



# **REPENSAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA**

**PARA UNA TEORÍA ACERCA DE LA INCLUSIÓN  
EDUCATIVA UNIVERSITARIA  
(Volumen I)**

**Comp. Ramón Rivero Pino**

Edición y composición: MSc. Lidia de las Mercedes Ferrer Tellez  
Diseño de cubierta: Lic. Yoel Cipriano Castelnaux y Lidia de las Mercedes Ferrer Tellez

© 978-959-207-760-7, 2024

© Sobre la presente edición: Ramón Rivero Pino  
Ediciones UO, 2024

ISBN: 978-959-207-760-7 (Volumen 1)

ISBN: 978-959-207-759-1 (Obra Completa)

Ediciones UO

Ave. Patricio Lumumba No. 507, e/ Ave. de Las Américas y Calle 1ra,  
Reperto Jiménez. Consejo Popular José Martí Norte.

Santiago de Cuba, Cuba. CP: 90500

Telf.: +53 22644453

e-mail: [jdp.ediciones@uo.edu.cu](mailto:jdp.ediciones@uo.edu.cu)

[edicionesuo@gmail.com](mailto:edicionesuo@gmail.com)

Este texto se publica bajo licencia Creative Commons Atribucion-NoComercial-NoDerivadas (CC-BY-NC-ND 4.0). Se permite la reproducción parcial o total de este libro, su tratamiento informático, su transmisión por cualquier forma o medio (electrónico, mecánico, por fotocopia u otros) siempre que se indique la fuente cuando sea usado en publicaciones o difusión por cualquier medio.

Se prohíbe la reproducción de la cubierta de este libro con fines comerciales sin el consentimiento escrito de los dueños del derecho de autor. Puede ser exhibida por terceros si se declaran los créditos correspondientes.

El sello editorial Ediciones UO no se responsabiliza por el contenido de los trabajos, los autores son responsables de la información presentada.

# ÍNDICE

PRÓLOGO/ 7

CAPÍTULO I: ¿CÓMO COMPRENDER LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LA CONTEMPORANEIDAD? Martha Liliana Arciniegas Sigüenza/ 15

CAPÍTULO II. PRINCIPIOS EPISTÉMICOS DE LA INCLUSIÓN EN EL CONTEXTO GLOBAL Y LAS POLÍTICAS COMPENSATORIAS. Juan Bello Domínguez/ 28

CAPÍTULO III. DE LA INCLUSIÓN SOCIAL A LA INCLUSIÓN EDUCATIVA. UN ESTUDIO BIBLIOMÉTRICO EN AMÉRICA LATINA. Ramón Rivero Pino, Yosbel Hernández de Armas y Luis Ernesto Paz Enrique/ 43

CAPÍTULO IV. LA DIALÉCTICA INCLUSIÓN EDUCATIVA-EDUCACIÓN INCLUSIVA: ENTRE EL ENFOQUE COMPENSATORIO Y EL ENFOQUE DE LA INTEGRACIÓN. Idalsis Fabré Machado y Celia Marta Riera Vázquez/ 65

CAPÍTULO V. LA MEDIACIÓN ECONÓMICA DE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA. Lilibeth Alexandra Orrala Soriano y Victor Manuel Solórzano Méndez/ 79

CAPÍTULO VI. LA PERSPECTIVA CULTURAL DE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA. NOTAS PARA SU COMPRENSIÓN CON ÉNFASIS EN LA ACCESIBILIDAD UNIVERSAL. Alicia de la C Martínez Tena y Ginley Durán Castellón/ 91

CAPÍTULO VII. PARTICIPACIÓN SOCIAL ESTUDIANTIL EN LOS PROCESOS DE INCLUSIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA: AVANCES Y DESAFÍOS. Katty Maricela Vera Meza/ 123

CAPÍTULO 8: LA APROPIACIÓN ACTIVA DE LA INCLUSIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES. Alexandra Elizabeth Yépez Vera/ 137

CAPÍTULO IX. LAS TECNOLOGÍAS EN LA INCLUSIÓN EDUCATIVA. Daniel Ponce-de-León, Oderay Ponce-de-León y Fabián Cobos Alvarado/ 151

CAPÍTULO X. LA INCLUSIÓN DIGITAL EN LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA. Benjamín Wilson León Valle/ 173

CAPÍTULO XI. LA INCLUSIÓN LABORAL. CONSENSOS Y REALIDADES EN LA FRONTERA NORTE DE MÉXICO. María del Carmen Santos Fabelo, Irma Mayela Sánchez Rodríguez y María de los Ángeles López Nores/ 190

# **CAPÍTULO XI. LA INCLUSIÓN LABORAL. CONSENSOS Y REALIDADES EN LA FRONTERA NORTE DE MÉXICO**

**María del Carmen Santos Fabelo**

masantos@uacj.mx

<https://orcid.org/0000-0002-4329-6791>

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México

**Irma Mayela Sánchez Rodríguez**

mayelasanchez@prodigy.net.mx

<https://orcid.org/0009-0006-6698-7882>

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México

**María de los Ángeles López Nores**

angeles.lopez@uacj.mx

<https://orcid.org/0000-0001-6833-4160>

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México

## **RESUMEN**

Introducción: Superar las barreras que obstaculizan la inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema contemporáneo. La investigación fue una primera aproximación al panorama existente en Ciudad Juárez, México. Materiales y métodos: Se empleó el método de investigación mixto. Se conformaron siete unidades de análisis y se contrastó de forma cruzada los hallazgos. Se analizaron estadísticas oficiales, se utilizó la observación, entrevistas y bitácoras. Resultados: Se logró conformar una panorámica general del fenómeno que evidencia su complejidad, así como las barreras y desafíos que subsisten. Se constató que las empresas con programas de inclusión laboral en Ciudad Juárez sólo cubren sus plantillas con el 0.94% de discapacitados lo que no se corresponde con la representación social de ese sector poblacional en edad laboral. Discusión: Los hallazgos son coincidentes con los de estudios realizados en otras latitudes, demostrándose que mientras que el consenso mundial, las políticas públicas y las estructuras creadas para romper barreras y desafíos son abundantes, los resultados hasta el presente son muy pocos. Conclusiones: Las personas en situación de discapacidad, con la formación adecuada y ubicadas en el lugar de trabajo correcto pueden ser tan productivas o incluso más que el resto de la población.

## **INTRODUCCIÓN**

Una visión asistencialista hacia la discapacidad predominó en el mundo hasta la entrada del año 2000. Las personas con discapacidad (PcD) hasta ese momento

eran vistas como dependientes. El enfoque desde entonces evoluciona con la apreciación de las potencialidades de estas personas y el beneficio que, para ellos y la sociedad, significa brindarles el apoyo necesario para su inclusión laboral. Este nuevo rumbo transita lento al encontrar disímiles barreras mientras que la problemática presenta una tendencia hacia su agudización.

Las leyes no son suficientes para acrecentar la inclusión laboral de personas con discapacidad. La actitud de la sociedad en general es fundamental y en especial el sector laboral. Según la investigación Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad, en Latinoamérica hace mucho tiempo que se legislan normas al respecto, pero las condiciones de vida de esta población no han mejorado (Puin M, 2002).

La inclusión laboral de PcD es un proceso complejo pues intervienen diversos factores individuales y sociales para encausarla. En este sentido las necesidades de apoyo varían de una persona a otra. Son diferentes las características del medio familiar, las necesidades educativas especiales que puedan presentar la PcD, el entorno en que vive, los conflictos emocionales etc. Encontrar respuestas adecuadas para la inserción de los jóvenes con discapacidad al trabajo resulta una tarea ardua. Al respecto un estudio realizado en Cantabria España nos muestra el itinerario de un Centro de Educación Especial en ese lugar financiado por la Unión Europea. Los objetivos planteados, las fases de trabajo con los jóvenes y el seguimiento de estos, dan cuenta de la complejidad y arduo trabajo que entraña esta labor (Riaño Galán, García Ruíz, Rodríguez Martín, & Álvarez Arregui, 2016).

Aristizábal Gómez *et al.* (2021) señalan la importancia de los ajustes razonables que han de efectuarse por los empleadores para poder avanzar. Relatan la experiencia en Colombia, los aciertos y desaciertos que prevalecen en ese país. Demuestran cómo es posible llegar a un ambiente laboral beneficioso tanto para la empresa como para los trabajadores en situación de discapacidad.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023), actualmente existen 1 300 millones de PcD en el planeta. Ello significa que 1 de cada 6 personas presenta una discapacidad importante y estos seres humanos enfrentan muchas situaciones injustas. La discriminación en el acceso al empleo es una de las señaladas por este organismo.

Existen diversos organismos internacionales que trabajan en favor de la inclusión laboral de PcD. Conducen los esfuerzos de países afiliados en favor de superar las brechas y desafíos que están presentes en el mundo. Sin dudas son un fuerte aliado en el camino que queda por recorrer.

México ha venido mostrando interés en el asunto. Un decreto aprobado por la Comisión Permanente del Honorable Congreso de la Unión en el mes de julio del 2001 incorporó un tercer párrafo al artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que prohíbe de manera explícita la discriminación de las personas por tener capacidades diferentes. También en el

país se han promulgado diversas normas y creado numerosas estructuras para dar seguimiento a la inclusión laboral de PcD.

Ciudad Juárez está enclavada en una zona desértica de México, ubicada muy próxima a la frontera sur de los Estados Unidos de América. A pesar de su variado clima con temperaturas extremas durante el año es muy atractiva para la inversión extranjera, fundamentalmente norteamericana. En virtud de ello es muy fuerte la industria maquiladora en la que se basa en lo fundamental su economía. En estas empresas se concentra la mayor fuente de empleo para sus habitantes.

La ciudad se caracteriza por la prevalencia de condiciones de inseguridad. El crimen organizado, el tráfico y el consumo de drogas, las condiciones de marginalidad de ciertos sectores poblacionales entre otros factores adversos acrecientan la vulnerabilidad de las PcD, en especial para la búsqueda de empleo. Estas razones justifican estudiar la problemática para conocer ¿Cuál es la situación de inclusión laboral, que enfrentan las PcD en Ciudad Juárez?

El objetivo general de este artículo es identificar y describir las aristas que circundan la inclusión laboral de la población con discapacidad en Ciudad Juárez y conocer cuáles son las alternativas educativas y formativas de preparación para la vida laboral que se ofrecen a los jóvenes en esta situación. En tal sentido se identifican cuáles son algunas de las empresas que ofrecen programas de inserción laboral para las PcD. Describir cómo son las prácticas de inserción laboral en esas entidades permitió buscar referentes en otros actores.

El conocimiento del testimonio de los empleadores, de los padres de familia de los empleados en situación de discapacidad, de ellos mismos, de sus jefes inmediatos y compañeros de trabajo fue importante. Permitted aproximarse a los alcances de esta práctica, las áreas de oportunidad y los vacíos en su ejercicio real.

## **DESARROLLO**

La investigación se realizó utilizando el enfoque mixto para obtener resultados más completos en el estudio. Además, resultaba ser muy oportuno para el estudio de la inclusión laboral en Ciudad Juárez, pues no fue encontrada ninguna bibliografía precedente al respecto. Además, en los momentos en que se realizó el estudio la ciudad no contaba con un censo o registro oficial del dominio público relativo al número de empresas con proyectos de inclusión laboral.

En tales circunstancias el muestreo por conveniencia fue la herramienta ideal para seleccionar la muestra de trabajo para esta investigación. Mediante la denominada “bola de nieve”, una fuente fue conduciendo a otra. De esa manera se tuvo acceso a las empresas y sujetos entrevistados.

La muestra se estructuró en siete unidades de análisis: I. Empresas, II. Centros de atención múltiple, III. Personas con discapacidad IV. Padres de familia VI. Instituciones oficiales VI. Compañeros de trabajo de discapacitados y VII. Fuentes

de información estadística. Se realizaron 58 entrevistas en el lugar de trabajo y/o en los ambientes naturales de los participantes. Se exploraron las prácticas, vivencias e información estadística de los diferentes actores involucrados.

Las herramientas utilizadas fueron la observación, construcción de bitácoras, estudio de documentos y realización de entrevistas. Los datos obtenidos fueron triangulados entre las unidades constituidas y fundamentados con información estatal, nacional e internacional. Los hallazgos se contrastaron con diversos estudios recientes publicados en revistas indexadas en las bases de datos de Redalyc, Scielo, Scopus, Dialnet y Redib.

#### Procedimientos:

- Identificación de las organizaciones mundiales y nacionales que contribuyen a encausar consensos sobre la inclusión laboral de PcD y el estudio de la labor que realizan para obtener el enfoque contemporáneo del tema objeto de estudio.
- Estudio de los resultados del censo de población y viviendas de México del año 2020 en cuanto a las PcD. Se extrajeron los datos de interés locales referidos a la población del objeto de estudio.
- Selección aleatoria de un grupo de empresas para constatar el índice de participación de empleados en situación de discapacidad con relación al total de trabajadores de sus plantillas. Ello permitió realizar comparaciones con el peso que ese sector poblacional en edad laboral tiene en la sociedad de acuerdo con el censo de población.
- Entrevistas con los jefes inmediatos de empleados con discapacidad en dos empresas diferentes a los cuales se le entrevistó mediante un cuestionario que permitiera medir la percepción que tienen al respecto sobre la inclusión de estos trabajadores.
- Entrevistas a compañeros de labor de trabajadores en situación de discapacidad a los que se cuestionó sobre aspectos básicos de la inserción de estos en sus entidades.
- Entrevistas a trabajadores en situación de discapacidad para conocer aspectos puntuales sobre su situación particular.
- Encuestas a directivos de empresas para conocer su apreciación sobre la inclusión laboral de PcD, la situación actual en su entidad y las proyecciones futuras.
- Estudio de la concepción de los Centros de Atención Múltiple en cuanto a su trabajo para preparar a jóvenes con discapacidad para el empleo. Se visitaron varios para conocer de sus experiencias.
- Encuentros con padres de PcD para conocer sus criterios integrales respecto a la inclusión laboral de sus hijos.

- Consultas a instituciones importantes relacionadas con la inclusión laboral a fin de conocer como impactan en el proceso.
- Consultas de diversas fuentes de bibliografía científica reciente, para contrastar los hallazgos con la situación en lugares foráneos, no pudiéndose realizar lo mismo con estudios locales al no existir estos.

### **Enfoque contemporáneo de organizacionales mundiales y nacionales**

Diversos organismos mundiales trabajan en favor de la inclusión laboral de personas con discapacidad. Entre las más importantes se encuentran la ONU, la OIT, la UNESCO, la UNICEF y la OMS. En México se han constituido varias estructuras organizacionales para apoyar el trabajo de la inclusión laboral de PcD. El Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS) tiene como propósito promover los derechos humanos. Vela por la plena inclusión de las personas con discapacidad. Establece políticas públicas que garanticen su participación en todos los ámbitos de la vida (CONADIS, 2021).

El Consejo Nacional de Población (CONAPO) es otro organismo cuya política es asegurar que la sociedad mexicana sea participe de manera justa y equitativa de todos los beneficios del desarrollo económico y social del país. De igual manera El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), es una entidad del Estado regida y creada por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; garantizar la igualdad y los derechos fundamentales que dicta la Constitución. (CONAPRED, 2019).

### **Resultados del censo de población y viviendas de México en el año 2020 sobre discapacitados**

Con el fin de utilizar adecuadamente en la investigación los resultados del Censo de Población y Viviendas efectuado en México en el año 2020, se efectuaron varias consultas previas sobre el significado de los indicadores referidos a la discapacidad. En tal sentido se estudiaron criterios del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) sobre las personas que deben considerarse en situación de discapacidad (CONEVAL, 2021). Además, se revisaron las aclaraciones de la INEGI sobre el significado de los indicadores (INEGI, 2021a).

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo efectuada en Ginebra, Suiza el 6 de junio de 1973, adoptó el convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo que quedó fijada en 15 años. México es dignatario de ese acuerdo. Teniendo en cuenta esa edad mínima y considerando como máxima la de 59 años en que las personas se encuentran en posibilidades de trabajar presentamos la información que nos ofrece el censo de población y viviendas (INEGI, 2021 b) efectuado en el año 2020 atemperado a las condiciones expuestas (Tabla 1). El objetivo es poder contrastar la cantidad de

PcD en ese rango de edad con la oferta de empleo en Ciudad Juárez para ese sector poblacional que veremos más adelante.

**Tabla 1 Población con discapacidad en edad laboral en Ciudad Juárez por grupos quinquenales de edad**

Grupos Quinquenales de Edad	Población Total	Sin Especificar Situación de Discapacidad <sup>a</sup>	Población Sondeada Sobre Discapacidad	Población con Discapacidad <sup>b</sup>	% de Población Sondeada con Discapacidad	Población sin Discapacidad o con limitaciones	% de Población Sondeada sin Discapacidad
15-19 años	138 623	84	138 539	2 868	2.1	135 671	97.9
20-24 años	135 291	97	135 194	2 717	2.0	132 477	98.0
25-29 años	125 741	103	125 638	2 343	1.9	123 295	98.1
30-34 años	113 630	109	113 521	2 314	2.0	111 207	98.0
35-39 años	111 538	92	111 446	2 385	2.1	109 061	97.9
40-44 años	108 859	99	108 760	3 135	2.9	105 625	97.1
45-49 años	106 145	83	106 062	4 281	4.0	101 781	96.0
50-54 años	88 659	75	88 584	5 256	5.9	83 328	94.1
55-59 años	64 195	55	64 140	5 054	7.9	59 086	92.1
<b>TOTALES</b>	<b>992 681</b>	<b>797</b>	<b>991 884</b>	<b>30 353</b>	<b>3.1</b>	<b>961 531</b>	<b>96.9</b>

Fuente: Elaboración en base a extractos de los resultados del Censo de Población y Viviendas 2020. Tabulados del cuestionario básico (INEGI, 2021). (<https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Tabulados>)

Notas: a En los resultados del censo aparece como: No especificado b En los resultados del censo aparece como: Con discapacidad según actividad cotidiana que realiza con mucha dificultad o no puede realizarla

### **El empleo de discapacitados en las empresas muestreadas**

Se utilizó una muestra de 10 empresas para constatar la proporción de personal discapacitado en sus plantillas de trabajadores. Pertenecen al sector del comercio, así como a franquicias extranjeras, actividad hotelera, maquiladoras, supermercados y una oficina de gobierno. Con apego al principio de confidencialidad y para garantizar la privacidad de las fuentes, se le asignaron claves de identificación en sustitución de sus nombres reales. El orden de asignación de las claves no tiene significado en cuanto a importancia o preferencia por una u otra, simplemente se fueron estipulando conforme se realizaron las entrevistas. Se determinaron las claves E01, E02 y así sucesivamente hasta la clave E10.

La empresa E01 perteneciente al sector comercio tiene 120 empleados de los cuales uno de ellos está en situación de discapacidad lo que representa el 0,83 % de su plantilla laboral. La empresa E02 corresponde al ramo de las franquicias extranjeras y no proporciona datos de la plantilla laboral debido a que, hasta el momento, por política de la compañía no se contratan personas en situación de discapacidad. Otra franquicia es la E09 donde uno de sus 55 empleados está en situación de discapacidad, es decir, el 1,82 %.

Las empresas E03, E04, E05 y la E10 pertenecen al gremio de la industria maquiladora. La E03 tiene 4 200 empleados y 37 de ellos son empleados en situación de discapacidad (EcD) representando el 0,88 % del total; la E04 tiene 3000 trabajadores y 26 de ellos cursan con algún tipo de discapacidad lo que

representa un 0,87 %; la E05 con 8,000 trabajadores y 47 EcD que representan únicamente el 0,59 %. Por último, en el grupo de maquiladoras la empresa E10 tiene el 0,47 % de sus contrataciones para personas con discapacidad (PcD) (20 de 4 300 empleados).

Con la clave E06 se tiene un hotel de la localidad con 62 empleados y dos de ellos son EcD los cuales fueron vinculados a través del CAM laboral, esto representa el 3,23 % y la convierte en la empresa con mayor porcentaje de representación en su plantilla; una oficina de gobierno municipal con la clave E07 fue visitada debido a que estaba ofertando un programa de contrataciones exclusivamente para personas en situación de discapacidad motriz, al momento de la entrevista aún era un proyecto a mediano plazo y no se contaba con datos de la plantilla laboral de dicha oficina.

La empresa de la muestra con mayor número de trabajadores resultó ser una cadena de supermercados (E08) que agrupa un total de 13 000 trabajadores entre los cuales figuran 149 con discapacidad. Si bien es la empresa de la muestra con más discapacitados en su plantilla, estos solo alcanzan el 1.15% de los trabajadores. No obstante, es una de las organizaciones con las que mayormente se trabaja en los programas de prácticas laborales y contrataciones gestionados por los Centros de Atención Múltiple.

En la tabla 2 se puede apreciar el resumen de los datos aportados por la investigación en las empresas de la muestra. Los datos se agrupan en orden ascendente por el % de discapacitados en sus plantillas a los efectos de desechar aquellos cuyos resultados consideramos son atípicos.

**Tabla 2 Porcentaje de representación de empleados en situación de discapacidad respecto a la plantilla total de la muestra**

Clave Empresa	Ramo	Total Empleados	Total Empleados con Discapacidad	%
E02 (*)	Franquicia	Sin dato	No contrata	0.00
E07 (*)	Gobierno	Sin dato	Sin dato	0.00
E10	Maquiladora	4,300	20	0.47
E05	Maquiladora	8,000	47	0.59
E01	Comercio	120	1	0.83
E04	Maquiladora	3,000	26	0.87
E03	Maquiladora	4,200	37	0.88
E08	Supermercado	13,000	149	1.15
E09	Franquicia	55	1	1.82
E06 (*)	Hotel	62	2	3.23
<b>Totales (* No se incluyen por ser atípicas)</b>		32,675	281	0.86

Fuente: Elaboración propia a partir de datos recopilados en las empresas

El dato más significativo es que en las empresas muestreadas solo el 0,86 % de los trabajadores son discapacitados, mientras que la población en edad laboral en la misma ciudad donde estas se encuentran asciende al 3,1 % como fue observado en la tabla 1.

## Entrevistas a los jefes inmediatos de trabajadores con discapacidad (TcD)

El jefe inmediato de los TcD es un actor fundamental en el proceso de inserción laboral. Es él quien recibe al empleado, lo capacita y da seguimiento diario a su desempeño en el trabajo. Por esa razón se exploró brevemente la percepción que tienen de acuerdo con su experiencia. Los jefes inmediatos que se entrevistaron tenían a su cargo entre uno y cuatro empleados con discapacidad y la mayoría de ellos mencionó tener experiencia en esa actividad de entre cinco y siete años. Se entrevistaron a cinco en dos empresas diferentes. De ellos dos con cargo de jefes de grupo, dos supervisores y un gerente de recursos humanos. Se identificaron con las claves JI1, JI2, JI3, JI4 y JI5 (Tabla 3). Un balance general del resultado de estas entrevistas muestra una visión positiva hacia la práctica de la inclusión laboral y abogan por su desarrollo, por los beneficios que implica para todos.

**Tabla 3 Resultados de entrevistas a jefes inmediatos**

Pregunta	J11 Jefe de Grupo	J12 Jefe de Grupo	J13 Supervisor	J14 Gerente RH	J15 Supervisor
Número de empleados con discapacidad que tiene a su cargo	2	1	1	4	1
Cantidad de años de trabajo con empleados con discapacidad	7	1	5	2.5	6
En general ¿cómo es el desempeño de los empleados con discapacidad?	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno	Muy bueno
¿Cómo ha sido su experiencia de trabajar con empleados con discapacidad? ¿Ha sido difícil, fácil, por qué?	Muy buena	Fácil	Al principio difícil, ya no	Sorprendente	Muy buena
¿Qué valores considera usted que ha desarrollado en el personal (que no tenía o no practicaba y ahora sí) debido a la convivencia con personas con discapacidad?	Confianza	Respeto	Comprensión, paciencia	Inclusión, respeto	Amabilidad, respeto
¿Cuál es el impacto que usted ha observado en el personal de la empresa (empleados, directivos, proveedores, etc. En el ejercicio de esta práctica?	Han generado confianza, nos han enseñado	Se les apoya, ya los ven normales	Buen ambiente	Respeto, inclusión, desarrollo de habilidades para trabajar con personas con discapacidad	Buen ambiente
¿Recomendaría usted a otras empresas que abrieran programas de inclusión laboral? ¿Sí, no, por qué?	Sí	Sí, siempre que no hay riesgo para la persona	Sí	No respondió	Sí, son muy responsables en su trabajo
¿Qué le recomendaría a su empresa para mejorar los resultados del programa de inclusión laboral dentro de la organización?	Abrir más estaciones de trabajo	Que no se detenga el proyecto	Seguimiento a los empleados con discapacidad	Capacitar y concientizar a los gerentes	Contratar más discapacitados. Son trabajadores muy responsables.

Fuente: Elaboración propia a partir de bitácoras de las entrevistas a jefes inmediatos

## Entrevistas a los compañeros de labor de trabajadores discapacitados

Se realizó una entrevista a tres compañeros de trabajo de PcD en distintos ámbitos laborales. Ante la pregunta ¿Cómo es su relación con los compañeros que tienen alguna discapacidad? Los tres respondieron que la relación es buena. Uno de ellos añadió “Cuando entré ella fue la que me enseñó” y otro manifestó que hay comunicación y apoyo.

Interrogados sobre ¿Cómo ha sido su experiencia de trabajar con PcD? ¿Ha sido difícil? ¿Fácil? 3 ¿Por qué? Los tres trabajadores respondieron que fácil. Uno de ellos agregó “yo pensaba que una persona discapacitada no podía hacer nada” y otro dijo. “Al principio sí sentí dudas, pero después, bonita, armonía, fácil, son obedientes, no son groseras”

Se les preguntó ¿Qué valores considera usted que ha desarrollado en lo personal (que no tenía o no practicaba y ahora sí) debido a la convivencia con personas con discapacidad? Todos respondieron que paciencia. Dos agregaron respeto y uno confianza y compañerismo.

Interrogados sobre ¿Cómo consideran el desempeño de los trabajadores discapacitados los tres respondieron que bueno? Uno agregó que trabajan mejor que los demás y otro expresó “A pesar de que tienen su enfermedad, pero son personas obedientes sin malicia”.

### **Entrevistas a los empleados en situación de discapacidad**

Se tomó una muestra de cinco empleados con discapacidad en dos de las 10 empresas visitadas. Les fue asignado un código de identificación: ED1, ED2 hasta ED5. Fueron cuatro hombres y una mujer.

En cuanto al nivel de estudios uno de ellos se identificó sin estudios, uno tenía primaria incompleta, dos con secundaria terminada y uno había cursado tres semestres de la carrera de psicología. En todos los casos el nivel de puesto era de operador o en área de limpieza. Respecto a la antigüedad en la empresa el trabajador ED1 tiene diez años laborando, el resto tiene entre un año y medio y dos años. Cuando se les preguntó ¿le gusta su trabajo? todos dijeron que sí y uno de ellos mencionó “me encanta”. También se les preguntó ¿Cómo se siente en este trabajo?, de las opciones de respuesta presentadas dos dijeron sentirse contento, satisfecho, útil, aceptado y seguro pero un 60% (3) mencionaron sentirse en ocasiones incómodo, rechazado o excluido. Esto debe ser un “foco rojo” para las empresas; muestra de que abrir la puerta no es suficiente, debe haber un profundo trabajo interno de información, sensibilización y desarrollo humano.

En cuanto a la relación con el jefe inmediato el 60% eligió la respuesta: Excelente, tiene un plan de vida y desarrollo para mí; el 20% la consideró muy buena, me respeta, motiva y promueve la convivencia; solamente uno de ellos la consideró regular, solo habla de trabajo, no se interesa por mí, no me motiva. El 100 % de ellos consideró las relaciones con sus compañeros como excelentes, se muestran comprensivos, cuento con ellos cuando los necesito. Con este referente, se entiende que la inclusión laboral es una práctica que beneficia a todos los actores involucrados, pero para asegurar un proceso de inserción exitoso, especialmente para los postulantes, éstos deben haber recibido la educación y capacitación acordes a las exigencias del mercado laboral actual.

## **Opiniones de directivos de empresas sobre la inclusión laboral**

Se muestreó la percepción u opinión que algunas empresas de la localidad tienen respecto al tema de la inclusión laboral. A tales efectos se encuestaron 10 directivos de igual número de entidades seleccionadas. En estas empresas la que más tiempo lleva contratando PcD no supera los 10 años. Hay 9 de ellas que han contratado PcD y consideran que los mismos tienen posibilidades de crecimiento en su puesto de trabajo o en otros. Se muestra a continuación los resultados de cada uno de los cuestionamientos realizados:

### **¿Su empresa cuenta actualmente, o a futuro, con proyectos que favorezcan y/o promuevan el incremento en la inclusión laboral y social dentro de la misma?**

Solamente el directivo de una empresa respondió afirmativamente, otro refirió la existencia de una meta de tener el 5% de empleados con discapacidad, otro dijo tener interés en el tema. Las respuestas del resto indican que sus entidades no cuentan actualmente con proyectos concretos y tampoco a futuro plazo.

### **Según su experiencia. ¿Cuáles han sido los resultados de la práctica de su empresa respecto a la contratación de personas con discapacidad?**

Con excepción del directivo de una empresa que nunca ha contratado trabajadores en situación de discapacidad en las nueve restantes consideran la experiencia como positiva expresándose las siguientes opiniones: “Es gratificante brindar apoyo a las personas”, “han mejorado mucho sus habilidades sociales”, “son muy responsables”, “son buenos trabajando”, “tienen gran potencial”.

### **¿Considera usted que la empresa (directivos, gerentes, supervisores, empleados en general, etc.) cuentan con la información adecuada respecto al tema de discapacidad?**

Con excepción de los directivos de dos empresas que expresaron el trabajo que realizan en materia de información sobre discapacidad en el resto se aprecia que existe desinformación o desconocimiento al respecto.

## **Los centros de atención múltiple**

Fueron visitados un total de siete Centros de Atención Múltiple de la localidad. Este tipo de centros tienen como una de sus misiones preparar a los jóvenes en situación de discapacidad para insertarlos en el mundo laboral. A partir de la información recopilada pudimos construir un itinerario del funcionamiento que mostramos seguidamente.

En Ciudad Juárez inició en el año 2006 el programa denominado “Modelo de Integración Laboral en Ambientes Reales de Trabajo (MILART). Este es un proyecto de inserción laboral en el cual, durante la primera fase, los jóvenes ingresan a un esquema llamado “Programa de Formación Laboral” (PFL). Ese programa se instruye en los llamados Centros de atención integral (CAM). Aquí

reciben ocho módulos que buscan desarrollar las habilidades propias para una adecuada interacción en el ámbito laboral con el apoyo de un equipo técnico. Este puede estar conformado por un médico general, un psicólogo, un trabajador social, un maestro de comunicación y un terapeuta físico; los alumnos se capacitan considerando sus fortalezas y necesidades.

Una vez concluida satisfactoriamente esta primera etapa, los alumnos avanzan al proyecto MILART. En esta segunda etapa, los CAM tienen la facultad de buscar empresas cercanas al centro educativo para mayor accesibilidad; que estén dispuestas a permitir a los jóvenes demostrar de manera práctica todo lo aprendido en la primera fase. Se forman cuadrillas de hasta 10 jóvenes por centro de trabajo, supervisadas y acompañadas en todo momento por un maestro coordinador.

En esta etapa del proyecto no hay obligación de remuneración alguna. El simple hecho de que la empresa abra sus puertas y les dé la oportunidad de “vivir” la dinámica real del mundo laboral, permite a los jóvenes fortalecer su formación y propicia la autonomía, seguridad y auto concepto de una manera invaluable. Durante el tiempo de las prácticas, algunos jóvenes logran adaptarse satisfactoriamente a la dinámica laboral y son sujetos de una oferta de trabajo. Son contratados por las empresas participantes bajo todos los lineamientos legales que marca la Ley Federal del Trabajo. También cabe agregar que son pocos los beneficiados en ese sentido.

Técnicamente, el tiempo máximo de permanencia en este programa es de cuatro años y/o haber cumplido los 24 años. Cuando una de estas premisas se presenta, es momento de tomar una difícil decisión. El centro escolar se ve obligado a “graduar” a estos jóvenes, toda vez que, debido a su condición, no alcanzaron los estándares requeridos para participar en el programa MILART. Al no ser sujetos del área laboral y rebasar los tiempos estipulados, son enviados a casa con un “Proyecto de integración familiar” (PIF).

Este proyecto consiste en una rutina de actividades en el hogar, estableciendo horarios y tareas, que le permitan al joven consolidar los hábitos necesarios para su propia autonomía dentro y fuera del hogar. El programa marca un seguimiento en casa por parte del CAM dos veces por semana, por un tiempo razonable que es abierto, no establecido, según se requiera por parte de los padres. Cabe mencionar que, en muchos de los casos, los padres no están preparados para llevar a cabo estos programas debido a su bajo nivel académico, a la obligación de atender a los demás hijos, trabajar, proveer alimentación y demás responsabilidades propias del papel paterno.

En Ciudad Juárez, concluir la educación básica, es requisito indispensable para acceder a un puesto de nivel operativo o de trabajo general en cualquier empresa del sector público o privado. En ese sentido, no es difícil predecir el futuro laboral de este grupo, con un panorama tan desalentador. Se podría afirmar que los actores en el proceso educativo tienen una gran deuda con este

colectivo, si al final de dicho proceso, no se logra que los jóvenes en situación de discapacidad sean miembros activos de su sociedad.

Este proyecto es una buena alternativa para continuar su formación y algunos de ellos son beneficiados con una contratación que, en otras circunstancias, tal vez no se daría si lo intentaran de manera independiente al CAM y sin haber pasado por el entrenamiento que éstos ofrecen. Algunos de los directivos entrevistados de los CAM, coinciden en que las empresas no tienen la cultura de trabajar con personas que tienen ciertas limitaciones en su actividad y no los aceptan

La realidad en Ciudad Juárez es que, para los jóvenes con discapacidades leves o moderadas, la formación educativa no es la que exige el mundo laboral y para aquellos que cursan con una discapacidad más severa o profunda, ésta es mucho más oscura y excluyente. Se ha constatado empíricamente la escasa opción educativa y de rehabilitación que hay para ellos una vez que salen del ámbito educativo formal.

### **Entrevistas a los padres de familia de discapacitados**

Se entrevistaron 11 padres de familia, todos con hijos en formación laboral en los CAM. Las edades de los hijos de los padres entrevistados fluctúan entre los 18 y los 28 años. Tres de ellos presentan Síndrome de Down, cuatro con autismo en diferentes niveles, uno con microcefalia, dos con discapacidad intelectual y uno con retraso psicomotor leve. En su mayoría, los ahora jóvenes han transcurrido su vida escolar desde sus primeros años hasta el momento actual, en alguno o en varios de los centros de atención múltiple. Son muy pocos los casos en los que el alumno fue integrado a algunos grados de la educación primaria en la escuela regular, regresando nuevamente al CAM para su formación laboral.

Se les preguntó: ¿Cuáles son los principales obstáculos que el usuario y su familia/tutores han encontrado durante su vida escolar?, obteniendo como respuestas: maltrato; falta de información (ignorancia); actitud negativa y poca sensibilización. Además, falta de preparación de los maestros; discriminación; falta de recursos en las instituciones; poco apoyo a las escuelas y falta de atención; burlas de los compañeros.

También se les pidió a los padres de familia mencionar las fortalezas y/o habilidades observadas en sus hijos. Los identificaron como: tenaces, metódicos, perseverantes, meticulosos, ordenados, disciplinados. También como responsables, entusiastas, obedientes, respetuosos y sociables.

Respecto a los programas de formación laboral en su mayoría los jóvenes tenían en promedio tres años dentro del programa de prácticas en las empresas, tiempo durante el cual no han recibido ningún tipo de remuneración económica, con excepción de dos de ellos. Hasta el momento de la entrevista, solo uno de ellos era sujeto de una próxima contratación. No obstante, la madre no lo ha permitido para evitar que la joven pierda su derecho a la pensión vitalicia que el Instituto Mexicano del Seguro Social le otorgaría al momento de fallecer la madre.

Un aspecto importante que se debe resaltar, son los cambios en las habilidades socio adaptativas que los jóvenes han mostrado después de estar asignados a las prácticas en los centros de trabajo. Los padres mencionan aspectos como: madurez, más trabajador, disminuyó su hiperactividad, mejoró su lenguaje y comunicación, independencia, responsabilidad, puntualidad, más sociable, movilidad en el transporte público, entre otras. Con relación a los principales obstáculos que han encontrado durante el proceso de inclusión laboral, los padres mencionan situaciones de dependencia del discapacitado hacia la familia o alguno de sus miembros. También, la falta de comunicación debida a su discapacidad, miedo de la madre y/o padre a dejarlos solos, bromas, discriminación, entre otros. Algunos también consideran no haber tenido ningún obstáculo durante el proceso.

Una pregunta trascendente fue, ¿Cómo visualiza en el futuro la situación laboral de su hijo? Las respuestas fueron variadas: estático; incierto, no sé qué hacer; que reciba pago por su trabajo; laborando, siendo autosuficiente; desarrollando totalmente sus habilidades. También señalaron integrado a algún centro de trabajo o mejor; con un negocio familiar. Tal vez algunas de las expresiones fueron más bien el deseo ferviente de una madre y no una realidad próxima a suceder.

Por último, se les dio la oportunidad de dejar algún comentario, sugerencia y/o aportación final de las cuales se obtuvieron respuestas como: “a la sociedad que no tengan miedo de tratarlos”, “respeto”, “sensibilización”, “no discriminación”. También dijeron “Preparar a los maestros”; “incluirlos en la escuela regular”; “apoyo en sus necesidades”; “más trabajo para los jóvenes en situación de discapacidad”; “reforma a la ley del instituto mexicano del seguro social”. También solicitan apoyo, recursos y capacitación para los CAM. Señalan al programa como insuficiente.

## **Indagación en instituciones fundamentales de control y apoyo**

### **EL servicio de administración tributaria (SAT)**

Los estímulos fiscales (EF) son deducciones aplicables a los contribuyentes que contratan personas en situación de discapacidad en sus empresas. Este mecanismo está establecido en México. El objetivo de este instrumento es que el patrón, sea persona física o moral, pague menos impuestos por el simple hecho de contratar PcD. En entrevista con personal del SAT se evidenció que esta institución no presenta algún indicador o registro para medir dicho impacto. Sin embargo, es evidente que los resultados de la implementación de estímulos fiscales no son los esperados.

### **El Instituto Mexicano de seguro social (IMSS)**

Es función del IMSS emitir los certificados de discapacidad que avalan oficialmente la existencia de una discapacidad en un trabajador. En la investigación se constató que tampoco esta institución mide el impacto de la política de inclusión laboral de

discapacitados. No tienen habilitada ninguna opción de registro o identificación de sí “X” trabajador cursa con algún tipo de discapacidad. Por tanto, desconocen que porcentaje de los trabajadores económica y oficialmente activos corresponde al colectivo de personas en situación de discapacidad. Un dato que verdaderamente se necesita conocer para mejorar y proponer las iniciativas y proyectos a futuro en ese terreno.

### **La Asociación de maquiladoras, A.C (AMAC- Index Juárez)**

La industria maquiladora enclavada en Ciudad Juárez es la principal fuente generadora de empleo en la región, pues acoge el 67% de los trabajadores. Sin embargo, únicamente el 13% de las aproximadamente 321 plantas establecidas en la localidad cuenta con programas de inclusión. La puerta ha sido abierta un poco más pero no es suficiente; hace falta que los líderes en la industria demuestren más interés al respecto. Se intentó tener una entrevista personal con la presidencia del grupo INDEX quien representa a todo el gremio maquilador en la ciudad. Desafortunadamente en los dos años que duró esta investigación ninguno de los dos presidentes que estuvieron al mando en dos diferentes periodos, tuvo el espacio para una charla exploratoria. Ello hubiera posibilitado conocer los planes a futuro que ésta industria tendría.

La investigación dejó la percepción de la existencia de consenso mundial en cuanto a la voluntad de impulsar la inclusión laboral para PcD. Son muchas las estructuras organizativas creadas para encausar esa aspiración, también los son la promulgación de normas, acuerdos y consensos. Sin embargo, dichas acciones son contrastantes con los resultados concretos que son pocos. Las investigaciones de campo son escasas, la mayor parte de la literatura científica se basa en revisiones bibliográficas. Se dedican insuficientes esfuerzos para constatar directamente con los sujetos implicados lo que está sucediendo y como resolver concretamente los problemas. Se necesita hacer más visible la realidad para agilizar el avance que está resultando muy lento.

El estudio demuestra que no existe correspondencia entre el peso relativo que los discapacitados en edad laboral ocupan en la sociedad juarensis (3.1%) y la participación de estos dentro de las plantillas de trabajadores contratados (0.86%). Se evidenció que las oportunidades de obtener un empleo continúan siendo mucho más favorables para las personas sin discapacidad. Desafortunadamente no se encontraron estudios locales sobre el tema, pero los hallazgos de la falta de equidad, sus causas y el panorama circundante no difieren sustancialmente de lo que ocurre en escenarios foráneos, tanto en el plano nacional como extranjero.

Se observa que la inclusión laboral de personas con algún tipo de discapacidad es una práctica relativamente nueva. De las empresas encuestadas, la que mayor tiempo lleva contratando personas de este colectivo tiene 10 años con esta experiencia. También se puede observar que todavía los procesos de inclusión laboral son prematuros; aun cuando algunas empresas están dando la oportunidad

a este tipo de trabajadores, todavía no existen programas sólidos que avizoren un futuro estable y próspero; la mayoría de sus representantes menciona no tener programas establecidos a futuro para incrementar esta práctica, no obstante, casi todos reconocen que los resultados obtenidos de un ejercicio de inclusión laboral son satisfactorios o muy satisfactorios para ambas partes. Así mismo, se observó que no es suficiente la información que las empresas tienen y/o difunden dentro de las mismas en el tema de la discapacidad.

La inclusión laboral para PcD supone la equiparación de oportunidades de acceso al empleo en la sociedad. Al respecto Vargas & Sánchez (2021) señalan “Surge un antagonismo visible entre el avance en normas y leyes para beneficio de las personas con discapacidad y la falta de sensibilidad y compromiso humano, un aspecto social hablado, pero no practicado pág.14”. En igual sentido se pronuncian Gomez & Peñaranda (2019) cuando valoran que las acciones de los organismos internacionales a favor de la inclusión laboral encuentran limitaciones en su práctica barreras físicas, culturales y actitudinales.

Para Espinoza & Gallegos (2018) en Ecuador el Gobierno se ha ocupado de fomentar programas masivos de acceso. En ello coincide Imacaña & Villacrés (2022) que reconocen que el estado ha trabajado en políticas públicas para favorecer el empleo de los discapacitados, pero son muy pocas las personas en esta condición que están laboralmente activas. Agregan que se carece de mecanismos adecuados para la inserción laboral. Coincidente con esta posiciones Ramírez & Caldera (2018) refiere que, en Guanajuato, México la inclusión laboral es mínima a pesar de las estructuras creadas a nivel Federal y Estatal con este propósito.

En Colombia Arcos *et al.* (2018) refieren las pocas oportunidades reales existentes para estas personas a pesar de existir todo un arsenal de herramientas jurídicas y económicas para ello. En Costa Rica según Canossa Montes de Oca (2020) han sido promulgadas legislaciones específicas, pero no se logran resultados tangibles. Para Díaz *et al.* (2021) “las cuotas de contratación tampoco parecen colaborar lo suficiente al objetivo de la inclusión laboral en la gran mayoría de los países” (p. 11).

Hay rechazo encubierto a emplear una mayor proporción de discapacitados. En ello influye el desconocimiento de los empleadores, pero también incentivos fiscales, el rol de la familia, las políticas públicas y otros factores. Aristizábal Gómez *et al.* (2021) señalan “el desconocimiento ante la discapacidad; la falta de capacitación al sector empresarial sobre cómo adecuar su empresa de forma inclusiva; poca humanidad frente a seres humanos que llegan a ser vistos como cargas o inútiles” (p. 11).

Por los resultados de las entrevistas se puede inferir que impera aquella visión asistencialista del siglo anterior. Muchas expresiones indican que la discapacidad es vista como una enfermedad. Ello es el reflejo del vacío que aún existe en cuanto a educación, información y actualización en materia de discapacidad e inclusión.

El estudio demostró que los discapacitados que acceden al empleo poseen cualidades y valores semejantes a los del resto de los trabajadores. Logran empatía y reconocimiento frente a sus directivos, jefes inmediatos y compañeros de trabajo, los cuales recomiendan abrir más programas de inclusión en sus propias empresas y en otras. Los discapacitados que están laborando sienten un nivel de realización personal que no logran fuera del trabajo. La práctica de la inclusión laboral beneficia a todos los actores involucrados como se expresa en Pérez *et al.* (2022):

Los procesos de inclusión laboral permiten el fortalecimiento de la autoestima, la autonomía, las habilidades sociales, entre otras, que favorecen el mejoramiento de la calidad de vida de las personas en condición de discapacidad; no obstante, estos procesos al no ser optimizados de manera adecuada pueden generar efectos adversos en dicha población. (p. 15)

Flores & Alava (2020) refieren que ciertamente una pensión puede ayudar solventar necesidades, pero una política inclusiva genera mejores beneficios para el individuo, la familia y la sociedad. Agrega que es necesario el control para el cumplimiento pleno de las normativas para este propósito. Ese aspecto es el que evidentemente necesita mayor encausamiento.

El estudio demuestra que seleccionar a las PcD para ser empleados por lo que puedan aportar y no por sus características físicas constituye un beneficio para la empresa. Genera un entorno donde sus empleados se sienten seguros y motivados. Experimentan sentido de pertenencia y se esfuerzan por obtener mejores resultados.

Los jefes primarios, aquellos a los cuales están subordinados directamente los trabajadores discapacitados exteriorizan una opinión muy positiva sobre las funciones laborales de estos. Manifiestan como incluso han transformado los valores de ellos mismos en temas tan importantes como el respeto, la confianza y la amabilidad. Reconocen el impacto generado en todo el personal que trabaja en la empresa o se relacionan con la misma. Las apreciaciones de estos dirigentes son muy importantes para transformar la realidad, pues influyen y son determinantes en las decisiones de los directivos y a su vez de las estructuras superiores de dirección empresarial.

La práctica de la inclusión laboral de PcD es relativamente nueva en las empresas muestreadas para la investigación. Sus directivos tienen una favorable opinión sobre la misma, pero aún en la organización en que dirigen se carecen de programas a largo plazo y consolidados sobre este fin. Diferente es el caso de la Universidad de Manabí en Ecuador, es un buen ejemplo donde se da espacio a los discapacitados en diferentes profesiones y oficios creándose condiciones para ello con seguimiento puntual según (Briones & Román, 2020).

Es interesante como la familia ve el problema de la discapacidad y su relación con el empleo. Por un lado, reconocen que existen muchos obstáculos entre los que figuran el maltrato, la falta de información sobre las potencialidades de sus

hijos y el desconocimiento de cómo abordar la problemática. Por otro lado, la familia observa fortalezas que no son debidamente aprovechadas tales como la disciplina, responsabilidad, entusiasmo, actitud para trabajar, cooperativos. Esperan de la sociedad que no haya miedo a trabajar con ellos, solicitan respeto, que no haya discriminación, que existan más espacios inclusivos.

Los Centros de Atención Múltiple han sido una opción que ha contribuido a la formación para el trabajo a educandos con discapacidad. Pero en muchas ocasiones se alarga el tiempo de permanencia en los mismos debido a razones de edad para comenzar sus prácticas, no existiendo programas intermedios que permitan aprovechar esos periodos. En otros casos se dificulta el acceso a estas instituciones por carencia de infraestructura fundamentalmente de transporte.

Es necesario un proyecto ambicioso encaminado a generar un cambio cultural en materia de discapacidad; políticas públicas que aseguren una verdadera inclusión educativa de calidad que deben estar acompañadas de un debido seguimiento de cumplimiento. Además, un proceso formativo que les de las habilidades socio adaptativas indispensables para encajar y sobrevivir en un mundo laboral por demás cruel y exigente. Está comprobado que cuando se ha brindado la oportunidad de trabajo a este colectivo, han demostrado su enorme potencial y lo erróneo de los prejuicios acerca de sus capacidades. La clave está, además de una formación adecuada, ubicarlos en posiciones que se adapten a sus habilidades, intereses y competencias. No obstante, siempre estarán en desventaja aquellas personas de entornos económicamente desfavorecidos. Estarán en ventajas quienes cuentan con el amparo de recursos suficientes para ofrecerles mejores oportunidades de desarrollo como buena alimentación, vivienda adecuada, mejor educación y más.

## CONCLUSIONES

Si bien la inclusión laboral es un proceso complejo, también es una oportunidad de crecimiento y desarrollo humano para todos los involucrados. Debe ser un proyecto en equipo entre la escuela, los padres de familia, las empresas, los jefes inmediatos, los compañeros de trabajo, los propios postulantes y la sociedad en general. Las personas en situación de discapacidad, con la formación adecuada y ubicadas en el lugar de trabajo correcto pueden ser tan productivas o incluso más que el resto de la población. El desafío es alto por las altas exigencias que las empresas de hoy tienen y porque todavía existe miedo entre algunos actores involucrados. Los padres tienen miedo de exponer a sus hijos ante una sociedad que discrimina y excluye y las empresas tienen recelos porque en muchos de los casos les falta información. Es especial tienen una visión distorsionada sobre las bondades que las prácticas de inclusión brindan a todos los participantes. La apreciación sobre los discapacitados se transforma cuando se observa su desempeño, responsabilidad y valores su práctica laboral.

El estudio encontró como limitación no contar con el indicador de población económicamente activa con discapacidad, al no ofrecerse en el último censo de población y viviendas realizado. Ello hubiese permitido realizar comparaciones más precisas. En igual sentido fue limitante no poder contactar a representantes de la unión de maquiladoras en la ciudad. Son estas industrias las que ofrecen la mayor fuente de empleo en la ciudad y sería interesante conocer sus proyecciones. Por otra parte, no se encontró un estudio anterior que abordase el tema objeto de estudio, lo que no permitió realizar comparaciones evolutivas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arcos, L. J., Martínez Álvarez, L. A. & Restrepo Bedoya, J. C. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 8(1), 1-6. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/5115/435](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/5115/435)

Aristizábal Gómez, K. V., Rodríguez Buenahora, O. & Blanquiceth Ulloa, V. A. (2021). Los ajustes razonables: Estrategia de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional en Colombia. *Jurídicas cuc*, 17(1), 9-42. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.17.1.2021.01>

Briones Párraga, F. J., & Román Cao, E. (2020). Experiencias de la inclusión de personas con discapacidad en la Universidad Técnica de Manabí. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 1-11. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2020/04/inclusion-personas-discapacidad.pdf>

Canossa Montes de Oca, H. A. (2020). Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad EN COSTA RICA. *Economía y Sociedad*, 25(58), 50-68. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/eys/v25n58/2215-3403-eys-25-58-50.pdf>

CONADIS. (5 de octubre de 2021). *Estructura Orgánica del Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. <https://www.gob.mx/conadis/documentos/organigrama-del-consejo-nacional-para-el-desarrollo-y-la-inclusion-de-las-personas-con-discapacidad>

CONAPRED. (noviembre de 2019). *Poner al centro la igualdad-memoria de gestión 2015-2019*. Gobierno de México. [http://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Poner\\_al\\_centro\\_la\\_Igualdad.Ax%20\(1\).pdf](http://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Poner_al_centro_la_Igualdad.Ax%20(1).pdf)

CONEVAL. (5 de agosto de 2021). *Nota técnica sobre la identificación de personas con discapacidad, 2020*. [https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/MMP\\_2018\\_2020/Notas\\_pobreza\\_2020/Nota\\_tecnica\\_identificacion\\_de\\_personas\\_con\\_discapacidad\\_2020.pdf](https://www.coneval.org.mx/Medicion/MP/Documents/MMP_2018_2020/Notas_pobreza_2020/Nota_tecnica_identificacion_de_personas_con_discapacidad_2020.pdf)

Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S. & Ritz Parra, K. (2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención. *Revista chilena de derecho*, 48(3), 25-54. [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-34372021012000025&lng=es&tlneg=en](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34372021012000025&lng=es&tlneg=en)

Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. d. (2018). Inserción laboral de las personas con discapacidad en Ecuador. *Espacios*, 39(51), 3. <https://es.revistaespacios.com/a18v39n51/a18v39n51p03.pdf>

Flores, J. A. & Alava, M. F. (2020). La pensión por discapacidad del MIES: Tipo y grado e inclusión laboral. *Espacios*, 41(40), 206-217.

Gomez Ortiz, E. J., & Peñaranda Soto, E. (2019). El estado del arte de la responsabilidad social empresarial e inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Espacios*, 40(22), 19. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n22/19402219.html>

Imacaña Núñez, S. A., & Villacrés López, J. M. (2022). La inclusión laboral de las personas con discapacidad en el Ecuador. *Revista científica Sociedad & Tecnología*, 170-183. <https://doi.org/10.51247/st.v5iS1.241>

INEGI. (3 de diciembre de 2021a). *Comunicado de prensa núm. 713/21*. INEGI. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP\\_PersDiscap21.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2021/EAP_PersDiscap21.pdf)

INEGI. (16 de marzo de 2021b). *Censo de Población y Vivienda 2020*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/#Tabulados>

OMS. (7 de marzo de 2023). *Discapacidad*. Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

Pérez Botina, F. J., Erazo Burbano, A. J., Matabanchoy Salazar, J. M., & Bastidas Jurado, C. F. (2022). Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica. *Revista eleuthera*, 24(1), 15-34. <https://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.2>

Puin M., D. C. (2002). Actitudes frente a la vinculación laboral de personas con discapacidad. Universidad Nacional de Colombia. *Revista de la Facultad de Medicina*, 50(4), 196-199. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/19932/21074>

Ramírez Gutiérrez, Y. M., & Caldera González, D. D. (2018). Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el estado de Guanajuato. Jóvenes en la ciencia. *Revista de divulgación científica*, 4, 469-474. <https://www.jovenesenlaciencia.ugto.mx/index.php/jovenesenlaciencia/article/view/2319/1806>

Riaño Galán, A., García Ruiz, R., Rodríguez Martín, A., & Álvarez Arregui, E. (2016). Calidad de vida e inserción sociolaboral de jóvenes con discapacidad. *Revista electrónica de Investigación Educativa (REDIE)*, 18(1), 112-127. <http://redie.uabc.mx/redie/article/view/907>

Vargas Merino, J. A., & Sánchez Esli, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1-18. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>

¿La diversidad es algo que está fuera, aparte de nosotros? ¿Incluir es un término aplicable solo a las personas que viven en condiciones de vulnerabilidad? ¿Cuáles son las mediaciones de la inclusión educativa universitaria? ¿Las universidades están preparadas para dar respuesta a los desafíos de la inclusión educativa? A estas y otras interrogantes responde este libro, el cual es el primer volumen de los cuatro que dan cuerpo a la obra completa *REPENSAR LA INCLUSIÓN EDUCATIVA UNIVERSITARIA*, en la cual se reúnen investigadores que representan a diversas instituciones de educación superior de Latinoamérica.

ISBN: 978-959-207-760-7



9 789592 077607



Ediciones UO