



**El Colegio
de la Frontera
Norte**

**DISCAPACIDAD Y ESTRATEGIAS DE EMPLEO.
MECANISMOS DE INCLUSIÓN LABORAL DE Y PARA
LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD
EN LA CIUDAD DE TIJUANA**

Tesis presentada por

Sahib Yussif Escobar Sosa

Para obtener el grado de

MAESTRO EN DESARROLLO REGIONAL

Tijuana, B. C., México
2016

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Director de Tesis:

Dr. Oscar Fernando Contreras Montellano

Aprobada por el Jurado Examinador:

1. _____

2. _____

3. _____

AGRADECIMIENTOS

Ya que sin el apoyo financiero del CONACYT este trabajo de investigación hubiese quedado incompleto, quiero agradecerle.

Agradezco también al Colegio de la Frontera Norte por brindarme un espacio en sus aulas y considerar la relevancia de este estudio. A su plantilla de profesores y a las personas encargadas de la operación cotidiana dentro de sus edificios (especial énfasis a la Lic. Carolina Ortiz).

Gracias al Dr. Oscar Contreras, al Dr. Max Matus y al Dr. Miguel Ángel Vite por aportar parte de sus tiempos para apoyarme.

A quienes en el transcurso de esta etapa han permitido conocerles, a mis compañeras y compañeros de la promoción 2014-2016, agradezco sus disposiciones en abrirse como personas.

Por ser parte esencial de esta investigación: personas en situación de discapacidad, que por acrecentar las esperanzas diarias de vivir una vida más digna aportaron sus consideraciones en las entrevistas realizadas, les agradezco.

Agradezco finalmente a quienes ven en la ciencia la posibilidad de provocar cambios positivos y abogar por la libertad y dignidad del ser humano sin predisponer una idea instrumental para su realización.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I: LA RELACIÓN ENTRE INCLUSIÓN SOCIAL Y DESARROLLO REGIONAL Y ASPECTOS TEORICOS DE LA DISCAPACIDAD.....	7
1.1 Delimitando el concepto de exclusión social.....	8
1.2 La exclusión social.....	122
1.3 Vulnerabilidad y grupos vulnerables	14
1.4 Sobre los conceptos de inserción, inclusión e integración.....	17
1.5 Las políticas de inclusión ante la lucha contra la exclusión	23
1.6 Enfoques explicativos de la discapacidad.....	25
1.6.1 El modelo de prescindencia.....	25
1.6.2 Modelo rehabilitador	25
1.6.3 Modelo social de la discapacidad.....	26
1.6.4 Enfoque de la diversidad funcional.....	28
1.6.5 Algunos aportes actuales	29
CAPITULO II: DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO	333
2.1 La discapacidad y el mercado de trabajo	333
2.2 La discapacidad en México y su relación con el Mercado de Trabajo	36
2.2.1 La discapacidad en Baja California.....	48
CAPITULO III: PROGRAMAS PÚBLICOS FOCALIZADOS A LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN MÉXICO	56
3.1 Los Programas de inclusión y no discriminación en las agendas públicas.....	56
CAP. IV: DISCAPACIDAD Y ESTRATEGIAS DE EMPLEO: EL PUNTO DE VISTA DE LOS ACTORES.....	65
4.1 Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad.....	666
4.2 Estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad. ..	92
CONCLUSIONES.....	988
ANEXOS	1033
Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad	1033
Estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad....	10705
BIBLIOGRAFÍA	111

ÍNDICE DE CUADROS Y GRAFICAS

CUADROS

Cuadro 1: Categorías de referencia de la inserción laboral.....	18
Cuadro 2: Tipos o dimensiones de integración	20
Cuadro 3: Formas de entender la integración para países dentro de la OMC	20
Cuadro 4: Porcentaje de población en situación de discapacidad por grupo de edad y tipo de discapacidad para el año 2010.....	38
Cuadro 5: Tasa de participación económica de población en situación de discapacidad por grupo de edad y sexo.	42
Cuadro 6: Proporción de la población en situación de discapacidad por tipo de discapacidad y grupos de edad en B.C. al año 2010	53
Cuadro 7: Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad.....	62
Cuadro 8: Estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana B.C.....	92
Cuadro 9: Datos agregados de población en situación de discapacidad en B.C. al año 2010	104
Cuadro 10: Posicionamiento laboral de personas en situación de discapacidad	108

GRAFICAS

Grafica 1: Porcentaje de población en situación de discapacidad por tipo de discapacidad, 2010	377
Grafica 2: Porcentaje de población en situación de discapacidad por grupos de edad y tipo de discapacidad para el año 2010.	388
Grafica 3: Hogares por decil según presencia de personas en situación de discapacidad al año 2012	40
Grafica 4: Porcentaje de ingreso trimestral por trabajo en hogares por decil con y sin presencia de personas en situación de discapacidad.....	41
Grafica 5: Proporción de la población en situación de discapacidad económicamente activa	422
Grafica 6: Tasa de participación económica de población en situación de discapacidad por grupo de edad y sexo	436

Grafica 7: Tasa de participación económica según tipo de discapacidad.....	444
Grafica 8: Porcentaje de escolaridad de personas en situación de discapacidad por rangos de edad para el año 2010.	466
Grafica 9: Porcentaje de asistencia escolar de personas en situación de discapacidad por tipo de discapacidad al año 2010.....	477
Grafica 10: Proporción de habitantes por sexo en B.C. al año 2010.....	499
Grafica 11: Proporción de habitantes en B.C por municipio.....	50
Grafica 12: Proporción de población por grupos de edad en B.C. al año 2010	51
Grafica 13: Proporción de población en situación de discapacidad por tipo de discapacidad en B.C. al año 2010.	522
Grafica 14: Proporción de la población en situación de discapacidad por tipo de discapacidad y grupos de edad en B.C. al año 2010.....	544
Grafica 15: Eventos de atención y colocación de la estrategia "Abriendo Espacios" 2010-2016	¡Error! Marcador no definido.3
Grafica 16: Eventos de atención y colocación de PsD de la estrategia "Abriendo Espacios" 2015-2016.....	¡Error! Marcador no definido.3

RESUMEN

El presente trabajo es el producto de una investigación de corte cualitativo que aborda los procesos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana. Para abordar dichos mecanismos se generaron guías de entrevistas semi estructuradas para los actores clave implicados, con el fin de rescatar sus consideraciones y ejemplos prácticos para la inclusión laboral. Los resultados de las entrevistas fueron datos contrastados con las acciones estratégicas del principal programa público en pro de la inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad: el Plan Nacional de Trabajo y Empleo de las Personas con Discapacidad (PNTEPD). A la par, se utilizaron parte de esos datos para construir un análisis en torno a la captación de empleo de las personas en situación de discapacidad, correlacionando las variables de educación, tipo de discapacidad experimentada, estrategia de empleo desplegada y tipo de empleo captado.

Se reconoce en esta investigación que los mecanismos de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad (acciones concretas) tienen poca articulación con aquellos mecanismos para las personas en situación de discapacidad (acciones deseables/normativas). Por lo tanto, se considera que la política pública de inclusión laboral requiere de adecuaciones a partir del reconocimiento de las prácticas de los actores implicados en el proceso de inclusión laboral.

Palabras clave: inclusión laboral, discapacidad, estrategia de empleo, política pública.

ABSTRACT

This work is the product of a qualitative research that addresses the processes of labor inclusion of people with disabilities in the city of Tijuana. To address these mechanisms, were generated semi-structured interview guides for key stakeholders in order to rescue its considerations and practical examples for labor inclusion. The results of the interviews data were contrasted with the strategic actions of the main public program working towards inclusion for people with disabilities: the National Plan of Labor and Employment of Persons with Disabilities (PNTEPD). At the same time, some of the data were used to construct an analysis on attracting employment of people with disabilities, correlating the variables of education, type of disability experienced, employment strategy deployed and type of employment captured.

It is recognized in this investigation that the mechanisms of labor inclusion of people with disabilities (concrete actions) have little coordination with those mechanisms for persons with disabilities (desirable actions / regulations).

Therefore, it is considered that public policy in labor inclusion requires adjustments based on the recognition of the practices of the actors involved in the process of labor inclusion.

Keywords: labor inclusion, disability, employment strategy, public policy.

INTRODUCCIÓN

¿Cómo se puede alcanzar el mayor bienestar para la sociedad?

¿Confíando en un poder que organice sus actividades en beneficio de la colectividad o dejando a cada individuo en libertad para tratar de incrementar su propio bienestar?

Adam Smith (1958)

La constante metamorfosis de la realidad social,¹ obliga al pensamiento analítico a plantear cuestiones para entender su constitución, o al menos acercarse a ella y con eso, acercarse también a nuestro entendimiento como sociedad. Las respuestas a muchas de esas cuestiones no pueden expresarse de forma unidimensional.

La exclusión social como factor asociado a la pobreza constituye en la actualidad una de las “barreras invisibles” de mayor relevancia en los análisis de la problemática social contemporánea, los cuales se han enfocado en las poblaciones más vulnerables y sus vínculos con los fenómenos de desigualdad, precariedad y pobreza. Cruz y Hernández (2006) consideran que la génesis de este tipo de fenómenos está determinada por las transformaciones macro estructurales de las dinámicas político económicas. Dichos fenómenos no afectan de manera homogénea a las distintas sociedades, sino que dependerá tanto de su contexto socio institucional, como de la sensibilidad que cada sociedad tenga en relación al entendimiento de los mismos (Cruz y Hernández, 2006).

En los países menos desarrollados, como es el caso de los países latinoamericanos, la desigualdad propiciada por las formas de distribución del ingreso suele generar fragmentación social².

¹ Farah (2008) menciona que, en la opinión de diferentes autores, la cuestión social contemporánea de las últimas cuatro décadas se caracteriza por fenómenos como la masividad de la pobreza, la exclusión creciente, la inseguridad generalizada, las nuevas características del empleo o crisis de la sociedad salarial, así como las nuevas formas de desigualdad.

² Buvinic (2008) menciona que los consensos sociales se vuelven menos factibles en sociedades con mayor inequidad.

En materia de políticas de desarrollo social y crecimiento económico, América Latina ha seguido los pasos de la sociedad europea al considerar en las agendas de acción, la inclusión como un antídoto ante la pobreza y la desigualdad (Buvinic, 2008); A la par de propiciar accesibilidad para las poblaciones vulnerables a distintas esferas sociales (educación, mercados de trabajo, cultura, etc.) y reducir el espectro de discriminación social y segregación, se pretende estimular el desarrollo regional, la constitución y/o ampliación de redes y la participación política de los ciudadanos (Ocampo, 2008). Estos argumentos y acciones se anclan en la idea de que las políticas económicas debiesen estar ligadas a las políticas sociales, compartiendo objetivos y manteniendo una visión integral entre crecimiento y desarrollo.

Sin embargo, según Oakley (2008) existe la posibilidad de que algunos patrones de exclusión provengan de los modelos de desarrollo y en ese sentido, las instituciones y las capacidades de los tomadores de decisiones o la ausencia de estas, podría jugar un rol de capital relevancia a la hora de generar el vínculo entre el desarrollo económico y la equidad social. Bajo este supuesto, se entendería que el logro de los objetivos de las nuevas agendas “híbridas” de las políticas socioeconómicas en América Latina, se basan en principios relacionales, en donde el imperio de la lógica exclusivamente económica deja de tener la vigencia que históricamente la ha caracterizado³.

Asumiendo el carácter relacional que guía los planes de desarrollo y crecimiento de algunas sociedades latinoamericanas, y que tienen como parte de sus objetivos la cohesión y la inclusión social, Oakley (2008) considera necesario que, para generar el vínculo de la economía con lo social habría que cuestionarse: ¿Quiénes son los actores que se encuentran incluidos y excluidos y por qué? y ¿Cuáles son las dimensiones de esa exclusión?⁴

Para abordar y entender estas cuestiones se requiere de un aparato analítico que no se enfoque solamente en la caracterización, sino que aborde la situación de forma multidimensional. En esa línea, Gore (1995) propone el análisis conceptual de la exclusión

³ El reconocimiento de la desigualdad como barrera para el crecimiento ha coadyuvado para el cierre de la brecha en el pensamiento económico entre el crecimiento y las cuestiones sociales (Insulza, 2006).

⁴ El autor menciona que los niveles de exclusión pueden ser de orden nacional, regional, institucional, grupal y/o individual. Estas y otras aportaciones del autor citadas en este trabajo se pueden corroborar y ampliar consultando: “European origins of social exclusion: application to developing countries” (2009) del Banco Interamericano para el Desarrollo (IDB por sus siglas en inglés).

social considerando que el valor central de esta perspectiva es, ayudar a re-conceptualizar y entender cómo es que ocurren las desventajas sociales en una economía relacional en contextos de globalización. A su vez, el autor reconoce la necesidad de tomar en cuenta las dimensiones regionales y globales de los procesos de exclusión social⁵. Finalmente, el autor menciona que el uso de este concepto desde una perspectiva multinivel se hace más relevante para las cuestiones fundamentales de los países en desarrollo.

Por lo anterior se considera necesario, revisar el concepto de exclusión social en tanto que indaga los procesos y estados de exclusión social de grupos sociales específicos, así como el concepto de inclusión social, a través del cual se caracterizan los esfuerzos por evitar la exclusión social mediante mecanismos que suponen un avance en materia socio económica y política de las sociedades actuales.

En este trabajo se presentan los resultados de una investigación cualitativa que atiende la necesidad de 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.

Las preguntas que guían la investigación son las siguientes:

¿Cuáles son los mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana?

¿Cuáles son las principales estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana?

Los objetivos son:

a) 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); en contraste con lo estipulado en las

⁵ La adopción de la exclusión social como categoría analítica multinivel colabora en estudios específicos de algunos países. Un ejemplo de ello es la generación de estudios en relación a la exclusión social de los mercados de trabajo en el país español en zonas específicas.

políticas públicas de inclusión, específicamente el Plan Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad (PNTEPD).

- b) Identificar las principales estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad con la finalidad de desarrollar una posible caracterización.
- c) Analizar las aportaciones que las personas entrevistadas proveen como recomendaciones y necesidades no cubiertas.

Se parte de tres hipótesis relacionadas entre sí: a) en la ciudad de Tijuana los mecanismos de inclusión laboral que tienen mayor efecto en las personas en situación de discapacidad son provistos por agentes y acciones ajenos a las políticas públicas; b) los programas públicos en materia de inclusión laboral llegan a propiciar nuevas formas de discriminación y; c) las estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad son muestra de la falta de articulación entre la política pública y la realidad práctica de las personas.

La investigación se llevó a cabo en la ciudad de Tijuana en el primer semestre del año 2016 y está basada en la consulta de fuentes secundarias, a saber, el Censo General de Población y Vivienda (CGPV) del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) del año 2010, y en los resultados de 29 entrevistas semi estructuradas aplicadas a actores clave teniendo como tema central la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. Las personas entrevistadas forman parte de alguna de las siguientes categorías:

- a) Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en pro de la inclusión (laboral) de las personas en situación de discapacidad.
- b) Instituciones públicas (escuelas de educación especial y de capacitación laboral, dependencias gubernamentales encargadas de atender a grupos vulnerables, específicamente a personas en situación de discapacidad.
- c) Personas en situación de discapacidad en edad de trabajar (la mayoría posicionadas en un puesto laboral)
- d) Empresa incluyente

Para las entrevistas con cada una de estas cuatro categorías de actores se diseñó una guía de entrevista.

Para la selección de informantes se utilizó la técnica de la “bola de nieve” y la muestra obtenida mediante este procedimiento quedó conformada por tres entrevistas a Organizaciones de la Sociedad Civil, cinco entrevistas a Organizaciones Públicas, 21 entrevistas a Personas en Situación de Discapacidad y una entrevista a una empresa.

El análisis del contenido de las conversaciones siguió la estructura temática del instrumento de captación el cual se refiere a las principales acciones involucradas en los programas y políticas de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad; a saber, el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para personas con Discapacidad y la Ley general de Inclusión y no Discriminación para las personas con Discapacidad.

El trabajo está dividido en cuatro capítulos. El primero aborda los conceptos teóricos de exclusión e inclusión social, asumiendo que este último además constituye un objetivo y meta de algunas sociedades contemporáneas en su planeación de políticas socio económicas. En este mismo capítulo se delimita conceptualmente lo que se entiende por inserción, inclusión e integración enfatizando el término de inclusión social como aquel que se vincula con las estrategias para prevenir la exclusión social y/o situaciones de vulnerabilidad; y finalmente, se hace un recorrido teórico analítico de los principales modelos explicativos de la situación de discapacidad.

En el segundo capítulo se analizan datos censales oficiales para dimensionar la discapacidad a nivel nacional (México) y Estatal (Baja California).

En el capítulo tres se analizan los programas públicos de inclusión laboral. En este capítulo se muestra un panorama general de los principales instrumentos oficiales sobre la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, la Ley General de Inclusión para personas con discapacidad (LGIPD) y el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad (PNTEPD).

Finalmente, el capítulo cuatro presenta los resultados del análisis de las entrevistas, organizado en torno a dos ejes: a) la visión de los actores clave sobre los mecanismos de

inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad y; b) las estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana.

CAPITULO I: LA RELACIÓN ENTRE INCLUSIÓN SOCIAL Y DESARROLLO REGIONAL Y ASPECTOS TEORICOS DE LA DISCAPACIDAD

Introducción

En este capítulo se abordan algunos de los enfoques sobre la exclusión social. Para ello se presentan cuatro apartados: el primero explora algunos de los tratamientos teóricos en relación a los conceptos de exclusión social, marginalidad y marginación. En el segundo apartado se aborda de manera general lo que se entiende como vulnerabilidad y grupos vulnerables; el tercero es un repaso de los conceptos de inserción, inclusión e integración social con el objetivo de hacer una delimitación y especificar sus referencias y, el cuarto apartado aborda la relevancia de las políticas de inclusión y no discriminación de grupos vulnerables y de cómo esto tiene incidencia en el desarrollo regional.

A su vez se presenta un panorama, en base a datos teóricos, de la situación de discapacidad en cuanto a su conceptualización y entendimiento. Para esto se presentan dos apartados, el primero, “enfoques explicativos de la discapacidad” aborda los principales modelos teóricos explicativos de la discapacidad, a saber, el modelo de prescindencia, el modelo rehabilitador (medico) y el modelo social de la discapacidad del cual se desprende la perspectiva de la diversidad funcional. El modelo social de la discapacidad es aceptado en esta investigación como el enfoque de mayor adecuación para entender los procesos de inclusión y exclusión social de las personas que experimentan una situación de discapacidad.

Cabe mencionar que a lo largo de este trabajo investigativo se hace referencia a las personas que experimentan una discapacidad como *personas en situación de discapacidad*, sustituyendo otras referencias como personas con discapacidad y personas discapacitadas. La referencia adoptada se justifica dado que la discapacidad es una situación de experiencia que involucra aspectos objetivos y subjetivos y que más adelante, en el segundo apartado titulado “algunos aportes actuales” se menciona de manera más formal.

1.1 Delimitando el concepto de exclusión social

Entender y delimitar la categoría analítica de inclusión social implica revisar y dejar delimitado la categoría de exclusión social (Rizo, 2006).

El concepto de exclusión social ha sido catalogado por algunos autores como un término vago, ecléctico y con variaciones de sentido (Freund, 1993); se le adjudica una falta de referencia específica (teoría) y al ser un concepto propositivo que indica una situación de carencia y/o privación, este se ha infiltrado en los discursos coloquiales de manera arbitraria, sobre todo en aquellos de carácter político-normativos (Cortes, 2006). Sin embargo, existe el discurso que aboga por el uso de este concepto por su potencial descriptivo y “holístico” para entender, no solo el hecho de estar o no excluido, sino los mecanismos que llevan a esa exclusión (Sojo, 2006).

Este concepto en los inicios de su uso dentro de los análisis sociales, los cuales se pueden atribuir principalmente a la sociedad europea bajo los paradigmas de progreso y abundancia económico-social encausados por lógicas productivistas (Nun, 2000) estuvo indicado para referenciar a grupos sociales específicos que se separaban de las actividades normadas por los procesos económicos de aquel contexto. Eran personas carentes de derechos sociales⁶ y sin iniciativas o capacidades para su obtención y que en algunos casos se justificaban por la presencia de patologías⁷; esto suponía que aquellas personas que no se integraban a los beneficios del desarrollo y del progreso que se propiciaba empero, a partir de implementaciones político-económicas regidas por lógicas de producción, eran desadaptadas y por lo tanto catalogadas y/o estigmatizadas⁸ como indeseables e incluso innecesarias (Castel, 1995); y aunque el concepto de exclusión social ha sido debatido⁹,

⁶ Los derechos sociales a diferencia de los derechos humanos o ciudadanos son los más recientes históricamente hablando y requieren de una intervención positiva del Estado. Algunos de esos derechos sociales pueden ser el derecho a disfrutar un mínimo de bienestar económico y de seguridad social (Cruz y Hernández, 2006).

⁷ Se creía que este fenómeno era meramente residual y anómalo y no estructural (Nun, 2000)

⁸ El término *Goffmaniano* de “estigma” se retoma aquí para referir aquel carácter micro sociológico de la individualización a partir de los estándares estereotipados de la cultura hegemónica y que para el caso específico de este trabajo es considerada como una *identidad social devaluada* (Goffman, 2006)

⁹ Castel (1995) consideraba la necesidad de suplir este concepto por el de “desafiliación” dado que este último hace referencia a la disociación que hay entre las relaciones sociales y las estructurales, sin pretender la suposición de una dicotomía entre la exclusión y la inclusión; sino con grados o niveles de afiliación.

desconsiderado¹⁰ e incluso ignorado durante una temporalidad, con su reaparición en Europa durante la década de los 90 ha tomado mayor fuerza gracias al carácter “politizable¹¹” que se le adjudica (Rizo, 2006).

En América Latina en la década de los sesenta aparece la necesidad de entender y explicar situaciones que referían a lo que la sociedad Europea ya había catalogado como exclusión social, pero con la variación de que en el contexto latinoamericano esa situación no databa de anormalidades y desviaciones mínimas, sino que era una realidad más amplia. Se utilizaron términos con bases referenciales específicas dentro de las teorías de la modernidad, la economía marxista y el urbanismo y se explicaron los fenómenos de precariedad y desigualdad bajo lógicas desarrollistas. Los conceptos de marginalidad, marginación y marginalidad económica han estado asociados con la categoría de exclusión social; sin embargo, aunque estos conceptos mantienen íntimas relaciones en sus proposiciones, cada uno contiene sus lógicas explicativas y sus propias heterogeneidades (Castel, 1998).

El concepto de marginalidad, surgido en la década de los sesenta y desprendido de la teoría de la modernidad, referencia aquel complejo tanto actitudinal (individuos) como estructural (sistema de creencias), que se resiste ante los procesos de transformación de lo tradicional a lo moderno (Cortes, 2006); por lo que las personas y/o situaciones que no se encontraban en una etapa transformada y denominada como moderna, y que persistían entre la dicotomía social de lo tradicional y lo moderno, se encontraban al margen de la sociedad deseada; por lo tanto, eran individuos caracterizados por la marginalidad, -población que crecía en número gracias a los flujos migratorios-; esto a su vez implicaba un supuesto retroceso del cambio y del progreso, por lo que muchas implementaciones político-públicas se encaminaron a la promoción de la transformación social en pro de lo moderno, encaminando los análisis sociales a lógicas desarrollistas y de la dependencia (Canclini, 1993)

¹⁰ Fenómenos sociales que el término de exclusión social intenta explicar se podrían entender a partir de la marginalidad de carácter económica según Cortes (2006)

¹¹ Dado que la exclusión social data de situaciones concretas y con causas y consecuencias políticas, económicas, culturales y temporales, estas pueden y deben atacarse con políticas públicas, prácticas institucionales e incluso con acciones colectivas.

Para Castel (1998) la marginalidad implica la deambulaci3n, un efecto propiciado por no tener un r3gimen laboral que genere un sentido de pertenencia a determinado territorio (lugar) ni elementos para cubrir necesidades; el autor menciona que las personas que deambulan est3n en todos lados pero en ninguno a la vez y que, ese estado o situaci3n (el de marginalidad), bien pudiese ser un precio que hay que pagar por un tipo de libertad, una libertad referida a la no dependencia de los sistemas impuestos por el orden econ3mico-laboral. Ante esto, el estigma impuesto por la sociedad a este perfil de individuos se ha enraizado gracias a las pr3cticas de mendicidad, criminalidad y vagabundeo (deambulaci3n) que ejercen estas personas para suplir el m3nimo de requisitos b3sicos para su subsistencia y que la sociedad cataloga como moralmente inaceptables.

La marginalidad -en su acepci3n de mendicidad-, fue durante casi cuatro siglos el tema social por excelencia de las sociedades preindustriales (Castel, 1998) y una situaci3n social caracter3stica de la industrializaci3n por sustituci3n de importaciones (ISI) (Pizarro, 2001).

En resumen, la marginalidad, al ser una situaci3n sustentada por el individuo mismo (ya sea por sus iniciativas o falta de iniciativas, sus capacidades o sus desventajas y/o por sus patolog3as) implica una auto-responsabilidad dentro de un juego entre individuos de orden meritocr3tico para la obtenci3n de los derechos y deberes que garanticen un desarrollo digno.

El termino de marginaci3n, empleado para referir a localidades y zonas geogr3ficamente identificadas fuera de los beneficios del progreso y del desarrollo, carentes de infraestructura y “garant3as” que colaboran en el crecimiento y desarrollo de la poblaci3n (Cortes, 2006), ha sido una herramienta de indicaci3n e intervenci3n urbana. Se contemplan las variables de salud, ingreso econ3mico, educaci3n e infraestructura p3blica para focalizar las zonas que requieren mayor intervenci3n y gasto p3blico y con ello, colaborar en el progreso social (CONAPO, 1998).

Aunque se ha cometido de manera impl3cita y/o expl3cita una falacia ecol3gica (King, 1997) al considerar que las personas que se encuentran en zonas de marginaci3n son marginales, se ha observado que no necesariamente esto es congruente, no al menos en todos los casos (Cortes, 2006). La marginaci3n implica la “degradaci3n” ecol3gica de la zona residencial mas no la marginalidad actitudinal de los que la habitan.

La marginalidad económica es un término que nace desde la economía marxista y se refiere a las relaciones sociales de producción. Esta marginalidad al igual que la marginalidad actitudinal, indica una resistencia de pertenecer a los sistemas de acumulación dominantes y se pueden entender como aquellos sistemas productivos y/o relaciones de producción alternas que no se sustentan por las relaciones o sistemas productivos hegemónicos. Por lo tanto, si se está en un sistema productivo fuera de las lógicas dominantes de producción se estará entonces en una marginalidad económica (Cortes, 2006).

Cabe mencionar que la marginalidad económica, entendida como una población fuera de las relaciones sociales de producción hegemónicas, incluye a aquella población catalogada como el ejército industrial de reserva y que José Nun categorizó como masa marginal considerando esta última como no funcional (Nun, 2000).

Estos tres conceptos analíticos (marginalidad, marginación y marginalidad económica) han mantenido relación con la categoría de exclusión social en tanto que la marginalidad propensa a los individuos hacia ciertas vulnerabilidades atribuyéndoles estigmas y condenaciones, lo cual pudiese desencadenar una serie de efectos de exclusión o viceversa y; las personas que se encuentran en una marginalidad, regularmente lo están por la falta de mecanismos de suplencia, tanto de elementos básicos de subsistencia como de elementos de *estatus quo*, por lo tanto, muchas de las personas en situación de marginalidad bien pudiesen estar en una marginalidad económica -en relaciones y/o sistemas de producción precarios o carentes de una cobertura de seguridad-; y por último, aunque existe el riesgo de caer en un determinismo ecológico, gran parte de la población marginal, que muchas veces lo está por estar en una marginalidad económica, pudiese estar localizada en zonas donde la marginación es más preponderante. Por lo tanto, al haber una relación de tipo triada (individuo, economía y locación) que en muchos casos es “*simbiótica*”, estos conceptos han mantenido un margen efímeramente delimitado con la situación de exclusión social.

En el siguiente apartado se discute lo que implica el concepto de exclusión social en tanto situación o estado.

1.2 La exclusión social

Diversos autores aseveran que el termino de exclusión social alude a un proceso o procesos multidimensionales¹², multifactoriales e históricos¹³ (Sojo, 2006; Castel, 1995; Room, 1995; Silver, 1995) que se anclan en la privación o negación de una o más de las dimensiones sociales que se relacionan con los derechos ciudadanos, humanos, económicos y culturales (Behrman et. al. 2002; Hann, 1999) los cuales se sustentan por la legitimidad e incapacidad de las instituciones relacionadas¹⁴. Por lo tanto, la primera diferenciación que hay que hacer del termino de exclusión social y los mencionados en el apartado anterior –marginalidad, marginación y marginalidad económica-, es que la exclusión social no se limita ni es exclusivo a las personas¹⁵ (ni a sus capacidades/desventajas, patologías, iniciativas), tampoco a las relaciones entre estos y aspectos de la vida económico-laboral y política, ni tampoco a los territorios. Aunque la exclusión social se puede presentar en cualquiera de estas dimensiones, no es exclusiva de ninguna. Entonces, desde la perspectiva de Sojo (2006), Room (1995), Hills et al. (2002), entre otros, la exclusión social implicaría:

- a) La comprensión de un proceso o procesos multidimensionales, multifactoriales y dinámicos (históricos) que;
- b) nacen a partir de la negación o privación del acceso a dimensiones sociales específicas para un desarrollo pleno, en dónde;
- c) la ciudadanía estaría en juego (Velázquez, 2009; Rizo, 2006). La ciudadanía entendida como la participación individual dentro de la sociedad en su conjunto con goce de derechos y deberes; pero también recordando que;
- d) se puede estar excluido de una esfera social pero no necesariamente de las demás (Rogers, 1995).

¹² Según Tezanos (1999) la exclusión social no afecta de manera exclusiva a determinados grupos en concreto, pero a los que afecta lo hace a partir de la función de vulnerabilidad en la que se desarrollan.

¹³ Castel (1997) menciona que el término de exclusión social está anclado en la historia de las desigualdades.

¹⁴ Para Vranken (1997) es relevante considerar las jerarquías y lo que él considera como líneas de fractura para caracterizar e identificar la exclusión social dado que es muy reduccionista creer que la inclusión revertiría la exclusión social.

¹⁵ Graham Room (1995) considera que el cambio de paradigma de la pobreza a la exclusión social implica pasar de una responsabilidad individual a un complejo estructural y dinámico.

Por lo tanto, asumiendo que la exclusión social, en tanto un proceso o procesos multidimensionales de privación y no accesibilidad, es una situación que ataca a determinadas personas, grupos, comunidades y/o territorios (Estivill, 2003)¹⁶ que por razones culturales, económicas, de salud, territoriales y/o actitudinales no logran una inclusión e integración dentro de una o varias dimensiones sociales que se requieren para un desarrollo individual y social, resulta una categoría alusiva para entender a poblaciones específicas y con realidades complejas.

Si bien es cierto que el concepto de exclusión social no es nuevo, este no se utiliza de igual manera para referenciar los procesos de una sociedad pasada que para aquellos de las sociedades actuales (Paugam, 1996); tampoco funge de manera homogénea entre países adscritos a una misma lógica de desarrollo (Dupas, 1999). Lo que implica tener en cuenta que la exclusión social, en tanto categoría de análisis, tenga sus relatividades y en tanto situación sea inevitable y que forme parte de la realidad social actual (Buvinic, 2008).

Mayra Buvinic (2008) menciona que aquellos grupos o poblaciones excluidas mantienen características comunes: a) invisibilidad: referente a datos estadísticos oficiales principalmente; esta invisibilidad numérica reproduce su situación de exclusión; b) pobreza: la condición de pobreza de los grupos y/o poblaciones excluidas tiende a ser permanente más que transitoria y persistente inter-generacionalmente; c) estigma y discriminación: la pobreza genera estigmas relacionales (los “unos” de los “otros”) debido a los atributos negativos proporcionados por un bajo estatus; el estigma consecuentemente genera discriminación. Una de las principales evidencias de esta discriminación está en torno al acceso del mercado de trabajo, e incluso una vez dentro del mercado de trabajo se puede presentar situaciones de segregación y; d) acumulación de desventajas: las poblaciones o grupos socialmente excluidos que presentan dos o más de las características comunes antes mencionadas tienden a mantener una acumulación de desventajas¹⁷.

¹⁶ Este autor menciona que la exclusión social es una acumulación de procesos confluyentes con rupturas sucesivas que llevan a la interiorización y/o al alejamiento de la unidad de análisis de los centros de poder.

¹⁷ Estas desventajas se evidencian inter-generacionalmente. Un ejemplo de ello es la carencia de una cualificación académica a causa de la pobreza, lo que reproduce el círculo vicioso de la exclusión social (Buvinic, 2008).

Bajo el argumento anterior, se puede corroborar lo que Cruz y Hernandez (2006) mencionan en relación a la transferencia del concepto de exclusión social para diversos análisis, puesto que deja de tener exclusividad para analizar procesos específicamente derivados de la economía y se hace genérico para otros de carácter multidimensional.

La propuesta de Buvinic es una herramienta teórico-metodológica para identificar y atender a las personas en situación de exclusión social; en ese sentido, su aportación abona a los estudios que conducen al reconocimiento de la importancia que se le adjudica al concepto de exclusión social como una herramienta útil en estudios referentes a poblaciones con características específicas, y dentro de las cuales se encuentran aquellas en situación de vulnerabilidad de manera general y las personas en situación de discapacidad en lo particular. Por lo tanto, en este estudio se reconoce el carácter instrumental del concepto de exclusión social y su relación con las concepciones que se tienen de los términos de inclusión social y laboral.

1.3 Vulnerabilidad y grupos vulnerables

La vulnerabilidad ha sido considerada como una situación constituyente de la nueva realidad social. El panorama social generado por las inseguridades diarias que propician las transformaciones de las relaciones socio económicas en sus distintos niveles, y que funcionan en pro de la lógica del capitalismo “avanzado” –lo que ha desencadenado una precarización del ambiente y de los escasos empleos, así como la generación de nuevas desigualdades de ingreso y de distribución-, ha enfatizado la incapacidad del Estado por mantener la estabilidad social. Esta situación, que se legitima por los patrones de desarrollo vigentes así como por la “incapacidad” de las personas más débiles para enfrentarla (CEPAL, 2001), supone la necesidad –por parte de las instituciones correspondientes- de revisar las relativas vulnerabilidades e incidir en las agendas políticas para aminorar sus afectaciones.

Al mencionar el término vulnerabilidad hay una asociación de manera cuasi naturalizada con la marginalidad (socio-económica), posiblemente a causa de que las personas, grupos o sociedades vulnerables han sido vistos como personas, grupos o sociedades desfavorecido/as (Castel, 1995) y/o desposeído/as (Figuroa, 2005).

El carácter de desfavorecidos y/o de desposeídos que presentan los grupos vulnerables aboga por una responsabilidad institucional (Castel, 1997). Esta responsabilidad recae en los deberes que el Estado nación bajo sus lógicas de proveer un orden y una cohesión social tendría que garantizar¹⁸.

Castel y Haroche (2003) proponen generar –en palabras de Foucault- una genealogía (socio-historia) de las vulnerabilidades -partiendo del presente en relación a su constitución con el pasado- para dar cuenta de los problemas actuales; por lo tanto, el carácter de desfavorecidos o desposeídos de las personas y sus relativas vulnerabilidades¹⁹ mantendría un carácter dinámico y no predeterminado, sino más bien alimentado por la falencia de las instituciones referentes, así como de los mecanismos detonantes, muchos de los cuales han sido atribuidos a las propiedades del capitalismo industrial. Y aunque anteriormente la vulnerabilidad era asociada casi en su totalidad con la pobreza²⁰, es bien sabido que no necesariamente la inseguridad, precarización, desocupación, segmentación laboral, la falta de asociaciones protectoras de los intereses de las personas empleadas así como la inaccesibilidad a los sistemas de salud, educación y de seguridad social en general, son exclusivos de las situaciones de personas que viven bajo la línea de pobreza.

Si bien el término de vulnerabilidad fue empleado primariamente para tratar temas de riesgos ante las amenazas y contingencias medio ambientales, este concepto se ha trasladado a las dimensiones sociales primordialmente para referenciar las situaciones de cambio en las condiciones de la vida de las poblaciones ante eventos adversos. Incluso el término de vulnerabilidad vino a atender situaciones que previamente eran enfrascadas de manera hermética en los análisis de la pobreza, atribuyéndole a estos la característica unidimensional de la insuficiencia de ingreso únicamente (Pizarro, 2001).

¹⁸ Mucho se ha descrito la relación entre la decadencia y caída del Estado de bienestar a causa de las falencias de las políticas macroeconómicas (keynesianas) con la emergencia y atenuación de las nuevas vulnerabilidades y el paso a la exclusión social exacerbada. Para un acercamiento se pueden consultar: Wallerstein (2002); Rizo (2006) y Cruz y Hernández (2006).

¹⁹ El carácter relativo de la vulnerabilidad es visto por la variación que hay entre las sociedades y sus estructuras, tanto de oportunidades como de inseguridades (en el plano objetivo) así como de las capacidades de sus individuos para sobrellevarlas (plano subjetivo). Para un acercamiento sobre estas dos dimensiones (objetiva y subjetiva) de la vulnerabilidad se puede consultar CEPAL (2001).

²⁰ Comparando los efectos negativos de los cambios macro estructurales que proveen de vulnerabilidades entre un trabajo urbano y uno rural, se dice que es en el urbano en donde se incrementa la situación de vulnerabilidad gracias a que los efectos de los cambios macro estructurales de la economía son directos (CEPAL, 2001).

La definición de vulnerabilidad no tiene una referencia estándar, inversamente, este término ha sido empleado en distintas disciplinas y su definición tiene matices de cada una de ellas. Aun así, Ruiz (2011) con base en Alwang et al. (2001:3) y Watts y Bohle (1993), hace el recuento de las pautas comunes que se encuentran en las variadas definiciones de este concepto: a) hay una relación íntima con la consideración de una amenaza; b) ante esta amenaza, la unidad de análisis (individuo, familia, hogar, colonia etc.) se considera como vulnerable a una pérdida y; c) el análisis de la vulnerabilidad varía en tanto las dos etapas del proceso al que se adscribe: aquella referente al “antes” o propensión de la unidad de análisis a una situación de amenaza (estrés) y la que refiere a las formas que esa unidad de análisis presenta cuando se enfrenta a la situación de amenaza -Para Fraser (2003) dichas formas han sido catalogadas como capacidades de ajuste-.

En el estudio realizado por Ruiz (2011) se menciona que la variante social de la vulnerabilidad gira en torno a la interacción que hay entre la “amenaza” y la vulnerabilidad. Por lo tanto, el efecto último estaría en relación al contexto y su temporalidad. Al respecto, consideramos para el caso específico aquí estudiado que la vulnerabilidad, al tener interacción con los elementos históricos y contextuales, es un fenómeno que se vincula con los procesos multidimensionales que conducen, en muchos de los casos, a situaciones de exclusión social.

Si bien la vulnerabilidad social no es exclusiva para una dimensión específica de la vida (ecológica, cultural, económica, relacional etc.), es la vulnerabilidad laboral aquella que las instituciones para el desarrollo y el crecimiento han tomado con mayor atención²¹.

La denominación de grupos vulnerables, al igual que el concepto de vulnerabilidad, ha sido una categoría que ha estado en boga en los actuales discursos públicos (Pizarro, 2001). Para Ruiz (2011) los grupos sociales caracterizados por una situación de vulnerabilidad son aquellos que no cuentan con las posibilidades para cumplir con las condiciones sociales, económicas y espaciales para su bienestar. Para Flores (2010) son aquellos colectivos que se encuentran en un estado de “indefensión” y que aunque sus

²¹ Dado que es el elemento primario con el que hacen frente a sus situaciones las personas en el ámbito urbano (Pizarro, 2001)

derechos y garantías tengan vigencia, en la práctica no se les reconoce por lo que se encuentran expuestos a distintos tipos de violación a sus derechos.

La situación de vulnerabilidad que se concentra en determinados grupos sociales, catalogados como grupos vulnerables, es en parte, construida por una categorización excluyente (Insulza, 2006). Es decir, se cataloga socialmente a partir del contexto –que para el caso latino americano se sustenta de las múltiples desigualdades- y se categoriza al grupo en general, independientemente de las variaciones que cada individuo pudiese presentar. Y en ese sentido, excluye particularidades individuales y por el hecho de compartir un mínimo requerido por la categoría, pasa a estar dentro del grupo categorizado como vulnerable.

Esta situación referencia un carácter de desventaja para las personas que se catalogan dentro de los grupos en situación de vulnerabilidad. El carácter de desventaja presentado en cualquier colectivo social de manera general y en los colectivos sociales en situación de vulnerabilidad en lo particular, es construido por la sociedad en la que se ven insertos. Es el orden regulador de la sociedad basado en las pautas construidas culturalmente y que atañen en mayor o menor medida las distintas esferas sociales (economía, salud, cultura, familia etc.) el que media las nociones simbólico-objetivas de lo que implica una desventaja (Cruz y Hernández, 2006). Así, en una sociedad de economía periférica las desventajas catalogadas como tal no serían las mismas en una sociedad de economía central. Finalmente, la noción de desventaja se entabla en tanto existe una relación entre individuo y sociedad.

1.4 Sobre los conceptos de inserción, inclusión e integración

El concepto de inserción, desde sus perspectivas teóricas puede ser entendido desde dos dimensiones. Por un lado la inserción social y el otro como inserción laboral. Algunos autores implícita o explícitamente han manejado el proceso de inserción social a la par del de inserción laboral, en tanto que el mercado laboral propicia en gran medida la vinculación con otras esferas sociales (Contreras, 2000; Quiñones y Senior, 2014)²². Algunas perspectivas incluso han denominado homológamente ambos procesos al catalogarlos como

²² Bauman (2003) menciona que actualmente el trabajo ha dejado de tener relevancia en la constitución de identidades así como en los proyectos de vida; sin embargo, los discursos que defienden lo contrario siguen teniendo vigencia en los trabajos referentes a la inserción laboral.

un proceso de inserción socio-laboral. En ese sentido, la inserción laboral jugaría un rol de capital relevancia en la inserción social, pero sin ser exclusivo a ello.

Referente a la inserción laboral, Salvá (2008) menciona que inicialmente este concepto era utilizado para indicar un proceso de transición entre la juventud y la vida adulta, el cual, estaba determinado por la entrada del o la joven al mundo laboral. Posteriormente el concepto ha dejado de tener exclusividad para lo/as jóvenes y se ha empleado de manera más extensa.

Donoso (2000) considera que la inserción laboral es tomada en cuenta como el periodo de tiempo en que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral. Un modelo explicativo propuesto por esta autora para abordar la inserción socio laboral está sustentado por cuatro bloques generales de explicación, los cuales se desglosan en sub categorías aptas para medirse en escalas:

Cuadro 1: categorías de referencia de la inserción laboral.

Infraestructura personal	Género, clase social y edad.
Determinantes personales	Actitudes, adquisiciones, capacidades, habilidades y características propias de la persona. <ul style="list-style-type: none"> - Experiencias laborales - Titulación académica - Capacidad de aprendizaje - Pensamiento auto referente (Autoestima, auto eficacia, expectativas de control)
Recursos y destrezas de inserción	Destrezas y estrategias para conseguir empleo. <ul style="list-style-type: none"> - Técnicas (estrategias de búsqueda de empleo: llenado de CV, entrevista, formularios etc.)

	- Sociales (percepción social de apoyo hacia el individuo [familia, pareja, amigos etc.])
Proceso de inserción	Conductas, expectativas y reacciones propias.

Fuente: elaboración propia con base en Donoso (2000)

En la tercera categoría que Donoso (2000) propone para dimensionar la inserción laboral, se encuentran las estrategias de empleo. Se consideran las estrategias de empleo como aquellas actuaciones individuales que pudiesen estar centradas o descentradas (en determinado ámbito del mercado de trabajo) en función de dos marcos de referencia relevantes: las oportunidades abiertas por la estructura ocupacional -de determinado sector laboral-, y el contexto de vida en el que se ubica la actividad laboral del sujeto (Contreras, 2000). En su trabajo sobre el aprendizaje industrial en las maquiladoras, el Dr. Oscar Contreras menciona que existen dos vertientes por las cuales se conduce la estructuración de las estrategias de empleo. Estas vertientes son: “[las] estrategias de actores que se insertan en el mercado de trabajo bajo una lógica instrumental respecto de fines extra laborales” y “estrategias de movilidad y negociación, en el lugar de trabajo, estimuladas por los requerimientos de calidad y estabilidad [de determinada empresa]” (Contreras, 2000)

Retomando la cuestión de la inserción laboral, Quiñones y Senior (2014) consideran que esta implica un acompañamiento para las personas desfavorecidas o en situación de vulnerabilidad y/o exclusión social con el objetivo de que puedan incorporarse en el mercado laboral. Esta incorporación implica un acoplamiento entre el individuo y el mercado laboral a partir de la oferta y la demanda de capacidades y calificaciones específicas²³.

Para Richard Roche (2004) la formación es parte de una pre-cualificación necesaria para anticipar el proceso de inserción, el cual a su vez, es necesario para lograr una integración. Para este autor lo relevante en esta evolución de procesos es llegar a una integración social.

²³ Para el caso de las personas en situación de discapacidad, Millas (2005) considera que estas han sido evaluadas de acuerdo a las habilidades para ejercer determinadas tareas, desconsiderando las capacidades desarrolladas por la persona y que podrían colaborar en y con las nuevas tecnologías.

Por lo tanto, en base a lo mencionado anteriormente se puede considerar que la inserción social de manera general y la inserción laboral de manera particular, se pueden entender como un momento específico en determinado proceso (Donoso, 2000), y está determinado por aspectos concernientes al individuo que cursa por dicho proceso (estrategias de empleo, habilidades y cualificación). En ese sentido, la inserción socio-laboral aplica de manera cuasi exclusiva a las situaciones “regulares” de las personas en general, independiente a su situación de vulnerabilidad, discapacidad, exclusión etc. y en ese sentido, en esta investigación no se considera el termino de inserción laboral para referirnos a la captación de un empleo por las personas en situación de discapacidad dado que la inserción, al ser catalogada como un momento específico de un proceso determinado sin intervenciones externas y sin considerar aspectos variables o “no regulares”, infiere a un proceso que excluye la diversidad y las posibles desventajas que se presentan dentro del entorno mismo.

La idea de integración, desde la perspectiva sociológica del concepto, alude implícitamente a la tesis del contrato social. Este contrato a su vez, refiere a los mecanismos sociales que se requieren para resguardar el orden social. Para el caso específicos de la sociología, fue E. Durkheim el autor que, bajo estándares explicativos del orden moral, propuso sus conceptos de solidaridad orgánica (sustentada en intereses colectivos - repercutidos y potencializados por la fragmentación y la especialización de la división social del trabajo-) y solidaridad mecánica (ejercida por intereses individuales) como iniciativas de los agentes sociales para combatir las propensiones de anomia y de desintegración social (Durkheim, 1973).

Para Rizo (2006) la integración hace alusión más que a los individuos, a los colectivos e implica un proceso de cohesión social, entendida como el estado óptimo de una sociedad para procurar el bienestar de sus miembros, atacar la exclusión social y la marginación, así como para crear y expandir las bases para un capital social y propiciar movilidad social ascendente. Para esta misma autora, la integración es tanto un estado como un proceso, los cuales se fundamentan en la relación que hay de las personas con el estatuto de ciudadanía; considera cuatro niveles o dimensiones de integración:

Cuadro 2: Tipos o dimensiones de integración

Cultural	Concordancia con las pautas culturales para lograr la integración
-----------------	---

Normativa	Conformidad de conductas normadas
Comunicativa	El intercambio de significados en los grupos para evitar el aislamiento y la segregación
Funcional	Interdependencia a partir de los intercambios en la estructura de la división social del trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en Rizo (2006)

Se considera que las iniciativas de integración de la población en general y de la población en situación de discapacidad en lo particular se sustentan en las concepciones y/o formas de cómo se entiende la integración. Silver (1995) asume por ejemplo que, los países que integran la Organización Mundial del Comercio (OMC), al compartir filosofías políticas y económicas específicas, comparten o han compartido formas específicas de cómo entender la integración a partir del reconocimiento de quienes son “los y las excluido/as”:

Cuadro 3: Formas de entender la integración para países dentro de la OMC

Paradigma de la solidaridad	Este paradigma, al estar relacionado con el republicanismo, supone la norma de mantener una unión entre el individuo y la sociedad; por lo tanto, aquellas personas que no estén bajo estas normas sociales son consideradas como excluidas. En ese sentido, sería responsabilidad Estatal reconstruir el vínculo quebrantado a partir de políticas públicas y programas de acción sectorial de inclusión.
Paradigma de la especialización	Este paradigma se asocia con el liberalismo, y los fenómenos y/o casos de exclusión son resultado de la discriminación. Para evitar esta situación, el Estado debe garantizar que las personas transiten por las vías de estándares y/o por las categorías sociales.
Paradigma del monopolio	La ideología social demócrata se relaciona con este paradigma, y asume que la exclusión es causada por la monopolización de los grupos sociales. Por lo que

	una ciudadanía social demócrata mitigaría las situaciones de desigualdad y de exclusión
--	---

Fuente: elaboración propia con base en Silver (1995)

Bajo el supuesto de que la integración dependerá –en cierta medida- de cómo se entiende la exclusión y viceversa, los cambios macro estructurales que propicien mayor precariedad y propensión a nuevas desigualdades, modificaría las capacidades Estatales e institucionales de cómo se entenderá el orden social de manera general, y la integración social de manera particular; y en ese sentido, parte del reto sería *“mitigar la trampa que representa la situación limítrofe que padecen algunas personas que se encuentran entre la vulnerabilidad y la exclusión social, ni rechazados ni plenamente aceptados”*(Cruz y Hernández, 2006).

De manera reducida, la integración se entiende como un estado a la vez que un proceso concerniente a la estabilidad social y que debe ser considerada como una cuestión de derechos más un privilegio otorgado (INEGI, 2010); y para que una integración suceda, ya tuvo que haber sucedido mínimo, una inserción social, laboral y/o una inclusión.

Micher e Ivanov (2008) consideran que el término de inclusión social refiere a un proceso para asegurar que las personas que se encuentran en situación de pobreza y/o exclusión social tengan las oportunidades necesarias para que participen en la vida social (economía, cultura, educación etc.) y puedan lograr un bienestar en relación a la sociedad en la que se insertan. A su vez la CEPAL define la inclusión como un proceso que colabora en la igualdad y en superar las disparidades en la productividad, las aptitudes (educación) y el empleo, la segmentación del mercado laboral y la informalidad.

Al respecto Robert (2014) menciona que el concepto de inclusión tiene una íntima relación con la igualdad de oportunidades, más no con la igualdad de recursos. El autor menciona –retomando la idea de Amartya Sen sobre capacidades (Sen, 1987)- que la igualdad de recursos es aquella que data de los resultados, en gran medida por que los indicadores para esta desigualdad se basan en lo que la gente tiene, a diferencia de la igualdad de oportunidades, que data de la libertad y refiere a las capacidades para lo que la gente quiera y pueda hacer; y en ese sentido, la desigualdad como resultado lo es por una disparidad en las capacidades (PNUD, 2011).

Minujin (1998) considera que la inclusión social es un mecanismo que apunta a la accesibilidad de los derechos sociales, los cuales se constituyen por: a) la política, relacionada con la ciudadanía formal y con la participación ciudadana; b) la economía, que se refiere al empleo y la protección social y; c) la social, que se puede sintetizar como el acceso al capital social.

Bajo estos supuestos se puede asumir que la inclusión social aboga por una equidad social y una justicia social, en la cual la responsabilidad por dicha inclusión no solo recae en las personas que cursan el proceso, sino que es concerniente a una corresponsabilidad de actores socio institucionales. En ese sentido, este estudio retoma el termino de inclusión social de manera general y el de inclusión laboral en lo particular, para hacer referencia a los procesos que las personas en situación de discapacidad tendrían que adscribirse si lo que se intenta es una equidad social y un aminoramiento de desigualdades y con ello evitar, lo mayormente posible, una propensión a ser o estar excluido socialmente.

1.5 Las políticas de inclusión ante la lucha contra la exclusión social

Oliver Blanchard, consejero económico del Fondo Monetario Internacional (FMI) asumió, en el documento “Perspectivas de la economía mundial” del año 2014, la necesidad de modificar las agendas de política macroeconómica, dado que los efectos de situaciones que anteriormente eran atendidos cuasi exclusivamente por las políticas sociales y/o de justicia social, han sido variables reperkusivas en el crecimiento económico de las naciones.²⁴

Sin embargo, aunque estas consideraciones toman mayor relevancia en estudios actuales, Insulza (2014) considera que esta necesidad no es una novedad y que muchas investigaciones anteriores han datado del aumento de la brecha que se estaba generando al no atender las cuestiones sociales en las agendas económicas; y aunque a finales de la década de los ochenta e inicios de los noventa ya se consideraba la inequidad en el ingreso como un fenómeno en ascenso (Ocampo, 2008), es a partir de las crisis financieras de los años 2008 y 2009 que esta atención se incrementó.

²⁴ Específicamente el tema de la desigualdad, la cual en su lado extremo lleva a la exclusión social (Insulza, 2014).

Actualmente existe una serie de políticas relacionadas a mecanismos que favorecen la inclusión social (políticas laborales, de educación, de acceso a sistemas de salud y seguridad alimentaria etc.) con la finalidad de propiciar y mantener a las sociedades en continua cohesión social, así como la de ejercer y expandir el acceso a un capital social mayor (CEPAL, 2007). Según Robert (2014) las políticas sociales más incluyentes implementadas en América Latina en el decenio del 2000 al 2010, ayudaron a 61 millones de personas a escapar de la pobreza; sin embargo, el autor menciona que para generar un mayor desarrollo inclusivo queda mucho por hacer dado que, actualmente cuatro de cada diez personas viven en vulnerabilidad de recaer en la pobreza (Robert, 2014).

Este tipo de implementaciones evidencia la iniciativa (capacidad) del Estado para proveer de apoyo a la población (bienestar) y cuestiona la confianza de este con sus instituciones (CEPAL, 2007).

1.6 Enfoques explicativos de la discapacidad

La situación de discapacidad ha sido estudiada y entendida desde diferentes enfoques explicativos. El imperio que cada uno de ellos tuvo y ha tenido en su momento histórico se ha cimentado en discursos hegemónicos (paradigmas) de instituciones específicas. Ha sido el entendimiento de estos paradigmas el vínculo íntimo con las condiciones de exclusión y discriminación hacia esta población (Soto, 2011). Los modelos explicativos más enfatizados en los discursos sobre la situación de discapacidad son: el modelo de prescindencia; el modelo médico rehabilitador y el modelo social de la discapacidad.

Cabe mencionar que la Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de sus clasificaciones²⁵ ha tenido gran incidencia en las instituciones que tratan el tema de la discapacidad y su entendimiento.

²⁵ A saber la *International Classification of Impairment, Disability and Handicap* (ICIDH) de la década de los ochenta, la cual sufrió modificaciones en el año 2001 y se constituyó como la *International Classification of Functioning, Disability and Health* (ICF o ICIDH-2). Para un mayor acercamiento consultar: Egea y Sarabia (2004)

En la siguiente sección se expone de manera general cada uno de los principales modelos explicativos de la discapacidad.

1.6.1 El modelo de prescindencia

Este modelo fue y/o ha sido un discurso sujeto a un paradigma “utilitario”²⁶ en el que se desprenden dos sub modelos que lo cimentaron: el sub modelo eugenésico y el de marginación (Palacios y Romañach, 2006)

El sub modelo eugenésico fue distintivo en las sociedades medievales, las cuales tenían la idea colectiva –a partir de principios religiosos y políticos- de que las personas en situación de discapacidad no deberían vivir una vida tan lamentable y con consecuencias para quienes las mantenían y cuidaban (Palacios y Romañach, 2006). Dado que la situación no acarrea un beneficio útil, simplemente se prescindía de las personas en situación de discapacidad e incluso muchas de ellas fueron sometidas a pseudo técnicas de “normalización” y/o exterminio²⁷

El sub modelo de marginación, como su denominación infiere, es una situación constante de encasillar a las personas en situación de discapacidad a grupos marginados, pobres y fuera de las pautas normadas por la sociedad. Por lo tanto, la situación de exclusión era definitiva y predeterminada para las personas en situación de discapacidad entendidas por este paradigma (Palacios y Romañach, 2006).

Dado el carácter religioso de este modelo, su uso y legitimización fue cuestionado por la medicina, lo que dio cabida a una explicación guiada por la ciencia y que fue denominado como el modelo rehabilitador y/o médico rehabilitador.

1.6.2 Modelo rehabilitador

²⁶ El carácter utilitario de este modelo se reconoce a partir de que las personas en situación de discapacidad le eran o no útiles a la comunidad dependiendo su aportación.

²⁷ Bajo la retórica del darwinismo social que abogo por una adaptación de la especie, se llevó a cabo por sociedades alemanas y estadounidenses principalmente distintos crímenes humanos en pro de resguardar a las “razas superiores”. Para mayor información véase: Schoijet (2009) y Palacios y Romañach (2006).

A diferencia del modelo de prescindencia, donde los argumentos tenían bases religiosas principalmente, el modelo rehabilitador pasa a tener sustentos científicos, específicamente en la medicina y la psicología. Aquí la dialéctica de la salud-enfermedad es punto clave. Este modelo considera que las personas en situación de discapacidad tienen un margen de posibilidad de colaborar dentro de la comunidad, siempre y cuando exista una rehabilitación de por medio (Palacios y Romañach, 2006:44).

El desarrollo de este modelo se emparenta con la afectación de la segunda guerra mundial, de la cual, muchos hombres resultaron heridos y las implementaciones médicas y terapéuticas intentaban remediar aquello que la guerra había ocasionado. En ese sentido, la situación contextual colaboro, por medio de este modelo, en la concepción de la discapacidad como una afectación que podía tener una rehabilitación a partir de las instituciones y el orden del Estado paternalista²⁸.

Las iniciativas de rehabilitación propuestas por este modelo, medico primordialmente, infiere que las capacidades y habilidades son responsabilidad individual; por lo que la discapacidad está dada en el individuo que la “padece”. En ese sentido, se considera desde este enfoque a la discapacidad como la situación paralela o contraria de la normalidad (Ferrante y Ferreira, 2009).

1.6.3 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 (Victoria, 2013). Se parte de la premisa de que “la discapacidad es una construcción social” y que es el entorno el responsable de generar discapacidades (Victoria, 2013). 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, relacional²⁹.

²⁸ Se cree que ante esta situación la discapacidad se institucionaliza y se da espacio para la educación especial con el objetivo de una recuperación y rehabilitación social (Palacios y Romañach, 2006:46)

²⁹ Azula (2006) hace una reflexión sobre la concepción de las personas en situación de discapacidad. El autor menciona que la discapacidad no debiese ser entendida como un rasgo o característica intrínseca al individuo,

Con este modelo, nacido en los Estados Unidos e Inglaterra en la segunda mitad del siglo XX bajo la tutela de las ciencias sociales (Victoria, 2013), deja de ser imperante la intervención médica como única “solución” ante las problemáticas que enfrentan quienes experimentan la situación; incluso, con el modelo social de la discapacidad, se deja de considerar a las personas en situación de discapacidad como personas enfermas y/o anormales; es la sociedad la que no está capacitada para adecuarse a la situación dado que esta se diseña bajo estándares normalizadores (Ferrante y Ferreira, 2010).

Para De Lorenzo (2005) 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.

Cabe mencionar que esas demandas ciudadanas fueron constituidas por el “movimiento de vida independiente”, el cual mantenía una *“oposición al dominio profesional y la provisión burocrática de los servicios sociales y su escasez”* (Palacios y Románach, 2006: 50). Y en ese sentido, la articulación de los servicios sociales requeridos por las personas en situación de discapacidad se genera a partir de la demanda misma de las personas y bajo sus propios objetivos.

Se puede decir en resumen que, el modelo social de la discapacidad es un enfoque para entender la situación de discapacidad a partir del reconocimiento de la diversidad humana como un elemento vital y que no por ello el goce de derechos, y obligaciones de contribución, tendrían que ser negados. Para ello se considera necesario que la sociedad se

sino que debiese ser tratada como una categoría relacional; como una atribución más a los individuos que se encuentran mediados por la economía, la política, la cultura etc.

capacite para integrar en sus lógicas la diversidad y por lo tanto la universalización del entorno.

1.6.4 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 y Romañach, 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 y 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.

De manera general se puede decir que el enfoque de la diversidad funcional, al ser de carácter normativo, se ha infiltrado de manera práctica en las agendas y acciones en pro de las personas en situación de discapacidad, abstrayendo los componentes teóricos del modelo social de la discapacidad pero agenciándolos con los estudios relativos a los derechos y

obligaciones que las personas en situación de discapacidad tienen al igual que el resto de la ciudadanía.

Si bien los modelos previos al modelo social de la discapacidad (modelo de prescindencia y el modelo médico rehabilitador) no han dejado de permear algunas lógicas personales e institucionales, es notable, a partir de las múltiples publicaciones y clasificaciones hechas por organismos internacionales, que se le da mayor énfasis al modelo social de la discapacidad. Este énfasis colabora de forma directa e indirecta en las construcciones de agendas y acciones encaminadas a atender a la población en situación de discapacidad.

Por lo ya mencionado, en esta investigación se reconoce y acepta las concepciones explicativas del modelo social de la discapacidad en tanto que, gran parte de las situaciones de privación y/o discriminación de la población que experimenta esta situación, está dada a partir de pautas culturales naturalizadas, tanto de la población como de los agentes públicos que se relacionan con la discapacidad; y en ese sentido, la posible exclusión y/o vulnerabilidad de las personas en situación de discapacidad no es *de facto* ni a causa de una característica diversa en su funcionamiento, sino que es un agravante que la sociedad y su estructura y gestión organizacional ha mantenido históricamente.

1.6.5 Algunos aportes actuales

Los aportes relativamente actuales sobre el entendimiento y explicación de la discapacidad circundan diferentes disciplinas: ciencias políticas, filosofía, política económica, administración pública, demografía, sociología, psicología, trabajo social etc. las cuales han integrado en sus retóricas la constante interacción entre las responsabilidades del Estado y los actores sociales (Azula, 2006). Los aportes variados que las diversas disciplinas han emitido constituyen, en gran medida, los aportes concernientes al modelo social de la discapacidad, en tanto que estos se relacionan a conceptos como la antidiscriminación, la autonomía, la libertad, la integración, la coordinación de servicios, la participación, la inclusión social y el empoderamiento (Azula, 2006). Estas múltiples aportaciones colaboran en la concepción crítica de la discapacidad en relación a los modelos médico rehabilitador y

el de prescindencia, disminuyendo y/o anulando así, las tendencias de normalización de la situación de discapacidad (Vallejos et. Al., 2005).

En cuanto a cómo referirse a las personas que experimentan una discapacidad –lo cual ha sido de gran controversia-, Pantano (2005) menciona que la realidad de la discapacidad tiene dos dimensiones generales: por un lado, lo que la autora denomina como la “situación” de la discapacidad, la cual se conforma de aspectos generales, tanto cualitativos como cuantitativos que la discapacidad integra; mientras que la segunda dimensión es la que ha denominado como, “condición” de discapacidad, la cual refiere a la experiencia misma de la situación de discapacidad en cada persona. Por lo tanto, la situación como la condición de la discapacidad están integradas en la experiencia misma, pero con carácter objetivo y subjetivo respectivamente (Ferrante y Ferreira, 2009). Para el caso de esta investigación se considera la situación de discapacidad más que la condición en el sentido que apunta Pantano (2005) y que tiene que ver con la conjugación de los factores generales más que la subjetividad individual de quien experimenta la situación.

Para Victoria (2013) el avance en la re conceptualización de la discapacidad está emparentada con los eventos socio-políticos del contexto; así por ejemplo, la consolidación del enfoque de la diversidad funcional, es la muestra de cómo las movilizaciones ciudadanas en pro de los derechos humanos y el respeto a la dignidad humana se hacen manifiestas en las formas de apreciar la situación de la discapacidad; y aunque estas apreciaciones empezaron en la sociedad Estadounidense y de Inglaterra durante la década de los setenta, es claro que las corrientes de estos enfoques han trasgredido fronteras hasta posicionarse en distintos países (Palacios y Románach, 2006).

Esta idea colabora en concebir tanto a la población en situación de discapacidad como a otros grupos en situación de vulnerabilidad, más allá de los supuestos eugenésicos y posicionarlos como actores que se insertan en un contexto histórico relacional, y por lo tanto, como personas históricas *per se* (Cruz y Hernández, 2006).

La historicidad de los individuos se mantiene, en palabras de Giddens, en constante estructuración; la emergencia de fenómenos socio-políticos e históricos de carácter conflictivos –los cuales cuestionan la capacidad de las sociedades de coexistir ligadas a relaciones de interdependencia-, colaboran en la re composición y ajuste de las cuestiones

sociales; efecto que se agudiza en los grupos con mayor propensión a la exclusión social (Cruz y Hernández, 2006). Sin embargo, es el carácter conflictivo de la sociedad lo que abre paso a nuevas pautas y patrones de cambio.

En esa línea, se puede considerar que la reivindicación del individuo en situación de vulnerabilidad en general y en situación de discapacidad en lo particular como persona histórica, coadyuva en los análisis referentes a la exclusión social en los sentidos procesuales y multidimensionales en los que se sustenta, dado que una idea dinámica de las situaciones, tanto de la discapacidad como de las de exclusión social y vulnerabilidad, potencializa las posibilidades de lo que Sojo (2006) considera como lo relevante en estos análisis: el porqué de la exclusión social más que el estado de exclusión *per se*.

Conclusiones

La categoría analítica de exclusión social muestra en la literatura un carácter multidimensional, ecléctico y de amplias posibilidades; se reconoce su relación con otras categorías empleadas en la explicación de fenómenos relativos a la vulnerabilidad y las desigualdades; sin embargo, se asume su diferenciación dado que no es exclusivo, ni para una unidad de análisis específica ni para una dimensión social. Se considera la vulnerabilidad social, en tanto una situación que interactúa con el contexto, como un estado que expone a las personas y/o grupos a posibles situaciones de exclusión social. Este tipo de propensiones a la exclusión social de los grupos vulnerables de manera general y las personas en situación de discapacidad en lo particular se pueden mitigar con acciones y políticas de inclusión social, las cuales se diferencian de aquellas referidas a la inserción social, pero que finalmente ambos responden a una lógica de integración social. Esto supone la necesidad de generar una agenda pública que integre políticas en pro de la inclusión social con la intención de aminorar las posibilidades de exclusión social; lo que a su vez recae en un beneficio que trasciende a las poblaciones objetivo y se traduce en un desarrollo socio económico de múltiples niveles.

A lo largo de este capítulo también se revisaron las aportaciones que diversos autores han emitido respecto a las formas de entender la discapacidad. Dentro de esas formas diversas reconocemos la relevancia del modelo social de la discapacidad como aquel paradigma de explicación con mayor adecuación para tratar los temas relativos a los procesos de inclusión y exclusión social de las personas en situación de discapacidad. Consideramos su adecuación

en tanto que este modelo al considerar la discapacidad como una construcción social, permite revisar los mecanismos de exclusión y de inclusión social más allá de la persona que experimenta la discapacidad y en ese sentido, el análisis toma forma multidimensional y multifactorial, características fundamentales de los procesos de inclusión y exclusión social.

CAPITULO II: DISCAPACIDAD Y MERCADO DE TRABAJO EN MÉXICO

Introducción

El siguiente capítulo aborda, de manera general, los enfoques que han explicado la discapacidad en relación con el ámbito laboral, así como la dimensión numérica de esta situación en México y en el Estado de Baja California.

El capítulo se divide en tres secciones. La primera titulada “la discapacidad y el mercado de trabajo” recoge una gama de perspectivas teóricas en relación a la discapacidad y su participación laboral. En el segundo apartado, “la discapacidad en México y su relación con el mercado de trabajo” emplea una serie de datos oficiales del INEGI para dimensionar la población en situación de discapacidad y su participación económica y; el tercer apartado titulado “la discapacidad en Baja California” al igual que el apartado anterior, rescata la realidad numérica de la situación de discapacidad para el Estado de Baja California.

2.1 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% (De Lorenzo, 2013). 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.

La situación de discapacidad y su relación con el mundo laboral se ha presentado por algunos autores como un problema social (Reyes y Rubio, 2014); Para otro autores (Quiñones y Senior, 2014), la inserción laboral de las personas que experimentan una discapacidad debiese ser asumida como un reto para las gestiones institucionales, con el objetivo de llevar estas acciones más allá de un mero cumplimiento legal. Existen otras aportaciones como las de Mercado y García (2010) que consideran relevantes los estudios referente a este tema en tanto que, han planteado esta problemática a las organizaciones internacionales con el fin de promover la creación de modelos y políticas que ayuden en la inclusión laboral de este colectivo social.

Según el estudio realizado por Zondek et al. (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”.* (Zondek et al., 2006:58)

Este tipo de evidencias ayuda a encaminar las acciones en pro de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad tomando en cuenta que el mercado laboral se presenta ante la sociedad inserta en él como: *“el principio organizativo vital de los proyectos biográficos [...] en torno al cual giran y del cual dependen normalmente otras actividades”* (Contreras, 2000).

Habiendo mencionado lo anterior, y en consideración con otros autores (Zondek, Zepeda, Gonzales, Recabarren; 2006) el trabajo y/o el empleo juegan un rol de suma

relevancia en la inclusión social de las personas en general y en situación de discapacidad en lo particular, colaborando a su vez, en los mecanismos para un desarrollo identitario.

Así pues, se considera que la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad es crucial si lo que se intenta es la promoción de una inclusión social equitativa. A su vez, se ha considerado que uno de los principales problemas a los que se enfrenta este colectivo social es a la plena participación en la vida laboral, independientemente del tratamiento que se le ha dado al tema de la discapacidad desde la perspectiva de derechos humanos y de ciudadanía.

Considerando la dimensión de esta situación, algunas organizaciones internacionales y dependencias gubernamentales nacionales, han planteado el tema de la inclusión de personas en situación de discapacidad al mundo laboral, como parte de las estrategias requeridas para lograr una mayor inclusión social, un desarrollo social y un mayor crecimiento, tanto para las personas en situación de discapacidad como para las empresas que las incluyen en sus dinámicas laborales³⁰.

Cabe señalar que la inclusión de las personas en situación de discapacidad al mercado laboral ha rendido frutos que se traducen en una cohesión grupal dentro de las empresas, la generación de una cultura de tolerancia y la promoción de competencias, lo cual implica una mejora en la productividad y beneficios empresariales y sociales (CONAPRED, 2007).

Si bien, la promulgación de leyes, programas gubernamentales y protocolos facultativos y de acción han colaborado en la promoción de una inclusión para las personas en situación de discapacidad al mundo laboral, cabe señalar que cada día se hace más evidente la necesidad de establecer una línea de acceso al trabajo/empleo más activa y con metas de colocación laboral más concretas, que den respuesta inmediata a las necesidades actuales de las personas en situación de discapacidad (Zondek et al., 2010).

³⁰ Parte de estas estrategias se encuentran especificadas en los protocolos facultativos de la OIT (Como ejemplo se puede consultar: “Discapacidad en el lugar de trabajo: prácticas de las empresas”. Departamento de conocimientos teóricos y prácticos y empleabilidad de la OIT. 2010). en la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad (2011) y; en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las personas con Discapacidad (2014) en el caso de México, por citar algunos ejemplos.

2.2 La discapacidad en México y su relación con el Mercado de Trabajo

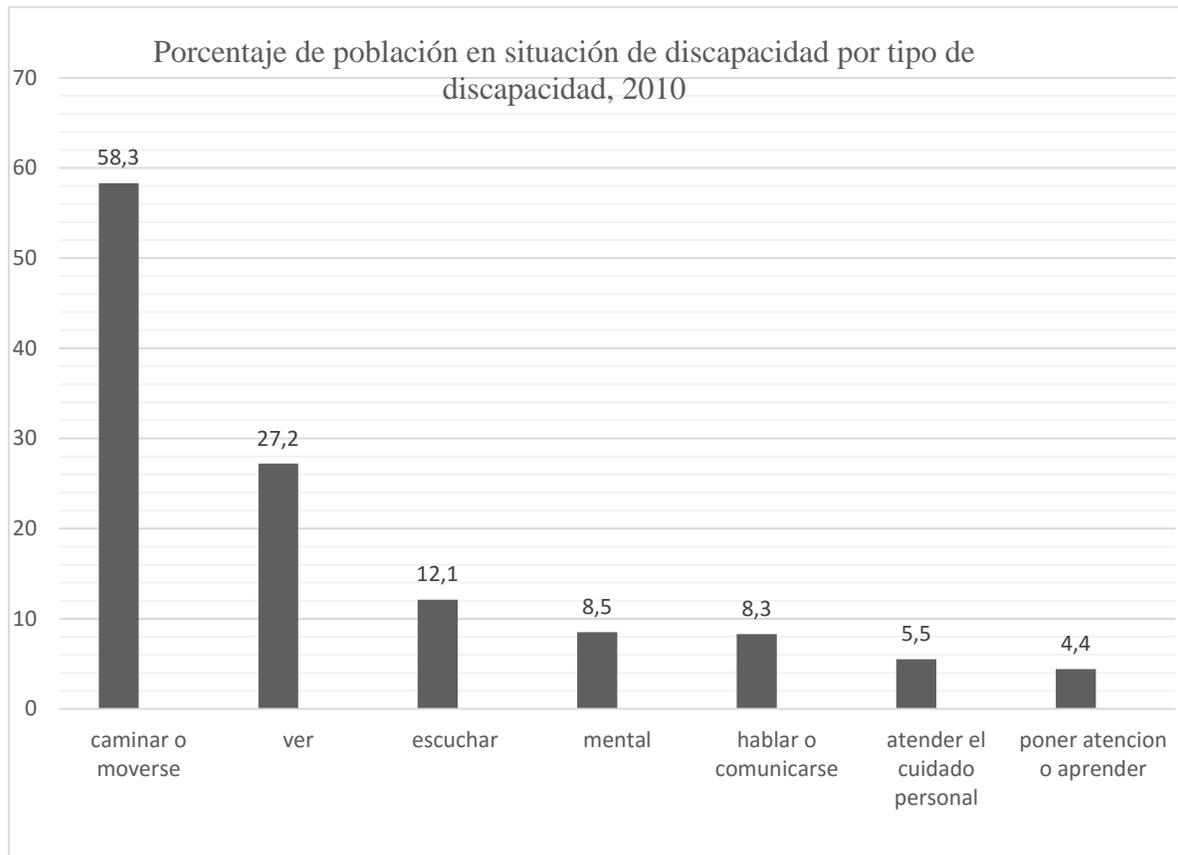
Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento, la discapacidad y la salud (CIF), la discapacidad se entiende como las limitaciones en la actividad y las restricciones en la participación, derivadas de una deficiencia en el orden de la salud, que afectan a un individuo en su desenvolvimiento y vida diaria dentro de su entorno físico y social.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2010) considera a las personas en situación de discapacidad como “*un conjunto de población que tiene dificultad o limitación para realizar al menos una de las siete actividades consideradas básicas*”; estas actividades son: caminar o moverse, ver, hablar o comunicarse, escuchar, atender el cuidado personal, poner atención o aprender y limitación mental. Este conjunto de población se distribuye a lo largo del país con una tendencia igual al resto de los habitantes; en las entidades federativas con más población la cantidad de personas en situación de discapacidad es más alta (INEGI, 2013).

Para el año 2010 en el Censo General de Población y Vivienda (CGPV) el INEGI reportó que 5 millones 739 mil personas declararon tener una dificultad en sus actividades cotidianas consideradas básicas: caminar o moverse, ver, escuchar, hablar o comunicarse, atender el cuidado personal, poner atención o aprender y mentales. Esta cantidad representaba el 5.1% de la población total del país; 2.9 millones eran mujeres y 2.8 millones hombres. Esto responde a que en el país se contabilizan más mujeres que hombres (INEGI, 2010).

De los tipos de discapacidad, el más predominante es el referente a la movilidad con un 58.3%, siguiendo la discapacidad visual con un 27.2%, escuchar con 12.1%, mental con 8.5%, hablar o comunicarse con 8.3%, atender el cuidado personal con 5.5% y poner atención o aprender con 4.4%.

Grafica 1: Porcentaje de población en situación de discapacidad por tipo de discapacidad, 2010



Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

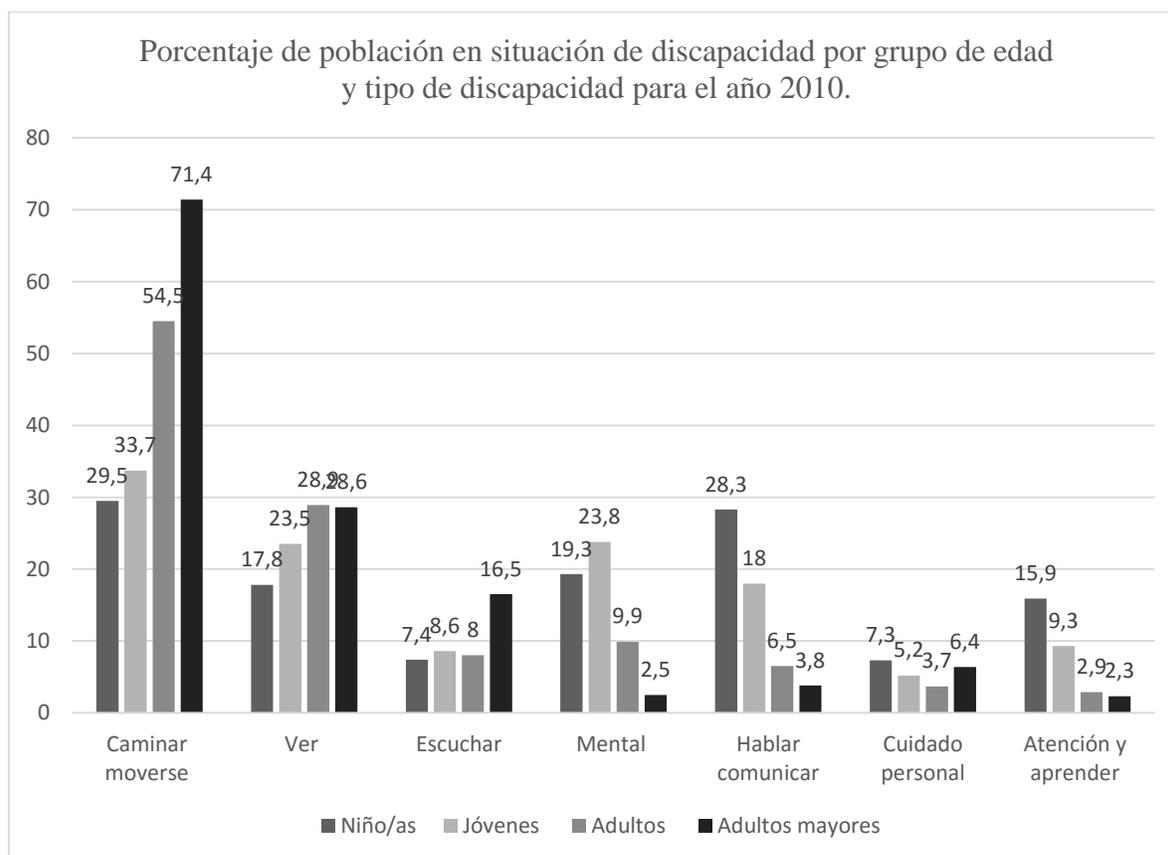
La edad es una variable de estrecha relación con la discapacidad, el crecimiento cuantitativo de la población adulta y la población adulta mayor es una propensión a la situación de discapacidad, tanto por la atrofia que refiere la misma edad así como por la presencia de enfermedades crónico degenerativas (INEGI, 2010). Se menciona que las cifras más altas de la población con discapacidad corresponde a los adultos mayores (60 años y más) y que esta población tiene una proyección de crecimiento de hasta el 25% en las próximas cuatro décadas (CONAPO, 2010). Sin embargo, en las limitantes referentes a poner atención y aprender y hablar y comunicarse, así como la mental, son los grupos de menor edad los que presentan mayor propensión.

Cuadro 4: Porcentaje de población en situación de discapacidad por grupo de edad y tipo de discapacidad para el año 2010.

Grupo de edad	Tipo de discapacidad						
	Caminar moverse	Ver	Escuchar	Mental	Hablar comunicar	Cuidado personal	Atención y aprender
Niño/as	29.5	17.8	7.4	19.3	28.3	7.3	15.9
Jóvenes	33.7	23.5	8.6	23.8	18.0	5.2	9.3
Adultos	54.5	28.9	8.0	9.9	6.5	3.7	2.9
Adultos mayores	71.4	28.6	16.5	2.5	3.8	6.4	2.3
Total	58.3	27.2	12.1	8.5	8.3	5.5	4.4

Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

Grafica 2: Porcentaje de población en situación de discapacidad por grupo de edad y tipo de discapacidad para el año 2010.

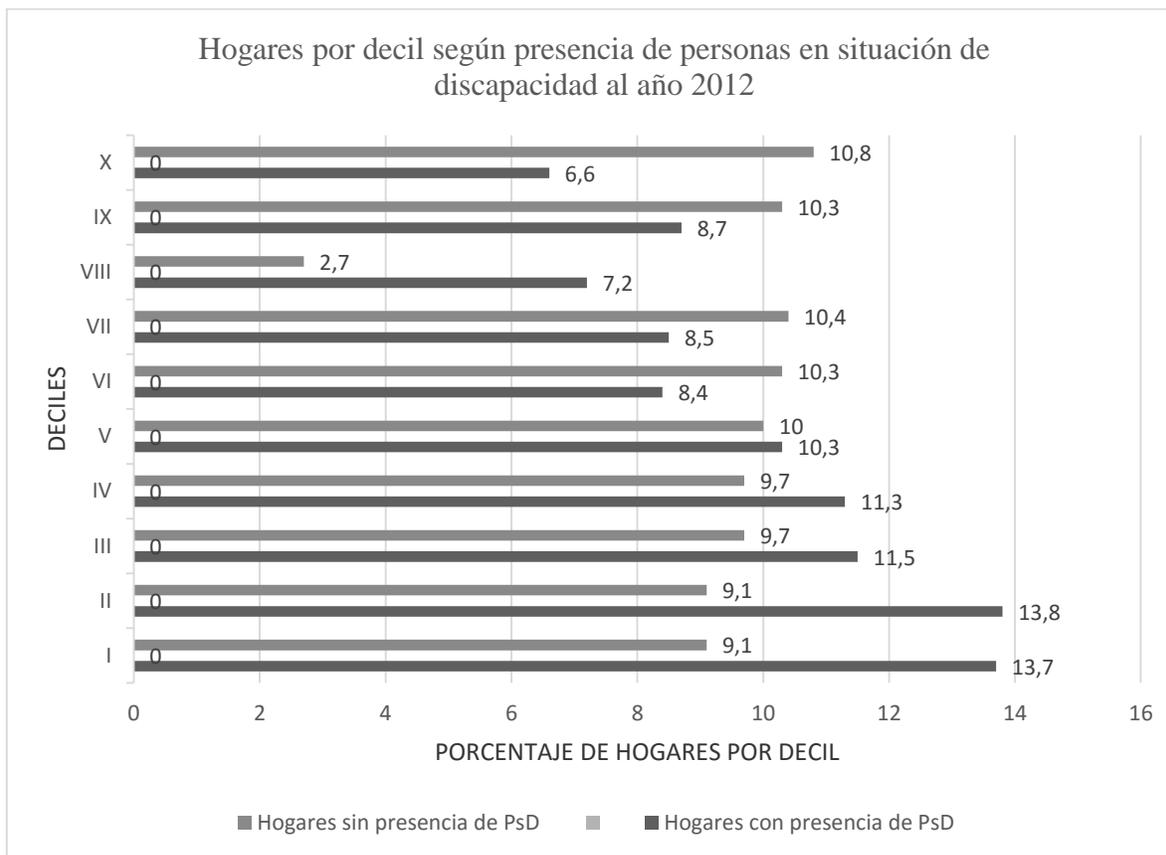


Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

Para el año 2012 la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos en los Hogares (ENIGH) reportó que el 6.6% de la población nacional experimentaba una discapacidad (52.3% eran mujeres y 47.7 hombres), de las cuales 8 de cada 10 son mayores de 29 años. La presencia de personas en situación de discapacidad para esta fecha había aumentado 1.4 puntos porcentuales en relación a la población total nacional del año 2010 y se concentraba en un grupo de edad potencial para el trabajo y el empleo.

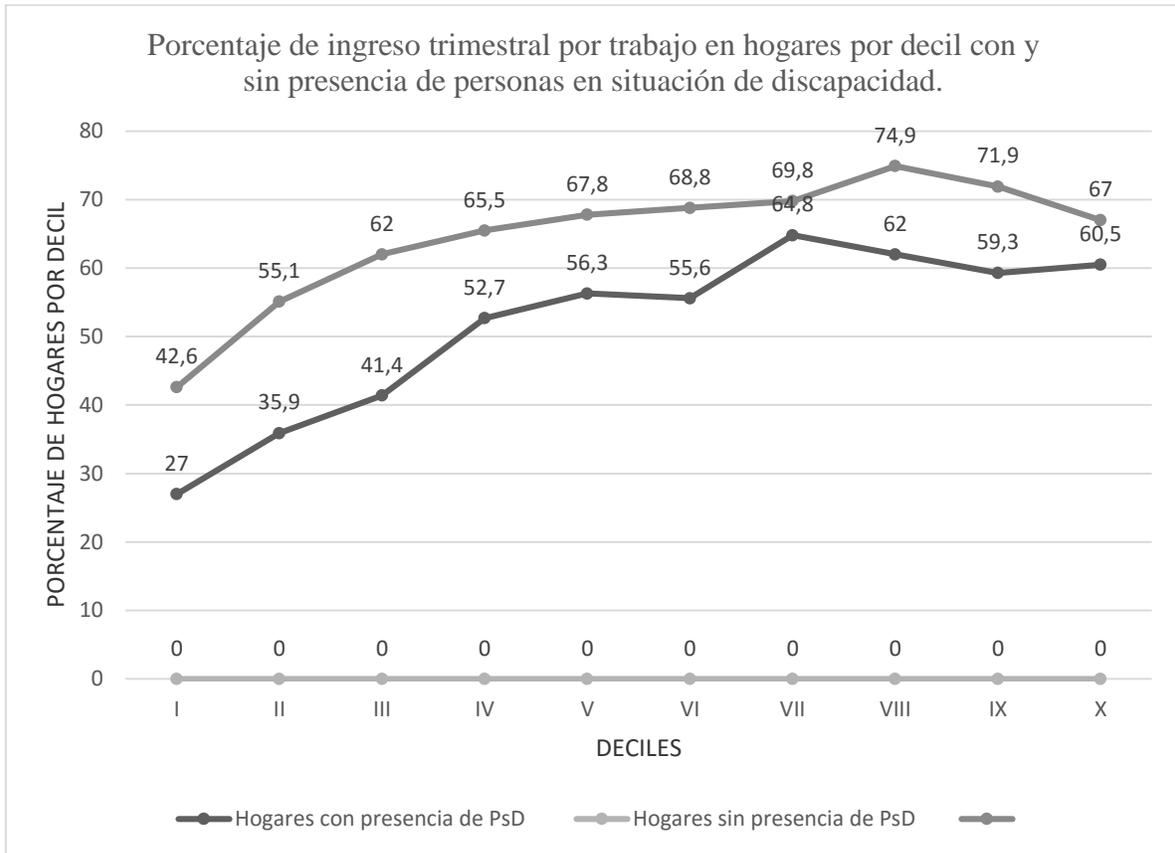
En esta misma encuesta se muestran los siguientes datos: en los hogares que se encuentran en los deciles inferiores (de menor ingreso), mantienen una mayor presencia de personas en situación de discapacidad; mientras que independientemente al decil en el que se encuentren los hogares con presencia de personas en situación de discapacidad, estos no superan en ningún caso a aquellos hogares sin presencia de personas en situación de discapacidad en relación a los ingresos trimestrales por trabajo (INEGI, 2013). Estos datos reflejan lo que algunos autores han catalogado como el círculo vicioso de la pobreza y la discapacidad (Millas, 2005; Cruz y Hernández, 2006)

Grafica 3: Hogares por decil según presencia de personas en situación de discapacidad al año 2012



Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (INEGI, 2013)

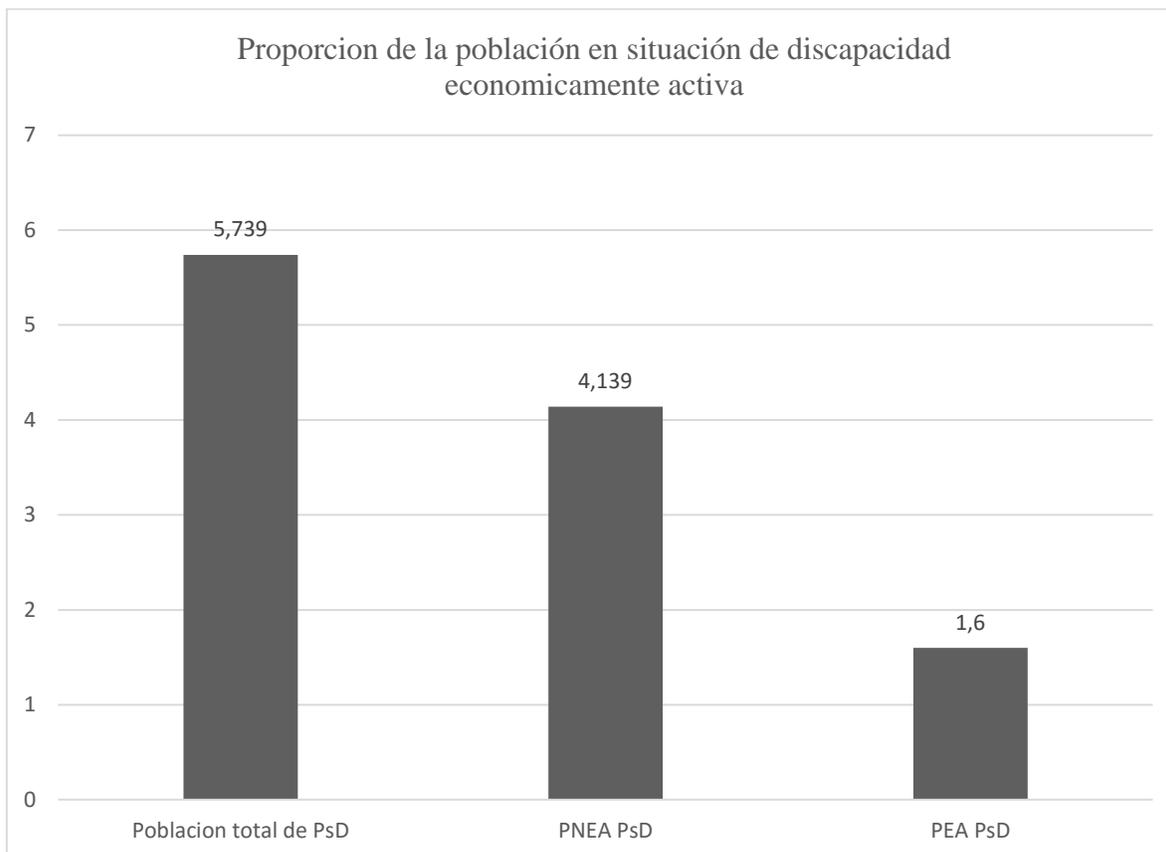
Grafica 4: Porcentaje de ingreso trimestral por trabajo en hogares por decil con y sin presencia de personas en situación de discapacidad.



Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del ENIGH (2012)

Este círculo vicioso de la pobreza y la discapacidad se sustenta por la poca participación de esta parte de la población en el ámbito laboral. Para el año 2010, la proporción económicamente activa de la población en situación de discapacidad era el 29.9%, lo que representaba a 1.6 millones de personas en situación de discapacidad (INEGI, 2010). Restando esta cantidad a la población total de personas en situación de discapacidad para ese año, nos indica que 4 millones 139 mil personas en situación de discapacidad no participaban en actividades económicas, ya sea por no tener la edad requerida o por otros factores.

Grafica 5: Proporción de la población en situación de discapacidad económicamente activa



Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

De esa tasa de participación económica el 42.3% corresponde a una participación de hombres en situación de discapacidad y un 18.3% a mujeres; 2.3 veces más en hombres que en mujeres. Se distribuye por edades de la siguiente forma: la mayor participación corresponde a adultos (30 a 59 años) con un 48.6%, seguido por los jóvenes (15 a 29 años) con un 33.5%, posteriormente los adultos mayores (60 años y mas) con una participación del 17.7% y finalmente los niños (0 a 14 años) con un 4.8% (INEGI, 2010).

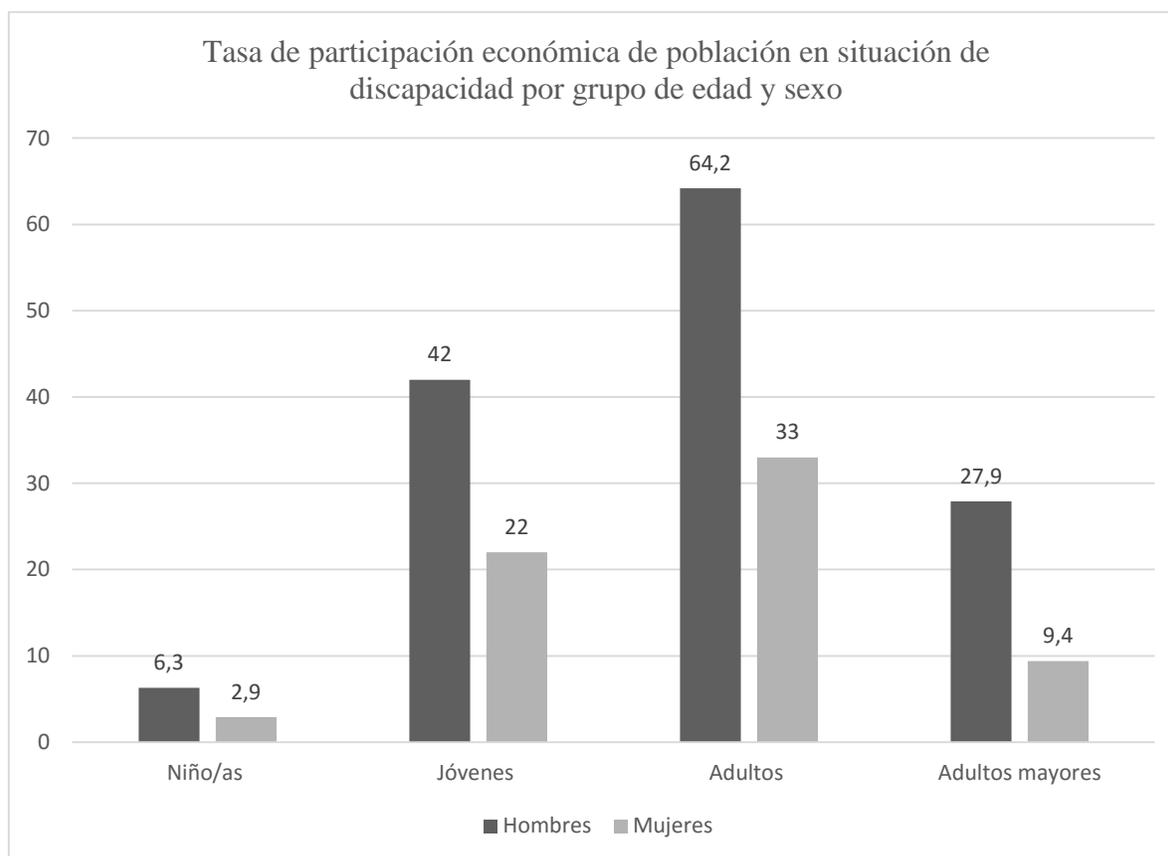
Cuadro 5: Tasa de participación económica de población en situación de discapacidad por grupo de edad y sexo.

Grupo de edad	Total	Hombres	Mujeres
Total	29.9	42.3	18.3
Niño/as	4.8	6.3	2.9

Jóvenes	33.5	42.0	22.0
Adultos	48.6	64.2	33.0
Adultos mayores	17.5	27.9	9.4

Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

Grafica 6: Tasa de participación económica de población en situación de discapacidad por grupo de edad y sexo



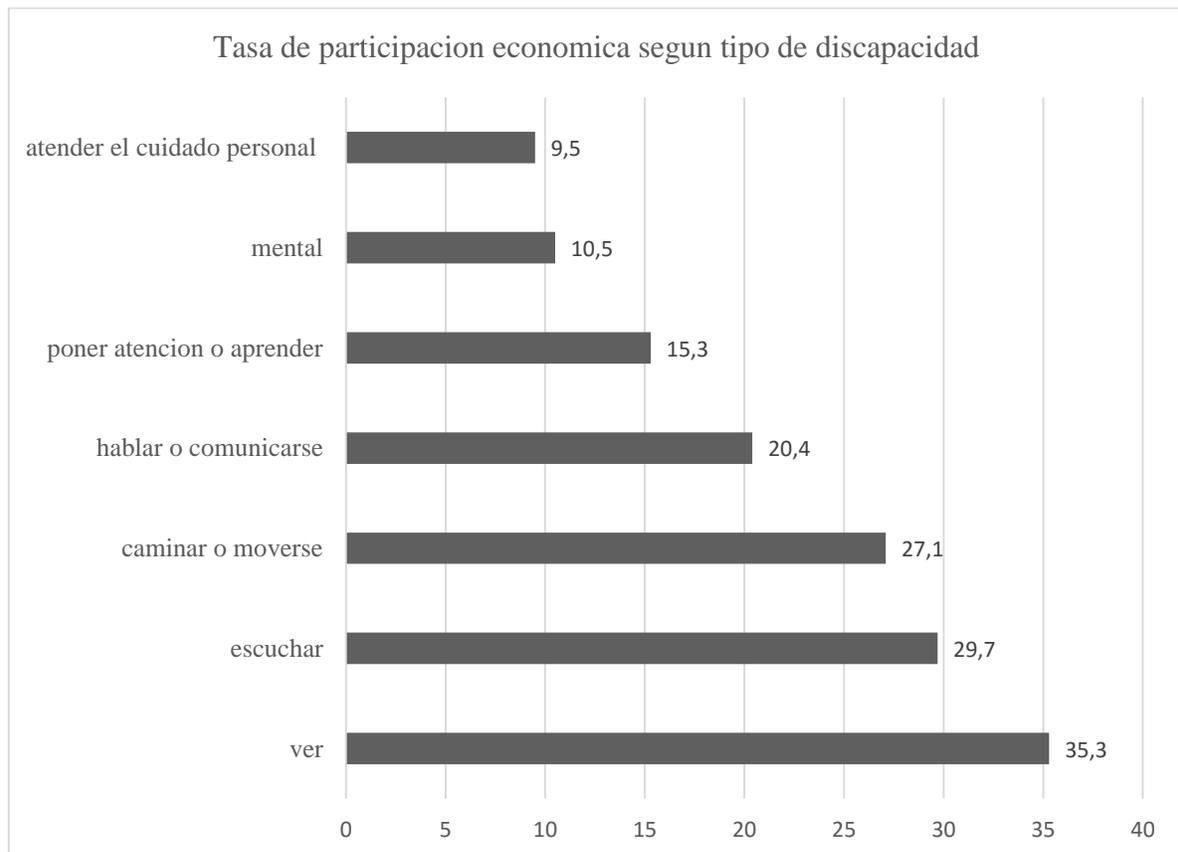
Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

Los datos antes mencionados corroboran las múltiples vulnerabilidades que una persona en situación de discapacidad puede presentar; específicamente en el caso de las mujeres en situación de discapacidad, su vulnerabilidad se incrementa o presentan doble tipo de vulnerabilidad por el hecho de ser mujer, así como aquellas personas en situación de

discapacidad que su vulnerabilidad se incrementa o es múltiple a causa de cuestiones etarias (jóvenes y adultos mayores).

Esta tasa de participación económica varía entre los tipos de discapacidad. El reporte más alto de participación económica se encuentra en las personas con dificultad y/o limitantes en lo visual (35.3%), siguiéndole aquellas con limitaciones auditivas (29.7%), caminar o moverse (27.1%), hablar o comunicarse (20.4%), mientras que las tasas más bajas son para las personas que tienen limitaciones o dificultad para poner atención o aprender (15.3%), limitantes o dificultades mentales (10.5%) y finalmente las personas con dificultades y/o limitantes para atender el cuidado personal (9.5%).

Grafica 7: Tasa de participación económica según tipo de discapacidad



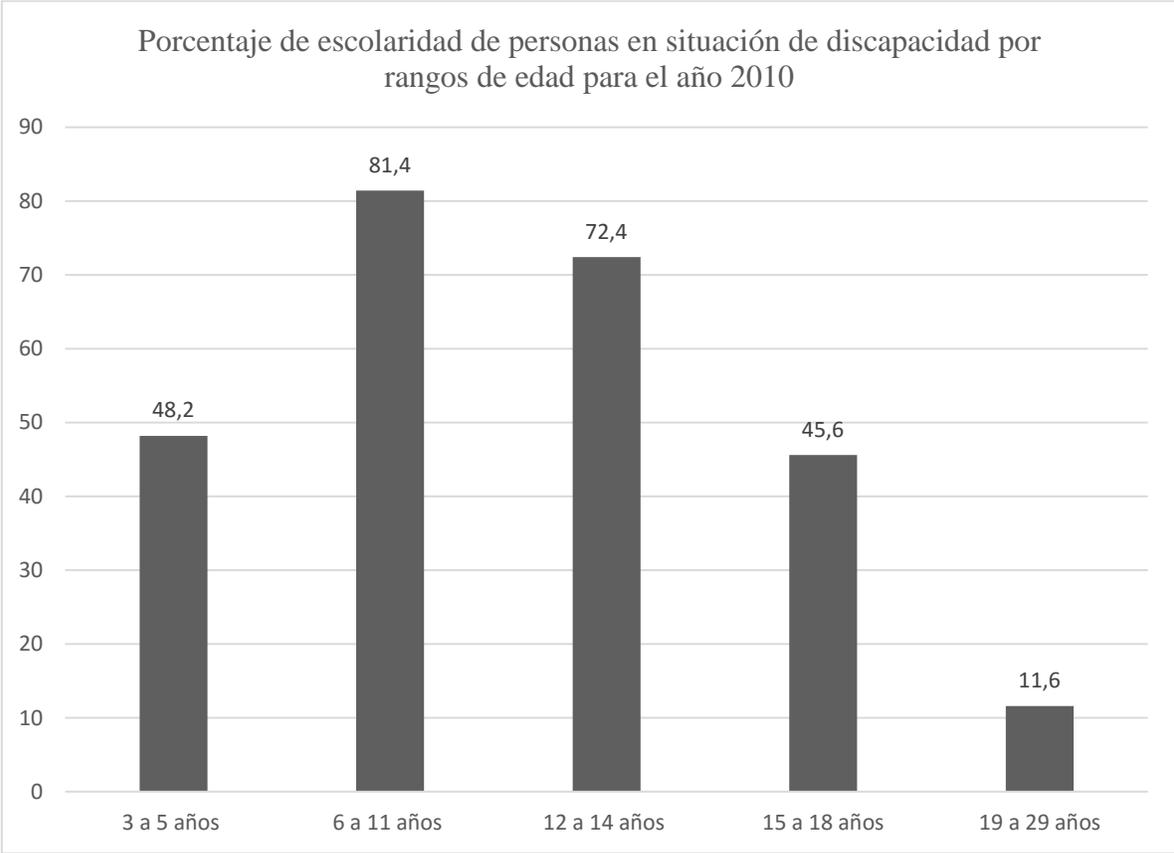
Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

La educación, entendida como la asistencia a una escuela, es de suma relevancia para los procesos de socialización y de integración social, los cuales a su vez implican una participación en el mundo laboral. En ese sentido, la educación es un elemento específico y

de capital importancia para constituir una demanda laboral en base a cualificación. Las personas en situación de discapacidad han sido reconocidas como una parte de la población que tiene más dificultades y/o barreras impuestas (socio-culturales principalmente) que les complica su desarrollo educacional (INEGI, 2010).

Para el año 2010, se informó que el porcentaje de personas en situación de discapacidad que asistía a una escuela era la siguiente: 45 de cada 100 personas en esta situación asistían a la escuela; el 46.1 por ciento de ese total correspondía a las mujeres y el 44.9 a hombres. De los tres a cinco años de edad, el 48.5 por ciento asistía a una escuela; en el rango de edad de los seis a los doce años ese porcentaje aumenta a un 81.4%, casi el doble que se presenta en la etapa preescolar; de los doce a los catorce años ese porcentaje volvió a disminuir a un 72.4 por ciento; de los quince a dieciocho años el porcentaje de asistencia escolar fue de 45.6 por ciento y; finalmente, para el rango de 19 a 29 años, el por ciento de asistencia escolar resulta ser el más bajo con el once punto seis.

Grafica 8: Porcentaje de escolaridad de personas en situación de discapacidad por rangos de edad para el año 2010.



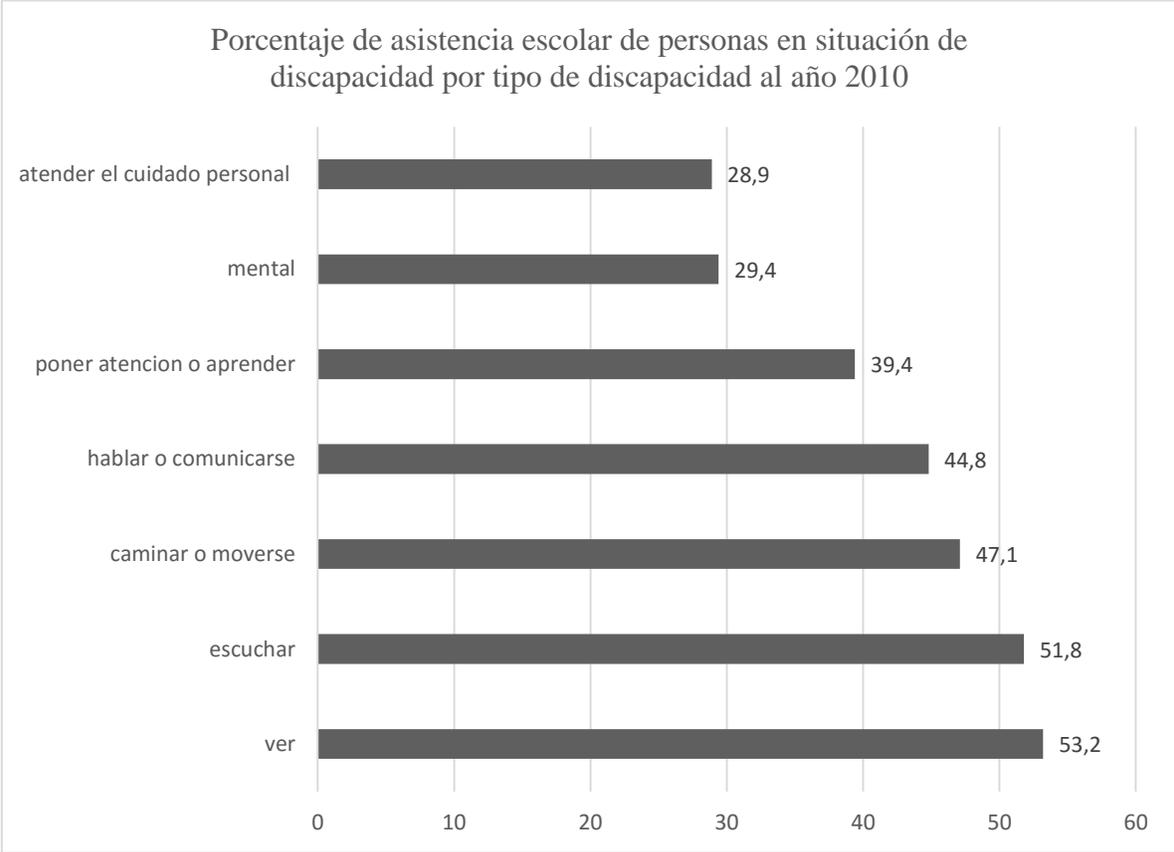
Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

Los datos arrojados por el INEGI referente a la asistencia escolar muestran el desbalance y la discontinuidad que se da en los procesos de escolarización, tanto a edades tempranas como en edades posteriores a los 14 años; esto bien pudiese ser una aproximación a múltiples factores que limitan la inclusión de las personas en situación de discapacidad al área escolar, lo cual limita a su vez, en gran medida, las oportunidades de captar un empleo que requiera de un mínimo de escolaridad y por ende limita la inclusión de esta parte de la población al mercado laboral. Los rangos de edad que declararon mayor asistencia a la escuela fueron los de 6 a 11 años y de 12 a 14 años, descendiendo en cantidad los rangos sucesivos, lo cual supone que en etapas de tecnificación y/o profesionalización de las personas, las personas en situación de discapacidad no participan óptimamente.

El tipo de discapacidad que experimenta la persona en situación de discapacidad es relevante para su asistencia escolar: las personas que declararon tener dificultades para ver

son quienes presentan el mayor porcentaje de asistencia escolar (53.2%), siguiéndole las personas que declararon tener dificultad para poner atención o aprender (51.8%); las personas con dificultades para escuchar tuvieron el 41.7% de asistencia escolar, mientras que las personas que declararon tener dificultad para hablar o comunicarse constituyeron el 44.8%; los niveles más bajos de participación escolar corresponden a aquellas personas que declararon tener dificultades y/o limitaciones para caminar o moverse, atender el cuidado personal y limitaciones o dificultades mentales con un 39.4%, 29.4% y 28.9% respectivamente.

Grafica 9: Porcentaje de asistencia escolar de personas en situación de discapacidad por tipo de discapacidad al año 2010



Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

A diferencia de las tendencias de crecimiento de la población en situación de discapacidad, la cual responde al crecimiento de la población general, la asistencia escolar

no recae en esa misma lógica. Se reconoce que de las discapacidades experimentadas por la población en situación de discapacidad es la motriz, o aquellas que se catalogan como limitantes o dificultades para caminar o moverse, la que más se declaró; sin embargo, en lo relacionado a la asistencia escolar, las limitaciones motrices son una barrera marcada. Esto nos aproxima a los análisis sobre la falta de accesibilidad y los cuales recaen finalmente como un componente constituyente en los análisis sobre la inclusión.

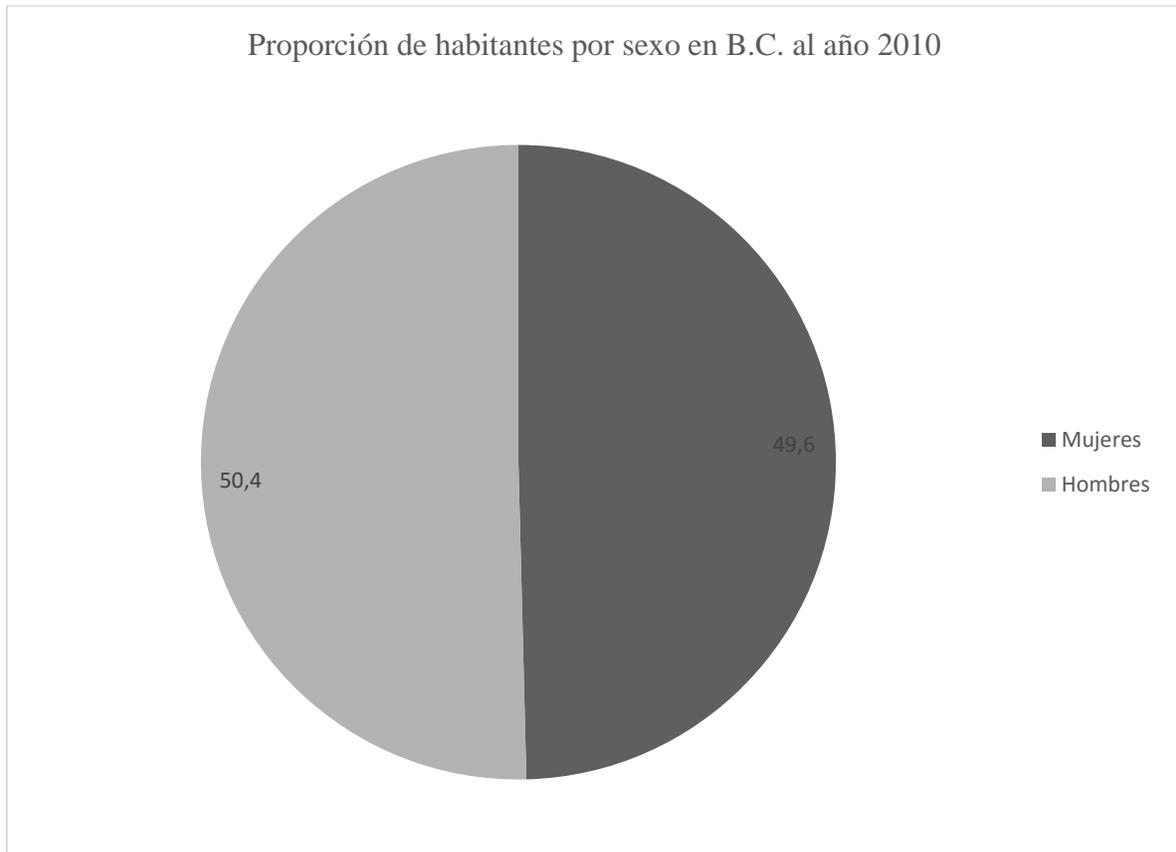
Es relevante mencionar que la falta de un censo constante de la población en situación de discapacidad genera un sesgo en muchas dimensiones numéricas. El hecho de que los censos sean levantados cada 10 años permite incongruencias con algunas leyes y/o políticas, al mismo tiempo que limita las acciones estratégicas dirigidas a esta población en tanto que no se conoce la realidad numérica del contexto específico. Algunos ejemplos de esos sesgos pudieran ser la incongruencia de la permisividad legal para trabajar; para el año 2010 la edad permitida para trabajar estaba estipulada oficialmente para los 12 años, mientras que en la actualidad esa edad se estipula para los 15 años. Otro sesgo tiene que ver con las denominaciones que se le da a las discapacidades, las cuales se entienden como limitantes y en algunos casos como problemas; como ejemplo están aquellos referentes al aprendizaje. Esto tiene un margen de sesgo, dado que una persona que tiene limitantes para hablar o comunicarse también las puede tener para escuchar, que es el caso que presentan muchas personas con discapacidad auditiva.

2.2.1 La discapacidad en Baja California

Para el año 2010 se estimó que en el Estado de Baja California habitaban 3 millones 155 mil 70 habitantes, de los cuales el 49.6% eran mujeres y el 50.4% hombres (INEGI, 2010). Esta población total se distribuía de la siguiente manera: en Ensenada habitaban 486 mil 639 personas, en Mexicali 988 mil 417 personas; en el municipio de Tecate habitaban 102 mil 406 personas, en Tijuana 1 millón 641 mil 570, mientras que en el municipio de Rosarito la cantidad de habitantes era de 96 mil 734 personas. La proporción por grupos de edad fue: 28.6% corresponde a las personas entre los 0 y 14 años de edad, el 29% a las personas entre

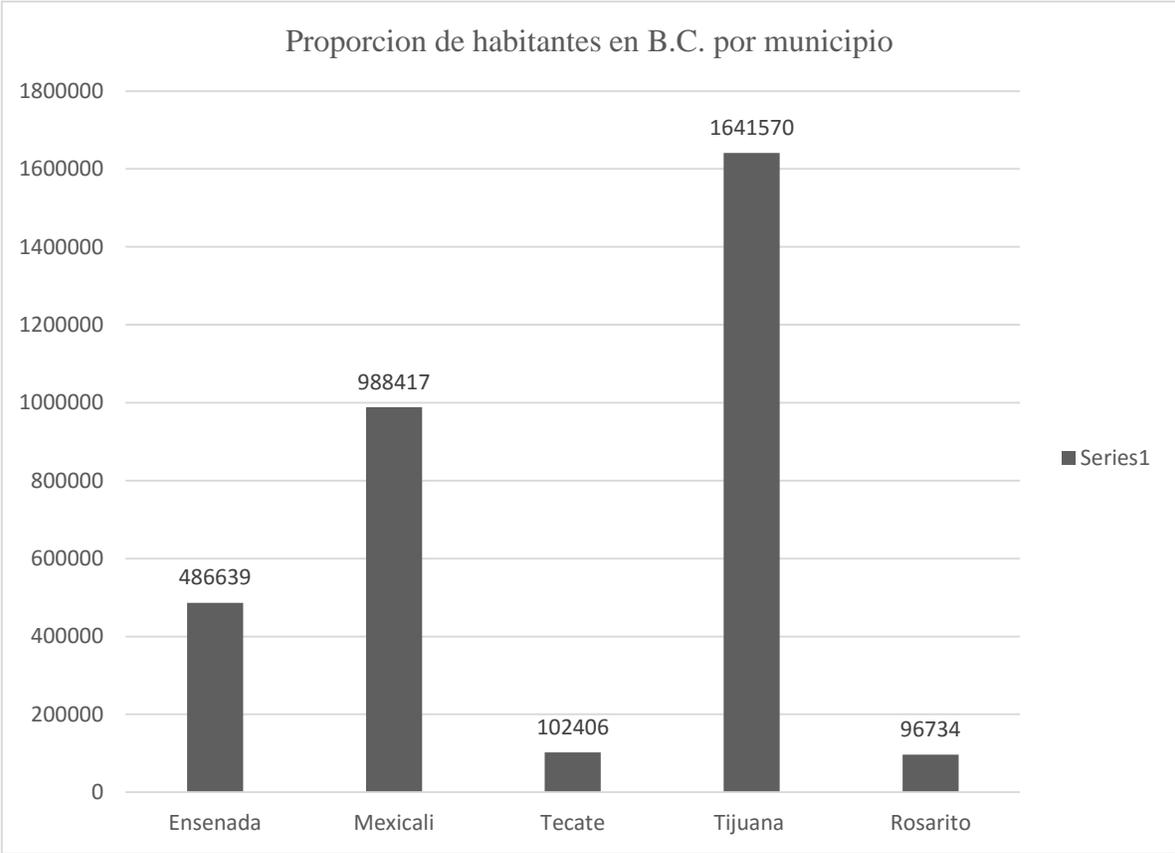
los 15 y 29 años, el 36.8% corresponde a las personas dentro del grupo de edad de los 30 a los 64 años y el 4.5% a las personas de 65 años y más.

Grafica 10: Proporción de habitantes por sexo en B.C. al año 2010



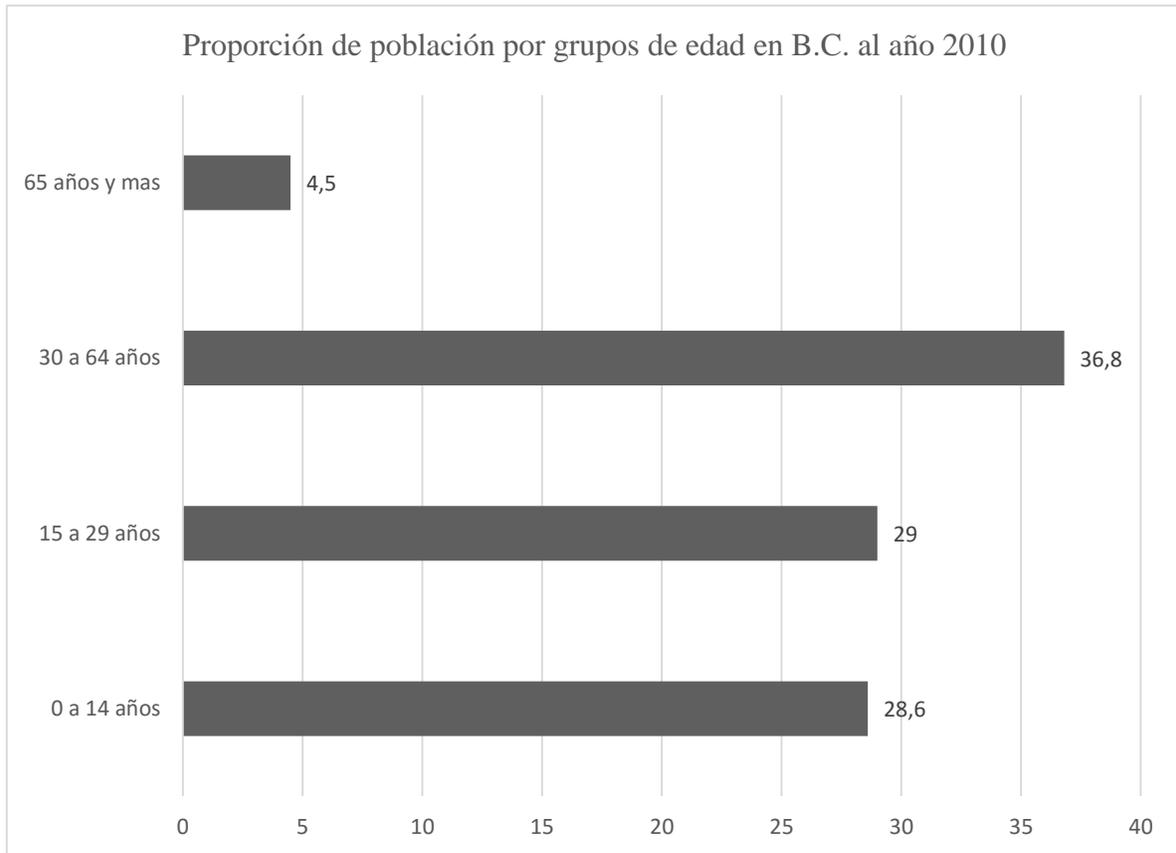
Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

Grafica 11: Proporción de habitantes en B.C por municipio



Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

Grafica 12: Proporción de población por grupos de edad en B.C. al año 2010



Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

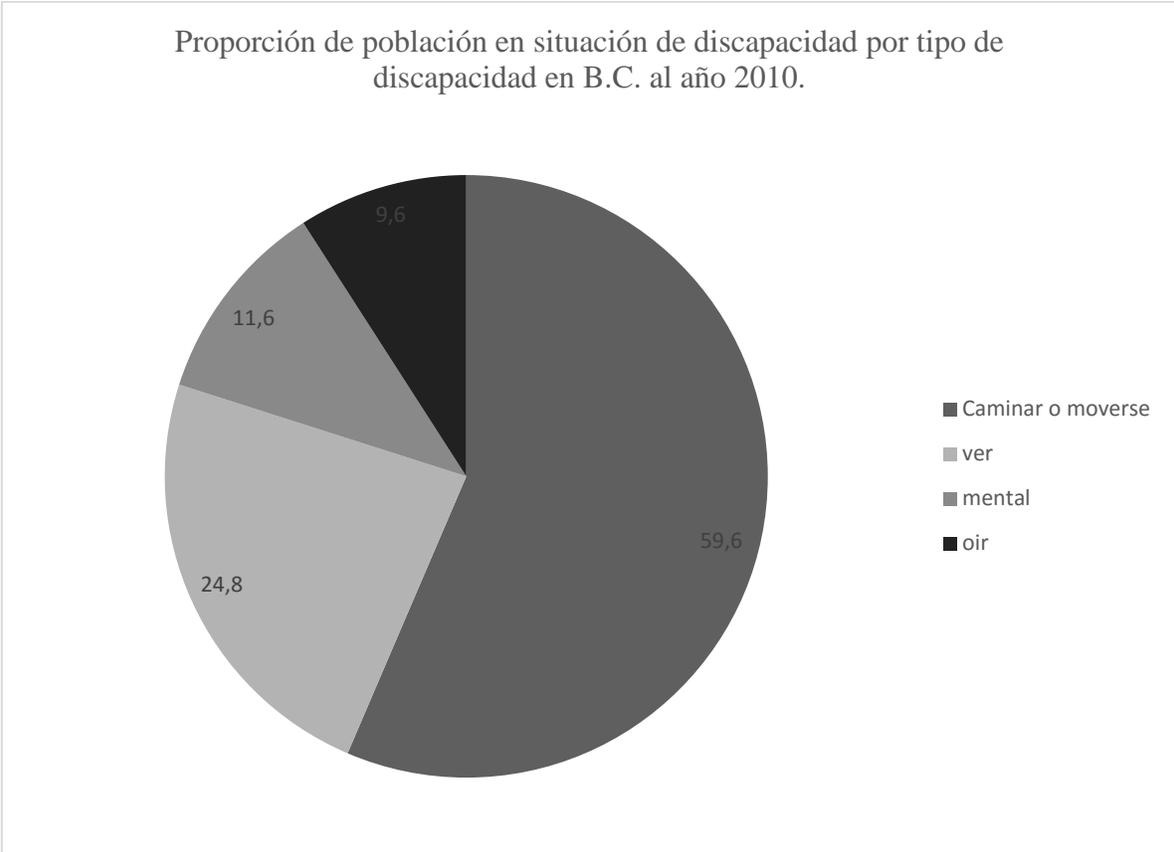
La población del Estado se concentra en el municipio de Tijuana y de Mexicali principalmente, lo que constituye cerca del 80% de la población total. La edad mediana en el Estado es de 26 años para los hombres y de 27 años para las mujeres. La CONAPO estima que para el año 2019 la población aumentara a tres millones 682 mil 63 habitantes; lo que representaría el 2.9% de la población total del país (CONAPO, 2014).

Los datos mencionados refieren que en la entidad la población es relativamente joven y eso implica que son en gran medida potencialmente laborables. Las concentraciones de la población en los municipios de Tijuana y Mexicali es un dato que puede aproximarnos a los análisis referentes a la oferta de oportunidades para el desarrollo personal, de entre los cuales el factor empleo es uno de los más relevantes.

En cuanto a la población en situación de discapacidad los datos arrojados fueron los siguientes. Se estimó que para el año 2010 la población que reporto tener una limitante,

restricción o dificultad, considerado esto como discapacidad, fueron 122 mil 253 personas; cuatro de cada 100 personas a nivel Estado. Las discapacidades más comunes reportadas para ese año fueron: caminar o moverse con el 59.6%, ver con 24.8%, limitación mental con 11.6% y, oír con 9.6%.

Grafica 13: Proporción de población en situación de discapacidad por tipo de discapacidad en B.C. al año 2010.



Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

Nota: los resultados pueden ser mayor al 100% dado que la discapacidad en algunas personas puede ser múltiple.

Si bien los datos anteriores expresan las principales limitantes y/o discapacidades declaradas por las personas, en el Estado existe un registro más amplio de las siete actividades consideradas básicas y que constituyen de manera más general lo que se considera como discapacidad, siempre y cuando se vean restringidas y/o limitadas.

Las proporciones por grupos de edad de los tipos de discapacidad declarados en el Estado de B.C. son los siguientes:

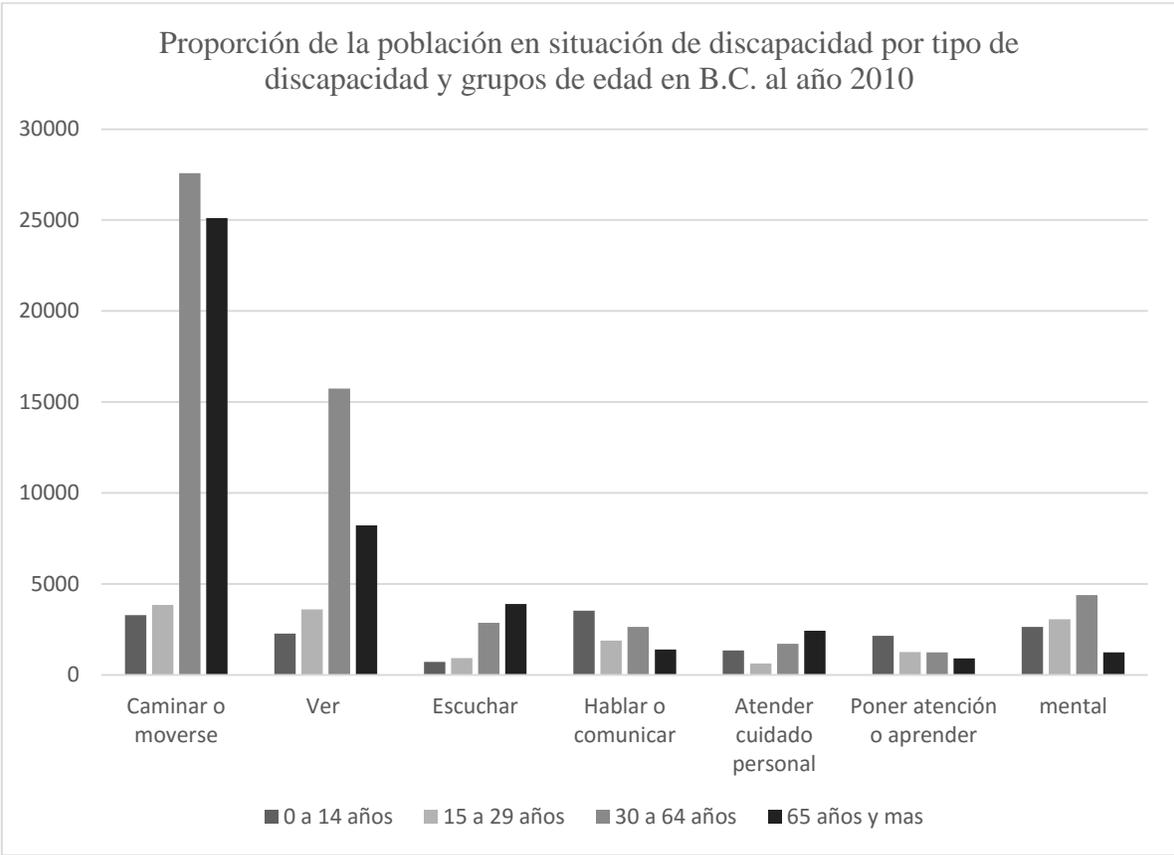
Cuadro 6: Proporción de la población en situación de discapacidad por tipo de discapacidad y grupos de edad en B.C. al año 2010

	Caminar o moverse	Ver	Escuchar	Hablar o comunicar	Atender cuidado personal	Poner atención o aprender	mental
0 a 14 años	3281	2269	723	3531	1344	2148	2635
15 a 29 años	3842	3610	931	1892	630	1263	3061
30 a 64 años	27577	15733	2872	2633	1716	1244	4393
65 años y mas	25105	8216	3901	1402	2432	907	1248

Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

Nota: se omiten los datos que se mencionan como “no especificado” en las tablas de Excel que emite el INEGI, base de datos primaria de donde se generan cuadros y gráficas.

Grafica 14: Proporción de la población en situación de discapacidad por tipo de discapacidad y grupos de edad en B.C. al año 2010



Fuente: elaboración propia con base en el CGPV del INEGI (2010)

La tendencia por grupos de edad de presentar situaciones de discapacidad en el Estado de B.C. es relativamente similar a la tendencia nacional; en las limitaciones referentes a locomotriz, son los grupos de edad de adultos y adultos mayores quienes reportan mayor limitación, mientras que los grupos de edad menores, previos a los 30 años de edad, reportan mayor dificultad en las actividades referentes al habla y la comunicación y poner atención o aprender. Si se correlaciona el tipo de discapacidad con los números oficiales a nivel nacional y su tendencia referentes a la participación económica, se puede asumir que las personas adultas y adultas mayores tendrían menos participación económica en tanto que su limitación implicaría adecuaciones infraestructurales y que refieren a la accesibilidad.

Conclusiones

Considerando los estudios revisados en este capítulo referente a la relación de la discapacidad con el mundo laboral, se asume en esta investigación lo que ya otros autores han demostrado: la dinámica laboral favorece la integración social de todo individuo y por lo tanto recaería en una cuestión de derecho; si bien es claro que la oferta y demanda de los puestos de trabajo se articulan con las habilidades que requiere la actividad laboral, se reconoce que las capacidades desarrolladas por las personas en situación de discapacidad han sido desconsideradas. Se reconoce también, que una vez incluidas las personas en situación de discapacidad a una dinámica laboral, se generan derramas positivas más allá del mero desarrollo de la personas que se incluye, colaborando en la cohesión grupal dentro de la empresa y en el incremento de la productividad en tanto que la persona en situación de discapacidad, al tener restricciones al mundo laboral, protege de manera especial sus escasas oportunidades, y por lo tanto se reporta bajo o nulo ausentismo y cuando ha sido es por cuestiones de salud principalmente.

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

CAPITULO III: PROGRAMAS PÚBLICOS FOCALIZADOS A LA POBLACIÓN EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD EN MÉXICO

Introducción

En México los principales instrumentos de política pública para atender la inclusión y no discriminación de las personas en situación de discapacidad son: la Ley General de Inclusión para Personas con Discapacidad (LGIPD) y el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad (PNTEPD 2014-2018), que en conjunto constituyen la base legal y normativa de la atención a este segmento de la población. Este capítulo consta de dos apartados; el primero explora las razones por las que algunas agendas públicas adoptan objetivos relacionados con la inclusión y no discriminación y; el segundo es un recuento de los puntos relevantes de los documentos públicos antes mencionados, así como de una exploración de los resultados de la estrategia “Abriendo espacios” del Servicio Nacional de Empleo (SNE) de la STPS, la cual se adscribe a los mecanismos de posicionamiento laboral para personas en situación de discapacidad desprendidas del PNTEPD.

3.1 Los Programas de inclusión y no discriminación en las agendas públicas

De acuerdo con el Banco Interamericano del Desarrollo (BID) las políticas de inclusión y no discriminación implementadas en las agendas mexicanas son una emulación de las acciones de los países europeos (BID, 2009), en las cuales las iniciativas de política económica se entrelazan con acciones y programas de política social.

Según Ocampo (2008), estas acciones responden a la inquietud de muchos países en desarrollo por aminorar las brechas de desigualdad, y que para el caso de los países latinoamericanos es una situación en ascenso dado la creciente especialización del trabajo y la exacerbación de las brechas educacionales. El mismo autor menciona que, aunque este tipo de situaciones se han atacado desde acciones que favorecen el crecimiento económico, lo cierto es que ello se torna insuficiente cuando el crecimiento genera una distribución del ingreso inequitativa (Ocampo, 2008).

Según el Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018) de México, la cohesión social y la ciudadanía serian efectos de una participación social en las políticas públicas y de un

aminoramiento de las desigualdades, lo cual se propiciaría al trascender del asistencialismo promoviendo el goce efectivo de los derechos sociales, al conectar el capital humano con las oportunidades de generar una economía desde sus distintas variantes dentro de las nuevas productividades sociales (PND, 2013-2018). Por su parte, la Ley General de las Personas en Situación de Discapacidad constituye el marco general en el cual los convenios internacionales y las garantías constitucionales se expresan de manera explícita e implícita.

La Ley General de Inclusión para Personas con Discapacidad (LGIPD) y el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad (PNTEPD) son los principales (aunque no los únicos) programas públicos relativos a la inclusión y no discriminación de las personas en situación de discapacidad, y constituyen el marco general para acciones específicas dentro de los tres niveles de gobierno (Federal, Estatal y municipal).

La LGIPD adopta la definición de discapacidad propuesta por la Clasificación Internacional del Funcionamiento, Discapacidad y Salud (CIF) de la OMS, en la cual se asume a la persona en situación de discapacidad como aquella que *“por razón congénita o adquirida presenta una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea permanente o temporal y que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás”* (LGIPD, 2015:); este enfoque asume el paradigma social de la discapacidad, debido a que la definición infiere a las restricciones de la estructura social más que a estructuras individuales. Sin embargo, el tinte médico rehabilitador sigue teniendo gran peso en este documento, ya que a lo largo de su desarrollo textual se atribuye responsabilidad a instancias específicas que podrían perpetuar dicho tinte³¹.

El objeto de la LGIPD es reglamentar el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en lo relacionado a la promoción, protección y el aseguramiento del pleno ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas en

³¹ En la LGIPD se presenta en el artículo 10 del capítulo primero a la Secretaría de Salud como la responsable de emitir la Clasificación Nacional de Discapacidad; esto pudiese influir en la perpetuación de un paradigma sobre otro, específicamente el paradigma del modelo médico rehabilitador sobre el modelo social de la discapacidad.

situación de discapacidad, asegurando así, su plena inclusión a la sociedad dentro de un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades³².

Esta ley está constituida por cuatro apartados generales denominados *Títulos* y un apartado denominado *Transitorios*. El título primero corresponde a las disposiciones generales; el título segundo a los derechos de las personas en situación de discapacidad; el título tercero se refiere al Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad y; el título cuarto trata sobre las responsabilidades y sanciones.

En los siguientes párrafos se analizan de manera más detallada dos apartados del Título II, “Derechos de las personas con discapacidad”; el Capítulo II: “trabajo y empleo”, y el Capítulo IV: “desarrollo social”.

En el capítulo II (trabajo y empleo) se establece que la institución responsable de las estrategias y acciones en pro de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad es la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS). Dichas estrategias y acciones constan de:

- a) La prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral y promoción profesional. Así como el aseguramiento de condiciones de trabajo accesibles, seguras y saludables.
- b) El diseño, la ejecución, evaluación y la promoción de políticas públicas en pro de la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, bajo la atención de su clasificación, independientemente del sector (público y/o privado).
- c) La elaboración e instrumentación del Programa Nacional del Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad.
- d) El otorgamiento de asistencia técnica y legal a los sectores productivos en materia laboral de discapacidad que lo soliciten.
- e) La revisión de las normas oficiales mexicanas a efecto de permitir el pleno acceso y goce de los derechos en materia laboral.

³² Esta ley considera la igualdad de oportunidades como “*un proceso de adecuaciones, ajustes, mejoras o adopción de acciones afirmativas necesarias en el entorno jurídico, social, cultural y de bienes y servicios, que faciliten a las personas con discapacidad su inclusión, integración, convivencia y participación, en igualdad de oportunidades con el resto de la población*”.

- f) El fomento de la capacitación y sensibilización al personal que trabaje con personas en situación de discapacidad.
- g) La promoción de medidas para que las obligaciones laborales no interrumpan los procesos de rehabilitación de las personas en situación de discapacidad.

Estas estrategias y acciones se desprenden del marco normativo-legal que en teoría garantiza el acceso a la inclusión laboral plena y digna de las personas en situación de discapacidad en el país mexicano; por lo tanto, constituyen el principal referente para ser contrastado con la experiencia empírica de las personas en situación de discapacidad que incursionan en el ámbito laboral.

El capítulo IV (desarrollo social) establece que la Secretaria de Desarrollo Social es la instancia encargada de promover un mayor índice de desarrollo humano en las personas que experimentan una discapacidad así como para sus familias, lo que incluye alimentación, vestido y vivienda adecuada. Las acciones institucionales encaminadas a ello son las siguientes:

- a) Desarrollo de medidas que garanticen el acceso de las personas en situación de discapacidad a un mayor índice de programas de protección y desarrollo social, así como a estrategias de reducción de la pobreza.
- b) El establecimiento de programas para la prestación de servicios de asistencia social para personas en situación de discapacidad que se encuentren en pobreza, abandono o marginación, incluidos servicios de capacitación, asistencia financiera y servicios de cuidados temporales.
- c) Promoción de la apertura de establecimientos especializados para la asistencia, protección y albergue para personas en situación de discapacidad en situación de pobreza, abandono o marginación.

Este tipo de perspectivas dentro del desarrollo de las leyes, políticas y/o programas pueden dar cabida a formas de entender la discapacidad, las cuales al proveerles un carácter ambivalente (social y médico rehabilitador) confunden las acciones encaminadas a la plena participación de las personas en tanto sujetos de derecho, propiciando de manera directa e indirecta una segregación y/o “discriminación positiva”.

Este tipo de inconsistencias conceptuales se corroboran en la diligencia de responsabilidad y/o corresponsabilidad de las instituciones y dependencias gubernamentales; si se adopta una perspectiva social de la discapacidad lo más coherente sería que la dependencia o instancia encargada de responder fuera la de Desarrollo Social, no la Secretaría de Salud.

El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (PNTEPD) es un instrumento de política sustentado en la Ley General para la Inclusión de las personas con Discapacidad que a su vez se desprende del Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018); entre sus diversas metas, el PND busca elevar la productividad del país a partir de cinco grandes metas nacionales: I. México en paz, II. México incluyente, III. México con educación de calidad, IV. México próspero y V. México con responsabilidad global. Estas metas nacionales incluyen a su vez tres estrategias transversales: democratizar la productividad, un gobierno cercano y moderno y la perspectiva de género. En este marco el PNTEPD, es un instrumento ligado a la meta nacional II. “México incluyente”, en un planteamiento que evidencia la articulación entre las políticas económicas con las políticas sociales.

El PNTEPD implica la capacitación, la creación de agencias de integración laboral, el acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegidos, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades e inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en la administración pública en cualquiera de sus órdenes de gobierno.

Para concretar estas acciones, el PNTEPD tiene como objetivos principales *“la difusión y promoción de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad con pleno respeto a su dignidad con igualdad y no discriminación; la capacitación, rehabilitación y colocación con base en competencias y habilidades; el impulso a una Red Nacional de Vinculación Laboral con la intención de articular las acciones desplegadas por los distintos actores socio institucionales públicos y privados que se impliquen en la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad y; el reconocimiento de buenas prácticas laborales en beneficio de las personas en situación de discapacidad*

(artículo 23 del Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad)” (PNTEPD, 2014-2018).

Tales objetivos y acciones constituyen un referente programático para evaluar los resultados y alcances del PNTEPD. En ese sentido, conviene hacer referencia a las estrategias operativas de la STPS donde se incluyen estas acciones, que además son objeto de medición anual por parte de la propia dependencia.

La estrategia “Abriendo Espacios” del Servicio Nacional de Empleo (SNE) correspondiente a la STPS intenta fortalecer el vínculo de dos poblaciones vulnerables - adultos mayores y personas en situación de discapacidad- con el empleo. Para que las personas pertenecientes a estas poblaciones objetivo sean candidatas a ser atendidas por esta estrategia, los requisitos son que se cuenten con una vida independiente³³ o semi-independiente, que tengan 55 años o más para la población de adultos mayores y 18 años o más para la población de personas en situación de discapacidad.

Dentro de esta estrategia la STPS implementa diversos mecanismos de inclusión laboral, -asumiendo que- las ventajas de contratar adultos mayores y personas en situación de discapacidad se reflejan tanto en las personas como en las empresas. Dichos mecanismos implican la información, sensibilización, orientación y asesoría a empleadores; identificación de habilidades, aptitudes e intereses de los buscadores de empleo; el apoyo a las empresas para mejorar su competitividad y gestión de la diversidad y; la promoción de alianzas entre entidades y organismos del sector público, privado y social³⁴.

De acuerdo con los reportes emitidos por la STPS respecto a los resultados de la atención y colocación de la estrategia “abriendo espacios” en Baja California, la colocación laboral de personas en situación de discapacidad es apenas un fenómeno incipiente y limitado.

³³ El concepto de vida independiente abstraído del modelo social de la discapacidad es retomado por esta institución para denominar el ejercicio de poder de decisión sobre la propia existencia y la participación activa dentro de la comunidad.

³⁴ Esta información puede ser revisada en la página del SNE: <https://abriendoespacios.gob.mx>

Cuadro 7: Colocación laboral de personas en situación de discapacidad mediante el programa Abriendo Espacios en Baja California

Año	Eventos de atención general	Eventos de colocación general	Eventos de atención a PsD	Eventos de colocación a PsD
2010	47	-		
2011	102	9		
2012	56	13		
2013	419	186		
2014	874	407		
2015	960	443	322	176
2016*			115	46

*La información obtenida del año 2016 es hasta el mes de abril.

Fuente: Elaboración propia con datos de la STPS (Subsecretaría de Empleo y Productividad Laboral³⁵)

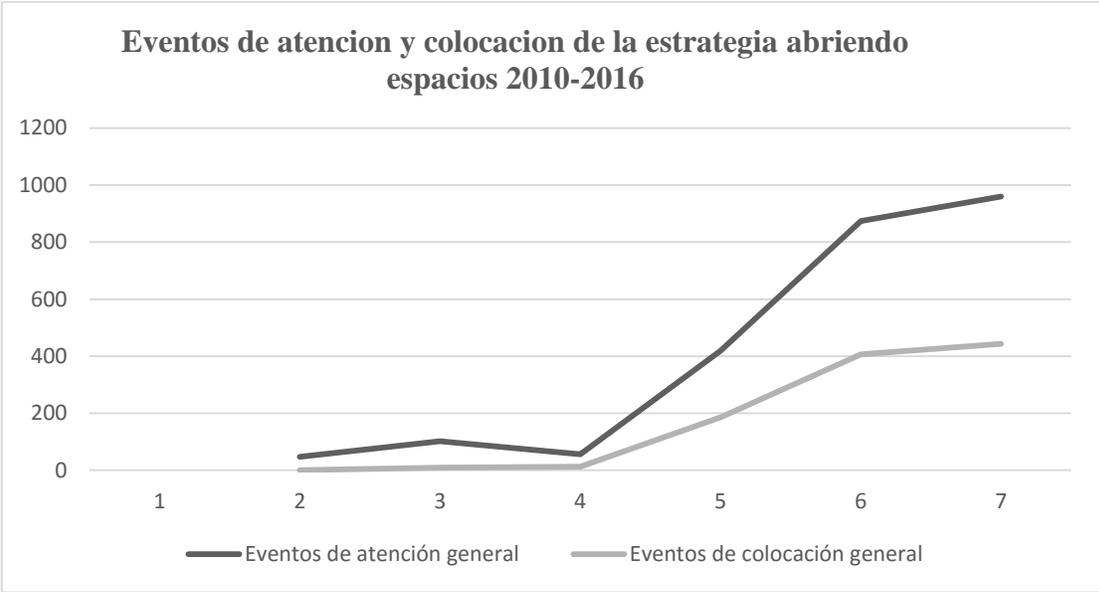
En el cuadro anterior se muestran por un lado a las acciones de atención y colocación de las personas captadas por la estrategia “abriendo espacios” del SNE de manera general, y por otro lado aquellas que han sido atendidas y colocadas y que experimentan alguna discapacidad.

En cuanto a la atención y colocación general, se muestra un avance relativo tanto en la atención como en la colocación; sin embargo, considerando que la colocación laboral es el fin último, los eventos de colocación resultan limitados en relación con el avance de la atención. Por otra parte, el alcance del programa es aun limitado si se considera que la población en situación de discapacidad y en condiciones de incorporarse al mercado de trabajo es de aproximadamente 114 mil 608 personas en el Estado de Baja California³⁶.

³⁵ Para mayor detalle y actualización de los datos se puede consultar: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/servicio_empleo/resultados_programas.html

³⁶ Datos del CGPV del INEGI (2010)

Grafica 15: Eventos de atención y colocación de la estrategia abriendo espacios 2010-2016



Fuente: elaboración propia con base en datos de la STPS.

Referente a la atención y colocación de las personas en situación de discapacidad, cabe mencionar que los datos arrojados son escasos; se contabiliza a partir del año 2015 y hasta el mes de abril del 2016. Ello pudiese tener relación con la ausencia de programas de inclusión laboral para esta población previa al PNTEPD y/o a la falta de métricas que colaboren en el registro de estas actividades. Aun así, los registros del año 2015 evidencian una colocación mayor al 50% en relación a la atención. Este dato puede ser considerado positivo si el análisis de enfasca en el universo que atiende el programa y no en el universo real de la población que experimenta una o múltiples discapacidades en el Estado.

Gráfica 16: Eventos de atención y colocación a PsD de la estrategia abriendo espacios 2015-2016



Fuente: elaboración propia con base en datos de la STPS.

Conclusión

La información obtenida a través de los documentos del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad (PNTEPD), así como los datos cuantitativos sobre su desempeño proporcionados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, son una muestra de cómo la normatividad se aplica en los procesos de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad desde iniciativas estrictamente operativas. Estos lineamientos y resultados constituyen una referencia fundamental a la hora de dimensionar la eficacia de la política pública orientada a la inclusión laboral para esta población, así como para analizar las experiencias de los actores en el ámbito de la inclusión.

CAP. IV: DISCAPACIDAD Y ESTRATEGIAS DE EMPLEO: EL PUNTO DE VISTA DE LOS ACTORES

Introducción

La discapacidad, entendida como un proceso socio individual, es una situación vital que impone restricciones a las personas para su plena incorporación al mercado de trabajo, generando diversos tipos de exclusión y/o segregación una vez logrado un posicionamiento en alguna esfera social. Si bien la política pública ha desarrollado instrumentos legales y programas para promover la inclusión y no discriminación para este segmento poblacional, son las propias personas que experimentan esta situación quienes permiten se articule la realidad social con las formas de construir circunstancias que logren abrir paso hacia su propia inclusión social y laboral.

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación cualitativa. En el primer apartado se analizan los datos arrojados por las entrevistas realizadas a integrantes de las organizaciones de la sociedad civil, así como a funcionarios de organizaciones públicas para ofrecer un panorama de los procesos de inclusión laboral que se llevan a cabo de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana.

En el segundo apartado se analizan los datos cualitativos de las personas en situación de discapacidad en tanto actores primarios en su inclusión laboral. Este análisis corresponde a las estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad y su relación con el empleo captado.

Los actores clave para esta investigación fueron:

Personas en situación de discapacidad: personas que por accidente, nacimiento y/o edad presentan algún tipo de condición que las orilla a experimentar alguna discapacidad y que tuvieron al menos un trabajo y/o empleo.

Organizaciones de la Sociedad Civil: organizaciones que trabajan desde iniciativas ciudadanas, integran objetivos que atienden a las personas en situación de discapacidad y sus procesos de empleabilidad y/u ocupación.

Organizaciones públicas: pertenecen instituciones gubernamentales y al menos parte de sus objetivos están enfocados hacia personas que experimentan alguna discapacidad. En su mayoría son organizaciones educativas.

Empresa incluyente: aquella que implementa acciones y/o políticas que promueven la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad de manera general, y a personas en situación de discapacidad en lo particular.

4.1 Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad.

Los mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad se desarrollan en el marco de una trama normativa y formal, pero se concretan mediante acciones prácticas y a menudo informales. Para captar esta dicotomía, en este capítulo se presentan las principales acciones estratégicas del PNTEPD y se contrastan con las percepciones de los actores involucrados: a) organizaciones públicas; b) organizaciones de la sociedad civil; personas en situación de discapacidad y; d) empresa incluyente.

Difusión y promoción de los derechos laborales

El PNTEPD incluye en sus acciones estratégicas de inclusión laboral la promoción y difusión de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad. Este tipo de pretensiones tendrían que contemplar y/o emplear mecanismos intermedios que logre la transmisión de información ya sea por medio de material impreso, digital y/o de algún tipo de campañas de difusión (PNTEPD, 2014).

En ese sentido, se les pregunto a las personas entrevistadas si habían tenido la oportunidad de recibir algún tipo de material impreso o de otro tipo relacionado con la difusión y promoción de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad. Algunas de las respuestas obtenidas al respecto fueron las siguientes:

Organizaciones públicas: todas organizaciones públicas de educación para personas en situación de discapacidad manifestaron tener conocimiento de los derechos laborales y humanos de las personas en situación de discapacidad, pero se trata de una información que

han adquirido por sus propios medios. Mencionan haber recibido información impresa de manera esporádica por algunas instancias como, la STPS o el DIF. En el caso del Centro de Atención a Estudiantes con Discapacidad (CAED, aula Gilberto Rincón Gallardo), gran parte de las adecuaciones requeridas para sus programas internos han tenido que ser realizadas por el personal que labora en la misma organización. Por su parte el Centro de Atención Múltiple (CAM) Frontera, menciona que todo lo referente al conocimiento y difusión de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad ha sido una iniciativa por parte de la institución. La información recibida por parte de dependencias públicas no es sistemática ni completa, y el esfuerzo por capacitar al personal corre por cuenta de las propias organizaciones. Al parecer la iniciativa pública de generar un espectro mayor de información y difusión de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad, es por parte de las iniciativas de cada organización que se lleva a cabo en su mayoría.

Este tipo de iniciativas bien se pudiesen reforzar y/o utilizar como un mecanismo de reforzamiento para que la línea estratégica en relación a la información y difusión trascienda a las organizaciones y/o instituciones y llegue a las personas en situación de discapacidad que se encuentran dentro de sus dinámicas. Por lo tanto, la vigilancia de la política pública en relación a la información de los derechos laborales se puede conjugar con las iniciativas que las organizaciones llevan a cabo para consolidar este mecanismo de inclusión.

Organizaciones de la sociedad civil: las tres organizaciones de la sociedad civil (OSC) entrevistadas han recibido algún tipo de información sobre los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad. Aunque existen instancias públicas que manejan de manera continua la difusión y/o promoción de los derechos laborales y humanos de las personas en situación de discapacidad, estas no están en constante interacción con las OSC que trabajan con y para las personas en situación de discapacidad; se considera responsabilidad de las mismas organizaciones interesadas. Los testimonios de dos de estas organizaciones (Visionarios por la Innovación y Avance Social, VIAS, Taller Protegido para Discapacitados, TallProDis) son elocuentes a este respecto:

...SEDESOL maneja muchos módulos informativos y maneja muchos sistemas de comunicación a través de INDESOL hay muchas teleconferencias, hay mucha información por todos lados, en ese sentido si, si hay pero no son obligatorias

entonces cualquier asociación decide si participa o no participa decide si quiere aprender o no quiere aprender...

(Ortiz, entrevista, 2016)

Pues sí, porque ahí ando de metiche en todo, siempre soy de las que ahí estamos ahí y en reuniones, en juntas, en todo lo que se, todo lo que sea de discapacidad ahí estoy, porque todos los puntos que se tratan, pues nos interesan...

(De los Ángeles, entrevista, 2016)

Cabe mencionar que la información no es exclusiva e incluso tiene distintas formas de ser accedida, por lo que si una OSC tiene o no información respecto a los derechos laborales de las Personas en Situación de Discapacidad será a partir de la agencia de las personas que integran la OSC.

Con los testimonios emitidos por las organizaciones de la sociedad civil se puede considerar la necesidad de: a) promover, más allá de una mera recomendación, la participación de las OSC que trabajan en pro de las personas en situación de discapacidad para que se acerquen a módulos y/o instancias de información y; b) que las instancias y/o instituciones que trabajan con la difusión e información generen un padrón de visitas constantes a dichas organizaciones como una forma de incentivar y/o propiciar la participación constante de las OSC.

Personas en situación de discapacidad: de manera general se reconoce la existencia de la información de los derechos de las personas en situación de discapacidad. La mayoría de los y las entrevistada/os respondieron tener conocimiento de sus derechos humanos y laborales, y la mayoría expresa haberlo conseguido por sus propios medios. Algunos de los testimonios recabados de personas en situación de discapacidad refieren las formas de acceder a la información de sus derechos.

Acabo de leer un libro de aquí mismo pero no, no tengo lo tengo en la casa sobre los derechos que hay los tratados internacionales y eso...

(Moreno, entrevista, 2016)

Si. Por gente que tiene así familiares o así, me he enterado, así.

(Guerra, entrevista, 2016)

Si, si me han informado. Por ejemplo, aquí los libros de preparatoria nos hablan acerca de los derechos humanos y allí aprendí acerca de los derechos que tengo como ciudadano, también por ejemplo en el libro que fue historia contemporánea, allí vimos sobre la importancia de los derechos de las personas del acuerdo internacional en Francia y allí entonces me he dado cuenta que también nosotros tenemos derechos y que podemos hacer otras actividades.

(Rodríguez, entrevista, 2016)

Los testimonios anteriores sugieren al menos dos vías de acceso a la información referente a sus derechos: los medios impresos y las relaciones interpersonales. Las personas en situación de discapacidad que no cuenten con una red social mínima tendrían menor probabilidad de acceder a la información sobre sus derechos humanos y laborales.

En cuanto a la difusión proporcionada por vías institucionales, las personas en situación de discapacidad entrevistadas refieren a organizaciones como la Comisión de los Derechos Humanos (CDH) y el DIF (Desarrollo Integral para la Familia) como aquellas que ofrecen cursos y talleres para informar y difundir los derechos de las personas en situación de discapacidad. Tal es el caso de Liliana Santos y Miguel Chávez quienes tienen participación en las convocatorias lanzadas en beneficio de su desarrollo como personas que experimentan una situación de discapacidad independientemente a su situación de desempleada o auto empleado respectivamente.

Que sea para el trabajo directamente, pues apenas este que estamos viendo. En el DIF. Son diferentes personas, pero son directamente derechos humanos.

(Santos, entrevista, 2016)

Pues he estado en algunas de DIF, por lo general ellos son quienes los organizan, y en algunos de algunas asociación.

(Chávez, entrevista, 2016)

Sin embargo, aunque algunas de las personas entrevistadas refieren conocer estas políticas y leyes, asumen solo saber de ellas de manera general y no tener una certeza de lo que implica en tanto procesos y su aplicación en la práctica. Un ejemplo de ello es el testimonio de Liliana Santos, quien menciona que aunque tiene un conocimiento general, este no llega de manera formal u oficial:

Más o menos, no completo porque igual nunca se nos ha dicho que existen las políticas.

(Santos, entrevista, 2016)

Un ejemplo en relación a la práctica de las políticas laborales lo emite el testimonio de Marta Pineda, quien asume una posición de desinterés a partir de los comentarios de otras personas que si han tomado la iniciativa de insertarse en un proceso de colocación laboral para las personas en situación de discapacidad.

He escuchado porque he ido a cursos, he ido a congresos y ahí escucho que hay fabricas que están con bolsa de trabajo para personas con discapacidad, pero escucho los compañeros que trabajan, el trato que se les da y como o los sueldos que ganan, entonces digo... los comentarios por ejemplo son que los hacen trabajar más en algunos lugares, que no les dan el tiempo que a las más personas, que los están apurando, entonces, realmente en una fábrica no me interesaría trabajar.

(Pineda, entrevista, 2016)

Evidentemente la difusión de información sobre los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad ha sido un mecanismo, que al igual que en el caso de las organizaciones públicas, para las personas quienes experimentan la discapacidad se ha quedado corto. Aun así, las y los entrevistado/as refieren tener el mínimo de información al que han podido acceder.

Esto ilustra las desigualdades en el acceso a la información que las personas que experimentan una situación de discapacidad pueden presentar, y en donde las redes sociales y el capital social son elementos clave en dicha desigualdad.

Empresa incluyente: en la empresa visitada que explícitamente integra la discapacidad en su política laboral, la gerente de Recursos Humanos mencionó no tener conocimiento suficiente respecto a las políticas y derechos laborales de las personas en situación de discapacidad, aun cuando la empresa está llevando a cabo prácticas de inclusión.

En resumen, en relación la primera acción estratégica del PNTEPD las organizaciones públicas tienen un acervo heterogéneo de información sobre los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad, el cual ha sido acumulado a partir de las iniciativas de las mismas organizaciones, lo cual refiere a la disposición de las organizaciones, más que a la eficacia de acciones de difusión. En cuanto a las organizaciones de la sociedad civil, los testimonios evidencian la existencia de suficiente información y la cantidad y calidad de

dicha información manejada en cada OSC recae en el interés y agencia de la misma; en ese sentido, se reconoce la necesidad de implementar mecanismos que motiven a aquellas OSC que trabajan con y para la discapacidad para que tengan iniciativas de captar información y que aquellas instituciones que proveen dicha información retengan a las OSC que requieran servicios informativos para mantener una continua interacción. Los testimonios de las personas en situación de discapacidad, al igual que los de las organizaciones públicas, mencionan que su acervo de información es a partir de sus propias iniciativas y captado a desde instituciones específicas (CDH y DIF); sin embargo, aunque se menciona un mínimo de información sobre los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad en las personas entrevistadas, se reconoce la necesidad de ahondar en ella, sobre todo en la parte operativa y práctica de las políticas. Finalmente, en la empresa abordada y que integra la discapacidad en sus dinámicas laborales, la encargada del área no conocía la información relacionada con las políticas y de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad, aun sabiendo de su existencia.

No discriminación.

En su segunda acción estratégica, el PNTEPD considera la necesidad de trabajar en pro de la no discriminación, lo que implica la puesta en práctica de diversas acciones de concienciación y/o sensibilización en diferentes instancias. En relación con este tema se les preguntó a las personas entrevistadas sobre su percepción de la discriminación:

Organizaciones públicas: las personas entrevistadas en las organizaciones públicas señalaron que existe en la actualidad mucha o bastante discriminación. Para algunas de estas personas la explicación de esta situación reside en la falta de información y de concienciación en relación a la discapacidad como una situación cotidiana y lo cual debiese transmitirse desde el núcleo familiar. A la par de reconocer la exacerbada discriminación para este colectivo social, algunas otras observaciones de las personas entrevistadas indican la existencia de segregación una vez que las personas se posicionan en alguna dinámica social. Aseguran que tanto en el ámbito educativo como en el laboral existen pocas oportunidades y múltiples barreras para las personas que experimentan algún tipo de discapacidad. La Dra. Silvia Hoyos, directora del Aula Gilberto Rincón Gallardo en el Centro de Atención a Estudiantes

con Discapacidad (CAED), identifica múltiples formas de discriminación y segregación, en varios niveles.

... la primera falla es la falta de organización del gobierno en las infraestructuras para los jóvenes con algunas discapacidades motoras... hay jóvenes que van a pedir trabajo y pues no, está hasta el segundo piso y ya no pueden subir, esa es una; la otra, les ponen muchos peros, por ser un joven con alguna discapacidad, pudiendo tener mejor éxito, porque a veces son más leales, más nobles, más conscientes de lo que están haciendo que -a veces hasta trabajan más- sí, que los propios seres humanos, que nosotros que estamos disque bien, y hasta diez, doce horas, verdad, se echan, dobles, dobles, por la misma necesidad y que los explotan... explotación, esa es la palabra. Entonces sí es importante que se rijan las leyes y se implementen las leyes al igual que todos nosotros en cuanto a las necesidades y en cuanto a la necesidad del trabajo, y la parte laboral, y que tengan el mismo sueldo, el sueldo se lo bajan, fíjate, y trabajan más... mucha, mucha segregación.

Yo creo que la difusión, el que vean al, a veces los contratan pero los tienen atrás en las bodegas, como que los oculta, entonces es el hecho de que los, que dejen que los vean trabajar, este para que vean que sí pueden, no, no es el hay que esconderlos, porque, si está trabajando conmigo pero nada más está contribución, que vean que si pueden dar mucho más de lo que se espera, de lo que se cree.

(Hoyos, entrevista, 2016)

Existe una clara relación entre la primera y segunda estrategia: la difusión de información sobre los derechos laborales y la información y concienciación sobre la situación de la discapacidad de manera general y los procesos discriminatorios en lo particular. En ese sentido, la entrevistada menciona la necesidad de evidenciar las capacidades y cualidades de las personas en situación de discapacidad, las cuales pueden ser aprovechadas por procesos de producción específicos.

Organizaciones de la Sociedad Civil: para las personas entrevistadas en organizaciones de la sociedad civil es evidente la situación continua de discriminación que las personas en situación de discapacidad experimentan. Es relevante que para la OSC VIAS la discriminación es una muestra consciente y sistemática de la planeación de los sistemas sociales, específicamente aquellos relativos a la educación y al empleo. Al respecto, el Ingeniero Daniel Ortiz, presidente de la asociación VIAS señala que la discriminación:

Si...si es consiente y sistemática,... todos los sistemas laborales, educacionales y económicos no están pensados en ellos, entonces es consiente.

Desgraciadamente México ha creado una cultura de racismo en cuanto a la diferencia y la persona discapacitada desgraciadamente lo siente, cuando la persona tiene la capacidad de comunicarse perfectamente bien (y me refiero que tiene acceso a las redes sociales que tiene acceso a medios de comunicación o que inclusive económicamente pueda hacer algo si puede hablar), si puede quejarse y son las mismas gentes que nosotros vemos en el periódico en las noticias, es la misma personas no veo gente nueva discapacitada haciendo ruido pero la gente que no tiene recursos con discapacidades nosotros la hemos marginado nuestra cultura social económica las ha marginado entonces esa gente se esconde se vuelve una vergüenza para ellos que los vean discapacitados porque saben que nadie los quiere, bueno esa es la retroalimentación que hemos recibido de la gente...

(Ortiz, entrevista, 2016)

La discriminación opera en el plano sistémico y está incorporada en muchas de las prácticas cotidianas, al grado de que se vuelve invisible para quienes la practican y genera reacciones de auto-segregación por parte de las personas que la padecen; como mecanismo de defensa por parte de quienes experimentan la discriminación, algunas personas se auto segregan escondiéndose o manteniéndose al margen de las actividades sociales cotidianas.

Otras formas de discriminación es aquella que se propicia por el incumplimiento de los protocolos, convenciones y leyes; la Sra. María de los Ángeles, presidenta de TallProDis, encuentra que esta es una de las principales barreras para la inclusión:

Pues el gobierno está dando [información y apoyo] ... viene la convención, para el derecho de las personas, pero vas tú a una escuela a llevar un niño, no te lo admiten. Vas tú a un trabajo laboral y no te dan oportunidades... hay un ingeniero que anda en silla de ruedas, no le dan trabajo por que trae silla de ruedas, y sin embargo tiene una profesión, por un accidente quedo [en discapacidad], pero no le dan trabajo. Entonces como que todavía no se abre como debe de ser, se está dando la oportunidad de abrirse, pero como que todavía nos faltan muchas puertas, o mucha conciencia o mucha sensibilidad no sé, nos falta, nos falta todavía.

(De los Ángeles, entrevista, 2016)

Aunque la presencia de actos discriminatorios es una constante en la percepción de quienes trabajan con personas en situación de discapacidad, hay quienes también reconocen que se ha avanzado para bien en materia de discriminación.

Yo siento que la gente nos está conociendo, les está dando la oportunidad, porque nosotros nos vamos al cine y la gente respeta la fila, que vamos a comer y respetan su espacio, yo siento que eso ya no es como hay mira haya se quedan viéndote o algo esa curiosidad ya ahorita como que somos parte ya también de una sociedad, yo siento que nos estamos metiendo a la en la sociedad, lo cual somos parte...

(De los Ángeles, entrevista, 2016)

De manera general, las personas entrevistadas en organizaciones de la sociedad civil que trabajan con y para personas en situación de discapacidad perciben que, aunque se ha trabajado en materia de discriminación aún siguen existiendo distintos tipos de esa discriminación. En algunos casos esta se percibe como consciente y sistémica. A su vez, se reconoce la relación íntima entre la presencia de discriminación y la falta de aplicación normativa.

Un tema importante para los y las entrevistadas/os es el de los mecanismos de defensa empleados por las personas en situación de discapacidad, de entre los cuales, la auto-segregación es considerado como uno de los más frecuentes.

Personas en situación de discapacidad: aunque las personas entrevistadas refirieron la existencia de un avance en materia de discriminación, también se señala la necesidad de implementar mecanismos más allá de meras recomendaciones o campañas de sensibilización. El Lic. Cesar Palencia quien experimenta una discapacidad motriz, menciona que:

Sí se ha trabajado, yo creo que el problema es que no se llega más allá de una simple campaña de un mes, de decir lo que es discriminación y que no se debe de hacer.

(Palencia, entrevista, 2016)

De la misma manera que se considera la necesidad de ampliar las formas de aminorar las discriminaciones, está la idea de aceptar la discriminación como algo inherente a la cultura. Tal es el testimonio del Lic. Daniel Sánchez quien experimenta una discapacidad visual, específicamente, ceguera total.

Yo creo que sí [hay discriminación], pero también lo pensaría casi imposible que no se de en un trabajo, es decir, con la cultura que tenemos, con la educación social que tenemos, con no se en general, con el panorama que tenemos como sociedad y como país, pienso que es muy complicado a veces, sin o con intención, no se nos discrimine en un trabajo. Lo veo muy difícil.

Yo creo que nos falta, si se ha avanzado. Si se ha avanzado mucho en lo que es la prevención, la concientización, pero nos falta mucho considero yo.

(Sánchez, entrevista, 2016)

Si bien todas las personas entrevistadas expresaron haber experimentado discriminación, cabe mencionar la relatividad de la misma en relación a las condiciones contextuales en la que se desarrolló. En seguida se muestra el testimonio del Lic. Luis Velázquez quien experimenta una discapacidad motriz y menciona una situación de discriminación en relación a la concepción que se tiene de la discapacidad y lo cual se ancla en la información que se maneja de la misma.

...en aquel tiempo había mucha discriminación, en la primaria por ejemplo, yo tenía que meterme en un túnel de drenaje para ahorrar camino porque los chicos me apedreaban, las maestras me pegaban en las manos con una regla hasta sacarme sangre de los nudillos, me jalaban del pelo hasta que me lo arrancaban en ocasiones. Porque en aquel tiempo la maestra de primaria me decía es que tú puedes contaminar a los demás, eran palabras muy ofensivas...

(Velázquez, entrevista, 2016)

El testimonio anterior es una fiel muestra de cómo los paradigmas de comprensión y entendimiento de la discapacidad dan cabida para tipos específicos de discriminación y violencias. En ese sentido, los actos discriminatorios tendrían relatividades y características objetivas y subjetivas relacionadas al contexto. Por lo tanto, las múltiples formas de discriminación dan cabida para asociarlas a sus fuentes particulares. A continuación se presentan algunos tipos de discriminación en relación a sus fuentes y las cuales fueron referidas por los actores entrevistados y que experimentaron la situación discriminatoria.

Discriminación por infraestructura urbana: movilidad

Algunas personas entrevistadas refirieron que la discriminación aparece desde que la planeación urbana no las considera y se tienen que enfrentar a múltiples barreras arquitectónicas y de accesibilidad. Los testimonios que se presentan a continuación evidencian la situación:

Subes un discapacitado y tiene que ser el mismo pasajero y todavía apúrese, apúrese, apúrese a subir la persona, a subir la silla de ruedas, pero no hay nada y aquí ni, es más ni las banquetas están preparadas para esto...

(Moreno, entrevista, 2016)

Pues sí es bastante, pues yo inclusive que todavía tengo algo de visión se me dificulta bastante, trasladarme o andar sobre las aceras.

(Chávez, entrevista, 2016)

Tenemos compañeros que tienen perros guías y no los aceptan porque no tienen el conocimiento de que los animales, los perros son guías y que son una herramienta de uso de nosotros; personas como en áreas recreativas no nos permiten desarrollarnos como tales porque podemos ocasionar algún accidente o algo así.

(Mecinas, entrevista, 2016)

La existencia de los distintos tipos de discriminación, al tener carácter objetivo y subjetivo, se concretan en relación con los perfiles de quienes la experimentan. Por su parte, la discriminación por infraestructura urbana, la cual recae en la restricción de la libre movilidad, es más incidente en las personas en situación de discapacidad motriz y visual; y en ese sentido, la planeación urbana tendría el deber de considerar las variadas formas de movilidad que se desenvuelven en la ciudad.

Discriminación en el Sector salud

Las instituciones públicas y su personal fueron señaladas por las personas entrevistadas como agentes de discriminación. Tal es el caso del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y que la Sra. Marta Pineda, -quien experimenta una discapacidad visual-, menciona en su testimonio.

... falta capacitación a todos los del IMSS porque no saben cómo tratarte, de hecho yo voy al IMSS con mi bastón y me dan los papeles sin hablarme, o me tocan mi lugar y me brincan ósea por todas partes hay discriminación, de hecho una vez me toco ir a un cine, yo iba con mi familia y con mi bastón, entonces mi sobrino me abre y le dice el muchacho ¿a qué viene [ella] al cine?; Le dijo: ah es que mi tía no ve, y le dice ¿pero a qué viene al cine si no ve?

(Pineda, entrevista, 2016)

Las instituciones de salud así como su personal e infraestructura, al tener presencia continua en las situaciones de discapacidad, debiesen tener la adecuación para brindar un servicio propicio y capacitado para las discapacidades. Esta situación bien podría revertirse con la implementación de dispositivos de concienciación y capacitación para el personal, y los cuales pueden llevarse a cabo por delegaciones de personas que experimentan la

discapacidad misma. Esto colaboraría con beneficios compartidos: reducción de discriminaciones y empleabilidad de personas en situación de discapacidad.

Discriminación en escuelas

La existencia de discriminaciones en el sistema y medios de comunicación escolar, así como en las pedagogías empleadas en los centros escolares es una constante en la percepción de las personas entrevistadas.

Sí, yo veía que a los maestros se les hacía muy difícil, a veces tenían que traer a mi hermano para que él les dijera que era lo que yo trataba de decir, o lo que ellos me trataban de decir, pero no lograba entender, yo tampoco sabía señas en ese tiempo, ni ellos tampoco sabían.

(Mijangos, entrevista, 2016)

En la primaria y secundaria no [percibía discriminación] porque todos eran sordos, pero aquí en la preparatoria sí porque, ¿cómo me ponen hacer un examen sin un intérprete?, eso realmente no es hacer respetar mis derechos.

(Rodríguez, entrevista, 2016)

...yo tuve discriminación cuando fui a hacer un examen de CENEVAL, yo estude un curso en la UNIVER y me prepare para hacer un examen de CENEVAL para educadora. Cuando yo lo fui a hacer, lo presentaron en la escuela Lázaro Cárdenas y yo les dije, yo no miro, me lo tiene que hacer verbal o puedo traer una persona, pues me dijeron: bueno tienes que traer una persona porque nosotros no estamos capacitados. Yo lleve una persona para que me lo leyera y a mí me presentaron en el patio, en el patio con otra persona [para] que me hiciera el examen; era tanta mi hambre o necesidad de pasar ese examen que nunca percibí la discriminación que se me estaba haciendo hasta después...

(Pineda, entrevista, 2016)

Porque no me daban libros, porque no había nadie para leer para mí, porque no había escuela apropiada, pero yo estaba ahí constantemente; cuando yo hice mi secundaria fue que me acerqué a los militares y me pusieron una persona, pues ni preparada, simplemente que me leyera, y así saqué la secundaria.

No había asesores, no había lugar, y no había libros, y no cabías; y luego, me acerqué al CENEVAL, no había asesores, no había libros, y sí la puedes hacer, pero tú no, no entras; hice el primer examen del CENEVAL, un maestro, un director me tachó mi examen, cuando ahí dice que no debes de tachar, porque yo era ciega y no podía

definir los cuerpos geométricos y entonces con eso pues me reprobaron, cuando yo ya tenía trabajo, pues hice el esfuerzo de pagar todo eso y al reprobar, pues ya no me dieron trabajo.

(Santos, entrevista, 2016)

El tema de la educación en el proceso de inserción e inclusión laboral es de capital importancia, sin embargo, los testimonios indican distintas formas de discriminación, algunas que limitan su acceso y otras que una vez dentro, segregan y excluyen.

Retomando las realidades numéricas levantadas en el CGPV del 2010 aunado a esta situación, cabe mencionar que la discontinuidad en el proceso de tecnificación y/o profesionalización de las personas en situación de discapacidad puede ser el producto de las situaciones discriminatorias y segregativas que mencionan las personas entrevistadas.

Discriminación en el ámbito laboral

Los factores que desencadenan as múltiples discriminaciones tienen relación con la fuente de donde emanan, pueden ser instituciones públicas, espacios públicos, escuelas, ambientes laborales o empresas etc. De igual forma, las subjetividades de quienes experimentan la discriminación, así como de la influencia paradigmática que explique la discapacidad influyen.

Empresa incluyente: la encargada de Recursos Humanos de la empresa visitada menciona no tener conflictos internos por cuestiones de discriminación hacia las personas en situación de discapacidad; sin embargo, está consciente de las propensiones que implica la falta de capacitación en el trato de las mismas.

...una de las desventajas es que muchas de las personas no estamos capacitados ni acostumbrados a trabajar con personas de necesidades especiales o discapacidades y esto puede llevar a conflictos laborales.

(Inzunza, entrevista, 2016)

El testimonio anterior infiere la necesidad de un mínimo de capacitación en el personal que labora dentro de una empresa para el trato de las personas que experimentan una situación de discapacidad, dado que al no existir, se podría prestar a posibles conflictos

internos. Por lo tanto, la información y difusión tiene una relación “simbiótica” en la prevención de conflictos en ese sentido.

Otro tipo de discriminación referido por las personas en situación de discapacidad auditiva en los centros de empleo, está dado por la insensibilidad en las formas de comunicación; esto a causa de que muchas veces se quedan al margen o fuera de las dinámicas de la empresa, sobre todo en aquellas que propensan a algún riesgo, ya que los avisos y/o alarmas regularmente son de carácter auditivo/as y la empresa muy pocas veces toma iniciativas para adecuar esos avisos con señales o luces.

La segunda estrategia del PNTEPD promueve la no discriminación de las personas en situación de discapacidad como una medida que permita la inclusión laboral. Si bien la discriminación es percibida por las personas entrevistadas como una situación constante y que efectivamente, limita el posicionamiento aboral, es interesante la postura de quienes la consideran estructural y sistemática. Se reconoce la relación entre la discriminación con la información y la idea que se tiene de la discapacidad. Los testimonios mostrados en este apartado sugieren que se trate la discriminación desde enfoques particulares a su fuente; y en ese sentido, dotarla de objetividad y subjetividad.

Considerando lo anterior, es importante enfatizar que la difusión de los derechos laborales, correspondiente a la primer estrategia, así como la forma de entender la discapacidad y las campañas para promover la no discriminación, debiesen ser constituidos y abordados desde enfoques multidimensionales y multifactoriales para aminorar de manera más efectiva las situaciones que conducen a una discriminación.

Capacitación y colocación.

Otro objetivo estratégico del PNTEPD es generar instancias de capacitación para el empleo y ofertar bolsas de trabajo. Una de esas bolsas de trabajo es la que se denomina estrategia “Abriendo Espacios” del Servicio Nacional de Empleo de la STPS, la cual aparte de propiciar la apertura de espacios laborales para las personas en situación de discapacidad, también lo hace para la población de adultos mayores.

Para conocer la recepción ciudadana de esta estrategia, se preguntó a las personas entrevistadas sobre la existencia de estas bolsas de trabajo así como de su funcionamiento y/o efectividad.

Organizaciones públicas: aunque algunas de las organizaciones manifestaron tener conocimiento de las bolsas de trabajo ofertadas por la STPS, aseguran que muy pocas veces logran un posicionamiento laboral en coordinación. Se menciona que gran parte de las causas del porqué este tipo de acciones no ha logrado incidir es por la ausencia de una organización a nivel municipio que gestione y organice la articulación de los actores implicados.

...en cuanto a bolsa de trabajo no, porque la bolsa de trabajo desafortunadamente aquí la trabajan muy sucia, muy sucia, muy sucia, unos cuantos, y esos cuantos son de unas instituciones. Yo cuando voy a juntas, le digo a Melani, vengo echando chispas, enojada, porque son tres, cuatro, cinco las personas que son beneficiadas, y las demás no son beneficiadas...

(Hoyos, entrevista, 2016)

Sí, si hay relación, hemos trabajado con proyectos productivos, hemos trabajado con la secretaría de trabajo acercándonos a buscar pues, precisamente los espacios, pero no hay una coordinación que a nivel gubernamental nos pueda apoyar...

(Machado, entrevista, 2016)

Algunas organizaciones públicas no tienen contacto alguno con la STPS ni con las bolsas de trabajo. Y cuando la STPS convoca para alguna feria de empleo o algún evento en relación a la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad, acuden independientemente el éxito que esa iniciativa pueda tener; asumen que el hecho de hacer acto de presencia en eventos e instancias públicas promueve la demanda de un reconocimiento de la población en situación de discapacidad. Así lo menciono el Psic. Enrique Machado quien se encarga del área de psicología del Centro de Atención Múltiple (CAM) Frontera.

Claro que sí, cada vez que se hace la feria del trabajo vamos con alumnos, y vamos con padres de familia, stand por stand diciendo, quiero trabajo para este joven con discapacidad, aquí está el padre de familia te puede decir cómo es, no sabe leer ni escribir, y no tanto para conseguir el trabajo, sino para hacer ruido, que sepan que estamos aquí... o incluso si sabemos y no somos invitados, nosotros hacemos presencia donde podemos y vamos, nos formamos y decimos quiénes somos, porque es la única manera de darnos a conocer.

(Machado, entrevista, 2016)

De manera general, las organizaciones públicas entrevistadas mencionan la falta de promoción, adecuación y organización por parte de las instancias encargadas en las acciones de capacitación y vinculación laboral. Aunque las ferias de empleo y la estrategia “Abriendo Espacios” del Servicio Nacional de Empleo son una muestra de las acciones concretas en pro del posicionamiento laboral, cabe señalar que las formas de operación tienen un alcance limitado.

Organizaciones de la Sociedad Civil: al igual que las organizaciones públicas, las OSC mencionan tener conocimiento de la existencia de las bolsas de trabajo y de las ferias de empleo; reconocen también las fallas en la implementación de este tipo de estrategias. Y aunque se ha trabajado con la STPS y se han logrado acciones concretas, falta organización por parte de la STPS ya que, aunque esta dependencia se adscriba a lógicas nacionales, cada dependencia se separa del plan general y se plantean proyectos y acciones no articuladas con el ordenamiento general, por lo que muchas acciones que pudiesen tener mayor financiamiento público, se ven limitados a nivel municipal. Esto lo corrobora el testimonio de la organización VIAS.

Ya nosotros tenemos reuniones con la secretaria SEDESOL estatal, SEDESOL municipal y con la secretaria de SEDESOL federal, también con la secretaria del trabajo, hemos tenido muy buenos resultados pero... cada secretaria tiene sus objetivos, metas y protocolos y por ejemplo el la secretaria de trabajo tiene muy específico sus objetivos y metas como de igual manera la trae la secretaria de economía, como lo tiene hacienda como la tiene SEDESOL, entonces cada quien maneja diferentes protocolos, sistemas, proyectos, la misión y visión y objetivos y metas. No están estandarizados aunque deberían de estar porque la cabeza es el presidente del distrito federal y el indica los principales metas y objetivos y de ahí se desgaja para todos los Estados. Todas las secretarías deberían de estar trabajando al unísono, pero no es así. Entonces para yo poder lograr una sinergia debo o debería de tener la manera de poner las 3 o 4 secretarías, mostrarles el resultado y en conjunto poder generar un proyecto único... pero vienen sus diferencias políticas internas...

(Ortiz, entrevista, 2016)

Esta falla en la operación de los programas de colocación laboral a través de las organizaciones de la sociedad civil impide mecanismos de inclusión para las personas en situación de discapacidad. Se requiere una armonización operativa entre los distintos niveles en los que se desarrollan las estrategias de colocación y que recaen en las secretarías

gubernamentales. Y aunque la responsabilidad de colocación no debiese caer en una dependencia del gobierno solamente –según las indicaciones de PNTEPD-, es el gobierno el encargado de gestionar que se concreten corresponsabilidades en los distintos sectores de la sociedad (público, privado, social etc.)

Personas en situación de discapacidad: se les preguntó a las personas entrevistadas sobre la existencia de bolsas de trabajo y de estrategias de posicionamiento laboral por parte de la STPS y algunas de las respuestas emitidas por los actores recaen en negativas.

No, nunca.

(Mijangos, entrevista, 2016)

No, nunca he ido. Yo no sabía que existía eso, bueno será que nunca he buscado trabajo así de ese tipo

(Rodríguez, entrevista, 2016)

Dice que si sabe, más no sabe dónde están los lugares

(Salgado, entrevista, 2016)

De las personas que conocen la existencia de estas iniciativas y mencionan haber aplicado al menos una vez a bolsas de empleo, ninguna menciona haber tenido una colocación.

Mira, en aquel tiempo obviamente estuvimos investigando dónde había este tipo de bolsas de empleo, sé que en la STPS hay una bolsa de empleo especializada, es decir que te lo ponen por tiempo completo, medio tiempo, personas con discapacidad, mujeres, jóvenes estudiantes, etc. Entonces esta bolsa especializada contempla la división o especialización en personas con discapacidad. Se metió documentación ahí, te soy sincero, no obtuve respuesta. No sé si trabajen bien, trabajen mal, qué tanta inserción tengan, no sé.

(Sánchez, entrevista, 2016)

...mira realmente son muy limitadas, mucha gente habla, incluso aquí han venido, hemos participado en reuniones del instituto nacional del empleo, y que vienen de la STPS, y que aquí están los números telefónicos, simplemente el día de hoy en la

reunión que tuvimos mandamos tres personas que para que fueran al trabajo, les toman los datos y jamás los vuelven a llamar...

(Velázquez, entrevista, 2016)

Yo en una ocasión...metí trabajo así como en el DIF, dos ocasiones metí mis papeles, esta es la tercera, pero pues no creo que espere respuesta.

(Santos, entrevista, 2016)

No, en bolsa de trabajo no, pero si por ejemplo, he metido mi curriculum en lo que es educación especial y no se me ha contestado.

(Pineda, entrevista, 2016)

... yo metí solicitud ahí, sé que en el DIF había también, en el DIF municipal en aquel tiempo había una bolsa de trabajo para personas con discapacidad, nunca se me llamo tampoco, te digo pasaron 6 a 8 meses más o menos. Nunca se me llamo...

(Sánchez, entrevista, 2016)

Las bolsas de empleo y las estrategias de colocación laboral de la STPS actúan de tal forma que su cobertura se ve limitada. Si bien algunas de las personas que mencionaron haber participado en los procesos de colocación no refirieron complicaciones mayores, nunca se les contacto.

Personas que no han aplicado en estas bolsas de empleo pero que conocen casos de quienes sí lo han hecho, mencionan que los trabajos ofrecidos por este tipo de bolsas y estrategias de colocación laboral son de jerarquía baja, con salarios bajos y muchas veces de trabajo exhaustivo; regularmente los trabajos ofrecidos son para puestos en maquiladoras de ensambladores y/o en las áreas de producción, e incluso, muchos de esos puestos no están adecuados para integrar a la persona en situación de discapacidad.

...te vas a dar cuenta que es nada qué ver, te puedo decir que el 100 % de los empleo son de baja jerarquía, de ochocientos cincuenta pesos, novecientos, para abajo. Para ellos una discapacidad es alguien que no puede mover una mano, a veces, que tiene problemas con una rodilla, a lo mejor polio, pero hasta ahí se quedan, no van más allá, por ejemplo una discapacidad en silla de ruedas, no otro tipo de discapacidad que implica otras cosas.

No tengo familiares que tengan una discapacidad, pero sí muchos amigos y allegados. Y no tienen oportunidades, repito, son de baja jerarquía, y algunos no están para eso, y a veces tienen que hacerlo porque no hay otra pues.

(Palencia, entrevista, 2016)

Lo que yo he visto es que se informa mucho sobre los trabajos pero a veces los pagos para nosotros son muy pocos, y si yo he pensado que sí, esto es un problema para nosotros. Mira quizás ellos piensan que nosotros como sordos, como no entendemos suficiente la escritura y algunos se les hace difícil, pues ellos piensan que deben pagarles menos.

(Rodríguez, entrevista, 2016)

Son de fábricas, nada más para mostrador para ¿cómo les llaman cuándo?... para ensambles ajam, y creo que mi capacidad es un poquito más.

(Pineda, entrevista, 2016)

Si hay empresas que contratan, son contadas, y sí hay empresas que contratan varios tipos de discapacidad, pero generalmente las que se dicen inclusivas, no son inclusivas, o sea, si tú les preguntas, tienes espacio para una persona sorda, no, tienes espacio para una persona con discapacidad intelectual, no, tienes espacio para una persona con discapacidad visual, no, solamente motriz y que sea alguien que use un bastón o muletas, o sea, entonces eso no es inclusivo, es muy poco en donde puede trabajar una persona con discapacidad, y solamente son trabajos de baja jerarquía, es decir, una persona con una licenciatura difícilmente va a encontrar un trabajo si tiene una discapacidad alta, o algo que necesite ciertas adecuaciones.

(Palencia, entrevista, 2016)

Mientras las ofertas de empleo provenientes de las acciones estratégicas del PNTEPD sigan teniendo las referencias que hasta el momento se han podido captar, las iniciativas personales de la población en situación de discapacidad podrían ser reducidas.

Dentro de los comentarios de las personas en situación de discapacidad aparece de forma recurrente la idea del temor por parte de los empleadores para integrar la discapacidad al ámbito laboral, lo cual limita aún más la inclusión laboral.

Pues mira, es difícil porque no están abriendo las puertas de algún empleo, estamos trabajando en eso, si se ha dado la ocasión de uno, dos compañeros que han aceptado en un área laboral, pero no como se espera o se requiere, porque hay gente capaz,

capacitada de cubrir un área laboral, mas no lo aceptan por el miedo que tienen de emplear.

(Mecinas, entrevista, 2016)

Deben de tomar en cuenta las capacidades, y no la discapacidad como ya te lo he dicho y romper barreras y tener fe y confianza en nosotros en que somos capaces, denos la oportunidad de demostrarle que somos capaces de hacer y hasta donde podemos llegar, no nos pongan obstáculos, hágannos la vida más ligera, no darnos limosnas ni migajas, simplemente un empleo, un empleo para demostrar nuestra capacidad.

(Pineda, entrevista, 2016)

Finalmente, de entre las respuestas de las personas entrevistadas, emana aquella que demanda la iniciativa individual (agencia) como coadyuvante en la apertura del mercado de trabajo.

Yo siento que en sí es la persona misma la que se limita... Tal vez no haya la suficiente oferta, pero igual la demanda la siento muy poca, porque, te digo, yo he buscado trabajo y sí he encontrado, o sea, sí he encontrado, no me han dicho que no, te digo, si me llega una oferta atractiva, así buena, la tomaría, pero de momento mi consultorio me da lo que necesito, pero los momento en que he requerido he salido y sí he encontrado.

(Chávez, entrevista, 2016)

...aquí lamentablemente existen partidas y presupuestos para fomentar el empleo para las personas con discapacidad pero pregúntame ¿dónde está? no se ejerce, y no se ejerce porque a veces no hay grupos organizados que les exijan a los representantes populares, a los funcionarios de gobierno, y cuando tu exiges incomodas, hay vienen estos revoltosos, estos enfadosos...

(Velázquez, entrevista, 2016)

Empresa incluyente: La persona encargada de Recursos Humanos de la empresa visitada menciona que si tienen relación con la STPS pero no cuenta con la información suficiente para aportar al respecto.

De manera general, la empleabilidad de las personas en situación de discapacidad a partir de la colocación y capacitación por parte de instituciones públicas y/o instancias específicas es sin duda, una corresponsabilidad de actores que trasciende a la STPS y pone énfasis en la iniciativa de las personas que experimentan la discapacidad; aunque algunos

testimonios refieren a la falta de cobertura y de procesos incluyentes por parte de las actuales bolsas de empleo, también están aquellos que le adjudican la responsabilidad primaria a las personas mismas.

Un dato recurrente en los testimonios y que influye en la colocación laboral es la oferta de empleos de baja categoría jerárquica y con estímulos salariales no adecuados; teniendo en cuenta que gran parte las personas en situación de discapacidad se encuentran en los deciles más bajos en relación al ingreso trimestral por empleo, los salarios que se ofertan en este tipo de colocaciones laborales difícilmente mitigaran esta situación.

Se reconoce la falta de sensibilización y/o concienciación por parte de los empleadores para integrar la discapacidad en sus dinámicas laborales. Esto invita a retomar nuevamente la primera acción estratégica del PNTEPD (información y difusión de derechos laborales) como un mecanismo articulador para que se lleve a cabo una colocación más amplia. En este sentido, la recomendación hecha para mitigar las discriminaciones en las instituciones públicas de salud bien pudiese adecuarse para este rubro: una delegación de personas que experimentan la discapacidad y que tengan las habilidades necesarias para llevar a cabo capacitaciones y mecanismos de concienciación para empleadores y personal organizacional de las empresas colaboraría en un doble objetivo, la capacitación/concienciación y la empleabilidad de personas en situación de discapacidad.

Red Nacional de Vinculación Laboral

El PNTEPD promueve una corresponsabilidad de actores para propiciar una inclusión laboral óptima en las personas en situación de discapacidad. Estos actores públicos y privados tendrían que estar adscritos a una red nacional de manera explícita para ser considerada como una red formal. En ese sentido, se tendrían que llevar a cabo un mínimo de actividades de organización, así como de involucrar a empresas y distintas organizaciones, públicas y de la sociedad civil para que fungiera como lo que el documento público menciona, una red nacional.

Se les preguntó a las personas entrevistadas si pertenecían a alguna red o si tenían conocimiento de la existencia de alguna red de este tipo.

Organizaciones públicas: mencionan tener relación con otras organizaciones, sean empresas, organizaciones de la sociedad civil y/u organizaciones públicas; sin embargo, este tipo de relación son iniciativas que no están sujetas a un orden organizacional, mucho menos a un tipo red.

Regularmente no, únicamente cuando estatutos, o que son reglamentos, es cuando nos juntamos, es cuando se juntan realmente, pero no todas llegan a ir, iremos una, dos, de aquí de la región, podríamos decir que es aquí Tecate, aquí Tijuana que son tres escuelas, y Ensenada que pues realmente no, no viene, pues siempre han dicho que es la distancia, cada quién está trabajando como tiene sus elementos. Yo considero que sería lo más importante, lo más importante es que estemos bien organizados en esa parte, para que todos estemos trabajando en la misma sintonía y no unos una cosa, otros otra...

(Hoyos, entrevista, 2016)

...no, nosotros pertenecemos a una, en la estructura nosotros somos un CAM laboral tenemos una supervisión escolar que cuenta con un equipo de asesores técnicos y de alguna manera el trabajo debiera ser de esa manera, que ese asesor técnico más bien esté en el acompañamiento en lo que nosotros vamos elaborando y vamos informándoles a ellos cómo vamos, qué es lo que vamos elaborando en relación a la manera de capacitar, te digo que si pudiera venir de allá para acá, fuera mejor, pero va de aquí para allá, al revés.

(Machado, entrevista, 2016)

Incluso, hay organizaciones que mencionan no tener ningún tipo de relación con otras organizaciones, aun cuando estas se emparentan por las actividades que llevan a cabo.

En resumen, la mayoría de las organizaciones públicas tienen poca o nula vinculación y organización entre sí. Esta carencia se exagera al no haber integración entre las mismas organizaciones con instancias públicas y/o privadas.

Organizaciones de la sociedad civil: La falta de sinergia hace que las actividades en pro de las personas en situación de discapacidad se queden cortas. Aunque algunas de estas organizaciones tienen contacto entre sí y con dependencias gubernamentales como el DIF y/o la CDH, mencionan que no es una situación continua.

Personas en situación de discapacidad: se desconoce la existencia de este tipo de estrategias; los vínculos que las personas hacen con organizaciones públicas, de la sociedad

civil y/o empresas es a partir de sus iniciativas. Algunas de las personas en situación de discapacidad entrevistadas refieren que, aunque desconocían esta posibilidad (una red nacional de vinculación) ellas han logrado captar empleo en algunos centros de trabajo gracias a los vínculos interpersonales. Tal es el caso de Eder Mijangos quien experimenta una discapacidad motriz.

Yo sólo he ido a algunas fábricas, y ahí he hecho mis ademanos y les he escrito algunas cosas, pero en algunas no me han aceptado. Donde estoy trabajando ha sido más fácil, porque es la tortillería y la taquería y ahí si me han aceptado y me han permitido trabajar ahí, a parte pues he hecho buenas amistades ahí con ellos.

(Mijangos, entrevista, 2016)

Empresa incluyente: La persona entrevistada de la empresa visitada menciona no tener conocimiento ni membresía a redes de vinculación laboral. Las acciones de inclusión laboral de personas que experimentan discapacidad han sido a partir de sus propias iniciativas.

Reconocimiento de buenas prácticas laborales.

La existencia de distintivos y reconocimientos, simbólicos y financieros, para las empresas que incluyen en sus dinámicas a grupos vulnerables de manera general y a personas en situación de discapacidad en lo particular, constituyen una acción tipo estímulo que el gobierno, a través de sus dependencias referentes, lleva a cabo para propiciar una apertura laboral.

Organizaciones públicas: las organizaciones públicas refieren tener conocimiento de este tipo de iniciativas, pero mencionan que no debiesen fungir como un estímulo ya que estas acciones constituyen un ordenamiento legal. Reconocen que, aunque en la ley se estipula la inclusión de un mínimo de personas en situación de discapacidad en las plantillas laborales, también reconocen que esto no trae consigo una sanción ni una vigilancia, por lo tanto, las empresas no cumplen con este requisito legal.

Organizaciones de la Sociedad Civil: conocen la existencia de distintivos y estímulos por parte de dependencias gubernamentales para propiciar mayor apertura laboral; sin embargo, consideran que el papel que juega la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) es de capital relevancia en tanto que es la dependencia que asume la responsabilidad del manejo de los impuestos, por lo que, si esta dependencia tuviera indicaciones de eliminar y/o reducir algunos impuestos o cargos financieros a las empresas que integran a grupos vulnerables a sus dinámicas laborales, fungiría como un estímulo de mayor alcance para abrir espacios.

Personas en situación de discapacidad: algunas de las personas en situación de discapacidad que han logrado posicionarse laboralmente han comentado que las empresas en donde trabajaron pocas veces adecuaron el lugar de trabajo y cuando lo hicieron ha sido por iniciativa de la misma empresa. Se reconoce, a partir de un par de experiencias, que las empresas que modificaron el área para el desarrollo laboral óptimo de la persona en situación de discapacidad, son de procedencia extranjera y que aquellas adecuaciones que se hicieron en negocios y/o empresas locales no tuvieron ninguna motivación ni retribución externa.

Hubo una empresa americana que se abrió aquí en Tijuana que era la RCA, eran componentes de cable visión por vía satélite, dije bueno, ya por lo menos le voy a intentar por este lado. Y llegue y estaba un americano y me dijo pásele. Yo utilizaba aparatos ortopédicos, hasta hoy uso silla de ruedas, antes usaba aparatos ortopédicos, me hizo el examen, me puso circuitos, total, me dijo, oh estas bien. Al siguiente día estaba trabajando ahí, la mentalidad es muy diferente.

...al americano ¿qué le interesó?, la capacidad para resolverle un problema de producción, y acá ¿qué les interesó? el cómo te ves porque no quiero tener un compromiso contigo que al rato me pidas una incapacidad y te tenga que mantener de por vida. Ósea ese es el concepto a veces absurdo.

...[en RCA] me bajaron la mesa con todos los aparatos instrumentales, me hicieron una silla más adecuada con un respaldo cómodo y si trabajé muy bien, de hecho duré dos años ahí en maquiladora, te digo, trabajaba y estudiaba...

(Velázquez, entrevista, 2016)

Los mecanismos de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad a partir de las prácticas empresariales son de capital relevancia. Dichas prácticas pueden variar en relación a la procedencia de las empresas. El testimonio indica que la empresa

extranjera se enfocaba en la resolución de un problema de producción sin tener en cuenta la situación de la persona; mientras que las empresas locales inversamente a la extranjera, ponen énfasis en la situación del demandante más allá de las capacidades para la resolución de los problemas de producción.

Estos datos nos plantean incógnitas en relación a las culturas empresariales las cuales, pudiesen responder a lógicas específicas y provenientes de fuentes particulares y que inciden en mayor o menor medida, en los mecanismos de inclusión laboral para las personas en situación de discapacidad en particular, y de los grupos vulnerables en general.

Empresa incluyente: aunque la encargada de reclutamiento de Recursos Humanos de la empresa visitada reconoce la existencia de incentivos que el gobierno provee por integrar la discapacidad a las dinámicas laborales, mencionó no recibirlos y tampoco haber tenido la necesidad de modificar el espacio.

De manera general, se reconoce, a partir de los testimonios mostrados, que las buenas prácticas de inclusión laboral, específicamente aquellas por parte de los empleadores, es una situación que debiese cubrir un mínimo de expectativas tanto normativas como sociales. En el aspecto normativo, se espera que las empresas integren un mínimo de porcentaje de personas en situación de vulnerabilidad y/o discapacidad en sus plantillas laborales; mientras que las expectativas sociales recaen en la adecuación del espacio laboral como una forma de implementar las buenas prácticas. Existe una variación de buenas prácticas empresariales a partir de sus culturas, lo que a su vez refiere al origen o pertenencia de la misma.

Resumen general de las cinco acciones estratégicas

La información y difusión de los derechos laborales de las personas en situación de discapacidad, funge como una variable de capital importancia en la concepción que se tiene de la discapacidad misma; esta variable a su vez, da cabida para que las situaciones favorables y no favorables de las personas que experimentan una discapacidad se aminoren o incrementen, en tanto exista el conocimiento adecuado y/o la falta de conocimiento respectivamente. El acervo de conocimiento que las OSC y las personas en situación de discapacidad tienen en relación a los derechos laborales de las personas que experimentan una discapacidad ha sido porque lo han procurado desde sus propias iniciativas, y con ello

han llegado a instituciones específicas y relacionadas al tema, pero muy pocas veces y en algunos casos ninguna vez, la STPS u otra dependencia ha tenido presencia continua en lo que se refiere a la información, difusión y promoción de los derechos de las personas en situación de discapacidad.

En cuanto a las situaciones de discriminación, los datos arrojados refieren la existencia de mucha discriminación, tanto subjetiva como objetiva. Se reconoce la subjetividad de la discriminación como aquella situación que recae en la experiencia de quien la vive; mientras que la discriminación objetiva es vista como una situación sistemática y consciente y que se traduce a barreras físicas y objetivas en espacios públicos y privados, de educación y recreación así como aquellos que limitan la accesibilidad y el desarrollo óptimo de la persona. Se reconoce también que la discriminación no es exclusiva de los grupos secundarios, sino que en los grupos primarios también se reproduce; un ejemplo de ello es la reproducción discriminatoria y auto-discriminatoria dentro de la familia.

El reconocimiento social de las acciones o estrategias públicas que se transfieren en las relaciones interpersonales, es un elemento que influye en la aceptación y aprobación ciudadana de dichas acciones o estrategias. Aunque hay personas que no han incursionado en estas alternativas, no tienen la intención de hacerlo a causa de una promoción negativa desde sus allegados. Se asume que gran parte de los empleos que ofrecen las bolsas de trabajo y algunas empresas para las personas en situación de discapacidad, llevan a situaciones de precariedad laboral, peligro y en algunos casos a tipos específicos de segregación. En muchos de los casos, las personas solicitantes de empleo nunca reciben respuesta.

.La existencia de una Red Nacional de Vinculación Laboral no fue reconocida por ninguna persona entrevistada. Si bien algunas iniciativas se han llevado a cabo desde los actores mismos, estos expresaron la existencia de una carencia de organización y de sinergia lo cual a su vez, es considerado como un requisito indispensable para lograr acciones incidentes.

Mientras no se vigile la aplicación de la ley y se monitoree a las empresas, la exigencia legal para incluir un mínimo de personas en situación de discapacidad a las actividades laborales será un discurso normativo (deseable). Las y los entrevistado/as mencionan que la apertura de espacios laborables es reducido e incluso discriminatorio; se abren espacios sí,

pero para perfiles específicos. Una vez posicionada la persona en algún empleo, se debe enfrentar a situaciones de inadecuación y/o precariedad laboral. Finalmente, los reconocimientos y distintivos al entenderse como estímulos gubernamentales carecen de rigidez legal y por lo tanto de sanción; y las buenas prácticas empresariales o de negocio que son reales han sido desatendidos y no retribuidos.

4.2 Estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad. Resultados y análisis.

En el apartado anterior se discutieron los mecanismos de inclusión laboral de (acciones concretas) y para (acciones deseables/normativas) las personas en situación de discapacidad con el objetivo de generar un contraste. En este apartado se revisan las estrategias que las personas en situación de discapacidad llevan a cabo para captar un empleo, a estas prácticas nos referiremos como estrategias de empleo y que constan, como se menciona en el capítulo I apartado 1.3, en aquellas actuaciones individuales que persiguen el posicionamiento laboral. Para complementar el análisis se relacionaron las siguientes variables: a) tipo de discapacidad experimentada; b) escolaridad; c) estrategias de empleo desplegadas y; c) empleo captado.

Cabe mencionar que para efectos de este análisis se consideró al menos un empleo y/o trabajo que las personas en situación de discapacidad han conseguido independientemente si es o no actual. Para aquellas situaciones de discapacidad que fueron por causa de accidente y/u otros factores pero que se concretaron en un momento determinado de la vida de las personas, se consideró al menos un empleo o trabajo obtenido bajo su situación de persona en discapacidad y su grado escolar correspondiente a la temporalidad.

De las 21 personas entrevistadas los resultados fueron los siguientes:

Cuadro 8. Estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad.

Tipo de disc.	Escolaridad/oficio	Anuncio	Solicitud/cv	Recomendación	OSC	Bolsa/vinculación	Empleo obtenido
Motriz	Preescolar						
	Primaria						
	Secundaria o equivalente		1				1oxxo
	Post básica	1	3				1manteni. 2autoemp 3Público
	Oficio/capacidades/sin esc.						
Visual	Preescolar						
	Primaria						
	Secundaria o equivalente		1				1Mantenim
	Post básica	4	1	2 3			1Guardería 2Despacho 3Público 4tutoraBra
	Oficio/capacidades/sin esc.						
Auditiva	Preescolar			1			1mantenim 2autoemp
	Primaria						
	Secundaria o equivalente	1		2			1taqueria 2tutorLSM
	Post básica			2 3 4 5 6		1	1fotografa 2tutoraLS 3fabrica 4tutorLSM 5tutoraLS 6tutoraLS

	Oficio/capacidades/sin esc.						
Intelectual	Preescolar			1			1mantenim
	Primaria						
	Secundaria o equivalente			1			1jardinero
	Post básica						
	Oficio/capacidades/sin esc.						

Fuente: elaboración propia con base en resultados de las entrevistas realizadas en campo.

Los resultados muestran que la principal estrategia de empleo desplegada por las personas en situación de discapacidad entrevistadas en esta investigación es la recomendación, ya sea que algún familiar o conocido los refiera y/o recomiende con o para un empleo, aun cuando las personas tengan un nivel educativo post básico (medio superior). En este sentido, se podría considerar como un elemento de gran relevancia al capital social de la persona demandante. Por lo tanto, se puede inferir que la falta de redes sociales puede repercutir en el proceso de inclusión laboral de las personas con alguna situación de discapacidad.

En cuanto a los tipos de empleo captados por las personas que lograron posicionarse mediante la estrategia de recomendación, estos se relacionan con la escolaridad y el tipo de discapacidad experimentada. Aquellas personas que declararon tener escolaridad post básica (preparatoria o licenciatura) y que experimentan una discapacidad auditiva, los tipos de trabajo están relacionados con los sistemas de comunicación; de las cinco personas entrevistadas, cuatro de ellas se emplean como tutoras de Lengua de Señas Mexicanas. Considerando algunas experiencias emitidas por las personas en situación de discapacidad auditiva como limitantes en el ámbito escolar, y que refieren a la falta de mediadores o interpretes en la comunicación entre profesor/a y estudiante, este tipo de posicionamiento laboral contribuye a reducir la problemática a partir de la empleabilidad. Los siguientes testimonios evidencian la situación:

Sí, tuve muchos tipos de problemas. Falta de literatura, falta de maestros, escuelas muy lejanas, falta de dinero.

(Santos, entrevista, 2016)

Nuestro principal problema tiene que ver con la lectura, aunque me esfuerzo por leer y quizás pueda leer algunas cosas, no entiendo lo que significan algunas cosas por eso necesito el apoyo del maestro o intérprete para que me ayuden a comprender la lectura, por ejemplo, en un examen.

(Rodríguez, entrevista, 2016)

Para las personas entrevistadas que experimentan una discapacidad y que se posicionaron laboralmente mediante una recomendación con un nivel escolar post básico, sus empleos se insertan en el ámbito profesionalista. Mientras que las dos personas entrevistadas en situación de discapacidad intelectual que captaron un empleo mediante la recomendación con un nivel escolar básico, sus tipos de empleo son demandantes de trabajo físico.

De las cuatro personas entrevistadas que experimentan una discapacidad motriz, ninguna refirió haber conseguido una posición laboral mediante recomendaciones.

Cabe mencionar que aquellas personas que emplearon la estrategia de llenado de solicitud y generación de CV están en nivel escolar de secundaria y post básico. Esto puede inferir que el nivel de escolaridad influiría para adoptar determinadas estrategias de empleo que impliquen el desarrollo técnico de acciones específicas.

Finalmente, de las personas entrevistadas, solo una declaró haberse posicionado laboralmente mediante la vinculación de una organización. Su tipo de empleo es de carácter artístico (fotografía), escolaridad pos básico y el tipo de discapacidad experimentada es auditiva.

Aunque el empleo captado por las personas en general y las personas en situación de discapacidad en lo particular se relaciona íntimamente con el nivel escolar y sus habilidades y/o capacidades que la oferta laboral requiere, no se puede descartar la influencia que tiene la variable de estrategias de empleo ya que muy probablemente, para el caso de las personas en situación de discapacidad aquí referidas, el tipo de empleo captado pudo haber variado en relación al tipo de estrategia de empleo desplegada. En ese sentido, las estrategias de empleo desplegadas por las personas en condiciones específicas pudiesen fungir como elementos *proxy* a las formas de inclusión laboral, por lo que algunas de estas estrategias que

corresponden a terceros, como el caso de las recomendaciones y/o vinculaciones, pudiesen tener incentivos específicos para propiciar una movilización social de carácter cooperativo y así fomentar la inclusión social y laboral más allá de la personas y/o población focalizada.

Barreras para captar empleo

Las estrategias de empleo que despliegan las personas en situación de discapacidad se pueden ver influidas por las barreras estructurales que las mismas personas perciben. En seguida se presentan algunas de esas percepciones.

Fíjate que yo he sido auto empleado desde que me accidenté, no he tenido un empleo que me haya costado conseguirlo a raíz de mi discapacidad, pero no he visto oportunidades para una persona con discapacidad, o sea, no he visto para una persona con el grado que tengo yo, oportunidades no he visto, y no es ni en gobierno, ni en empresas, nada, yo no me he topado por decir, pues hay muchos anuncios que necesitan un abogado, un licenciado en derecho, pero sabes que si vas con una discapacidad te van a tachar, entonces no he visto yo políticas de inclusión laboral a ese nivel de educación para las personas con discapacidad. Como no hay, es a libre albedrío, tú te presentas esperando que te puedan contratar, pero la realidad es que te van a tachar desde que te ven en una silla de ruedas, porque prácticamente ningún lugar va a ser accesible para que tú puedas trabajar. Por ejemplo, un banco no, que a lo mejor te puede dar un trabajo, necesita adecuar sus baños, necesita a lo mejor una rampa, un estacionamiento para ti, y son cosas que no suceden.

(Palencia, entrevista, 2016)

A veces creo que se me hace difícil encontrar empleo, porque las personas pagan muy poco en las fábricas, y yo pienso que a veces sería difícil encontrar trabajo.

(Mijangos, entrevista, 2016)

En las dos partes pues yo he visto que falta que pidan o armen un currículum, porque simplemente, no puedes caminar, ahí nomás le ponen, no puedes caminar; no puedes ver, a ok, no puedes ver, y eso te limita mucho, porque piensan, una que no camina, un trabajo sentada, una que no ve pues un trabajo que arme, y si es de mover o hacer ya no puedes porque no ves, entonces yo digo que hacen una entrevista muy por encima, más no [se enteran] qué puedes hacer, o qué sabes hacer.

(Santos, entrevista, 2016)

...dice que para él se le hace complicado porque hay muchos sordos que a veces son algo flojos, la misma discapacidad los hace estancarse, entonces, cree que no habría muchas oportunidades, por la fama que ellos mismos se hacen.

(Zaragoza, entrevista, 2016)

Algunas de las barreras percibidas por las personas en situación de discapacidad entrevistadas son por situaciones externas e internas a sus personas. En los casos de las barreras externas, estas son alimentadas por la ineficacia en la aplicación de las normas, así como por el abuso por parte de quienes pagan salarios paupérrimos.

Otro elemento percibido como barrera externa es en torno a los sistemas de selección de personal, los cuales no encajan en las posibilidades que la persona demandante del empleo puede ofrecer, encasillándolas a las pautas tradicionales de selección. Así pues, una persona que experimenta una discapacidad intelectual, aunque pudiese llevar a cabo actividades que cubran el problema de producción, muy difícilmente pasara el filtro de la entrevista en el proceso de selección de personal tradicional, inclusive cuando sea un perfil adecuado en lo referente a la actividad laboral.

Finalmente esta la versión contraria, aquella que asume que gran parte de la responsabilidad y barrera de captación de empleo está en el individuo mismo; lo que refiere a la interacción continua y muchas veces conflictiva entre la estructura y la agencia. Se considera la existencia de personas que se aprovechan de la situación y recurren a métodos de auto estigmatización y auto discriminación con intenciones de por medio, lo que provoca muchas veces la desacreditación y la subestimación de las personas en situación de discapacidad de forma generalizada.

CONCLUSIONES

La situación de discapacidad coloca a las personas que la experimentan en una situación de desventaja respecto de los procesos sociales que se consideran normativamente requeridos en el desarrollo psico-social de las personas, afectando su configuración. Dependiendo del tipo y grado de discapacidad, esta situación impacta de diversas formas los procesos de integración social y los procesos que sustentan la socialización (educación, inserción laboral, inclusión social). Dentro de los procesos de socialización claramente se pueden ver interrumpidas o interferidas algunas de sus etapas o fases, tanto de la socialización categorizada como primaria como las subsecuentes. Dentro de estas fases o etapas de socialización, otras micro-dimensiones sociales pueden ser fuertemente influenciadas por la experiencia de discapacidad; aquellas referentes a la interacción social como son: la posición social, el ejercicio de papeles/roles y el status social. Si bien la discapacidad no es *de facto* una situación de interrupción o de afectación para estos procesos, es empero, una propensión en tanto que la discapacidad, entendida como una construcción social, ha sido una situación culturalmente naturalizada –por sus formas de entendimiento- como de desventaja; esto visto desde un enfoque social y/o sociológico y asumiendo que los papeles sociales en muchas ocasiones más que ser logrados, son atribuidos; esta atribución limita la agencia de quien experimenta la discapacidad perdiendo parte del control de su estatus y portando un estigma a partir de algún elemento de su infraestructura personal (edad, sexo, anatomía, casta, color de piel etc.)

En ese sentido, al considerar la experiencia de discapacidad bajo una lógica dinámica y emparentada a los procesos de naturaleza social, la situación de discapacidad constituiría un elemento real y analítico para comprender los procesos no solo de exclusión e inclusión social, sino también aquellos referentes a la socialización, integración y de desarrollo psico-social de la persona que lo experimenta.

Bajo este supuesto, los análisis relativos a la inclusión social y laboral de las personas en situación de discapacidad tendrían que mantener un acercamiento mínimo, si no de cada proceso del continuum social, si de las dimensiones generales que los aproximen.

Se entiende entonces, que los mecanismos de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad no pueden ser entendidos como un proceso-estado que se provoca de manera espontánea ni desarticulada de las dimensiones asociadas a un parámetro de inclusión óptima. Si bien, una postura pragmática que niegue las posibilidades estructurales de adecuación puede convenir para sacar adelante una situación catalogada como problema, esta no encaja en las lógicas de ética social y deontológica de lo que implica la política pública.

Y aunque las limitantes en tiempo y recursos no permiten que este estudio ahonde en esas dimensiones, se considera prudente tomar en cuenta al menos las generalidades de las mismas para la explicación y atención de la inclusión social y laboral de las personas en general, independiente a sus condiciones y/o situaciones.

Discriminación

La situación de discriminación al tener dimensiones objetivas y subjetivas recae en la situación particular. En ese sentido, las posibles discriminaciones percibidas por las personas en situación de discapacidad varían en tanto el tipo y grado de discapacidad que experimenta, al igual que la edad de la persona. Mientras que gran parte de la discriminación que siente y/o percibe una persona en situación de discapacidad motriz y/o visual tiene que ver con la accesibilidad, las personas que experimentan una discapacidad en la comunicación y/o audición, los tipos de discriminación recaerán en los sistemas de comunicación. En relación a la edad, ello tiene vínculo con el tipo de sociedad en el que se desarrolla cada persona; una persona de edad avanzada implica un desarrollo en determinado contexto que posiblemente limitaba y discriminaba con mayor sistematización y agresión que la actual. Finalmente, las situaciones de discriminación en un sentido subjetivo son muy difíciles de anticipar si no se trata desde los componentes culturales; pero aquellas que recaen en lo objetivo sí podrían aminorarse, específicamente las que concierne a los tomadores de decisiones y a los planes de la estructura e infraestructura socio urbana. Sin embargo, cabe recalcar que la discriminación al ser multidimensional, multifactorial y dinámica, se infiltra de forma ineludible y por ello las acciones de no discriminación debiesen ir más allá de mera difusión e información de derechos y colocar acciones objetivas y que sean palpables, sobre todo en los espacios públicos y los centros escolares, de empleo y de recreación socio cultural.

Algunas de esas acciones pueden ser la vigilancia hacia implementaciones estratégicas de planeación urbana, como el aseguramiento de que se utilice el Manual Técnico de Accesibilidad³⁷ en la edificación y construcción de la ciudad.

Otra situación a tener en cuenta es la reproducción de la discriminación y/o la producción paradójica de nuevas discriminaciones. En el caso de las políticas y estrategias públicas en pro de la inclusión laboral para personas en situación de discapacidad, algunas veces implican un tipo y grado de discriminación “requerida” por el tipo de programa, estrategia y/o política, como es el caso de la estrategia que emplea la STPS para la vinculación laboral (Abriendo Espacios), dado que se requiere de un tipo de discriminación en relación a la oferta de la empresa y el tipo de perfil que se demanda; una persona que experimente discapacidad y que tenga una vida independiente o semi independiente – requisito formal de esta estrategia-, podría quedar fuera de la selección si presenta un tipo de discapacidad que no se pueda atender dentro de la empresa. Por lo tanto, se puede decir que las estrategias operativas de inclusión laboral están pre destinadas para perfiles específicos, los cuales no se alejan tanto de un grado hasta cierto punto, “adecuado”.

En ese sentido, la génesis de esos documentos requiere de una previsión futura de posibles discriminaciones producidas y reproducidas desde la política misma.

Sobre las políticas y programas de inclusión para las personas en situación de discapacidad

Las políticas deben trascender a las poblaciones focalizadas; una política de inclusión –que se adscribe cuasi exclusivamente a la población focalizada y a las instancias o actores corresponsables- bien pudiese estar inserta en políticas de no exclusión o no discriminación, las cuales, aparte de considerar a la población beneficiaria o focalizada y a aquellas instancias o actores corresponsables de garantizar su efectividad, también pueden implicar a actores indirectos de la sociedad civil.

³⁷ Este documento funge como una acción en pro de la modificación y mejoramiento de la estructura urbana, proporcionando una accesibilidad universal para el beneficio de las personas en situación de discapacidad y otras situaciones de discriminación en la movilidad.

En ese sentido, incluso la forma de enunciar las políticas es relevante; no es lo mismo denominar un programa o una política pública con el prefijo “para” que con prefijos combinados “de” y “para”. Esta última idea contribuiría en integrar a la población beneficiaria a la configuración del mismo programa y/o política pública, pero también reconocería a la población focalizada o beneficiaria como parte de la responsabilidad y/o de las soluciones. En ese sentido, el término de inclusión no quedaría atrapado en el mero discurso normativo y podría expresarse como una praxis de realidad concreta, entendiendo que la inclusión implica derechos sociales que a su vez se constituyen por obligaciones.

El desarrollo regional en base al empleo

Las personas en situación de discapacidad que no se encuentran económicamente activas son una fuente de valor no aprovechada, es decir, constituyen un potencial masa de recursos inactivos por atribución social. Estos recursos, al ser categorizados como morosos, hacen que el crecimiento de múltiples factores socio-económicos se vea inhibidos.

Las estrategias de desarrollo, entendidas como las sendas por donde se guían las acciones estratégicas para propiciar el bienestar social, no han abordado de manera sistemática las cuestiones que se salen del orden analítico en el cual se adscriben, al ser catalogadas como desviadas, y si el sistema analítico al igual que aquellos sistemas prácticos que conforman el todo social no entienden y atienden que son igualmente recursos potenciales, los objetivos normativos, de los modelos del desarrollo se alejaran cada vez mas de las realidades prácticas. Finalmente, las cuestiones concernientes a este tipo de situaciones pueden funcionar como beneficios múltiples y más que ser considerado como un privilegio otorgado para algunas poblaciones, debiese ser entendido como una cuestión de ciudadanía.

Esta situación produce y reproduce efectos de precariedad, informalidad y de gastos familiares y públicos en tanto que las personas que no tienen posibilidades y/o recursos para captar financiamiento -familiares o de capital social-, y al no tener una oferta de empleo adecuado, se convierten en objeto de manutención ya sea por personas en su entorno inmediato pero también para el Estado. En ese sentido, las inversiones del Estado en relación

a la inclusión tendrían que ser vista como parte de una política de aprovechamiento de recursos y de desarrollo.

Sobre los mecanismos de inclusión laboral

Si bien la legislación y la generación de políticas y programas públicos en pro de la inclusión social y laboral de las personas en situación de discapacidad constituye un tipo de garantía social, se reconoce que los mecanismos de inclusión laboral de mayor efecto en la población de personas en situación de discapacidad son aquellos que se implementan desde instancias y agentes externos a las políticas. Este tipo de acciones se llevan a cabo debido a las carencias que se presentan en los instrumentos normativos. En ese sentido, los mecanismos de mayor efectividad referentes a la inclusión laboral pudiesen 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.

Estas estrategias se pueden corroborar con las estrategias de empleo desplegadas por las personas, ya que estas últimas son el resultado de la sistematización consciente o no, de las personas que pretenden un posicionamiento laboral echando mano de la estructura de oportunidades que el contexto les provee. En ese sentido, estudios futuros sobre las estrategias de empleo de las personas en situación de discapacidad tendrían que ubicar aquellos mecanismos de inclusión laboral que se salen de las pautas establecidas por las políticas y programas normativos, pero que finalmente cumplen con el objetivo final, la inclusión y el posicionamiento laboral de la persona en situación de discapacidad.

ANEXOS

Anexo metodológico

El muestreo empleado para la recolección de datos fue de tipo bola de nieve y no tiene representatividad estadística; no por ello, carece de valor analítico. Se rescatan las representaciones individuales que cada actor entrevistado manifestó; de esas representaciones se abstrajeron los ítems que refieren a las cuestiones específicas que se plantean en las preguntas de investigación y que pretenden alcanzar los objetivos de la investigación, pero también se rescatan los análisis extra que las personas entrevistadas generaron. Para mostrar dicha estructura metodológica este apartado se divide en las siguientes secciones: la primer sección titulada “mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad” muestra el seguimiento metodológico que se llevó a cabo para enmarcar los mecanismos de inclusión deseables que son referidos en las políticas y programas de orden público, así como los mecanismos reales, aquellos que las personas entrevistadas refieren. La segunda sección “estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad” es un espacio en donde se explica la metodología empleada para conocer y analizar las estrategias de empleo que las personas en situación de discapacidad llevan a cabo para posicionarse laboralmente, con la finalidad de correlacionar variables específicas como: la educación, el tipo de discapacidad y la estrategia de empleo desplegada para finalmente captar un empleo.

Estas dos secciones intentan demostrar las formas metódicas que se emplearon en esta investigación para lograr los objetivos de investigación planteados.

Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad

Este apartado corresponde a la primera parte de la investigación, la cual a su vez, es guiada por la primera pregunta de investigación. Recordando que el objetivo primario es: Analizar los mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad desde la práctica y perspectiva de los actores implicados (organizaciones públicas referentes, Organizaciones de la Sociedad Civil, personas en situación de discapacidad y empresas), en

contraste con lo estipulado en las políticas públicas de inclusión laboral, específicamente el Plan Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad (PNTEPD).

La pregunta de investigación es: ¿Cuáles son los mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana?

Se reconoce que la existencia del PNTEPD, que se desprende de la segunda meta del Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018) -denominada México Incluyente-, es un instrumento que propicia o debiese propiciar los mecanismos óptimos para ampliar la inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad. Para lograr esos mecanismos, este programa público tiene objetivos específicos y ordenamientos clave para articular, tanto a los actores corresponsables como a las acciones mismas.

Para efectos de esta investigación se optó por focalizar cinco de esas acciones y corroborarlas en la práctica a través del levantamiento de datos por medio de una entrevista semi estructurada a los actores clave.

Cuadro 9: Mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad

Acciones estratégicas de programa público (PNTEPD)	Datos de PsD a partir de Ítems específicos	Datos de OSC a partir de Ítems específicos	Datos de Org. Pub. a partir de Ítems específicos	Empresas incluyentes
Difusión/promoción de derechos laborales	III.11.a	III.f; III.h; III.j	III.c; III.h; III.m; III.n	III.y; III.cc
No discriminación	III.3; III.4; III.5		III. v (proxy)	III.v
Capacitación y colocación	III. 1.a; III.7	III.g	III.h; III.i; III.k	III.a; III.z

Red Nacional de Vinculación Laboral	III.7; II. e	III.i	III.l	III.r; III.bb
Reconocimiento de buenas prácticas laborales	II. i		III.u	III.f; III.h; III.j; III.k

Fuente: Elaboración propia con base en los lineamientos del PNTEPD (2014)

A continuación se muestran las preguntas establecidas para cada ítem en relación a cada acción estratégica del PNTEPD:

Preguntas guía para la entrevista a personas en situación de discapacidad

III. 11.a: ¿Conoce la existencia de políticas y derechos laborales para personas en situación de discapacidad? ¿Cómo lo supo? ¿Por medio de alguna organización?

III.3; III.4; III.5: Considera que las personas en situación de discapacidad son discriminadas en esta empresa; ciudad; país.

III.1.a; III.7: ¿Cree tener la capacidad requerida para cualquier otro empleo? ¿Ha tenido capacitación laboral por parte de una organización? ¿Se ha acercado a organizaciones especiales para captar empleo?

III.7; II.e: ¿Se ha acercado a organizaciones especiales para captar empleo? ¿Cómo consiguió este trabajo?

II.i: ¿La empresa ha modificado parte del área para que usted trabaje mejor?

Preguntas guía para la entrevista a Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC)

III.f; III.h; III.i: ¿Tienen o han tenido asesoría especializada por parte de dependencias gubernamentales, consultorías u otras OSC? ¿Reciben información impresa de alguna dependencia u organización? ¿Tienen relación con empresas?

III.g: ¿Tienen relación con la STPS u otras organizaciones?

III.i: ¿Tienen relación con empresas?

Preguntas guía para la entrevista a Organizaciones Publicas

III.c; III.h; III.m; III.n: ¿Tienen o han tenido asesoría especializada por parte de dependencias gubernamentales, consultorías privadas u OSC en el manejo de las actividades de la organización/institución?; ¿Tienen conocimientos de las políticas de inclusión laboral de las personas en situación de discapacidad y sus formas de aplicación?; ¿Reciben o han recibido material impreso que colabore en la atención a personas en situación de discapacidad por alguna(s) dependencia(s) del gobierno?; ¿Tienen relación y/o conocimiento de/con algún(os) programa(s) de inclusión/integración laboral de las personas en situación de discapacidad?

III.v: Recomendaciones

III.h; III.i; III.k: ¿Tienen conocimientos de las políticas de inclusión/integración laboral de las personas en situación de discapacidad y sus formas de aplicación?; ¿Conoce la existencia o tienen relación con bolsas de trabajo, centros de trabajo protegido o talleres, públicos o privados, para personas en situación de discapacidad?; ¿Tienen o han tenido relación con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o alguna dependencia de la misma (cual dependencia y con qué actividades)?

III.l: ¿Esta institución está adscrita a algún tipo de red zonal, local, regional, estatal o nacional en pro de las personas en situación de discapacidad?

III.u: ¿tiene vínculos con empresas?

Preguntas guía para la entrevista a empresas incluyentes

III.y; III.cc: ¿Tienen conocimientos de las políticas de inclusión/integración laboral de las personas en situación de discapacidad y sus formas de aplicación?; ¿Reciben o han recibido material impreso que colabore en la atención a personas en situación de discapacidad por alguna(s) dependencia(s) del gobierno?

III.v: ¿Han tenido conflictos de discriminación?

III.a; III.z: ¿Tipo de discapacidad que contrata y formas de contratación?; ¿Conoce la existencia o tienen relación con bolsas de trabajo, centros de trabajo protegido o talleres, públicos o privados, para personas en situación de discapacidad?

III.r; III.bb: ¿Tienen relación con otras empresas y/u organizaciones en pro de la inclusión de personas en situación de discapacidad?; ¿Esta institución está adscrita a algún tipo de red zonal, local, regional, estatal o nacional en pro de las personas en situación de discapacidad?

III.f; III.h; III.j; III.k: ¿Cuentan con distintivos de inclusión?; ¿Que institución/organización se los asigno?; ¿Qué beneficios le acarrea a la empresa esos distintivos?; ¿Están enterados de los incentivos gubernamentales por incluir personas en situación de discapacidad en sus dinámicas laborales?

Dado que el objetivo es analizar los mecanismos de inclusión laboral de y para las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana, se plantea un tipo de contrastación entre lo que la política, en tanto documento normativo (deseable) plantea, con lo que las personas en situación de discapacidad y las organizaciones de la sociedad declaran llevar a cabo para lograr este cometido.

Estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad

Este apartado, al igual que el anterior, muestra la línea metodológica que se siguió para conseguir el objetivo secundario: indagar y clasificar las principales estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad.

Este objetivo responde a la segunda pregunta de investigación: ¿Cuáles son las principales estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana?

Las estrategias de empleo, como se menciona en el capítulo I apartado 1.3 se entienden como aquellas iniciativas que la persona que tiene la intención de posicionarse laboralmente lleva a cabo. Estas estrategias se consideran de manera técnica en tanto que implican: la creación de CV, formularios (solicitudes de empleo), entrevistas de trabajo y aquello que requiere la oferta de empleo para conseguirlo (filtros de selección). Para los objetivos de esta investigación, se adopta la categoría de estrategias de empleo en relación a las formas de conseguir posicionarse en un puesto laboral. En el siguiente cuadro se muestran

las estrategias de empleo y las variables correlacionales consideradas en esta investigación como factores relevantes y en algunos casos determinantes a la hora de posicionarse en un tipo de empleo. Esas variables son: tipo de discapacidad y grado escolar.

Cuadro 10: estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad en la ciudad de Tijuana B.C.

Tipo de disc.	Escolaridad/oficio	Anuncio	Solicitud/cv	Recomendación	OSC	Bolsa/vinculación	Empleo obtenido
Motriz	Preescolar						
	Primaria						
	Secundaria o equivalente						
	Post básica						
	Oficio/capacidades/sin esc.						
Visual	Preescolar						
	Primaria						
	Secundaria o equivalente						
	Post básica						
	Oficio/capacidades/sin esc.						
Auditiva	Preescolar						
	Primaria						
	Secundaria o equivalente						
	Post básica						
	Oficio/capacidades/sin esc.						
Intelectual	Preescolar						
	Primaria						
	Secundaria o equivalente						
	Post básica						
	Oficio/capacidades/sin esc.						

Fuente: elaboración propia.

Los hallazgos referentes a las estrategias de empleo desplegadas por las personas en situación de discapacidad funcionan como un aproximado de las formas o tipos de estrategias que las demás personas que también tengan una situación de discapacidad pudiesen llevar a cabo. En ese sentido, las estrategias de empleo serían un tipo de acercamiento a la realidad práctica de las acciones que las personas, algunas en concordancia con otros actores, llevan a cabo para captar un empleo o trabajo y con ello propiciar, desde las realidades mismas, una amplitud de la inclusión laboral para esta población en particular.

Estas estrategias y los tipos de realidades experimentadas por las personas en situación de discapacidad pudiesen estar en digresión con las acciones de tipo estratégicas de vinculación y posicionamiento laboral que la STPS lleva a cabo; recordando que esta es la institución responsable de articular el derecho a laborar de las personas en situación de discapacidad con acciones concretas.

Entrevistas realizadas a actores clave

Organizaciones Públicas:

- Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS)
- Centro de Atención Múltiple (CAM) Frontera
- CONALEP Tijuana 2
- Centro de Atención a Estudiantes con Discapacidad/ Aula Gilberto Rincón Gallardo
- Centro de Recursos e Información para la Integración Educativa

Organizaciones de la Sociedad Civil:

- Taller Protegido para Discapacitados (TallProDis)
- Visionarios por la Innovación y Avance Social (VIAS)
- Discapacidad y Trabajo (DisTrab)

Personas en situación de discapacidad:

- Miguel Autero Moreno
- Martha Pineda
- Daniel Sánchez

- Eugenio González
- Miguel Mecinas
- Liliana Santos
- Miguel Chávez
- Cesar Palencia
- Eder Mijangos
- Luis Guerra
- Marcos Rodríguez
- Ángel Hernández
- Luis Velázquez
- Jaime Emilio
- Ángeles Villanueva
- Noemí Ramírez
- Nicolás
- José Ramos
- Nancy Mojica
- Minerva Salgado
- Artemio Zaragoza

Empresa Incluyente:

- Industrias Hunter

BIBLIOGRAFIA

Azula, Walter, (prologo) (2006), en Cruz, Valendia y Hernández, Jaramillo, 2006, *Exclusión social y discapacidad*. Universidad del Rosario.

Alwang, J., P. Siegel and S. Jorgensen (2001), *Vulnerability: a view from different disciplines*, Social Protection Discussion Paper Series, Banco Mundial Washington. En Ruiz, Naxhelli (2011) *La definición y medición de la vulnerabilidad social. Un enfoque normativo* Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía, UNAM. Núm. 77, 2012, pp. 63-74

Bauman, Z. (2003) *La sociedad sitiada en Cohesión social. Inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas, 2007.

Behrman, J., Gaviria, A., Szekely, M. (2002) *Social exclusion in Latin America: introduction and overview*. Inter American Development Bank (IDB)

Buvinic, Mayra, (2008), *Social inclusion in Latin America* en Bauvinic, Mayra y Mazza, Jaqueline, 2008 *Social Inclusion and Economic Development in Latin America*. Inter-American Development Bank (IDB)

Canclini, Néstor (1993) *Homogenización y pluralidad cultural, universalismos y particularismos*. FERMENTUM, Revista Venezolana de Sociología y Antropología. Pp. 76-89

Castel, Robert (1995) *Las trampas de la exclusión* en Castel, Robert (Coord.) *Empleo, desocupación, exclusiones*. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (PIETTE).

Castel, Robert (1998), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós Estado y Sociedad. Buenos Aires.

Castel, Robert y Haroche, Claudine (2003) *Propiedad privada, propiedad social, propiedad de sí mismos* en Arteaga, Nelson (2008) *Vulnerabilidad y desafiliación en la obra de Robert Castel*. Sociología, año 23, número 68 pp. 151-175

CEPAL (2001) *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile.

CEPAL (2007) *Cohesión social: inclusión y sentido de pertenencia en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: ONU.

CONAPO y PROGRESA (1998), *Índices de marginación, 1995*, Consejo Nacional de Población, México en Cortes, Fernando (2006) *Consideraciones sobre la marginación, la marginalidad, marginalidad económica y exclusión social*. Papeles de Población, vol. 12, núm. 47. Universidad Autónoma del Estado de México.

CONAPRED (2007), *Guía para empleadores interesados en la inserción laboral de personas con discapacidad*.

Contreras, Oscar (2000) *Empresas globales, actores locales: producción flexible y aprendizaje industrial en las maquiladoras*. El Colegio de México.

Cortes, Fernando (2006) *Consideraciones sobre la marginación, la marginalidad, marginalidad económica y exclusión social*. Papeles de Población, vol. 12, núm. 47. Universidad Autónoma del Estado de México.

Cruz, Israel y Hernández, Janeth, (2006), *Exclusión social y discapacidad*. Universidad del Rosario

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

Donoso, T. (2000) *La inserción socio laboral: diagnóstico de las variables relevantes en L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: diagnóstico e inserción laboral*, Barcelona Estel.

Dupas, Gilberto (1999) *Economía global e exclusão social: pobreza, emprego, Estado e o futuro do capitalismo* en Cruz, Valendia Israel y Hernández, Jaramillo Janeth (2006) *Exclusión social y discapacidad*. Universidad del Rosario

Durkheim, E. (1973) *De la división del trabajo social* en Espindola, F. (2010) *De los procesos de integración y desintegración social en las sociedades contemporáneas. Elementos analíticos para su consideración*. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, U de la R y Centro de Estudios Sociológicos, El Colegio de México.

Egea, Carlos y Sarabia, Alicia (2004) *Visión y modelos conceptuales de la discapacidad*. Polibea, No. 73

Estivill, Jordi (2003) *Panorama de la lucha contra la exclusión social. Conceptos y estrategias*. Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Farah, Ivonne, (2006), *Ser pobre o empobrecimiento* en Sojo, Carlos, 2006, *Pobreza, exclusión social y desarrollo. Visiones y aplicaciones para América Latina*. FLACSO.

Ferrante, C. y Ferreira, M. (2009) *El habitus de la discapacidad: la experiencia corporal de la dominación en un contexto económico periférico*. Política y Sociedad, Vol. 47 Núm. 1: 85-104

Figueroa, Dixis (2005), *Grupos vulnerables y su caracterización como criterio de discriminación de la seguridad alimentaria y nutricional en Brasil*. Universidade Federal de Pernambuco, Brasil.

Flores, Lucerito (2010) *Las personas discapacitadas como grupo vulnerable a la luz de la Constitución mexicana* IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., vol. IV, núm. 26, pp. 113-125

Fraser, E. (2003) *Social vulnerability and ecological fragility: building bridges between social and natural sciences using the Irish Potato Famine as a case of study*. En Ruiz, Nexhelli (2011) *La definición y medición de la vulnerabilidad social. Un enfoque normativo* Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía, UNAM. Núm. 77, 2012, pp. 63-74

Freund, Julián (1993), “Prefacio”, en M. Xibberas, *Les theories de l'exclusion*, Meridien Klincksieck, París. En Cortes, Fernando (2006) *Consideraciones sobre la marginación, la*

marginalidad, marginalidad económica y exclusión social. Papeles de Población, vol. 12, núm. 47. Universidad Autónoma del Estado de México.

Goffman, Erving (2006) *Estigma. La identidad deteriorada*. Amorrortu Editores, Buenos Aires, Argentina.

Gore, Charles, (1975), *Patherns of poverty in the third world: a study of social and economic stratification* en Oakley, Peter, 2008 *European origins of social exclusion: application to developing countries*. (BID)

Hann, Arjan (1999) *Exclusión social en la política y la investigación: operacionalización del concepto*. En Cruz, Valendia Israel y Hernández, Jaramillo Janeth (2006) *Exclusión social y discapacidad*. Universidad del Rosario

Hills, J., Le Grand, J., Piachaud, D. (eds.) (2002) *Understanding Social Exclusion*. Oxford: Oxford University Press en *La dimensión racional de la exclusión social y las políticas de protección social* (2006). Institut de govern i polítiques publiques. Universidad Autónoma de Barcelona.

INEGI (2010) *Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010*. Instituto Nacional de Geografía y Estadística, México.

INEGI (2013) *Estadísticas a propósito del día internacional de las personas con discapacidad*.

Insulza, José (2014) *Desigualdad, democracia e inclusión social* en *Desigualdad e inclusión social en las Américas*. OEA

King, Gary (1997). *A solution to the ecological inference problem: reconstructing individual behavior from aggregate data*. Princeton University Press, Nueva Jersey. En Cortes, Fernando (2006) *Consideraciones sobre la marginación, la marginalidad, marginalidad económica y exclusión social*. Papeles de Población, vol. 12, núm. 47. Universidad Autónoma del Estado de México.

Lomelí, Leonardo, (2008), *La pobreza en los orígenes del pensamiento económico* en Cordera Rolando, Ramírez Kuri Patricia y Ziccardi Alicia, (2008) *Pobreza, desigualdad y exclusión social en la ciudad del siglo XXI*. Siglo XXI editores.

Mercado Esther y García Luis (2010) *La inserción laboral de las personas con discapacidad: una salida profesional para trabajadores sociales*. Portularia, Vol. X, No. 1.

Micher, S. e Ivanov, A. (2008) *Inclusión social y desarrollo humano*. Redes IDH (16), 3. En Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2011), *Políticas públicas para la inclusión de la población afro descendiente*. Ciudad de Panamá.

Millas, V. (2005) *Integración laboral de personas con discapacidad. Guía práctica para empresas*. Acción RSE ACH-FONADIS-OIT-HTS

Minujin, Alberto (1998) *Vulnerabilidad y exclusión social en América Latina*, en Eduardo Bustelo y Alberto Minujin, *Todos entran: propuesta para sociedades incluyentes*, Unicef/Cuadernos Santillana, Colombia.

Nun, José (2000) *Marginalidad y exclusión social*. Fondo de Cultura Económica.

- Oakley, Peter, (2008) *European origins of social exclusion: application to developing countries* en Bauvinic, Mayra y Mazza, Jaqueline, (2008) *Social Inclusion and Economic Development in Latin America*. Inter-American Development Bank (IDB)
- Ocampo, Jose Antonio, (2008) *Economic development and social exclusion* en Bauvinic, Mayra y Mazza, Jaqueline, 2008 *Social Inclusion and Economic Development in Latin America*. Inter-American Development Bank (IDB)
- Paugam, Serge (1996) *L'exclusion: l'état de saviors* en Cruz, Valendia Israel y Hernández, Jaramillo Janeth (2006) *Exclusión social y discapacidad*. Universidad del Rosario
- Palacios, A. y Romañach, J. (2006) *El modelo de la diversidad*. Diversitas AIES.
- Pantano, L. (2005) *De las personas con discapacidad y de la discapacidad. Condición y situación* en Ferrante, Carolina y A.V Ferreira, Miguel (2009) *El habitus de la discapacidad: la experiencia corporal de la dominación en un contexto económico periférico*. Política y Sociedad, Vol. 47 Núm. 1: 85-104
- Pizarro, Roberto (2001) *La vulnerabilidad social y sus desafíos*. CEPAL, Santiago de Chile.
- Plan Nacional de Desarrollo (2013-2018)
- PNUD (2011) *Informe sobre Desarrollo Humano 2011*, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Nueva York. En *Desigualdad e inclusión social en las Américas*. OEA
- Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad (2014)
- Quiñones Rebeca y Sénior Alexa (2014) *Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: una visión gerencial*. UNEFA
- Reyes Denisse y Rubio Javiera (2014) *Discriminación e inserción laboral de personas con discapacidad visual*. Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Chile
- Roche, R. (2004) *De la exclusión a la inserción: problemáticas y perspectivas* en Saül Karsz (Coord.) (2004) *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices*. Barcelona: Ed. Gedisa
- Rizo López, Ana Esmeralda (2006) *A que llamamos exclusión social*. Revista Latino Americana Polis.
- Robert, M. (2014) *La desigualdad y la inclusión social en las Américas: Elementos clave, tendencias recientes y caminos hacia el futuro* en *Desigualdad e inclusión social en las Américas*. OEA
- Room, G. (1995) *Beyond the Threshold: The Measurement and Analysis of Social Exclusion*. Bristol: the Policy Press. En Universitat Autònoma de Barcelona (2006) *Informe sociològic acerca de la dimensió relacional de la exclusió social*.
- Rogers et al. (1995) *Social exclusion: rethoric, reality, responses*. International Institute for Labor Studies, Genebra en Cruz, Israel y Hernández, Janeth, (2006), *Exclusión social y discapacidad*. Universidad del Rosario

Ruiz, Naxhelli (2011) *La definición y medición de la vulnerabilidad social. Un enfoque normativo*, Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía, UNAM. Núm. 77, 2012, pp. 63-74

Salvá, M. (2008). *Itinerarios de inserción socio laboral*. Revista de Formación y Empleo N° 11 - Red Social Interactiva. En Quiñones Rebeca y Sénior Alexa (2014) *Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: una visión gerencial*. UNEFA

Sen, A. con Muelbauer, J., Kanbur, R., Hart, K., y Williams, B. (1987) *The standard of living*. Cambridge University Press. En *Desigualdad e inclusión social en las Américas*. OEA

Silver, H. *Reconceptualizing social disadvantage: three paradigms of social exclusion* en Cruz, Valendia Israel y Hernández, Jaramillo Janeth (2006) *Exclusión social y discapacidad*. Universidad del Rosario

Sojo, Carlos, (2006), *Pobreza, exclusión social y desarrollo. Visiones y aplicaciones en América Latina*. FLACSO

Soto Martínez, M. A. (2011). *La discapacidad y sus significados: notas sobre la (in)justicia*. Política y Cultura, 35, 209-239.

Schoijet, Mauricio (2009) *Algunos antecedentes de la antropología criminal de Cesare Lombroso*. Alegatos, Num. 72, México.

Smith, Adam, (1958), *Una investigación sobre la naturaleza y causas de las riquezas de las naciones* en Ramírez, Patricia y Ziccardi, Alicia, (2008) *Pobreza urbana. Desigualdad y exclusión social en la ciudad del siglo XXI. Una introducción*. Siglo XXI editores.

Tezanos, JF. (1999) *Tendencias en desigualdad y exclusión social*. Madrid: Sistema. En Institut de govern i polítiques públiques (2005) *La dimensión racional de la exclusión social y las políticas de protección social*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Vallejos et al. (2005) *La producción social de la discapacidad. Aportes para la transformación de los significados socialmente construidos* en Ferrante, Carolina y A.V Ferreira, Miguel (2010) *El habitus de la discapacidad: la experiencia corporal de la dominación en un contexto económico periférico*. Política y Sociedad, Vol. 47 Núm. 1: 85-104.

Velázquez, Eduardo (2009) *Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad*. Universidad Complutense de Madrid.

Victoria, Jorge (2013) *El modelo social de la discapacidad: Una cuestión de derechos humanos*. Instituto de investigaciones jurídicas. UNAM.

Vranken, J. (1997) *Modelling in social sciences and models on social exclusion and social integration* en Institut de govern i polítiques públiques (2005) *La dimensión racional de la exclusión social y las políticas de protección social*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Wallerstein, I. (2002) *Globalización o era de transición. Una perspectiva de larga duración de la trayectoria del sistema-mundo*.

Watts, M. J. and H. G. Bohle (1993), *The space of vulnerability - the causal-structure of Hunger and Famine*, Progress in Human Geography, vol. 17, no. 1, pp. 43-67. En Ruiz,

Naxhelli (2011) *La definición y medición de la vulnerabilidad social. Un enfoque normativo*. Investigaciones Geográficas, Boletín del Instituto de Geografía, UNAM. Núm. 77, 2012, pp. 63-74

Zondek, Zepeda, González y Recabarren (2006) *Discapacidad en Chile: Pasos hacía un modelo integral del funcionamiento humano*. Editorial Ministerio de Planificación, Fondo Nacional de la Discapacidad, Santiago, Chile.