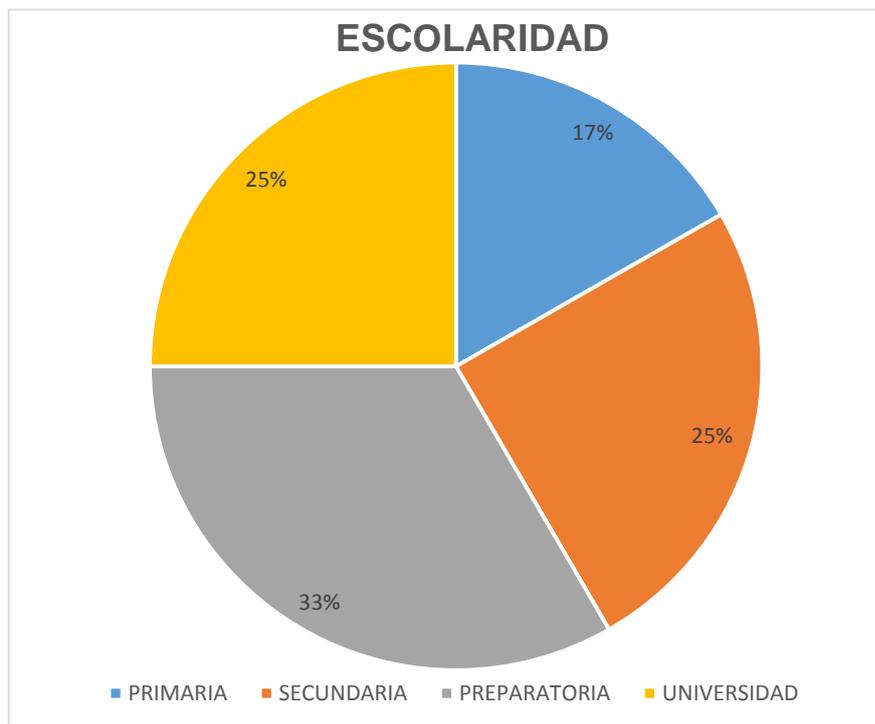
Análisis:

La gráfica nos muestra que la población encuestada se encuentra en casi la misma cantidad por los dos grupos de sexos, sin embargo, sobresale el sexo femenino con un 58% y el sexo masculino con un 42%.

Interpretación:

La información en esta grafica nos da a conocer que la población encuestada, sobre el tema estrategias que ayuden a incorporar a personas discapacitadas a sectores laborales, son personas de sexo masculino y femenino en cantidades similares.

GRAFICA N° 2



Análisis:

La gráfica nos muestra que la población encuestada se encuentra en diferentes cantidades por los tipos de escolaridad, sin embargo, sobresale la educación superior (preparatoria) con un 33%, universidad con 25%, secundaria 25% y primaria con 17%.

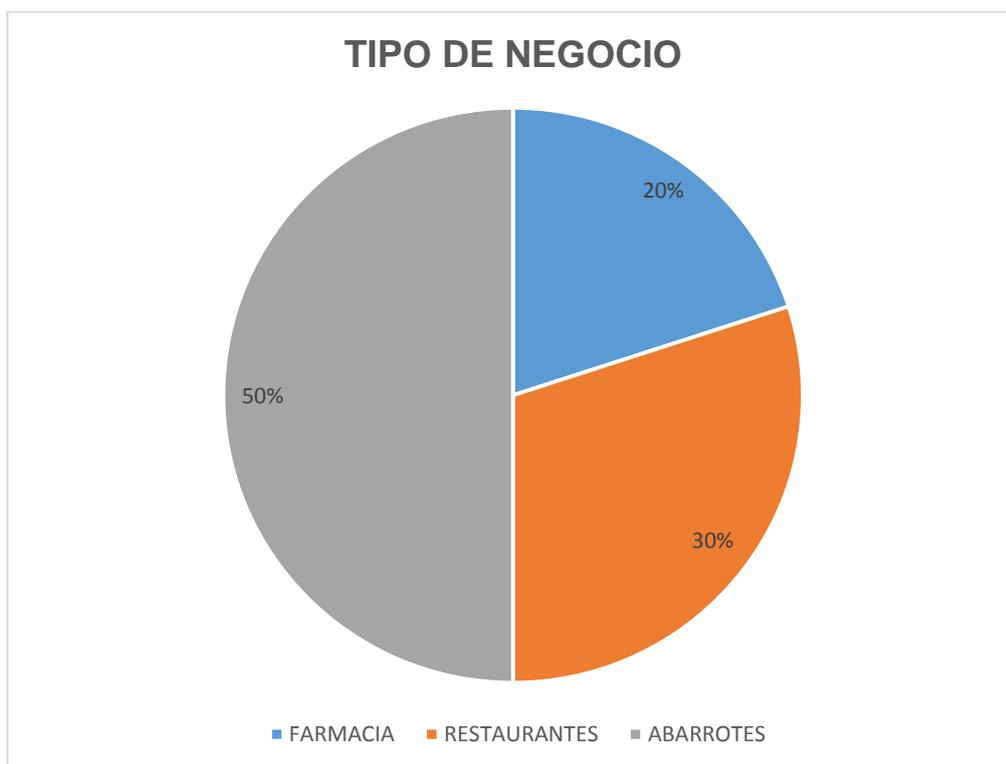
Interpretación:

La información en esta grafica nos da a conocer que la población encuestada, sobre el tema estrategias que ayuden a incorporar a personas discapacitadas a sectores laborales, fueron personas de los cuatro grupos de escolaridad.

TABLA II DATOS DEL NEGOCIO

VARIABLE	DETALLE	FRECUENCIA	%
TIPO DE NEGOCIO	FARMACIA	2	17%
	RESTAURANTES	3	25%
	ABARROTES	5	42%
	TOTAL	10	83%
TIEMPO DEL NEGOCIO	1-3 AÑOS	1	8%
	4-6 AÑOS	4	33%
	7-10 AÑOS	5	42%
	MAS AÑOS EN ADELANTE	2	17%
	TOTAL	12	100%

GRAFICA N° 3



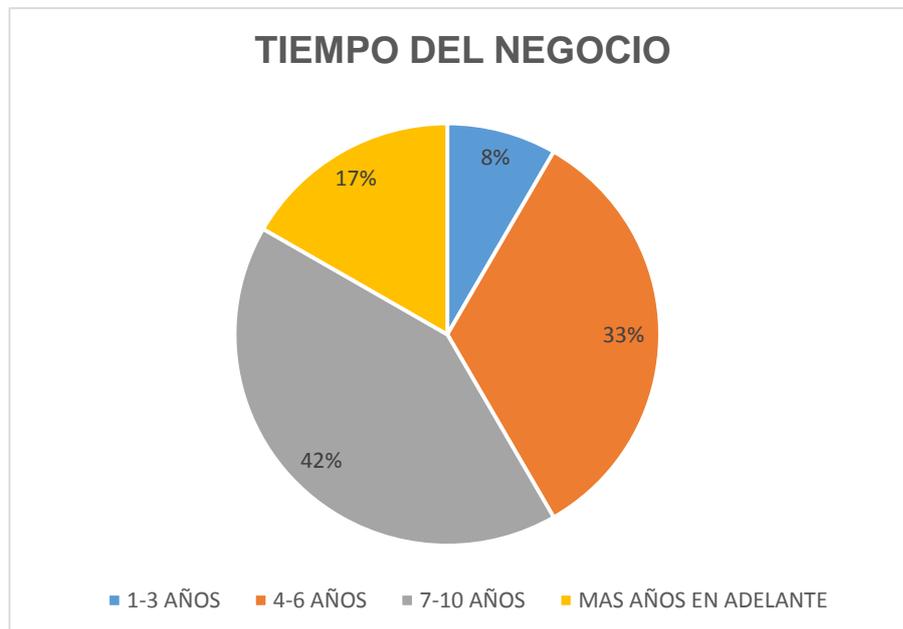
Análisis:

La gráfica nos muestra que la población encuestada se encuentra en diferentes cantidades por los tipos de negocios, sin embargo, sobresale los negocios de abarroses con un 50%, restaurantes con 30% y farmacia con 20%.

Interpretación:

La información en esta grafica nos da a conocer que la población encuestada, sobre el tema estrategias que ayuden a incorporar a personas discapacitadas a sectores laborales, fueron personas con negocios diferentes.

GRAFICA N° 4



Análisis:

La gráfica nos muestra que la población encuestada se encuentra en diferentes cantidades por el tiempo (antigüedad del negocio), sin embargo, sobresalen los negocios del 7 a 10 años con 42%, de 4 a 6 años con 33%, de 11 años en adelante 17% y de 1 a 3 años con 8%.

Interpretación:

En esta gráfica se observa que los negocios de nuestra muestra fueron personas con negocios con una antigüedad mayor a entre los cuatro años en adelante.

TABLA III CONOCIMIENTOS SOBRE DISCAPACIDAD E INCLUSION LABORAL

VARIABLE	DETALLE	FRECUENCIA	%
CONOCIMIENTO/DISCAPACIDAD	SI	5	42%
	NO	7	58%
	TOTAL	12	100%
HAN ESCUCHADO HABLAR DE DISCAPACIDAD	SI	5	42%
	NO	7	58%
	TOTAL	12	100%
CONOCIMIENTO/ INCLUSION LABORAL	SI	3	25%
	NO	9	75%
	TOTAL	12	100%
HAN ESCUCHADO HABLAR DE INCLUSION LABORAL	SI	2	17%
	NO	10	83%
	TOTAL	12	100%
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENE DERECHO A UN TRABAJO DIGNO	SI	8	67%
	NO	4	33%
	TOTAL	12	100%
LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD TIENEN DERECHO A UN SALARIO NORMAL	SI	4	33%
	NO	8	67%
	TOTAL	12	100%

GRAFICA N° 5



Análisis:

La grafica señala que el 58% no tiene conocimiento sobre la discapacidad, sin embargo, existe un 42% que si tiene conocimiento sobre ello.

Interpretación:

En esta grafica se observa la mayoría de nuestra muestra no tiene conocimiento sobre la discapacidad, aunque existen personas que si tienen conocimiento sobre este tema.

GRAFICA N° 6



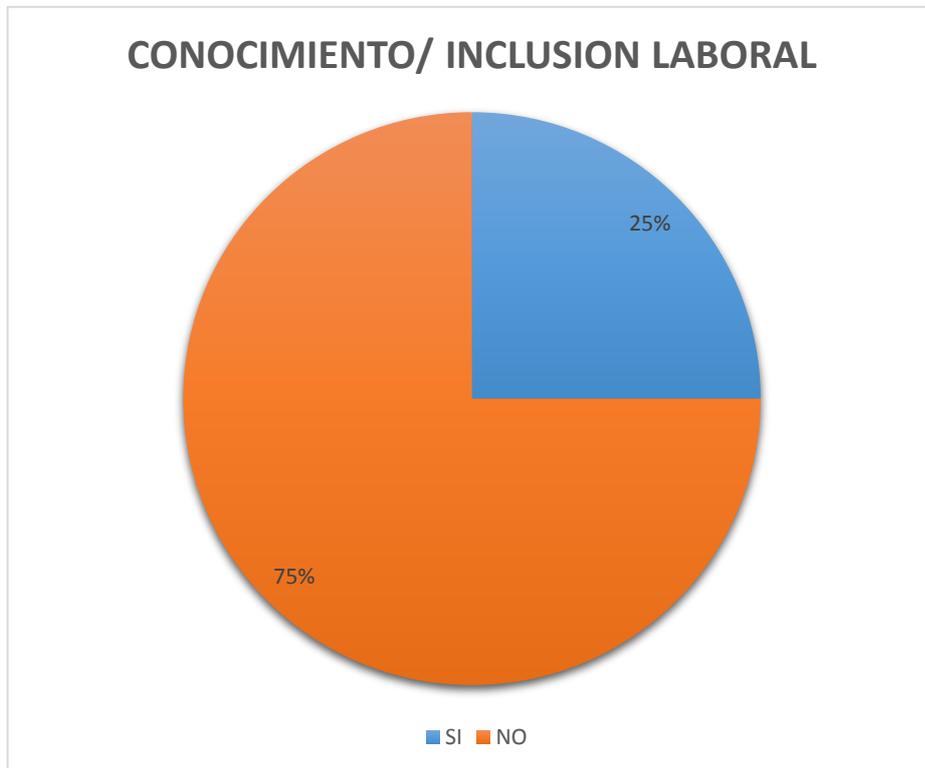
Análisis:

La grafica señala que el 58% que no han escuchado hablar sobre la discapacidad, pero existe un 42% que si ha escuchado hablar sobre la discapacidad.

Interpretación:

En esta grafica se pudo obtener información, la cual fue que la mayoría de nuestra muestra no ha escuchado hablar sobre la discapacidad, aunque existen personas que si han escuchado sobre este tema.

GRAFICA N° 7



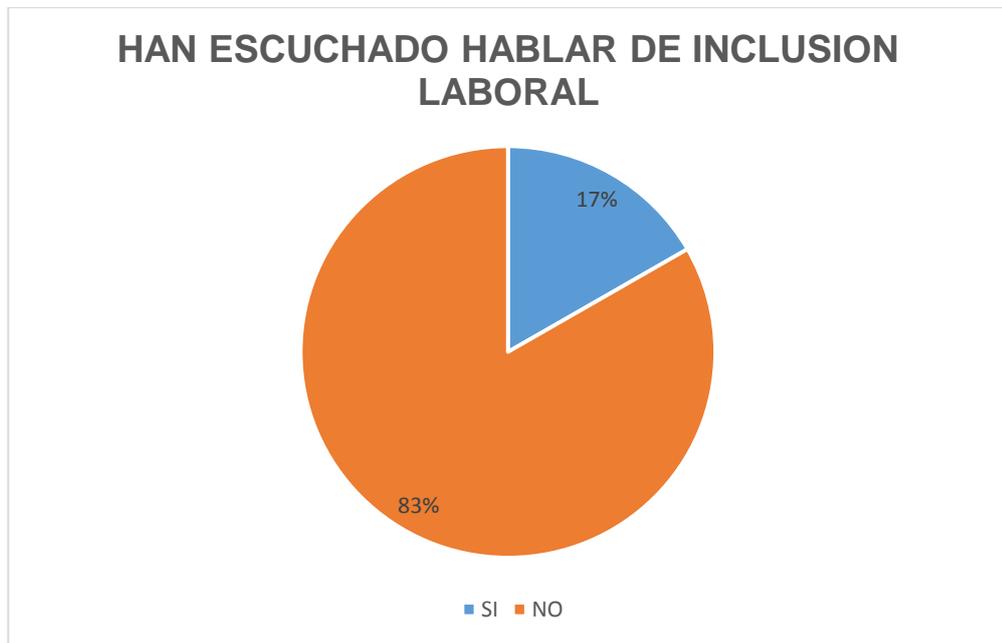
Análisis:

La grafica señala que el 75% no tienen conocimiento sobre la inclusión laboral, pero existe un 25% que si tiene conocimiento sobre la inclusión laboral.

Interpretación:

En esta grafica se pudo obtener información, la cual fue que la mayoría de nuestra muestra no tiene conocimiento sobre la inclusión laboral, aunque existen personas que si tienen conocimientos sobre la inclusión laboral.

GRAFICA N° 8



Análisis:

La grafica señala que el 83% no ha escuchado hablar sobre la inclusión laboral, pero existe un 17% que si ha escuchado hablar sobre la inclusión laboral.

Interpretación:

En esta grafica se pudo obtener información, la cual fue que la mayoría de nuestra muestra no ha escuchado hablar sobre la inclusión laboral, aunque existen un pequeño grupo de personas que si han escuchado hablar sobre la inclusión laboral.

GRAFICA N° 9



Análisis:

La grafica señala que el 67% si cree que las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo digno, pero existe un 33% que no cree que las personas con discapacidad tienen tal derecho.

Interpretación:

En esta grafica se pudo obtener información, la cual fue que la mayoría de nuestra muestra si cree que las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo digno, sin embargo, existen un pequeño grupo de personas que no cree que las personas con discapacidad tengan derecho a un trabajo digno.

GRAFICA N° 10



Análisis:

La grafica señala que el 67% si cree que las personas con discapacidad tienen derecho a un salario normal, pero existe un 33% que no cree que las personas con discapacidad tienen derecho a un salario normal.

Interpretación:

En esta grafica se pudo obtener información, la cual fue que la mayoría de nuestra muestra si cree que las personas con discapacidad tienen derecho a un salario normal, aunque existen un pequeño grupo de personas que no cree que las personas con discapacidad tengan derecho a un salario normal.

TABLA IV LABORAL

VARIABLE	DETALLE	FRECUENCIA	%
¿LABORAN PERSONAS CON DISCAPACIDAD DENTRO DE LA EMPRESA?	SI	1	8%
	NO	11	92%
	TOTAL	12	100%
¿CONSIDERAN QUE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SON APTAS PARA LABORAR EN LA INSTITUCIÓN?	SI	7	58%
	NO	5	42%
	TOTAL	12	100%
¿EXISTE DISPONIBILIDAD DE LA EMPRESA PARA INVERTIR EN INSTALACIONES ADECUADAS PARA EMPLEADOS CON DISCAPACIDAD?	SI	1	8%
	NO	11	92%
	TOTAL	12	100%
¿CONTRATARÍA A PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU NEGOCIO O EMPRESA?	SI	7	58%
	NO	5	42%
	TOTAL	12	100%
¿CONSIDERA QUE LA PRODUCTIVIDAD DE UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD ES?	BUENA	10	83%
	REGULAR	1	8%
	MALA	1	8%
	TOTAL	12	100%
¿DE ACUERDO CON LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN QUE PUESTO PUEDEN SER OCUPADOS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD?	CONTABLE-ADMINISTRATIVO	0	0%
	OPERATIVO	5	42%
	ASISTENTE	7	58%
	TOTAL	12	100%
¿CONOCE LOS REGLAMENTOS O NORMAS JURÍDICAS QUE PROTEGEN A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD?	SI	0	0%
	NO	12	100%
	TOTAL	12	100%

GRÁFICA N° 11



Análisis:

Esta gráfica nos muestra que la población encuestada el 92% no labora con personas con cualquier tipo de discapacidad y solo el 8% cuenta con un trabajador con discapacidad.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población sobre la inclusión de personas con discapacidad, ya que la mayoría de los dueños no tienen a personas con discapacidad trabajando en su negocio.

GRÁFICA N° 12



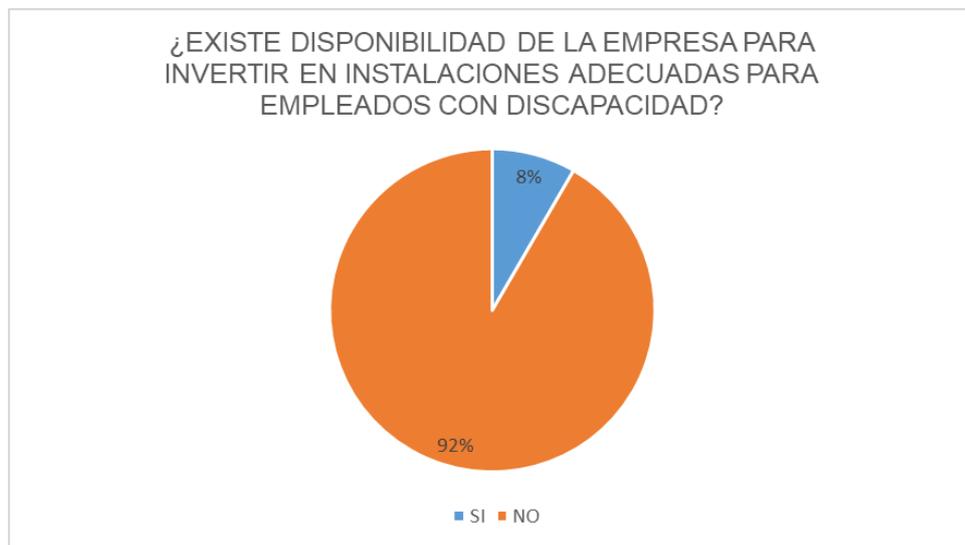
Análisis:

Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 58% si creen que las personas con discapacidad pueden ser aptas para trabajar en su negocio, mientras que el otro 42% cree que las personas con discapacidad no son aptas para trabajar en su negocio.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población sobre si consideran o no que las personas con discapacidad son aptas para laborar en su negocio, ya que algunas opinan que, si son aptas para su negocio por ser negocios que no ocupan mucho esfuerzo o algo complicado, mientras que otras piensan que no son aptas por ser negocios que ocupan personas que hagan mayor esfuerzo.

GRÁFICA N° 13



Análisis:

Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 92% no están dispuestos a invertir en instalaciones adecuadas para empleados con discapacidad mientras que solo el 8% si está dispuesta a invertir en instalaciones.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población sobre si existe la disponibilidad de invertir en espacios o instalaciones adecuadas para empleados con discapacidad o no hay la posibilidad de crear espacios para estas personas.

GRÁFICA N° 14



Análisis:

Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 58% si contrataría a personas con discapacidad en su negocio, mientras que el otro 42% no contrataría a personas con discapacidad.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población, sobre si contratarían o no a personas con discapacidad ya que hay muchos negocios que no las contratarían por los esfuerzos y la falta de capacidad de estas personas, mientras que otras opinan lo contrario ya que piensan que las personas con discapacidad muchas veces tienen mejor entusiasmo hacia un trabajo

GRÁFICA N° 15



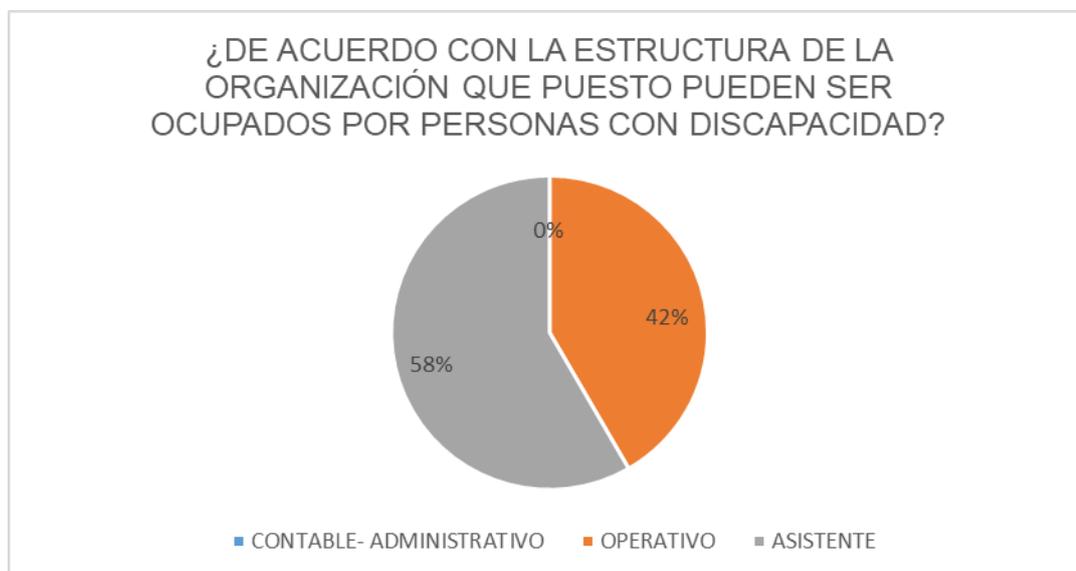
Análisis:

Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 83% considera que la productividad de las personas con discapacidad es buena, el 9% considera que su productividad es regular mientras que el 8% considera que su productividad es mala.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población sobre su consideración de la productividad de las personas con discapacidad, ya que la mayoría considera que es buena porque estas personas tienen un buen desempeño y valoran su trabajo, así también hubo algunas personas que dijeron que la productividad de estas personas es regular y también que es mala su productividad.

GRÁFICA N° 16



Análisis:

Esta gráfica nos muestra que la población encuestada el 58% considera que las personas con discapacidad pueden ocupar el puesto de asistente dentro del negocio, mientras que el 42% considera que estas personas pueden hacerse cargo de algún sistema operativo, así también las personas encuestadas pensaron que las personas con discapacidad no pueden hacerse cargo de algo relacionado con lo contable- administrativo.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población sobre sus opiniones acerca de que puestos pueden ocupar las personas con discapacidad, si pueden ocupar puestos contables-administrativos, operativos o puestos de asistencia dentro del negocio.

GRÁFICA N° 17



Análisis:

Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 100% no tiene el conocimiento sobre los reglamentos o normas jurídicas que protegen a las personas con discapacidad.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población, ya que todas las personas a las que encuestamos no tienen el mínimo conocimiento de las normas y, los reglamentos que protegen a las personas con discapacidad.

TABLA V LABORAL

VARIABLE	DETALLE	FREUENCIA	%
¿HA TENIDO ALGUNA QUEJA POR DISCRIMINACIÓN DENTRO DEL NEGOCIO?	SI	2	17%
	NO	10	83%
	TOTAL	12	100%
¿HA LABORADO CON PERSONAS QUE PADECEN ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD?			0%
	SI	4	33%
	NO	8	67%
	TOTAL	12	100%
¿CÓMO SERÍA LA RELACIÓN ENTRE USTED Y UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD?			0%
	DE TRABAJO	6	50%
	AFFECTIVA	2	17%
	DE RESPETO	1	8%
	DE APOYO	3	25%
	TOTAL	12	100%
¿CONSIDERA QUE ALGÚN COMPAÑERO DE TRABAJO CON ALGUNA DISCAPACIDAD ES DISCAPACIDAD?	PRODUCTIVO	2	17%
	MEDIANAMENTE PRODUCTIVO	9	75%
	IMPRODUCTIVO	1	8%
	TOTAL	10	83%
¿SI LE TOCARA ALGUNA VEZ TRABAJAR CON ALGUIEN DISCAPACITADO LE AYUDARÍA A SENTIRSE EN UN AMBIENTE APTO Y SIN DISCRIMINACIÓN?			0%
	SI	10	83%
	NO	2	17%
	TOTAL	12	100%
¿LE GUSTARÍA TRABAJAR ALGUNA VEZ CON ALGUNA PERSONA CON DISCAPACIDAD?			0%
	SI	10	83%
	NO	2	17%
	TOTAL	12	100%
¿CREE QUE ES IMPORTANTE LA INCLUSIÓN LABORAL EN PERSONAS DISCAPACITADAS?			0%
	SI	12	100%
	NO	0	0%
	TOTAL	12	100%

GRÁFICA N° 18



Análisis:

Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 83.33% no han tenido alguna queja por discriminación dentro del negocio, mientras que el otro 16.67% si han tenido alguna queja por discriminación dentro de la empresa.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población sobre si han presentado alguna queja por discriminación dentro del negocio al parecer la mayoría de los negocios no se han presentado ningún tipo de quejas y en algunos pocos se presentado, pero han sido resueltas.

GRAFICA N° 19



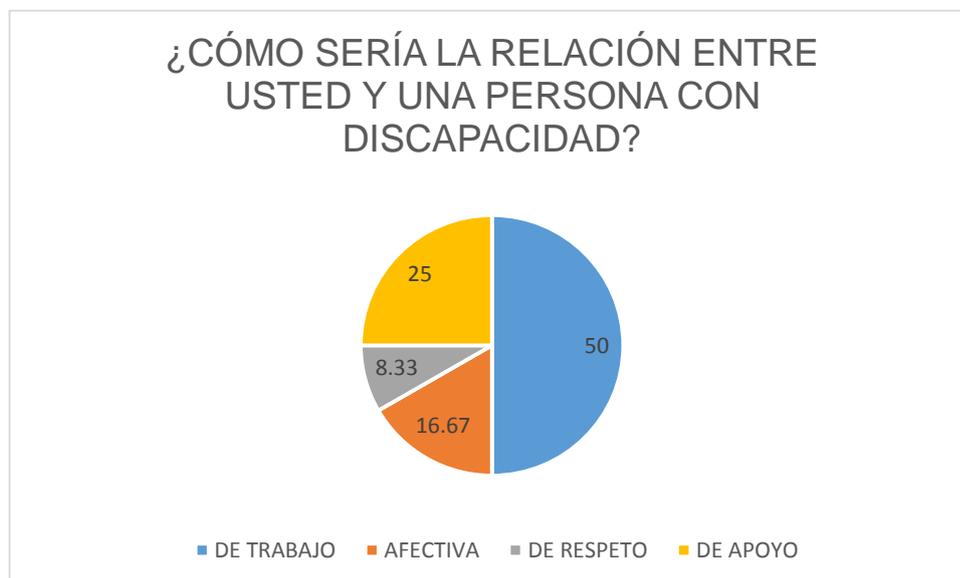
Análisis:

Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 66.67% no han tenido la oportunidad de poder laborar con personas que padecen algún tipo de discapacidad, mientras que el otro 33.33% si han tenido la posibilidad de laborar con alguna persona que padece algún tipo de discapacidad.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población sobre si han elaborado con personas que padecen algún tipo de discapacidad y la mayoría de las personas encuestadas no ha tenido esa posibilidad.

GRÁFICA N° 20



Análisis:

Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 50% opina que una relación con una persona discapacitada sería de trabajo, mientras que el otro 25% nos dice que su relación sería de apoyo, mientras que un 16.67% nos dijo que sería su relación de apoyo a si estas personas y un 8.33% habla de una relación formal y solo de respeto.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población encuestada sobre el tipo de relación tendría con una persona discapacitada dentro del lugar de trabajo e la mitad opto por una relación de trabajo y un curto por ciento de la población encuestada opto por que tendría

una relación de apoyo y el resto dijo que será una simple relación afectiva o de respeto.

GRÁFICA N° 21



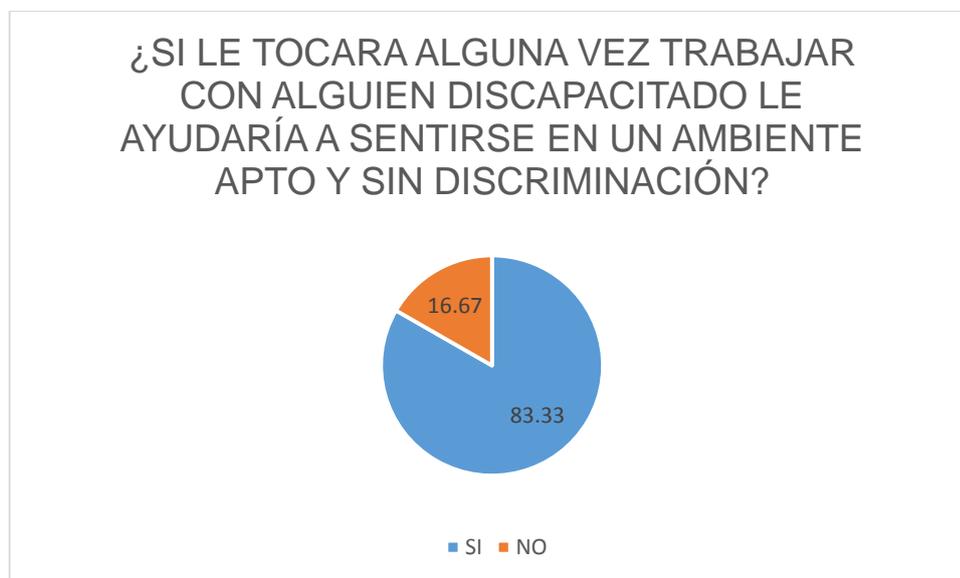
Análisis:

Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 75% considera que una persona o compañero de trabajo con alguna discapacidad es medianamente productivo, mientras que otro 16.67% nos recalca que estas personas al igual que todas son productivos y solo un 8.33% nos dijo que consideraba que estas personas eran inproductivas.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población sobre si se considera que las personas con discapacidad sería productivos, medianamente productivo o inproductivo y la mayoría de la población en cuenta da nos respondió que consideran que estas o personas son medianamente productivas.

GRÁFICA N° 22



Análisis:

Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 83.33% han dicho que si alguna vez le tocara trabajar con alguna persona discapacitada le ayudaría a sentirse en un ambiente apto y sin discriminación, mientras que el otro 16.67% no ayudarían a las personas con discapacidad a hacerle más fácil la adaptación para un ambiente apto y sin discriminación.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población sobre si alguna vez le tocara trabajar con alguna persona discapacitada estarían en ese afán de ayudarlas a sentirse en un ambiente

más apto y sobre todo sin la discriminación y a lo cual la gente respondió de buena manera y están en esa disposición de ayudar.

Gráfica N° 23



Análisis:

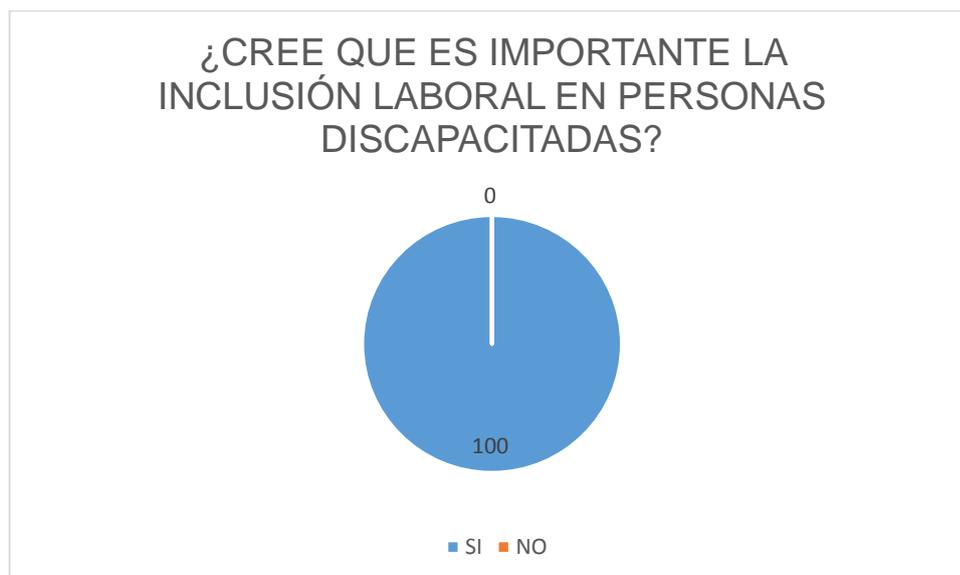
Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 83.33% si les gustaría trabajar con alguna persona con discapacidad, mientras que el otro 16.67% de las personas encuestadas dijeron que no mucho les gustaría trabajar con personas con discapacidad.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población donde la mayoría está en sintonía y nos dice que por que no

serían una nueva experiencia poder trabajar con las personas con discapacidad y si les gustaría poder hacerlo.

GRÁFICA N° 24



Análisis:

Esta gráfica nos muestra que de la población encuestada el 100% cree que si es importante la inclusión laboral en personas con discapacidad o discapacitadas.

Interpretación:

La información arrojada por esta gráfica nos permite tener una idea general de la población, ya que todas las personas a las que encuestamos creen que es de importancia poder implementar la inclusión laboral en personas con discapacidad.

SUGERENCIAS

A LA POBLACION EN GENERAL

- Ser más respetuosos con las personas que tienen algún tipo de discapacidad
- Concientizar el trato hacia estas personas
- Brindarles la oportunidad de trabajo

A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- Conocer sus derechos antes de entrar a trabajar en cualquier establecimiento
- No permitir ninguna discriminación hacia su persona
- Acatarse a las reglas del establecimiento

A LOS ESTABLECIMIENTOS

- Dar un trato digno hacia personas con discapacidad
- No discriminar a las personas con discapacidad
- Brindar la oportunidad de empleo

PROPUESTAS

IMPLEMENTAR UN PROCESO QUE PERMITA LA INCLUSION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LOS SECTORES LABORALES

El problema de la inclusión a personas con discapacidad es un problema de causas estructurales tal como lo hemos visto en nuestra investigación, por lo que si queremos contribuir o prevenir un problema de esta magnitud tiene que generarse una propuesta del mismo tamaño.

La discapacidad no implica incapacidad, por eso, hay que tener en cuenta que el trato a que tienen derecho las personas con discapacidad es el mismo que el de cualquier otra persona, sin compasión, ni paternalismos, sino con naturalidad y respeto a su dignidad

Es por ello que nuestra propuesta se basa en un “PROCESO QUE PERMITA LA INCLUSION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD A LOS SECTORES LABORALES”

Debido a que se requiere la participación del público en general para crear acciones conjuntas que ayuden a incorporar a personas con discapacidad en los sectores laborales de Frontera Comalapa para que conduzca a mejores trabajos, una buena inclusión en el trabajo, y una mejor calidad de vida para estas personas.

Las acciones a desarrollar son:

- Consolidar el equipo coordinador de la propuesta
- Identificar establecimientos que respalden la propuesta y sumen su participación
- Construir relaciones de cooperación y coordinación con el DIF municipal e instituciones o establecimientos
- Realizar eventos de inclusión de personas con discapacidad, pláticas, trípticos, anuncios radiofónicos y en televisoras locales sobre la inclusión de personas con discapacidad y los valores y derechos que estos tienen en Frontera Comalapa, todos estos irían dirigidos en distintos lugares como la zona centro y barrios aledaños, así como público en general que se encuentre en Frontera Comalapa.

Dichas acciones deberán de ser realizadas continuamente.

CONCLUSIÓN

Es significativo para nosotros como estudiantes de la licenciatura en contaduría pública, haber realizado esta investigación y darnos cuenta que las personas con discapacidad esta son un sector de la población que representa una fuerza económicamente activa, debido al entusiasmo y a niño, para capacitarse y desempeñar puestos con mayores habilidades que una persona normal.

Al realizar esta investigación de campo en los pequeños negocios del centro de Frontera Comalapa nos permitió darme cuenta que nuestra sociedad carece de cultura, porque no sabemos cómo tratar a las personas que padecen alguna discapacidad, ya que al parecer la mayoría solo sabe discriminarlos, los consideran diferentes, estas palabras parecieran ser muy fuertes, sería fácil decir palabras lindas sabiendo que nuestra realidad es esta, que aun como país no tenemos una educación sana enfocada al trato digno que le damos a los demás, aunque cabe aclarar que algunos estamos tomando conciencia sobre esto y estamos actuando de la mejor manera posible y tratarlos de involucrar más para que puedan tener un pequeño trabajitos.

Cuando se habla de personas con discapacidad nos estamos refiriendo a personas que nacen con ella y otras que la adquieren; esto quiere decir que no estamos exentos en decir que a nosotros no nos va a pasar, por que recordamos que las discapacidades pueden adquirir por accidentes o enfermedades. Si por un momento nos imaginamos que durante unos años ya laborando como profesionistas tuviéramos un accidente y esto implicara

pertenecer al grupo de personas con discapacidad, pensaríamos algunos que en este momento culminaría nuestra vida, pero muchos tendíamos el valor de poder seguir adelante, sin importar las dificultades y obstáculos que se nos presenten. Esto mismo pasa con una persona que nace con la discapacidad y decide ingresar a trabajar, en ocasiones se les limita creyendo que ellos no podrán o no cuentan con la capacidad para poder desempeñar diversas actividades de trabajo como supuestamente lo haría una persona normal.

Consideramos que en un pequeño negocio puede estar sujeta de varios beneficios fiscales, con tan solo contratar a personas con discapacidad que esperan una oportunidad de trabajo, además que pueden crear una imagen de posicionamiento ante la sociedad como una organización altruista y humanitaria, que busca el desarrollo integral de sus trabajadores con discapacidad

Es observable que en nuestra ciudad de Frontera Comalapa, y dentro de los pequeños negocios entre otros, cuentan con muy pocos accesos a personas con discapacidad, dificultando con esto su libre tránsito tanto en la vía pública como en el interior de los pequeños negocios, siendo significativo hacer notar que para que una persona con discapacidad cumpla correctamente su desarrollo y desempeño laboral, debe contar con espacios dignos y adecuados a sus necesidades, ya que al contar con estos su capacidad y habilidades para el trabajo serán incrementadas

También por las experiencias obtenidas durante esta investigación, detecte que un inconveniente al que deben enfrentarse las personas con discapacidad día con día, es el transporte público, ya que por no contar con el transporte público adecuado y una buena cultura de los conductores de estas unidades hacia estas personas, la discriminación es evidente al no brindarles el servicio y la atención y tener que esperar por largos periodos de tiempo, una unidad de transporte que satisfaga su necesidad.

La hipótesis fue “mayor inclusión de las personas con discapacidad al entorno laboral menor discriminación hacia este sector. En Frontera Comalapa se

discrimina laboralmente a las personas con alguna discapacidad debido a la falta de educación social”.

Los resultados concluyentes más sobresalientes, son:

- En los resultados obtenidos nos pudimos dar cuenta que la población encuestada se encuentra en casi la misma cantidad por los dos grupos de sexos, sin embargo, sobresale el sexo femenino con un 58% y el sexo masculino con un 42%.
- En los resultados obtenidos a población encuestada se encuentra en diferentes cantidades por los tipos de negocios, sin embargo, sobresale los negocios de abarrotes con un 50%, restaurantes con 30% y farmacia con 20%. Tratamos de buscar varios negocios para obtener mejores resultados también pudimos denotar que las personas dueñas de negocios que poseían una carrera universitaria están más abiertos a la facilidad de poder utilizar a una persona con discapacidad para incluirlo en el sector laboral que las personas dueñas de negocio que solo poseían primaria ya que estas estaban un poco más aferradas a que las personas con discapacidad en vez de ayudar mucho al negocio solo aportaría menos y si de trabar estarían de acuerdo a darles un sueldo un poco más bajo de una persona normal solo con el fin de poderlos apoyar.
- Señala que el 75% no tienen conocimiento sobre la inclusión laboral, pero existe un 25% que si tiene conocimiento sobre la inclusión laboral, esto es lo que preocupa un poco ya que muchas personas no tienen el conocimiento de la inclusión laboral y algunos no han escuchado de lo que se trata la discapacidad, ya que al no saber estos temas las personas por ende no suelen contratar mucho o si los contratan pero en áreas muy bajas solo para poderles apoyar esto es lo principal en Frontera Comalapa por eso la mayoría de los de discapacidad los ve uno pidiendo limosnas en los mercados o parque en

vez de trabajar por las faltas de oportunidades que se les dan personalmente a ellos.

- Siguiendo con los datos recabados nos dimos cuenta que la mayoría de nuestra muestra si cree que las personas con discapacidad tienen derecho a un salario normal, aunque existen un pequeño grupo de personas que no cree que las personas con discapacidad tengan derecho a un salario normal y la mayoría de los que nos dicen que sería un salario más bajo son las personas que solo tuvieron acceso a estudiar primaria y secundaria y tal vez por eso recae estos puntos al tener personas dueñas de negocios con estudios avanzados abren esa oportunidad de estar más abiertos y de dar paso a un inclusión laboral.

- Teniendo una idea general de la población sobre la inclusión de personas con discapacidad, ya que la mayoría de los dueños no tienen a personas con discapacidad trabajando en su negocio.

- Acá es algo que pudimos notar que tal vez por eso hay pocas personas trabajando en el negocio la población sobre si existe la disponibilidad de invertir en espacios o instalaciones adecuadas para empleados con discapacidad o no hay la posibilidad de crear espacios para estas personas este es el detalle los dueños de negocios no están dispuestos a gastar en poder darles una buen área de trabajo que se les acomode a ellos tampoco dar capacitaciones , tal vez poco a poco valla mejorando todo este problema y aunado a que todas las personas a las que encuestamos no tienen el mínimo conocimiento de las normas y, los reglamentos que protegen a las personas con discapacidad pero si se trabaja se ira avanzando en ese lado también.

- Como les decía en la población encuestada sobre el tipo de relación tendría con una persona discapacitada dentro del lugar de trabajo e la mitad opto por una relación de trabajo y un curto por ciento de la población encuestada opto por que tendría una relación de apoyo y el resto dijo que será una simple

relación afectiva o de respeto pero si estarían dispuestas a de ayudarlas a sentirse en un ambiente más apto y sobre todo sin la discriminación y a lo cual la gente respondió de buena manera.

BIBLIOGRAFÍA

Bunge Arturo (1969), "Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa, guía didáctica", Universidad Sur Colombiana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Neiva, pp. 1-226.

Cazau, Pablo, (2006) "Introducción a las ciencias sociales" Tercera Edición, Buenos Aires. (PP.194)

Cortés Manuel e Iglesias Miriam (2004), "Generalidades de la Investigación" Universidad Autónoma Del Carmen, México. pp. 1-105.

De Lorenzo, R. (2005). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. Revista del misterio del trabajo y asuntos sociales 50.

Escobar, S. S. (2016). "Discapacidad y estrategias de empleo. Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana".

Federación, D. O. (2011). Ley general para la inclusión de las personas con discapacidad.

Genaro, E. (16 de agosto de 2018). Inclusión laboral de personas con discapacidades: el gran reto del mundo empresarial. Obtenido del economista:
<https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Inclusion-laboral-de->

personas-con-discapacidades-el-gran-reto-del-mundo-empresarial-20180816-0089.html

Gómez, a. c., & Cuero, e. c. (2014). "Conceptualización de discapacidad: reflexiones para Colombia". pp. 18.

González, D. C., & Gutiérrez, S. K. (2020). RIF. Scielo, pp.1-89.

Gutiérrez, M. I. (2021). "Centro de investigación de empresas familiares" UDLAP. Obtenido de <https://www.udlap.mx/empresasfamiliares/articulo-inclusion-laboral.aspx>

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, Pilar. (2006) "Metodología de la investigación", McGraw- Hill interamericana, México, DF. (PP.882)

Mascayano, t. f., Lips, c. w., & Moreno, a. j. (mar/abril de 2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental. Obtenido de [aciELO: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252013000200009](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252013000200009).

Medina, T. G. (2013). La formación del programa de inclusión laboral de personas con discapacidad en la secretaria de protección civil del gobierno del distrito federal 2007- 2012.

Palacios, A., & Romañach, j. (2006). El modelo de la diversidad, la bioética y los derechos como herramientas para alcanzar la plena dignidad. Diversitas ediciones.

Pérez, b. I. (2004). Discapacidad: conceptualización, magnitud y alcances. pp.2.

Re publica, G. d. (2015). México.

Rubio, A. F. (2006). la exclusión socio laboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. Nomadas. critical journal of social and juridical sciences, pp, 2.

Schorn, m. (2008). Discapacidad: una mirada distinta, una escucha diferente. pp.9.

Tamayo Mario. 1999. El proceso de la investigación científica” LIMUSA. 175p.
trabajo, o. i. (2017). Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de redes empresariales en materia de discapacidad.

Universitat, D. L. (2021). Universitat De Les Illes Balears. Obtenido de https://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Pre-Historia.cid220126

ANEXOS

Fotos tomadas por los tesistas el día 01 de junio del año 2021



CUESTIONARIO

Fecha: 01/06/2021 No. de cuestionario: 01

Instrucciones: Te pedimos cordialmente que nos apoyes a contestar las siguientes preguntas con toda sinceridad. Hacemos de tu conocimiento que la información obtenida será tratada con respeto y confidencialidad.

Lee detenidamente y señala con una línea la respuesta que consideres correcta o completa el dato que se te pide.

I.- DATOS PERSONALES

Sexo: a) masculino b) femenino

Escolaridad: a) primaria b) secundaria c) preparatoria d) universitario

II.- DATOS DE SU NEGOCIO

Nombre del negocio: Farmacia Center

Tipo de negocio: Farmacia

Tiempo de su negocio: a) 1-3 años b) 4-6 años c) 7-10 años d) más

III.- CONOCIMIENTOS SOBRE DISCAPACIDAD E INCLUSION LABORAL

1.- ¿Qué entiende por discapacidad?

Es cuando una persona presenta algún trastorno o enfermedad que le impide desarrollar actividades.

2.- ¿Dónde ha escuchado esa palabra?

En la universidad.

3.- ¿Qué entiende por inclusión laboral?

Que cada una de las personas tiene el derecho de tener un trabajo digno

4.- ¿Dónde ha escuchado esa palabra?

En la televisión

5.- ¿Usted cree que las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo digno?

a) Si b) no

6.- ¿usted cree que una persona con discapacidad tiene derecho a un salario normal?

a) Si b) no

IV.- LABORAL

7.- ¿Laboran personas con discapacidad dentro de la empresa?

a) Si b) no

8.- ¿consideran que las personas con discapacidad son aptas para laborar en la institución?

a) Si b) no

9.- ¿existe disponibilidad de la empresa para invertir en instalaciones adecuadas para empleados con discapacidad?

a) Si b) no

10.- ¿contrataría personas con discapacidad en su negocio o empresa?

a) Si b) no

11.- ¿considera que la productividad de una persona con discapacidad es?

a) buena b) regular c) mala

12.- ¿de acuerdo con la estructura de la organización que puestos pueden ser ocupados por personas con discapacidad?

a) Contable-administrativa b) operativos c) asistente

13.- ¿conoce los reglamentos o normas jurídicas que protegen a las personas con discapacidad?

a) Si b) no

14.- ¿ha tenido alguna queja por discriminación dentro del negocio?

a) Si b) no

15.- ¿ha laborado con personas que padecen algún tipo de discapacidad?

- a) Si b) no

16.- ¿Cómo sería la relación entre usted y una persona con discapacidad?

- a) De trabajo b) afectiva c) de respeto d) de apoyo

17.- ¿considera que algún compañero de trabajo con alguna discapacidad es discapacidad?

- a) Productivo b) medianamente productivo c) improductivo

18.- ¿si le tocara alguna vez trabajar con alguien discapacitado le ayudaría a sentirse en un ambiente apto y sin discriminación?

- a) Si b) no

19.- ¿le gustaría trabajar alguna vez con alguna persona con discapacidad?

- a) Si b) no

20.- ¿cree que es importante la inclusión laboral en personas discapacitadas?

- a) Si b) no

TRÍPTICO ENTREGADO A LA MUESTRA

UDS
Mi Universidad

Estrategias que ayuden a incorporar a personas con discapacidad en sectores laborales en zona centro de Frontera Comalapa

Ventajas y beneficios de contratar a personas con discapacidad:

- ✓ Mejora la reputación corporativa.
- ✓ Permite contar con trabajadores eficientes en tareas específicas.
- ✓ Sensibiliza al resto del personal.

¿Qué es la inclusión laboral?

laboral permite que las personas en condición de vulnerabilidad y sin importar origen étnico, género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente.

UDS
Mi Universidad



Estrategias:

- ✓ Instalaciones más accesibles: las empresas pueden facilitar el día a día de estos empleados instalando rampas.
- ✓ Las empresas deben ser capaces de identificar qué puestos de trabajo pueden desarrollar las personas con discapacidad y formarlas en los procesos y rutinas de trabajo.
- ✓ Modificar cosas, procedimientos o sistemas para permitir que una persona con una discapacidad los use al máximo posible.

“No tengo una discapacidad, tengo una habilidad diferente”

Robert M. Hensel



Ley general para la inclusión de personas con discapacidad al sector laboral:

Artículo 11. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. Para tal efecto, realizará las siguientes acciones:

I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, etc.

II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado.