

# **UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

Facultad De Estudios Superiores Zaragoza  
PSICOLOGÍA

## **DISCAPACITADOS: TIPO DE DISCAPACIDAD E INTEGRACIÓN LABORAL**

### **T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA.

PRESENTA:

**ALEJANDRA ESPINOSA VÁZQUEZ**

JURADO:

TUTOR: GERMÁN GÓMEZ PÉREZ

FELIX RAMOS SALAMANCA

SALVADOR SALINAS JARQUIN

MA. ESTHER ELVIRA ALMANZA BENITEZ

JORGE SANDOVAL OCAÑA

MEXICO D.F. 2007.



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **DEDICATORIAS.**

### ***A MI ABUELA MINA.***

Por ser una madre más para mí, por cuidar siempre de mí, aconsejando cada uno de mis pasos y sin duda por su amor.

### ***A MI MADRE.***

Por su amor y comprensión, por ser incondicional y estar a mi lado.

### ***A CARLOS.***

Por la convivencia siempre fundada en el respeto y por brindarme un espacio dentro de la familia.

### ***A MIS TIOS: TOÑO, LALO, ENRIQUE, MARTHA Y LICHA.***

Por su apoyo y cariño a lo largo de mi vida, por estar siempre presentes, por saber a cada momento que contaba con ustedes.

### ***A JOSÉ ANTONIO.***

Por impulsarme a concluir este trabajo, por todo tu apoyo para ello, por tu cariño y en especial por enseñarme la nobleza que existe en ti.

## **AGRADECIMIENTOS.**

***LIC. GERMÁN GÓMEZ PÉREZ.***

Por su enseñanza, su paciencia y por compartir sus experiencias que me permiten tenerle una gran admiración.

***A LOS PROFESORES:***

***FELIX RAMOS SALAMANCA.***

***SALVADOR SALINAS JARQUIN.***

***MA. ESTHER ELVIRA ALMANZA BENITEZ.***

***JORGE SANDOVAL OCAÑA.***

Por sus valiosos comentarios y aportaciones, así como su disposición.

# ÍNDICE

<b>I.</b>	<b>RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>FUNDAMENTACIÓN.....</b>	<b>2</b>
	<b>CAPÍTULO 1. DISCAPACIDAD. ....</b>	<b>2</b>
	<i>1.1. Antecedentes Históricos.....</i>	<i>2</i>
	1.1.1. Etapa Prehistórica.....	3
	1.1.2. Edad Media.....	4
	1.1.3. Renacimiento.....	4
	1.1.4. Edad Moderna.....	5
	1.1.5. Edad Contemporánea.....	5
	<i>1.2. Definición y Concepto.....</i>	<i>8</i>
	<i>1.3. Clasificación de la Discapacidad.....</i>	<i>10</i>
	<i>1.4. Relevancia Social del Problema: La Discapacidad en Cifras.....</i>	<i>11</i>
	<b>CAPÍTULO 2. EL TRABAJO Y LOS DISCAPACITADOS. ....</b>	<b>13</b>
	<i>2.1. Definiciones de trabajo.....</i>	<i>13</i>
	<i>2.2. Necesidades y Satisfacciones del Trabajador.....</i>	<i>15</i>
	2.2.1. Necesidades principalmente físicas y de seguridad.....	15
	2.2.2. Necesidades Sociales Primarias.....	16
	2.2.3. Necesidades Egocéntricas.....	17
	<i>2.3. Motivación.....</i>	<i>18</i>
	2.3.1. Motivación de Logro.....	20
	<i>2.4. Expectativas.....</i>	<i>21</i>
	2.4.1. Teorías de las Expectativas.....	21
	2.4.2. Expectativas y Puesto de Trabajo.....	22
	<i>2.5. Situación actual del empleo.....</i>	<i>23</i>

<b>2.6. Marco Jurídico en relación con el empleo de personas discapacitadas.....</b>	<b>26</b>
2.6.1. Legislación Internacional.....	26
2.6.2. Legislación Nacional.....	27
<b>CAPÍTULO 3. INTEGRACIÓN LABORAL.....</b>	<b>31</b>
<b>3.1. Tratamiento de la Discapacidad.....</b>	<b>31</b>
3.1.1. Aspectos Psicológicos relacionados al tratamiento de la discapacidad.....	32
<b>3.2. Definición de Integración Laboral.....</b>	<b>35</b>
<b>3.3. La Integración Laboral de Discapacitados en México.....</b>	<b>36</b>
3.3.1. El papel del DIF en la Integración Laboral de Personas con Discapacidad.....	38
3.3.2. El Centro de Rehabilitación e Integración Social (CRIS) Naucalpan.....	40
3.3.3. Integración Laboral dentro del CRIS Naucalpan.....	42
<b>3.4. Experiencias en la Integración Laboral de discapacitados.....</b>	<b>52</b>
<b>CAPÍTULO 4. CONDICIONES Y FACTORES LIMITANTES, ASOCIADOS A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....</b>	<b>55</b>
<b>4.1. Actitud, Concepto.....</b>	<b>55</b>
4.1.1. Conceptos Relacionados.....	57
4.1.3 Estructura de las actitudes.....	58
4.1.4. La relevancia de las actitudes ante la discapacidad.....	58
<b>4.2. Discriminación hacia las personas con discapacidad.....</b>	<b>59</b>
<b>4.3. Obstáculos en la Integración Laboral de personas con discapacidad.....</b>	<b>60</b>
4.3.1. Incapacidad Natural.....	61
4.3.2. Actitud de la Sociedad Frente a las Personas con Discapacidad.....	62
4.3.3. Actitud de la Persona con Discapacidad y de su Familia.....	64
4.3.3.1. La Familia ante la discapacidad.....	64
4.3.3.2. La Propia Actitud de las Personas con discapacidad.....	66
4.3.4. La situación Económica del País.....	67
4.3.5. Resistencia de los Empresarios a Contratar personas con Discapacidad.....	68
4.3.6. La Falta de Accesibilidad: Barreras Arquitectónicas.....	69

<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>71</b>
III.1. Planteamiento del Problema.....	71
III.2. Objetivos.....	71
III.3. Hipótesis.....	71
III.4. Variables.....	71
III.4.1. Variables Independientes.....	72
III.4.2. Variable Dependiente.....	73
III.5. Método.....	74
III.5.1. Tipo de Investigación.....	74
III.6. Sujetos .....	74
III.7. Instrumento.....	75
III.8. Procedimiento.....	75
III.9. Análisis Estadístico.....	75
<b>IV.RESULTADOS.....</b>	<b>76</b>
IV.1. Descripción de la Muestra.....	76
IV.2. Análisis Descriptivo de la Totalidad de la muestra.....	77
IV.3. Asociación entre variables.....	78
<b>V. DISCUSIÓN y ANÁLISIS.....</b>	<b>81</b>
V.1. Aspectos Generales.....	81
V.2. Discusión sobre la Hipótesis.....	82
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>88</b>
<b>VIII. ANEXOS.....</b>	<b>92</b>
VIII.1. Formato de Evaluación Inicial- Integración Laboral.....	92
VIII.2. Carta de Recomendación CRIS- Empresa.....	96

# DISCAPACITADOS: TIPO DE DISCAPACIDAD E INTEGRACIÓN LABORAL

## I. RESUMEN.

Debido a que la discapacidad constituye un problema de salud pública e integración social, la incorporación laboral de los discapacitados es un elemento que puede aportar soluciones a dicha problemática. Actualmente en todas partes del mundo y en toda la sociedad hay personas discapacitadas que requieren y demandan condiciones jurídicas, convivenciales y económicas que les permitan acceder a una igualdad de oportunidades, como un medio para la integración o reintegración a la sociedad. Por otro lado, según Barrigete (1991), *el trabajo es condición de toda vida humana. De esta forma el hombre no puede prescindir del trabajo para lograr su desarrollo, ya que del trabajo nace la interacción entre él y la naturaleza con el objeto de transformarse a sí mismo.*

Esta tesis consistió en conocer la proporción de personas discapacitadas que se integran laboralmente mediante el servicio de Integración Laboral que brinda el Centro de Rehabilitación e Integración Social (CRIS) Naucalpan, perteneciente al Sistema de Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y la relación que existe entre este hecho, el tipo de discapacidad presentada y las expectativas laborales (tipo de puesto deseado), para ello se utilizó una muestra de 120 personas. La obtención de los resultados se obtuvo procesando la información a través del programa computacional SPSS, describiendo en primer lugar la muestra por: sexo, escolaridad y tipo de discapacidad. Se realizó un análisis descriptivo para observar si existe relación entre las expectativas formadas en cuanto al puesto de trabajo deseado y su integración laboral, así como la relación entre el tipo de discapacidad y nuevamente la obtención de un empleo. Lo que permite concluir que las oportunidades de acceder a un empleo para esta población varían según el tipo de discapacidad presentada, ya que aparte de contar con diferentes habilidades y aptitudes, también se puede decir que las actitudes y discriminación de la sociedad difieren para cada grupo de discapacidad, lo que impide que todos cuenten con las mismas oportunidades, por otro lado más de la mitad de la población no logra integrarse a un empleo y quien lo hace es en su mayoría en trabajos de tipo operativo lo que permite ver que a mayores expectativas (en cuanto a la jerarquía del puesto deseado), menores oportunidades de integrarse laboralmente).

Por tanto, nuestra sociedad no logra integrar a todos sus miembros y las acciones que buscan proyectar una sociedad incluyente son insuficientes, ya que en este caso no cubren las demandas de las personas que presentan discapacidad.



## **II. FUNDAMENTACIÓN.**

### **CAPÍTULO 1**

#### **DISCAPACIDAD**

La discapacidad constituye un problema de salud pública e integración social, no obstante con el avance de la ciencia médica se han logrado buenos resultados en la prevención de la discapacidad a través de esquemas completos de vacunación de los niños, el tamiz neonatal, el control adecuado del embarazo y la atención profesional del parto, entre otros aspectos. Sin embargo, paradójicamente, aumentan las discapacidades por accidente, secuelas de enfermedad vascular y cirugías que logran salvar la vida sin poder evitar consecuencias discapacitantes en la persona.

Las personas con discapacidad son miembros de la sociedad, por tanto deben recibir apoyo para tener acceso a la educación, la salud, el empleo, los servicios sociales, la participación plena en las expresiones del arte y la cultura, la recreación y los deportes y en todos los demás aspectos que determinan la calidad de vida humana.

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad: (CIF, 2001), se han propuesto diferentes modelos o paradigmas conceptuales para explicar y entender la discapacidad y su funcionamiento. Esta variedad puede ser expresada en una dialéctica del “modelo médico” versus “modelo social”. El modelo médico considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere cuidados médicos. El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación. Por otro lado, el “modelo social” de la discapacidad, la considera como un problema de origen social y principalmente centrado en la compleja integración de las personas a la sociedad. Por tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social.

#### ***1.1 Antecedentes Históricos.***

Ante la discapacidad se ha actuado de manera particular, según el momento social y político en que se elija estudiarla, la discapacidad ha estado presente en todos los momentos de la historia del hombre, por ejemplo: se sabe que en la antigua Grecia se optaba por darles muerte a las personas con alguna discapacidad, pues no podían ser consideradas para la guerra, en la Edad Media se pensaba que eran prueba de la misericordia divina y representaban la posibilidad que ofrecía el “creador” para que los hombres sanos se redimieran. En pueblos de la Europa antigua fueron vistos como una prueba evidente del “demonio” y eran eliminados de la sociedad (Sorentino, 1990).

En los primeros tiempos del imperio Romano, al padre se le concedía el derecho de quitar la vida a su hijo “imperfecto”, pero con el consentimiento de cinco de sus vecinos. El pueblo hebreo es el que tal vez tuvo mayores consideraciones para su población con discapacidad, ya que se podían integrar a las actividades de la vida diaria y podían ocupar cargos públicos.

Posteriormente con la llegada del cristianismo se eleva la dignidad del alma humana al ayudar a los demás sin excluir a nadie.

La presencia de una persona con discapacidad ha sido considerada como “diferente o especial” del resto de la sociedad, en cuanto a sus derechos y obligaciones, en diversas ocasiones es motivo de segregación de los diversos grupos en los que se desenvuelve, trato que no es nuevo ni diferente en comparación con lo que sucedió con las antiguas culturas.

La concepción de las personas con discapacidad y las actitudes que ante ellas se han asumido están ligadas a la historia de las sociedades y a sus sistemas de valores. Como resultado, han surgido formas diversas de abordar la problemática en beneficio o detrimento de las mismas. A través de la historia de la humanidad se pueden identificar tres formas de comportamiento social (Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004):

Rechazo, por estar ante un fenómeno desconocido y amenazador.

Protección, por considerarlos incapaces de valerse por sí mismos.

Justificación social, en la cual pueden ser autónomos y participar en igualdad de oportunidades.

Las actitudes asumidas por la sociedad hacia las personas con discapacidad se deben en gran parte a la influencia de los siguientes factores:

Diferencias culturales

Diferencias geográficas

Desarrollo socioeconómico

En relación con los antecedentes, el Manual Básico en Rehabilitación Profesional del Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional (GLARP) señala que no existe información por escrito que permita hacer un escrito fiel de lo que ha sido la evolución del tratamiento de la discapacidad; más por las evidencias arqueológicas o pictóricas encontradas, se deducen diversas formas de abordaje de las culturas existentes en las primeras etapas de la historia. Es hasta la edad contemporánea que se inician los registros de las acciones llevadas a cabo por parte de la sociedad en materia de discapacidad, sin embargo realiza un acopio de información el cual nos habla de las posibles actitudes y del trato que se le brindaba a las personas con discapacidad. A continuación tomaremos los datos más relevantes mencionados por el GLARP, 1992.

### **1.1.1 Etapa Prehistórica.**

Se cree que existían diversas actitudes como: eliminación de este grupo social, menosprecio y o destierro, en algunas culturas. En Egipto, hay evidencias encontradas en las tumbas de los faraones de individuos deformados o mutilados, así como momias con férulas y aparatos para suplir limitaciones físicas.

### **1.1.2 Edad Media.**

En Europa durante el Cristianismo se eleva la calidad humana, se obliga a la atención de personas con limitaciones. En Asia y en Egipto existía abandono y en Grecia existía el destierro y exterminio por un lado y por otro es pionero de centros asistenciales. En Roma, a pesar de contar con el derecho de quitar la vida a un hijo con limitaciones, se les llegó a considerar como personas competentes. Durante el imperio Bizantino, se dio preferencia a las actividades asistenciales y caritativas. En Constantinopla hay evidencias de utilización de prótesis entre los soldados con secuelas invalidantes, en Tierra Santa se construye el primer hospital y en Bagdad, el segundo hospital Islámico. En Europa la deformidad física y la enfermedad eran consideradas un castigo de Dios y en algunas localidades la ciencia se encontraba restringida por preceptos religiosos. Por otro lado se buscaban fondos para apoyar las acciones asistenciales dirigidas a las personas recluidas en hospitales.

Hacia el siglo XIV, Europa Occidental aprovechó las experiencias de los árabes y de la cultura griega a través de sus centros educativos. En Italia y Francia la anatomía y cirugía se desarrollaron rápidamente apoyando principalmente a las personas con limitaciones.

### **1.1.3 Renacimiento.**

Los cambios fueron notables al reconocer el compromiso de la sociedad ante las personas con limitaciones, lo que propició una serie de acciones para su atención tanto individual como en forma grupal. En Inglaterra se promulga el primer estatuto en la Ley de los Pobres, que hace referencia a las personas con limitaciones y sus cuidados. En España se otorgan las primeras prótesis y aparatos ortopédicos, se crean instituciones para atender a los niños ciegos, sordos y con limitación intelectual. En Francia se inicia la definición de las primeras especialidades por los grandes avances de la medicina. Como resultado de la Revolución Industrial y de los grandes pensadores como Rousseau, Voltaire y Locke, se inicia un cambio de actitud hacia las personas con limitaciones, ya que se les empieza a ver como una responsabilidad pública arraigándose el concepto de igualdad. Inglaterra construye a mitad de siglo los primeros hospitales especializados, como el de atención a enfermos mentales. En París se crea el alfabeto manual para sordos, facilitando la comunicación, así como la apertura de la escuela para sordos. Más adelante Napoleón realizó la primera experiencia que se conoce en el mundo de suministrar a los soldados con alguna limitación servicios médicos y una preparación especial para continuar llevando sus vidas de manera normal; igualmente destacó que ésta era una responsabilidad del estado.

Es por esta época, con sus grandes avances en el campo de la medicina, cuando las personas con limitaciones cuentan con una mejor posición. La sociedad asume una mayor responsabilidad sobre el problema social que representan las personas con limitaciones.

#### **1.1.4 Edad Moderna.**

Se ubica a la persona con discapacidad en un punto de vista asistencial e institucionalizado, la sociedad tiene una mayor participación en la atención de los mismos. Se da un cambio de pensamiento de la humanidad para ubicar a la persona con limitaciones no como objeto de caridad, sino como un ser humano capaz de vivir dignamente si se le proporcionan los medios para ello. Surgen las bases de la rehabilitación desde un punto de vista integral derivando de una filosofía humanista y los grandes avances de la ciencia médica que favorecieron la atención médico - quirúrgica y la Ortopedia dirigida a este grupo.

En 1825, Luis Braille creó el hoy conocido sistema braille, que amplió de manera significativa las posibilidades educativas y de comunicación de las personas con limitaciones visuales.

En Munich, Alemania, en 1822 se crea el Instituto Técnico Industrial para albergar a las personas con discapacidad, donde se les brinda atención médica, alimentación y reeducación profesional. En este mismo país, en 1984 se aprueba la primera ley de atención a los accidentados de la industria que sirvió de marco a leyes posteriores en diversos países. A partir de la segunda mitad del siglo XIX se da un incremento importante en cuanto a la atención de este sector, haciendo hincapié que estuviera acorde con las características individuales. En los países Nórdicos se hace un gran énfasis en el potencial de las personas discapacitadas para producir bienes y servicios que les permitan satisfacer sus necesidades esenciales. Dinamarca, Suecia y Alemania (1872- 1875) crearon programas para la atención social y profesional de este sector.

#### **1.1.5 Edad Contemporánea.**

El siglo XX propició las condiciones para transformar positivamente la situación de las personas con limitaciones y la respuesta de la sociedad, entre los factores que influyen estos cambios tenemos:

En 1919 se crea la Organización Internacional del Trabajo, la cual tiene un papel decisivo en la formulación y adopción de normas y convenios internacionales para obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

La primera iniciativa de la OIT en materia de Rehabilitación Profesional consistió en una publicación, en 1921, para promover la obligación de otorgar empleo a los impedidos de las fuerzas armadas. En 1923 una reunión de expertos en Ginebra concluye que para el logro del objetivo planteado en 1921 se debe considerar que:

“ Los impedidos deben tener oportunidades de ganarse la vida independientemente de su pensión en un trabajo productivo, en base a sus capacidades...corresponde al Estado legislar y arbitrar medios para el empleo de impedidos”.

En 1925 a raíz de lo anterior y del proyecto de normas que se esbozó, por primera vez se reconocieron las necesidades profesionales de los “impedidos”, por lo que la Conferencia Internacional del Trabajo incluyó una disposición sobre la reeducación de las víctimas de

accidentes de trabajo. Con la crisis del decenio de los 30 se frenaron los avances en todos los ámbitos, sin embargo, con los resultados de la Segunda Guerra Mundial el tema de la rehabilitación de los “impedidos” volvió a tomar auge, ya que tanto mutilados de la guerra como civiles con discapacidad colmaron la industria y el comercio cubriendo las necesidades de las misma, con buenos resultados.

Al término de la Segunda Guerra Mundial, tanto Estados Unidos como algunos países europeos concentraron sus esfuerzos médicos y científicos en el tratamiento y registro de las personas con discapacidad, lo cual facilitó el desarrollo en materia de Rehabilitación Laboral.

En 1944 la Conferencia Internacional del Trabajo reunida en Filadelfia, como resultado de la actuación de los “impedidos” durante la guerra, establece como principio general “ los trabajadores inválidos cualquiera que sea el origen de la invalidez deberían disponer de amplias facilidades de orientación profesional especializada de formación, reeducación profesional y de colocación en un empleo útil,” (Recomendación 71). Este documento sentó las bases para legislar la Rehabilitación Profesional o Rehabilitación para el trabajo en varios países europeos, sin embargo, en 1952 la comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT, señala que dicha recomendación estaba destinada a cubrir un periodo de transición y que era necesario en materia de rehabilitación profesional, no seguir abordándola de manera fragmentaria, sino con normas independientes donde se estableciera claramente la necesidad de servicios continuos y coordinados, así como el sistema administrativo que les sirviera de base.

El 22 de Junio de 1955 la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó por unanimidad la recomendación 99 sobre la adaptación y readaptación profesional de las personas con discapacidad sea cual fuera el origen y naturaleza de la misma. Hasta la fecha sigue siendo un instrumento significativo en la aplicación de sus principios y recomendaciones, sus indicaciones abarcan elementos esenciales como la orientación profesional, la formación profesional y la colocación de los “inválidos”, así mismo el control posterior con relación al trabajo.

En América Latina se inician los programas de Rehabilitación a inicios del siglo XX, siendo pioneros los países como Argentina, Perú y México en atención a ciegos y sordos principalmente. Fue hasta mediados del siglo con la epidemia de la poliomielitis que azotó

La rehabilitación en México surge de manera más formal, tras el periodo de 1910- 1920, debido al número de personas discapacitadas generadas por la Revolución Mexicana, teniendo las instituciones hospitalarias de la época la obligación de atenderlos y en 1950 se creó el Centro Francisco P. Miranda para atender a los afectados de la epidemia de poliomielitis

En el año 1976 a iniciativa del presidente Luis Echeverría Álvarez, se publica en el diario oficial el 20 de enero, el Reglamento de Prevención de la Invalidez y Rehabilitación de Inválidos, donde se define a la rehabilitación como “el conjunto de medidas médicas, sociales, educativas y ocupacionales, que tienen por objeto que los inválidos puedan realizar actividades que les permitan ser útiles a ellos mismos, a su familia y a la sociedad”.

La Rehabilitación para el trabajo en el Instituto Mexicano del Seguro Social, se inició en el Departamento de Medicina del Trabajo, cristalizando en la década de los 80’ en el Centro

de rehabilitación para el Trabajo de Metepec, Puebla, que fue un Centro de Rehabilitación Integral en donde las personas rehabilitadas participaban activamente, no sólo en su rehabilitación física sino también en los programas de educación para adultos, capacitación de oficios (mecánica automotriz, mecánica dental, carpintería, talabartería, dibujo, corte y confección, mecanografía y taquimecanografía) así como las actividades artísticas y deportivas. Por tratarse de asegurados del IMSS, muchos de ellos, después de una estancia de 2 a 10 meses, estaban en condiciones de regresar a su mismo puesto de trabajo.

La Secretaría de Salubridad y Asistencia fundó en 1972, el Centro de Rehabilitación Profesional con el propósito de complementar la rehabilitación física con los aspectos de la rehabilitación profesional, para lo cual contó con talleres de talabartería, tapicería, reparación de radios, electricidad y mecanografía. Esta unidad cumplió con sus objetivos y dejó de operar en 1988, cuando sus funciones se adscribieron al Centro de Rehabilitación y Educación Especial Iztapalapa.

En 1973 La Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA), la Secretaría de educación pública (SEP) y el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI) firman un convenio para la creación de los Centros de rehabilitación y Educación Especial. En 1979, El Convenio sobre la Seguridad e Higiene de la OIT, hace un llamado, a las Instituciones Gubernamentales que administraban la asistencia médica, a colaborar con los servicios generales de readaptación profesional con vista a la reinserción profesional de los trabajadores con discapacidad.

En 1980 México modifica el reglamento interior de la Secretaría de educación sobre el uso de los términos “atípicos”, por el orden de los niños con requerimientos de educación especial; por primera vez se hace referencia a la integración en escuelas regulares. Se establece la normatividad y se clasifican los servicios de educación especial; aparecen los Centros de intervención temprana, psicopedagógicos y los grupos integrados.

En 1981 la Asamblea General de las naciones Unidas proclamó el “Año Internacional de los Impedidos”, con el tema “Plena Participación e igualdad” señalando que un programa mundial de las personas con discapacidad tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas “plena participación” de las personas con discapacidad en la vida social y desarrollo, así como de la “igualdad”.

Con fecha 20 de junio de 1983 la OIT adoptó el convenio 159, mismo que retoma la Recomendación 99 y la Recomendación 168 (la cual propone medios de aplicación en los campos de la adaptación y la readaptación profesional, oportunidades de empleo, medidas necesarias para crear dichas oportunidades, participación colectiva en zonas urbanas y rurales, entre otras. Dicho documento es citado como el Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo y dentro de este trabajo se explicará más adelante).

El convenio 159 es un documento promocional, establece objetivos y determina principios básicos para alcanzarlos. Dado que sus disposiciones son flexibles al logro de sus objetivos, permite considerar la situación prevaleciente en cada país. Requiere que los estados miembros, de acuerdo con las condiciones prácticas y posibilidades nacionales, formulen, implementen y periódicamente revisen una política nacional sobre readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad. El convenio prescribe la acción a

tomar en el ámbito nacional para implementar la política. Recuerda a los miembros no sólo de proveer los servicios pertinentes sino también de evaluarlos en vista de su mejoramiento continuo (documento que fue ratificado por nuestro país el 5 de abril de 2001, entrando en vigor al año siguiente).

Es así como a partir de estas acciones o hechos históricos, comenzó a cambiar la visión que se tiene acerca de las personas con discapacidad, buscando su integración a la sociedad, sin embargo, pese a que podemos decir que los prejuicios y marginación hacia las personas que presentan discapacidad han disminuido, sin embargo no hemos logrado eliminarlas por completo y posiblemente aún falta mucho por hacer.

## ***1.2. Definición y Concepto.***

Antes de continuar escribiendo sobre discapacidad es necesario definir de manera clara este concepto ya que ha tenido una evolución progresiva y, sin llegar a satisfacer a todos los especialistas que intervienen en su atención, al menos ha permitido hasta ahora llegar a un lenguaje común para abordar el proceso de rehabilitación.

Las palabras son la representación de conceptos definidos en expresiones lingüísticas, como palabras o frases. Hay términos que se emplean de tal forma que su uso puede inducir a un error, y en la mayoría de los casos, esto es debido a que ese mismo término se utiliza habitualmente, tanto en el lenguaje hablado como escrito, con un significado diferente. Por ejemplo: los términos, deficiencia, discapacidad y minusvalía se emplean frecuentemente fuera del ámbito científico, como sinónimos, a pesar de que a estos términos se les adjudicaron definiciones específicas, lo que les proporciona un significado exacto. El Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) clarifica esta situación, proporcionando las siguientes definiciones:

**Deficiencia.**

La deficiencia es toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

**Discapacidad.**

Se define la discapacidad como toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad o habilidad de realizar una actividad, en la forma dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

**Minusvalía.**

La minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales).

En base a estos niveles podemos decir que la minusvalía es una situación de desventaja que no necesariamente tiene que ser causada por una discapacidad, así como la discapacidad es una restricción causada por una deficiencia. Encontramos algunas otras definiciones sobre discapacidad que presentan grandes similitudes y que a continuación mencionaremos.

Mosby (2000) la menciona como:

*Pérdida, ausencia o reducción de la capacidad física o mental.*

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) *La Discapacidad es cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por una deficiencia dentro del ámbito considerado normal para el ser humano.*

La definición señalada por el DIF (1990) en México... *es la falta o limitación de la capacidad de una persona para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal o funcional para un ser humano. La limitación en la capacidad de una persona para realizar por sí misma actividades necesarias para su desempeño físico, mental, social, ocupacional y económico, como consecuencia de una insuficiencia somática, psicológica y social* (CRIS Naucalpan, Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

Es importante mencionar que dentro de algunas de las citas realizadas en este trabajo se encuentra el término “inválido”, concepto manejado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en textos internacionales, sin embargo, desde la década de los 80, se utiliza el de *discapacitados* y para 1995 se modificó por el de **personas con discapacidad**; no obstante al respecto ha habido controversia pues a partir del 2000, se popularizó y se comenzó a utilizar el término de personas con capacidades diferentes, entendiéndose por este término lo siguiente:

*Es la persona con capacidad disminuida o limitada para realizar por sí misma, las actividades necesarias para su normal desempeño físico, mental, ocupacional y económico, como consecuencia de una insuficiencia somática o psicológica* (Unika, 2002).

Como podemos ver este término es prácticamente un sinónimo de **personas con discapacidad** y se ha utilizado con la finalidad de no descalificar o discriminar a dicho grupo, sin embargo hay diversos especialistas en la materia que no están de acuerdo con su uso, tal es el caso del DIF Nacional, el cual en su Manual de Rehabilitación para el Trabajo, hace mención de forma general de que este término es inapropiado ya que todos los seres humanos contamos con capacidades diferentes, además de ser el término **discapacidad** el único reconocido internacionalmente por la Organización Mundial de la Salud.

En la presente investigación no se utilizó el término de **Capacidades diferentes** ya que de manera personal lo considero inapropiado, pues como se mencionó todos los seres humanos tenemos capacidades diferentes y tomando en cuenta la siguiente concepción nos proporciona un marco de justificación para no utilizar dicho término.

*El calificador de capacidad describe la aptitud de un individuo para realizar una tarea o acción. Este “constructo” tiene por objeto indicar el máximo nivel probable de funcionamiento que una persona puede alcanzar en un dominio y en un momento dado.* (CIF, 2001)

Refiriéndose “capacidad” al desempeño/realización que pueden ser alcanzados, queda nuevamente por sentado que cada individuo puede alcanzar un desempeño diferente, lo que nos hace ver que el término **Capacidades diferentes**, no hace referencia única a las personas que sufren o presentan alguna deficiencia



Ahora bien, *La discapacidad tiene su origen como consecuencia de enfermedades o problemas genéticos, del embarazo, parto, de lesiones adquiridas que conducen a la persona a la limitación tanto de sus capacidades, como del desarrollo de sus actividades de la vida diaria* (OMS, 1980).

### ***1.3. Clasificación de la Discapacidad***

Encontramos que de acuerdo al tipo de discapacidad se clasifica principalmente en cuatro grupos (Mosby, 2000)

#### Discapacidad Intelectual.

La discapacidad intelectual es una disminución del proceso cognoscitivo, permanente o temporal. Ciertas veces se puede acompañar de otro tipo de discapacidades como visuales, auditivas, de lenguaje, neuromotoras y corporales.

Se puede presentar a lo largo del desarrollo. No importa la edad, ya que puede ser ocasionada por un accidente, o por lesiones, fobias, o secuelas intelectuales.

La Discapacidad Intelectual se puede clasificar en tres subgrupos:

- a) Deficiencia mental
- b) Enfermedades
- c) Alteraciones en el aprendizaje (Mosby, 2000)

#### Discapacidad Auditiva

La característica principal de la Discapacidad Auditiva es la carencia o pérdida total o parcial del sentido del oído. Puede ser congénita o adquirida, ya sea a través de alguna enfermedad o accidente.

A las personas con este tipo de deficiencia también se les conoce con el nombre de sordos, silentes o bien pueden ser hipoacúsicos que es la pérdida parcial de la audición. Existen pérdidas que van desde la superficial hasta la profunda. (Mosby, 2000)

#### Discapacidad Visual.

La Característica principal de la Discapacidad Visual es el debilitamiento o pérdida total o parcial del sentido de la vista

Puede ser congénita o adquirida, ya sea a través de alguna enfermedad o accidente.

A la persona que padece esta discapacidad se le puede conocer como **ciego o débil visual**

Entre los aspectos relacionados con la deficiencia visual se encuentran:

- a) Agudeza Visual. No se distinguen los objetos, ya sea por factores de distancia o de tamaño y forma del mismo.
- b) Cromatismo Visual. Se tienen problemas con la diferenciación de los colores.
- c) Visión binocular. Cuando la visión se obstaculiza recibiendo la misma información en ambos ojos, distorsionando la imagen desde varios ángulos.

- d) Acomodación. Cuando no se puede realizar el enfoque y la visión percibe objetos o personas "borrosas".
- e) Deficiencia de Contraste. Cuando no existe una diferenciación entre formas, colores y la profundidad de campo. (Mosby, 2000)

Discapacidad Neuro-motora.

Es cualquier daño o lesión producida por una enfermedad o traumatismo en alguna parte del cerebro o de la médula espinal, dejando dificultad para hablar, moverse y de sensibilidad.

Las discapacidades neuromotoras pueden provocar:

Pérdida total o parcial del movimiento de una o más partes del cuerpo con o sin alteraciones del lenguaje y la sensibilidad (tacto).(Mosby,2000)

#### ***1.4.Relevancia Social del Problema: La Discapacidad en Cifras.***

Una vez definido el concepto de discapacidad, cabe mencionar que constituye uno de los problemas de salud pública más relevantes de los últimos años; se estima que entre el 7% y el 10% de la población mundial padece algún tipo de discapacidad.

En la actualidad hay, en el mundo, unos 386 millones de personas con discapacidad en edad de trabajar.(OIT, 200). Son personas que tienen el potencial necesario para incorporarse a la fuerza de trabajo como empleados, trabajadores independientes o empresarios, y que desean hacerlo.

Algunos empresarios han descubierto este potencial. Muchos gobiernos han promulgado leyes y han formulado políticas y programas dirigidas a promover las posibilidades de ocupación de las personas con discapacidad que buscan trabajo, a mantener en el empleo a los trabajadores que quedan discapacitados durante su vida laboral y a facilitar la reincorporación a la vida activa de los trabajadores que han perdido su empleo como consecuencia de su discapacidad, sin embargo, muchas de las personas con discapacidad que pueden y quieren trabajar están desempleadas (en una proporción que llega a superar el 80 % en algunos países, OIT, 2000).

La información que arroja el XII Censo de Población y Vivienda, realizado por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática INEGI en el 2000, revela que el 1.84% de la población en el país, son personas con discapacidad, es decir: 1,795,300 habitantes.

De esta cifra se considera, que por lo menos 915,142 se encuentran en condiciones de incorporarse a un trabajo, es decir, actualmente este número de habitantes se encuentran inactivos, generando una pérdida económica anual de 75 millones de pesos al gobierno. Lo cual significa que, de lograr su incorporación, contribuirían a enriquecer el desarrollo económico del país.

La misma fuente, reporta que las causas más comunes de la discapacidad en edad laboral son los accidentes y las enfermedades.

Asimismo, el Censo (INEGI 2000), describe a la población por tipo de discapacidad de la manera siguiente: el porcentaje más elevado corresponde a la discapacidad motriz, seguida por la visual, auditiva y la intelectual.

En este sentido es importante mencionar que se encontraron otros estudios que reportan datos diferentes a los mencionados; por ejemplo Teleton, (2001) describe a la población en México según su tipo de discapacidad de la siguiente, manera:

53% con discapacidad de tipo motor.

20% discapacidad intelectual.

18% discapacidad de la comunicación humana o sordos.

9% ceguera y debilidad visual.

Podemos observar que hay discrepancia en estas últimas cifras, a decir verdad no existe en nuestro país un registro fiel sobre las personas que presentan algún tipo de discapacidad no hay un certificado único u oficial que se extienda y las encuestas en ocasiones pueden ser afectadas por diversas variables, por ejemplo; en este estudio no se incluyeron a las personas con discapacidades temporales, o bien, a los adultos mayores, sin embargo estos datos nos proporcionan un parámetro para conocer la situación actual.

Se mencionó que por lo menos 915,142 personas discapacitadas en México se encuentran en condiciones de incorporarse a un trabajo y es, basándose en este hecho que los gobiernos de diferentes países comienzan a crear políticas que permitan y colaboren para lograr esta incorporación.

Ahora bien, la retribución que se obtendría de este hecho no sólo recae en el desarrollo económico del país, sino también a nivel poblacional pues, como seres humanos, el trabajo es parte de nuestra vida y es una forma por medio de la cual nos integramos a nuestra sociedad. Encontramos diversas teorías y/o autores que nos hablan sobre la importancia y el significado del trabajo; en el siguiente capítulo se mencionarán algunas.

## CAPÍTULO 2

### EL TRABAJO Y LOS DISCAPACITADOS.

El trabajo es parte fundamental del desarrollo de cada individuo, contribuyendo a su realización como ser humano, por ello, hablando particularmente de las personas con discapacidad, el trabajo contribuye a disminuir la desigualdad y la marginación que desafortunadamente sufren dentro de nuestra sociedad a causa de sus limitaciones.

Las personas con discapacidad tienen derecho a vivir con dignidad para desarrollar sus potencialidades. Aunque ha habido avances importantes, todavía hace falta mucho por hacer, por ello se debe contribuir a la eliminación de barreras físicas y sociales que impiden que las personas con discapacidad puedan integrarse a la sociedad (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 1999). Luchar por los derechos de las personas con discapacidad es luchar por los derechos de cualquier ser humano para reconocer y respetar su dignidad. Dicho reconocimiento debe obligar a tratar de manera distinta a quienes tienen necesidades diferentes, porque la igualdad no reside en tratar de la misma forma, sino en tratar a todos como personas iguales en dignidad y merecimiento (Rincon Gallardo, en Ehrlinch, Uslar, Molina, Carbajal y Corzo, 2002).

La realidad social y laboral que enfrentan las personas con discapacidad es difícil debido a que, en su mayoría, son consideradas como no aptas para el desarrollo de cualquier actividad, por lo que sus oportunidades de trabajo son escasas y poco remunerativas, aun cuando cuenten con los estudios y/o conocimientos laboralmente requeridos por los contratantes (TELETON, 2000).

De esta forma se pretende conocer la situación actual de los discapacitados ante el empleo ya que como se mencionó el trabajo forma parte esencial en el desarrollo de cada individuo.

#### ***2.1. Definiciones de trabajo***

El concepto de trabajo ha ido cambiando a la par de la evolución del hombre, es importante entonces, en primer lugar conocer su evolución y desarrollo; Obregón (1984) plantea un amplio análisis de éste, retomando diferentes acepciones durante su acontecer en el tiempo.

En primer lugar tenemos su significado etimológico, que en lengua hebrea es denominado “abodah” que deriva de “eved” (siervo – esclavo), que quiere decir actividad de los siervos.

En las lenguas indogermánicas; tenemos la palabra “orboho” del hindú y la palabra alemana “arm” las que designan al trabajo como algo de los pobres o de los no libres. La palabra griega “ponos” significa fatiga. En el latín tenemos la palabra “labor”, que quiere decir: necesidad, situación angustiosa, miseria, enfermedad, penas, tormento. Otras palabras como: “tripaliare”, atormentar por medio del tripalio; “labour”, “arbeit”, “labor”, significan en francés, alemán y español, “trabajar en el campo”.

Puede decirse por consiguiente, que la idea de trabajo o de labor, va vinculada principalmente a la idea de penalidad o de molestia. En este sentido Obregón dice que no sólo la etimología, sino también la prehistoria y la etnología señalan que el trabajo al principio de la cultura humana, era visto como algo éticamente bajo, aunque considerado por su utilidad, y su carácter imprescindible como un infortunio inevitable o que era soportado por aquellos que no podían defenderse.

Desde otros puntos de vista el trabajo tiene diferentes significados, entre ellos los siguientes:

Para el derecho, “trabajar” significa: realizar una actividad con la que se producen bienes económicos, sociales y culturales, que sirven a otras personas con las cuales el trabajador entra en relación regulable por las normas vigentes y por cuya actividad recibe una compensación llamada salario.

Dentro de la física, el “trabajo” es considerado como: una transformación de energía, ya sea térmica, química, o electrónica.

Para la economía el trabajo viene a ser una actividad que realiza el hombre a fin de adaptar la naturaleza y satisfacer sus necesidades.

En el sentido socialista, es un proceso entre la naturaleza y el hombre, en el que éste se realiza, regula y controla mediante su propia acción y su intercambio de materiales con la naturaleza.

En general, podemos decir que no existe una definición única y comprensiva de lo que significa el trabajo. Sin embargo, ésta se ha ido modificando conjuntamente con la historia y retomando a Barriguete (1991), señala que el trabajo es condición de toda vida humana, puesto que el hombre se enfrenta a las circunstancias que le ha puesto la historia y sus necesidades personales, las cuales siempre se dirigen al dominio y transformación de la naturaleza.

El trabajo también crea utilidad, ya que es esencialmente productivo, pues el trabajo es la utilización que hace el hombre de su capacidad física y de sus cualidades morales, con el objeto de producir bienes (punto de vista de la economía clásica); pero por otra parte, la filosofía define el trabajo como una actividad que no produce únicamente utilidades materiales, sino que también satisface necesidades vitales, que se encaminan a la obtención de utilidades espirituales y de carácter moral.

De esta forma, el hombre no puede prescindir del trabajo para lograr su desarrollo, ya que del trabajo nace la interacción entre él y la naturaleza, de la cual forma parte; pero con su acción se dirige a transformarla, con el objeto de transformarse a sí mismo.

El hombre moderno pasa una parte considerable de su tiempo integrado al trabajo. Si a esto agregamos que las 8 horas diarias que destina a ello constituyen un 50% de la vida que pasa en estado de vigilia, se hará necesario reflexionar tal como Arias (1982) señala; que durante este tiempo el trabajador *no puede renunciar a su personalidad, intereses, sentimientos etc, y que por tanto, requerirá que su trabajo constituya una forma de*

*realización de sus potencialidades.* Ahora bien, tomando en cuenta lo anterior es pertinente preguntarnos qué sucede cuando un ser humano no se puede realizar a través de ésta labor.

El trabajo no es un fenómeno que ocurre de manera aislada o en el pensamiento abstracto, siempre se da dentro de un contexto real. Barriguete (1991), al respecto menciona que el hombre desde el momento que aparece en la tierra, ha sido un ser con necesidades. Existiendo entonces dos tipos de necesidades, las que son comunes a todos los miembros de una sociedad o a grupos importantes de ella, y las que son particulares a cada individuo.

## ***2.2. Necesidades y Satisfacciones del Trabajador.***

Hablando de las necesidades que satisface el trabajo tenemos que según Strauss y Sayles (1981), hay tres formas de satisfacción mediante el trabajo.

1. Necesidades Físicas y de Seguridad: éstas se refieren a la satisfacción de las funciones corporales tales como el hambre, la sed, el abrigo y otras cosas por el estilo, lo mismo que la necesidad de estar seguro de poder satisfacerlas.
2. Necesidades Sociales: como los seres humanos dependen unos de los otros, hay algunas necesidades que sólo se pueden satisfacer cuando el individuo es ayudado o reconocido por los demás.
3. Necesidades egocéntricas: éstas se refieren al deseo del hombre de ser independiente, de hacer las cosas a su manera y de sentir que ha realizado algo.

El mismo autor menciona otra manera de categorizar las necesidades en términos de los medios por los cuales se satisfacen. Algunas formas de satisfacción se obtienen fuera del trabajo. Por ejemplo: El trabajador gasta el dinero que gana después del trabajo y lejos del oficio. Otras necesidades se satisfacen cuando se dispone de un ambiente agradable y alegre en torno al empleo.

Las necesidades físicas se satisfacen fuera del trabajo, las sociales, se satisfacen por medio de los contactos personales alrededor del empleo y las egocéntricas se satisfacen principalmente en el empleo mismo.

### **2.2.1 Necesidades principalmente físicas y de seguridad.**

Pregúntesele a un individuo por qué trabaja y lo más probable es que conteste, “para ganar dinero”. Ciertamente la necesidad de ganarse la vida es la razón más poderosa para que la gente trabaje. El dinero satisface casi toda clase de necesidades. Su función principal puede ser suministrar las necesidades físicas de la vida lo mismo que la seguridad, sin embargo, la posición social en nuestro medio depende en gran medida del ingreso que uno tenga y ello desafortunadamente proporciona el grado de acceso a servicios de salud, educativos, culturales o recreativos.

Por tanto, lo primero que la mayor parte de las personas exigen es que les dé lo suficiente para gozar de un nivel de vida “aceptable”. Pero nuestro concepto del nivel adecuado de vida depende de diversos factores como: personalidad propia del individuo, el medio en el que se desenvuelve, experiencias, la cultura, entre otros. Al respecto Strauss y Sayles (1981) nos dan un ejemplo; “Si el vecino se compra un automóvil nuevo brillante, el nuestro que ya tiene cinco años nos parece menos aceptable.

Aún cuando en la comunidad, como un todo, el ingreso sea solamente una medida aproximada de la posición social, dentro de una empresa, sí mide con precisión la importancia del cargo.

La seguridad en el empleo es una necesidad humana fundamental; para muchas personas es más importante que la paga o la promoción, ya que no le basta al hombre ver sus necesidades materiales satisfechas día tras día; necesita estar seguro de que seguirán siendo satisfechas en el futuro.

En éste sentido me parece importante observar la variabilidad que podemos encontrar en la expectativa salarial de una persona pues como ya se mencionó depende en gran parte de su personalidad y del medio en el que se encuentre, por lo tanto, haciendo un paréntesis y hablando específicamente de personas con discapacidad podremos decir que debido a la presencia de una condición particular habrá variaciones aún más marcadas en dicha expectativa.

Ya que la naturaleza no ofrece al hombre la cantidad de bienes que requiere ni los pone a su servicio en las condiciones adecuadas. Al respecto Barriguete (1991), menciona retomando a Millán Puelles (1976), que el hombre tiene que trabajar para hacer hendir la naturaleza todo lo que la vida humana necesita.

En cualquier lugar que se presenta una necesidad común, la sociedad que le ha dado origen crea un sistema de provisión para poder lograr su satisfacción. Entendiéndose como sistema de provisión al conjunto de derechos y de deberes organizados por la sociedad con el objeto de prever las necesidades comunes. Las personas deben cumplir ciertas actividades en beneficio o de la sociedad en su totalidad; si cumplen éstos deberes tendrán ciertos derechos. Señala Barriguete, que cualquiera que sea la actividad del hombre siempre está sometido a reglas sociales, las cuales no dependen de la actitud y de los deseos de las personas. Reglas que pueden ser patrones legalizados, o costumbres o tradiciones, pero que de cualquier forma limitan la libertad del individuo en la situación del trabajo.

### **2.2.2 Necesidades Sociales Primarias.**

El hombre es un animal social. Busca *amistad*, no está contento cuando lo dejan solo durante mucho tiempo y a menudo se asocia con el prójimo sencillamente porque tiene hambre de compañerismo. En particular, a los trabajadores cuya vida doméstica no es satisfactoria, el trabajo les ofrece la satisfacción de una gran parte de sus necesidades sociales, es por ello la importancia que tiene el trabajo para cada individuo, necesitando estar en relación y contacto con otros seres humanos.

A veces el trabajo satisface otras necesidades sociales distintas de la necesidad de amistad. Pertenecer a un círculo o pandilla, les da a los trabajadores un entendimiento de identificación e insisten en formar “grupos informales”.

El sólo hecho de trabajar juntos, el trabajo en equipo contribuye a la formación de un buen espíritu de trabajo. A casi todos nos gusta ayudar a los demás. También, cuando lo necesitamos, nos gusta que otros nos ayuden.

### **2.2.3 Necesidades Egocéntricas.**

Una de las fuertes necesidades del hombre es la de sentir que está realizando algo, que su trabajo es de importancia. Todos gozamos de hacer algo bien hecho, de ser “los mejores” en nuestro oficio, pues los seres humanos tendemos la mayoría a fijarnos una meta y el saber que la hemos alcanzado nos hará sentir un sentimiento de realización, por lo tanto diremos que contamos con un sincero deseo de ser productivos, de mantenernos ocupados.

Los estudios realizados por Strauss y Sayles (1981), sugieren que hay una íntima correlación entre el prestigio del cargo y la satisfacción que derivan de él las personas que lo ejercen. Los empleos que tienen alto prestigio son más apreciados por el público, aun cuando otros aspectos del trabajo sean indeseables; de igual modo; los empleos que no dan posición social serán despreciados, sin embargo esta situación dependerá nuevamente de las características personales, del medio de desarrollo, entre otros factores.

Según la bien conocida “hipótesis de las necesidades” de Maslow (1988), las necesidades humanas pueden ordenarse en una jerarquía en que los materiales ocupan el lugar más “bajo” y básico, seguidas en orden ascendente por lo que Strauss y Sayles (1981) han llamado necesidades de seguridad, sociales y egocéntricas. Y finalmente la auto-actualización. En esta jerarquía, una necesidad más alta y menos básica no ofrece motivación a menos que todas las inferiores y más básicas hayan sido “en gran parte” satisfechas.

Una vez que las necesidades corporales, de alimentación, vestido y abrigo han sido razonablemente satisfechas, los individuos se interesan más en otras. En primer lugar, tratan de satisfacer las de seguridad para protegerse de los peligros, amenazas, y privaciones. (las necesidades físicas y de seguridad suelen satisfacerse generalmente mediante la paga, la antigüedad en el empleo, las prestaciones sociales y otras cosas por el estilo). Cuando el nivel de vida aumenta de modo que el individuo goza ya de seguridad, las necesidades sociales tienen prioridad, seguidas por las egocéntricas. Finalmente, según esta hipótesis sólo cuando se han visto satisfechas la mayoría de las necesidades menos apremiantes, vuelve el individuo la atención a la forma final de realización, la autorrealización, que se describe como “el deseo de llegar a ser todo lo que uno es capaz de ser”, de aprovechar al máximo, las potencialidades que uno tiene.

Sin embargo, la hipótesis de Maslow ha sido objeto de muchas críticas (Wahba y Lawrence; 1976, citados por Strauss y Sayles; 1981). Los puntos más significativos son los siguientes:

Parece que hay grandes diferencias entre unas y otras personas en cuanto al grado en que se debe satisfacer una necesidad antes de pasar al siguiente nivel, ya que para algunos individuos las necesidades egocéntricas pueden ser más importantes que las sociales.



La investigación indica que hay varias necesidades humanas que no se pueden separar claramente en las cinco categorías de Maslow (1988). El dinero, por ejemplo, es tal vez la fuente más importante de satisfacción de necesidades, y sin embargo según las circunstancias puede satisfacer cualquiera de las enumeradas.

Por otro lado, Strauss y Sayles (1981), retomando a McClelland (1961), quien ha expuesto una teoría de la motivación humana, reconoce la existencia de diferencias de personalidad la cual contradice la teoría de Maslow (1988), dentro de la perspectiva organizacional y por tanto de la psicología organizacional, hace mención de por lo menos de tres necesidades principales positivas que se relacionan con el comportamiento del empleado en las organizaciones: 1; la necesidad de logro o realización, 2; la necesidad de poder (ejercer control e influencia sobre los demás), 3; la necesidad de afiliación (ser aceptado por los demás), también hay una necesidad negativa, la de evitar el fracaso. A diferencia de la teoría de Maslow, la de McClelland no habla de jerarquía de necesidades. Las personas difieren en la intensidad de sus necesidades y estas diferencias las determina en gran parte el ambiente en que se han criado.

Según lo expuesto, entendemos que Maslow presenta un orden de prioridad en cuanto a las necesidades del ser humano considerado como el orden normal o lógico, en diferentes etapas de la vida y ante determinadas circunstancias, el orden puede variar; es más se conoce el caso de personas que antepone a sus necesidades fisiológicas las de autorrealización, pero esto no sucede en la mayoría de los individuos y quizá tampoco en todas las circunstancias, por ello dentro de esta investigación no se niega la diferencia en la intensidad de las necesidades de acuerdo a cada individuo, sin embargo se considera como generalidad el orden que Maslow plantea.

### **2.3. Motivación.**

Para cumplir el propósito de la presente investigación es necesario analizar la relevancia del trabajo para el ser humano, así como de los motivos y expectativas que giran en torno a éste y particularmente para las personas con discapacidad y antes de continuar con el tema de expectativas es fundamental señalar aspectos básicos sobre la motivación ya que de acuerdo con Barrera (2004), para llegar a una comprensión clara de las expectativas y de cómo estas se forman, es necesario entender claramente el concepto de motivación. Para Coffey, 2000 (cit. en Barrera, 2004) la motivación *es el impulso que inicia guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado*; otra concepción semejante es la de Dessler (1988) quien considera a la motivación como: *el deseo que tiene una persona de satisfacer ciertas necesidades*.

Para Romero, 1986 (cit. en Barrera, 2004) la motivación, se refiere en general a estadios internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas.

Bajo estas premisas, la presente investigación considera que los motivos, están relacionados con el impulso que genera expectativas, buscando la satisfacción de diversas necesidades y en nuestro caso hemos hablado de las necesidades que el ser humano satisface mediante el trabajo, por tanto es nuestro interés las expectativas que se forman en torno a ello.

La motivación es la respuesta a un valor pero tan sólo en la medida en que el valor es percibido por el sujeto de manera correcta es decir en forma real y no potencial, la misma está constituida por todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, por otra parte toda conducta que observamos a nuestro alrededor está dirigida por el anhelo de satisfacer nuestras necesidades y la del ambiente circundante, por tanto el punto de partida del ciclo motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad.

Recapitulando el punto anterior de esta investigación, encontramos la teoría de Maslow (1988), una de las más conocidas sobre motivación, debido a que presenta una clasificación ordenada en forma de escala de necesidades humanas, donde a medida que se satisface un nivel el siguiente se vuelve dominante. Sin olvidar que como anteriormente se menciona este orden puede llegar a variar de acuerdo a cada individuo, sin embargo tomamos este como el orden lógico a seguir.

Jerarquía de las necesidades de Maslow:



1. Necesidades fisiológicas. Éstas son las necesidades básicas para el sustento de la vida humana, tales como alimentos, agua, calor, abrigo y sueño. Según Maslow (1988), en tanto estas necesidades no sean satisfechas en el grado indispensable para conservación de la vida, las demás no motivarán a los individuos.
2. Necesidades de seguridad. Éstas son las necesidades para librarse de riesgos físicos y del temor a perder el trabajo, la propiedad, los alimentos o el abrigo.
3. Necesidades de asociación o aceptación. En tanto que seres sociales, los individuos experimentan la necesidad de pertenencia, de ser aceptados por los demás.
4. Necesidades de estimación. De acuerdo con Maslow (1988), una vez que las personas satisfacen sus necesidades de pertenencia, tienden a desear la estimación tanto propia como de los demás. Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, categoría y seguridad en uno mismo.

5. Necesidad de autorrealización. Maslow (1988) consideró a ésta como la necesidad más alta de su jerarquía. Se trata del deseo de llegar a ser lo que se es capaz de ser; de optimizar el propio potencial y de

Las necesidades primarias son las fisiológicas o físicas; algunas de las secundarias son: la necesidad de seguridad, las sociales o de pertenencia y por último tenemos las necesidades de autorrealización. Desde esta perspectiva las expectativas se presentaran y toman mayor relevancia para el ser humano en el momento en el que el individuo llega al nivel de las necesidades de autorrealización.

Otra teoría que plantea semejanzas es la postulada por Clayton Alderfer ( cit. en Barrera, 2004) Alderfer propone tres grupos de necesidades primarias: Existencia, Relaciones y Crecimiento, de ahí que se le conozca como Teoría ERC. Corresponden a las necesidades de Maslow y se pueden satisfacer con algún aspecto del puesto de trabajo o con el ambiente laboral.

Las necesidades de **Existencia** son las del nivel más bajo y cumplen objetivos de supervivencia física. Corresponden a las necesidades fisiológicas y de seguridad de la Jerarquía de Necesidades Humanas de Abraham Maslow.

Las necesidades de **Relación** se refieren a las interacciones sociales con otros y la satisfacción que se produce a través del apoyo emocional, el respeto, el reconocimiento y un sentido de pertenencia al grupo. Equivalen a las necesidades sociales de Maslow y al componente externo de la estima.

Las necesidades de **Crecimiento** se centran en el “yo” e incluyen el deseo y la oportunidad de desarrollo y progreso personal. A esta categoría corresponden la autoestima y autorrealización de Maslow. Aquí encontramos a las expectativas.

Como se mencionó dentro del tema; necesidades y satisfacciones del trabajador, recordando a Strauss y Sayles (1981) El empleado las satisface por medio del sueldo, las prestaciones, un buen ambiente de trabajo y una relativa seguridad en el puesto. Se liga con las posibilidades de adquirir alimento y una vivienda digna.

Todos los estudios relativos al comportamiento organizacional demuestran que las metas influyen en la motivación. En este caso podemos entender a las metas como expectativas formuladas por el individuo y no podemos negar que se presentan en las necesidades de existencia, de relación y que podemos observar mas claramente en las de crecimiento.

### 2.3.1. Motivación de Logro.

David Mc Clelland, (cit en Strauss y Sayles 1981), ha estudiado la motivación de logro, siendo esta teoría importante ya que conlleva relación para el planteamiento de expectativas de un individuo. Mencionando lo siguiente: está relacionada con la autoestima, la confianza en uno mismo y la esperanza de éxito o experiencias positivas en relación con el futuro (optimismo). Las personas con alto motivo de logro creen en sí

mismas y no dudan en exponerse a situaciones de resultado incierto, ya que confían en salir airoso de ellas.

Búsqueda de situaciones de cierta incertidumbre, con probabilidad de éxito 0,50 y de fracaso de 0,50. En estas condiciones es donde más va a depender de uno mismo el resultado, por lo que el reto es máximo. Las personas que tienen baja motivación de logro prefieren las situaciones de probabilidades de éxito y fracaso extremas: situaciones de baja incertidumbre, en que la probabilidad de éxito sea de 0,90 y la de fracaso de 0,10 o viceversa. La razón es que el resultado se deberá más a la situación, al entorno, que a uno mismo, por lo que realmente no hay una exposición al fracaso importante. (Barrera, 2004)

## **2.4. Expectativas.**

Al hablar de expectativa se piensa en aquello que se espera obtener de una situación determinada (Barrera, 2004) y si nos remitimos al diccionario (Larousse ilustrado): *espera fundada en promesa o probabilidades: estar a la expectativa de un suceso (sinónimo. V. Espera) Posibilidad de conseguir algo que se prevé.*

La expectativa se define como una creencia acerca de la probabilidad de que un acto irá seguido por un resultado en particular.

De acuerdo a Barrera (2004) las expectativas van más allá de una simple explicación debido a que en la formación de una expectativa se ven involucrados factores que componen la personalidad de un individuo, sus características personales, su historia y algo muy importante: **sus necesidades e intereses.**

### **2.4.1. Teoría de las expectativas.**

La teoría de las expectativas sostiene que los individuos como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros de sus vidas, así un individuo cuenta con un **nivel de aspiración**, el cual plantea los nuevos logros a alcanzar, ya sea mediata o inmediatamente, es el pronóstico de sus posibles éxitos y fracasos. Existe una estrecha interrelación entre autovaloración y el nivel de aspiración del individuo, puesto que las aspiraciones, se basan en la valoración que el sujeto hace de sus posibilidades para lograr un determinado objetivo, y al mismo tiempo, la eficacia al establecer las aspiraciones, el hecho de que el individuo obtenga o no los logros a que aspiraba, condiciona que la autovaloración se mantenga estable o se modifique. (Barrera, 2004)

Hablando de las personas con discapacidad se puede decir que probablemente ante el hecho de sufrir falta de oportunidades de educación y de empleo su autovaloración será pobre ya que es un grupo de nuestra sociedad que ha sufrido discriminación a lo largo de la historia, (dichos puntos se abordarán de forma específica más adelante dentro de este trabajo) llevando a dicha población a la formación de expectativas de poca exigencia o que cubrirán sus necesidades solo en lo elemental dejando de lado la autorrealización.

Consideramos necesario esclarecer que, el nivel de aspiración no solo está condicionado por la autovaloración, sino también por la motivación del sujeto, pues no basta con que el individuo se valore con las posibilidades necesarias para lograr un objetivo, sino que es necesario que el individuo se sienta motivado para el logro de este objetivo (nadie se propone obtener algo que no le interese)

Victor Vroom (1979), formula su teoría de las expectativas en donde afirmó que las personas estarán motivadas a hacer cosas para alcanzar una meta si creen en el valor de esa meta y si pueden darse cuenta de que lo que harán contribuirá a lograrla, señala que la motivación de las personas para hacer algo estará determinada por el valor que asignen al resultado de su esfuerzo (ya sea positivo o negativo), multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos contribuirán materialmente a la consecución de la meta.

En otras palabras, Vroom precisa que la motivación es un producto del valor anticipado que un individuo asigna a una meta y las posibilidades que ve de alcanzarla. Utilizando sus palabras, la teoría de Vroom podría expresarse así:

$$\text{Fuerza} = \text{valor} \times \text{expectativa}$$

En donde fuerza es la fortaleza de la motivación de una persona, valor es la fortaleza de la preferencia de un individuo por un resultado y expectativa es la probabilidad de que una acción particular produzca un resultado deseado. Cuando una persona es indiferente a la consecución de una meta, se presenta un valor de cero y existe un valor negativo cuando preferiría no alcanzar la meta.

Por supuesto, el resultado de cualquiera de estos casos sería una falta de motivación. En el mismo sentido, una persona no tendría motivación para alcanzar una meta si la expectativa fuera cero o negativa. La fuerza ejercida para hacer algo dependerá *tanto* del valor como de la expectativa. Además, un motivo para realizar una acción podría estar determinado por un deseo para lograr algo más. En este sentido en cuanto a las personas con discapacidad es importante que se consideren capaces de desenvolverse laboralmente, de forma que cuenten con la motivación para alcanzar su meta, no obstante sin duda las diversas experiencias que una persona pudo haber tenido dentro de su medio le pueden provocar la creencia de ser poco posible su incorporación a un empleo.

#### **2.4.2. Expectativas y Puesto de Trabajo.**

Partiendo de los conceptos mencionados para que un individuo se sienta motivado hacia la realización de una meta, tendrá primeramente que considerarla como algo posible de alcanzar y definirá sus metas en base a las necesidades que presente e intereses ya que las necesidades varían de un individuo a otro, produciendo distintos patrones de comportamiento, los valores sociales son diferentes, las capacidades para alcanzar un objetivo son diferentes, en general la personalidad es única a cada individuo.

De acuerdo a los propósitos de nuestra investigación cuando una persona desea obtener un empleo, lo hace en busca de la satisfacción de diversas necesidades que ya sé mencionaron y planteándose sus propias expectativas ante lo que espera obtener.

El empleo que espera obtener tendrá que satisfacer sus necesidades por lo tanto pensemos que primeramente le interesa contar con un sustento económico para resolver alimentación, vestido, vivienda entre otros, posteriormente para relacionarse con otros sentir aceptación pertenencia a un grupo y por último buscar sus autorrealización, donde espera desarrollarse, sentir que es importante y que goza de hacer algo bien hecho. Este supuesto nos dice que el empleo que se espera obtener antes que buscar la **autorrealización** de acuerdo a Maslow o el **crecimiento** según Alderfer necesita satisfacer las necesidades físicas o de existencia y por tanto quien no ha logrado cubrir dichas necesidades no podrá alcanzar el siguiente nivel que plantean dichos autores en sus respectivas teorías.

No obstante estamos de acuerdo que esta situación puede verse modificada según la personalidad de cada individuo, tomando en cuenta sus características individuales como historia de vida o preparación académica ya que habrá quien considere más importante y apremiante ejercer un trabajo de prestigio antes que satisfacer necesidades físicas o de seguridad. Por ejemplo; un desempleado al que se le ofrece un cargo de bajo nivel y que de acuerdo a sus expectativas puede desempeñar una actividad considerada para él de mayor valor, puede rechazarla a pesar de tener la necesidad de resolver graves problemas de solvencia económica. Digamos que rechazaría este empleo porque no cubre sus expectativas, sin embargo también tenemos el ejemplo de una persona que ante una situación extrema opta por un empleo que satisfaga sus necesidades básicas a pesar de no cubrir las de autorrealización, ejemplo; profesionistas que a causa de la falta de empleo dentro de su rama optan por trabajos en otro sector.

Es importante no olvidar que el individuo tiene que considerar una expectativa como algo posible para buscar la realización de ella y que por tanto varía de sujeto a sujeto, de acuerdo a las características propias y el medio que nos rodea, no todos los individuos cuentan con las mismas posibilidades.

En cuanto al empleo sabemos que el contar con determinadas oportunidades o posibilidades, se encuentra determinado en gran medida por el medio o la sociedad ya que es nuestro sistema quien abre o cierra dichas oportunidades y el ser humano como ser social se encuentra inmerso dentro de un grupo que lo modifica y afecta a la vez que el mismo modifica y afecta su medio, es por tal motivo importante conocer nuestro medio la situación actual del empleo en nuestro país, las normas y trato que ofrece la sociedad a las personas con discapacidad y que sin duda se encuentran involucrados en la formación de expectativas.

## ***2.5. Situación actual del empleo.***

Para analizar los resultados de la presente investigación y como ya se menciona es relevante conocer la situación actual del empleo en nuestro país por ello dentro de este punto se encuentra una visión general del tema.

El trabajo es considerado como actividad remunerada y socialmente reconocida mediante la cual el individuo satisface diversas necesidades personales y sociales, para que la realización de una actividad se considere como un trabajo debe cumplir precisamente con estos requisitos: el ser reconocida socialmente como productiva (y no como pasatiempo), que permita al individuo satisfacer necesidades de orden material (económico), es decir la

utilidad, sin mencionar aquellas de satisfacción personal para la propia persona y de las cuales ya hemos hablado.

En nuestros días nos encontramos en una sociedad que sustenta su economía gracias al trabajo o producción de cada uno de sus miembros.

Actualmente las personas trabajan dentro de la industria, empresas u otras compañías, sin embargo no es ésta la única forma de ejercer un trabajo (refiriéndonos al trabajo remunerado), pues hay quienes lo hacen por iniciativa propia en un negocio produciendo o prestando servicios, no obstante nos abocaremos al empleo dentro de una empresa, industria u asociación.

En todo el mundo se vive una crisis de sobrepoblación y falta de oportunidades especialmente en cuanto a la ocupación, pero es en los países latinoamericanos y en vías de desarrollo donde la situación se agudiza, agregándose con la globalización y el libre comercio nuevas desventajas para la problemática del desempleo.

El mercado laboral es aquel en el que se compra y se vende mano de obra, en dicho ámbito el candidato o demandante se encuentra en desventaja en relación con las empresas debido a que la demanda esta saturada, es decir que existen más demandantes de empleo, que empleos disponibles, por un lado y por el otro, dicho mercado laboral sufre modificaciones y cambios rápidos que rebasan en cuanto al desfase que se puede presentar entre la capacitación formal y los requerimientos en los puestos de trabajo.

Para el año 2007, en el primer trimestre, según cifras del INEGI en nuestro país hay una tasa de desempleo de 4.0% ahora bien en la siguiente tabla podemos ver esta situación en años atrás, lo que nos lleva a deducir, de forma general que la situación económica de nuestro país no es estable y que el desempleo es un problema no resuelto presentando un rezago cada año e incrementando el problema ya que de una tasa de desocupación de 2.76 en el año dos mil uno a incrementado a 4.00 en el primer trimestre de este año, lo que sin duda refleja, que el desempleo es cada vez un problema mayor en nuestro país.

### TASA DE DESOCUPACION NACIONAL

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007 1° Trimestre
2.76	2.98	3.41	3.92	3.58	3.60	4.0

Fuente. INEGI.

En los primeros tres meses del año la población desocupada representó cuatro por ciento de la población económicamente activa (PEA). Dicha cifra es superior al 3.5% observado en el mismo periodo del año anterior, revelan cifras de la encuesta nacional de ocupación y empleo (ENOE).

En el periodo de referencia existen en México un millón 747 mil 929 personas desempleadas, el dato es el más alto para un primer trimestre desde que se tiene registro. Dicha situación es desalentadora ya que si en el año anterior encontramos cifras menores en cuanto al desempleo, hoy nos damos cuenta que lejos de que esta situación mejore y nuestro país alcance una estabilidad económica, el problema incrementa día a día.

Ahora bien los cambios actuales en el mercado laboral, tienen repercusión sobre la situación de los trabajadores.

Algunas características del mercado laboral actual son:

- Su elevado número de desempleados.
- La demanda de especialistas calificados en los distintos sectores, no puede ser cubierta.
- La proyección a futuro al respecto del desempleo es que seguirá siendo alto
- Debido al desarrollo tecnológico, aumentan las exigencias de formación de los trabajadores.
- Los pronósticos optimistas para aquellos que cuenten con estudios superiores son falsos, ya que cada vez hallarán más dificultades para encontrar un empleo acorde a su formación y tendrán que conformarse con posibilidades e ingresos más reducidos. (Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004)

Al respecto es posible corroborar que la visión que se tenía en el 2004 sobre el mercado laboral en nuestro país no ha cambiado ya que actualmente encontramos que el Diario “Reforma” publica un artículo del 16 de mayo, del 2007, en donde dice lo siguiente: *“Los más preparados son los que más sufren esta condición, ya que quienes cuentan con estudios a nivel superior y medio superior incrementaron su desocupación en un 20.6 por ciento anual.”*

*Para Luis Flores analista del Grupo Financiero IXE, la población que se incorpora al mercado de trabajo crece más rápido que el nivel de empleo, por lo que la economía requiere crecer a un ritmo sostenido para abatir este fenómeno.*

*Tenemos varios años con rezagos en esta materia, cada año se incorpora al mercado laboral más de un millón de personas y para satisfacer esa demanda, la economía necesita crecer al 6 por ciento de manera sostenida.*

Flores señaló que ante un escenario de desaceleración económica se espera una menor generación de fuentes de trabajo, por lo que cada vez más personas pueden optar por la informalidad o se genera empleo de baja calidad.

Los datos de la ENOE confirman que aunque hubo una ligera disminución de la informalidad, hay 11 millones 395 mil personas que se dedican a esta actividad y representan 27% del total de la población ocupada.

En este mismo artículo Moraima Carvajal, de Consultores Internacionales, explicó que con la caída en la producción industrial, se desincentiva la generación de empleos calificados, dejando la mayor parte de las contrataciones al sector de servicios en especial al comercio.

*“En el sector servicios se genera 60% del empleo sin embargo en su mayoría son empleos relacionados al comercio, generalmente temporales y de baja calidad”, enfatizó.*

Según lo antes mencionado podemos notar que aparte del problema del desempleo, actualmente existe otro problema el cual consiste en contar con empleos de baja calidad, y bajos salarios, pocas o nulas prestaciones y en muchos casos no contar con la alternativa de desarrollarse profesionalmente.



## ***2.6. Marco Jurídico en relación al empleo de personas discapacitadas.***

Es importante que la sociedad y las personas con discapacidad conozcan el contenido de la legislación a favor de la igualdad de derechos y oportunidades de las personas con discapacidad, en los diferentes sectores de la sociedad, ya que el marco jurídico permitirá coordinar, orientar y multiplicar las acciones en su favor (Comisión Nacional de Derechos Humanos, 1999).

Dentro de los aspectos legales, a nivel mundial y nacional, que sustentan y apoyan la igualdad de derechos y oportunidades para las personas con discapacidad, en materia laboral tenemos el Convenio 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas invalidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las normas Uniformes para la Igualdad de oportunidades de las Personas con Discapacidad. Así mismo documentos nacionales como el Artículo 123 de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos y el Artículo 222 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISR), la Ley Federal del Trabajo y el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.

La relevancia de presentar y hablar sobre dichos documentos consiste en que éstos forman parte de la base y sustento de las acciones que se han formulado para lograr la incorporación de las personas con discapacidad al sector laboral y en este sentido son éstas acciones, el resultado y factores asociados de los cuales nos ocuparemos en la presente investigación.

### **2.6.1. Legislación Internacional**

Existen Organizaciones internacionales que apoyan y fomentan el desarrollo de las personas con discapacidad. Estas mismas organizaciones han establecido los fundamentos legales Internacionales que promueven y apoyan la igualdad de derechos y oportunidades del trabajo para las personas con discapacidad. Entre los mas destacados se encuentran los siguientes:

- Legislación con base en la OIT.

Los documentos de la organización Internacional del Trabajo sobre discapacidad, promueven el trabajo digno para hombres y mujeres con discapacidad y facilitan medios para lograr la integración laboral. Abarcan la identificación y el análisis de estrategias para promover la capacitación y crear oportunidades de trabajo, la prestación de asistencia técnica, la cooperación, el asesoramiento, la ayuda a los gobiernos, a las organizaciones de trabajadores y a las organizaciones de y para personas con discapacidad.

El enfoque de la OIT se basa en los principios de igualdad de oportunidades y trato. El fundamento de estos principios se encuentra en el Convenio No. 159 y en las recomendaciones No. 168 y No. 99 (Jiménez, 2000).

El 22 de junio de 1995 se creó la **Recomendación No. 99 sobre la Adaptación y readaptación Profesionales de los Inválidos**. Dicho documento declara que todas las personas con alguna discapacidad cualquiera que sea su origen y naturaleza deberían disponer de la rehabilitación profesional y sus medios para ejercer un empleo adecuado. Además, explica las medidas para asegurar el desarrollo de este principio y establece que

las autoridades gubernamentales deberán ser responsables de las mismas (Oficina Internacional del trabajo, 1993)

- Legislación con base a las disposiciones del a ONU.

En los años cuarenta y cincuenta las Naciones Unidas desarrollaron un proyecto para proporcionar el bienestar y los derechos de las personas con discapacidad, proporcionando asistencia técnica a los gobiernos en cuanto a prevención y rehabilitación de la discapacidad. En 1975 se adoptó la “Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad” que promueven tanto la igualdad de derechos como de trato y acceso a los servicios que ayudan al desarrollo de las capacidades de las personas con discapacidad y su integración social (Jiménez, 2000).

Se menciona que las disposiciones legales y jurídicas del sector laboral no deben discriminar a las personas con discapacidad. Otro aspecto importante es que los estados deben apoyar la integración de las personas con discapacidad en el trabajo mediante diferentes medidas, estimular a los empleadores para que les abran sus puertas y sensibilizar a la sociedad para lograr un cambio de actitud ante las personas con discapacidad. Los Estados como empleadores, deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público. Asimismo, los empleadores, Estados y organizaciones de trabajadores deben cooperar para asegurar condiciones iguales de empleo, contratación, ascenso, medidas para mejorar el ambiente laboral y medidas para la rehabilitación de los empleados con lesiones a causa de accidentes laborales.

- Declaración de los Derechos Humanos.

La **Declaración de los Derechos Humanos** fue adoptada y proclamada por la Asamblea general el 10 de Diciembre de 1948. En ella se promueve la libertad, la justicia y la paz, así como la dignidad y el valor de la persona humana en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, aboga por los derechos de cualquier persona, sin importar su raza, religión, sexo, situación económica y social. En su artículo 23 se refiere a que cualquier persona tiene derecho al trabajo igual, obteniendo una remuneración digna de su trabajo así como medios de protección social. (ONU, 1948).

### **2.6.2 Legislación Nacional**

A partir de la década de los 80's, México se integró a la economía globalizadora con la finalidad de dar respuesta a las demandas de una nación en crecimiento. Fueron planteadas las siguientes acciones: fomentar una nueva cultura que integre a las personas con discapacidad, diseñar programas y medidas que apoyen a los grupos de personas con discapacidad, revisar la legislación vigente, organizar programas que apoyen la modificación del entorno físico y desarrollar programas especializados de capacitación (Ceniceros, 2001). Entre la legislación existente para fines de integración laboral tenemos lo siguiente:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

El documento legal que se usa en México para fines de Integración Laboral de personas con discapacidad es la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, sin ser un documento donde se enfoque solo la atención de personas con discapacidad. Provee garantías mínimas y protectoras al trabajador. Dichas normas son garantías obligatorias que emanan de normas de orden público, es decir, ninguna persona las puede renunciar ni negociar. (López, 2003), menciona que todas las personas tienen derecho al trabajo digno y socialmente útil, consagra la libertad que tiene todo mexicano de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que se le acomode, siempre y cuando esta actividad sea lícita. Y no deberá atacar a los derechos de un tercero u ofender los derechos de la sociedad.

- Ley Federal del Trabajo.

Dicha ley contempla los derechos y obligaciones de todos los trabajadores entrando en este rubro las personas con discapacidad pues no se discrimina condición alguna. concibe al trabajo como un derecho y un deber social, exige respeto para las libertades y dignidad de quién lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajo y su familia.

- Ley del Impuesto Sobre la Renta.

El lunes 30 de diciembre del 2002 el Presidente de la República Mexicana, Vicente Fox Quesada, informó en el Diario oficial, la adición del artículo 222 de la Ley del ISR (Impuesto Sobre la Renta). En el artículo se menciona que la empresa que contrate personas con discapacidad, podrá deducir del impuesto un 20% de la cantidad pagada del salario de su trabajador con discapacidad. (Diario Oficial de la Federación, 2002).

- Nueva Ley del Seguro Social.(IMSS)

El decreto por el cual se reformó la Ley del seguro Social, plantea que en ningún caso se podrá disminuir el grado de incapacidad temporal o permanente debido a una incapacidad o enfermedad crónica adquirida con anterioridad. Es decir, que la empresa no puede dar por hecho que una persona con discapacidad o enfermedad crónica está más propensa a ver sus habilidades, capacidades y destrezas de trabajo disminuidas a causa de su condición. Las personas con discapacidad gozarán de los mismos derechos de incapacidad que las demás personas (IMSS, Nueva Ley del seguro Social, 1996).

Es importante mencionar que los servicios brindados por el Instituto Mexicano del Seguro Social a trabajadores que tengan una discapacidad no causada en el trabajo, serán brindados de manera gratuita de acuerdo con la Ley General de Salud. Este servicio no afecta las contribuciones hechas por la empresa a la institución.

- Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.

Con base en las atribuciones que señala la Ley sobre el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), el ejecutivo Federal asumió la responsabilidad de crear un programa que brindara respuestas a las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

Dicho programa busca promover la integración social y la incorporación de las personas con discapacidad, garantizando el pleno respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales. Con ésto se pretende contribuir al bienestar y mejoramiento de su calidad de vida, al alcanzar una nueva cultura de integración social basada en el respeto de su dignidad como personas.

El programa aborda temas de salud, bienestar, seguridad social, educación, accesibilidad, telecomunicaciones, transporte, cultura, deporte y legislación. Además, en materia de rehabilitación laboral, capacitación y trabajo plantea el impulso de oportunidades de trabajo de acuerdo con las potencialidades de las personas con discapacidad. (DIF- Nacional/ CONVIVE, 1996)

A su vez, los estados de la República Mexicana han desarrollado leyes que promueven la integración de personas con discapacidad en su entidad. Basándose en las sugerencias planteadas a nivel nacional e internacional, han implementado acciones más concretas para permitir que las personas con discapacidad gocen de su derecho y cumplan con sus obligaciones. A continuación se presentan los trabajos elaborados por el Distrito federal y el Estado de México.

- Ley para Personas con Discapacidad en el Distrito Federal.

La Ley para Personas con Discapacidad en el Distrito Federal tiene por objetivo normar las medidas y acciones que contribuyan a su desarrollo integral. Esta ley promueve su empleo y capacitación, al mismo tiempo que brinda asistencia técnica tanto a los sectores empresarial como comercial.

Sobre el empleo y la capacitación establece que el jefe de Gobierno del Distrito Federal debe formular programas de empleo y capacitación que propicien la incorporación de personas con discapacidad al sistema ordinario de trabajo o, en su caso, brindar asistencia técnica que permita que las personas se integren a sistemas de trabajo protegido, en condiciones salubres, dignas y de mínimo riesgo.

- Ley para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de México.

Pretende garantizar los derechos que tienen las personas con discapacidad en esta entidad federativa, y determinar qué instituciones asegurarán su protección e integración al desarrollo económico y social.

La Ley del Estado de México también hace referencia a la movilidad, tránsito y transportes de las facilidades urbanísticas y arquitectónicas, planteando la necesidad de que sean aptas para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad.

Con respecto al trabajo, orientación y rehabilitación ocupacional, esta Ley señala que se comprenderán tratamientos de rehabilitación medico- funcional específicos para el

desempeño de la función laboral, se tratan temas de colocación de acuerdo con la aptitud y actitud ante el trabajo, seguimiento y evaluación del proceso de recuperación, desde el punto de vista físico, psicológico y laboral de la persona con discapacidad. ( Ley para la Protección y Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el estado de México, Art. 32, 1997).

Menciona que son necesarias acciones previas de capacitación y rehabilitación profesional. También establece que mediante asesorías a las empresas, se promoverá la integración de trabajadores con discapacidad al sistema ordinario de trabajo ( Ley para la Protección y Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el estado de México, Art. 34, 1997).

El Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) está facultado, para aplicar la Ley, y supervisar el cumplimiento de las disposiciones planteadas, adicionalmente el DIF será el encargado de establecer programas para la promoción del empleo de personas con discapacidad, creando una bolsa de trabajo de acuerdo con sus aptitudes y capacidades. De igual manera esta facultado para apoyar en temas sobre movilidad, tránsito y transporte, facilidades urbanísticas y arquitectónicas, libre acceso y facilidad de desplazamiento. ( Ley para la Protección y Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el estado de México, Art. 36, 1997).

## CAPÍTULO 3

### INTEGRACIÓN LABORAL

Las personas con discapacidad tienen posibilidades de desarrollarse en el área laboral, sin embargo, les es muy difícil encontrar empleo por barreras arquitectónicas, sociales y prejuicios que existen hacia ellas. Al proporcionarles los apoyos necesarios, son capaces de trabajar en un ambiente laboral dentro de la sociedad. La discapacidad puede no influir prácticamente en la capacidad para realizar un trabajo e integrarse en la sociedad, aunque en ocasiones puede requerir un apoyo o ayuda considerable. El contexto social también es importante ya que, mientras en algunas sociedades las personas con discapacidad no son consideradas aptas para el empleo, en otras son miembros valiosos de la población económicamente activa. (Organización Internacional del Trabajo, 2001). El derecho de las personas con discapacidad, es el derecho a realizarse como persona, y el trabajo como ya se mencionó es un medio de realización para el ser humano.

El facilitar a la persona con discapacidad la obtención de un trabajo remunerado dentro de la sociedad, supone una valoración social positiva por parte de la familia y de la comunidad en que vive, libertad e independencia personal, afirmación de su autoestima y la posibilidad de establecer relaciones y amistades que le permitan integrarse en la sociedad. Así mismo supone la experiencia de gozar los mismos derechos que el resto de la sociedad (García, 2001).

Este capítulo está dedicado para la presentación de los avances que se han tenido a lo largo de los años en México y en el mundo para llegar a la Integración Laboral de personas con discapacidad con igualdad de derechos y oportunidades. De igual manera se habla de los procesos que en nuestro país se siguen con el fin de que las personas con discapacidad encuentren un trabajo digno en igualdad de derechos y oportunidades.

#### ***3.1 Tratamiento de la Discapacidad.***

*El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona, lo cual lleva a un proceso de rehabilitación integral, que permita la incorporación de las personas a la vida social, disfrute de los bienes y servicios de una sociedad incluyente. (CRIS Naucalpan, Programa de Integración Social y Laboral, 2002).*

En las reglas estándar sobre la igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad de la ONU, se afirma que “la rehabilitación es un proceso que tiene la finalidad de que las personas con discapacidad logren alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, intelectual, y social, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes. Para lograr esta meta la rehabilitación integral abarca aspectos médicos, educativos, sociales, laborales y servicios de apoyo. Todos estos aspectos deben de suministrarse como elementos de un programa

cuya finalidad es la reestructuración óptima de las funciones de las personas con discapacidad y su integración a la vida social, cultural y laboral.

Es así como surge la rehabilitación profesional o conocida de otra forma rehabilitación para el trabajo, de acuerdo a lo establecido por la recomendación 99 de la Organización Internacional del Trabajo: *es el proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva para que los inválidos puedan obtener y conservar un empleo adecuado.* (Convenio 159, 2000).

La rehabilitación de las personas con discapacidad, como se ha expresado, es un proceso integral en el que intervienen en forma coordinada y sistemática equipos multidisciplinares de las áreas médica, educativa, laboral, y social, incluyendo la familia. El objetivo principal es lograr que la persona con discapacidad desarrolle al máximo sus capacidades para que tenga independencia aun dentro de las limitaciones de su discapacidad, contando con una vida digna, productiva y sea aceptado en su grupo social.

De esta forma encontramos que la incorporación de una persona discapacitada a un empleo forma parte final del proceso de rehabilitación profesional o rehabilitación para el trabajo, ahora bien, a continuación mencionaremos más al respecto.

### **3.1.1 Aspectos Psicológicos Relacionados al Tratamiento de la Discapacidad.**

Dentro del punto anterior se expresa que la rehabilitación de las personas con discapacidad requiere de la intervención de un equipo multidisciplinario para lograr finalmente su integración dentro de la sociedad y en específico el ámbito laboral, el cual es de nuestro interés para esta investigación, por tanto es necesario hacer alusión de los factores psicosociales involucrados en el proceso de dicha rehabilitación.

Castelnuovo- Tedesco (1981) señaló que la importancia y el impacto de las consecuencias psicológicas de un traumatismo o defecto físico pueden depender de la combinación de alguno de los siguientes elementos:

- 1) El momento en el que se contrajo el defecto (especialmente con respecto a la etapa del ciclo vital).
- 2) Tamaño y localización del mismo.
- 3) Efecto sobre la salud en general.
- 4) Alcance de la lesión.
- 5) Defecto interno / externo; invisible / visible.
- 6) Permanente / temporal / puede recuperarse físicamente.
- 7) Predecible / impredecible.
- 8) Sí implica pérdida / adición de partes corporales.
- 9) Naturaleza del traumatismo.
- 10) Posible recuerdo consciente del traumatismo.
- 11) Personalidad / psicopatología previa del individuo.
- 12) Perdidas anteriores.

Las cuestiones referidas a pérdida y traumatismo adquiridos no vienen al caso si el defecto es congénito (adquirido durante la gestación), o perinatal (adquirido al momento de nacer o en el parto). Aun cuando la pérdida propiamente dicha no constituya un problema en sí mismo, el defecto seguirá tejiéndose intrincadamente en la autoimagen. (aspecto del cual se hablará dentro del siguiente capítulo).

Castelnuovo- Tedesco (1981), hace referencia que dentro de las lesiones adquiridas hay siempre un elemento de traumatismo físico y de trauma emocional. Las pérdidas físicas (de sensación, movilidad, funcionamiento sexual, facultad cognoscitiva, comunicación, entre otros) pueden ser simultáneas con las pérdidas emocionales de status y función laboral, cambios en las metas presentes y futuras y descenso de la propia estima. Las fases de ajuste psicológico de cada individuo cobran una elevada significación en el trabajo clínico.

Krueger (1988), postula que la persona que adquiere una discapacidad atraviesa por cinco fases de ajuste psicológico, menciona que están presentes de una u otra forma, sin ser por lo general nítidas, precisas y progresivas, sin embargo al igual nos menciona que los obstáculos para la rehabilitación emocional suelen manifestarse a través de dificultades para hacer frente a una de esas fases, o de una persistencia de alguna de ellas que impida avanzar hacia las restantes.

A continuación se presentan las fases de ajuste psicológico que postula Krueger (1988), con las características principales de cada fase.

- Shock.

Es la reacción inmediata ante un traumatismo. Se trata de un estado caracterizado por una evidente falta de integración de un número excesivo de estímulos. Inicialmente el individuo es incapaz de asumir o comprender la magnitud o gravedad de lo sucedido o sus consecuencias.

- Rechazo.

La no aceptación de los hechos resulta bastante lógica, ya que acoger un cambio corporal tan repentino y riguroso en su propia imagen corporal y el concepto que el paciente tiene de sí mismo escapa a la capacidad de muchas personas. El rechazo puede incluir la idea de que la recuperación será vigorosa y completa, manteniendo la idea de que la incapacidad podrá solucionarse en el futuro, siendo un mecanismo de defensa en las fases de recuperación. La aceptación de la realidad y el rechazo o la renuencia por las que pasa el individuo no son repentinos y totales, no plantean una alternativa todo y nada sino que tienden a oscilar con arreglo a una pauta que se va dibujando gradualmente y que responde en esencia a rasgos individuales.

Aunque el proceso de rechazo es adaptativo y protector para asegurar que la persona no se vea abrumada inicialmente, es necesario que con el tiempo se suavice a fin de permitir que el sujeto comprenda y asuma la pérdida, reconociendo sus consecuencias.

Hay que diferenciar entre las expresiones de esperanza y las de rechazo. Si aquellas están basadas en cosas potenciales y metas realistas, no deben tratarse como falta de adaptación.



- **Reacción Depresiva.**

El rechazo da paso gradualmente a un reconocimiento y a una comprensión más plena de la gravedad y alcance de la pérdida o enfermedad. En este momento surgen el duelo o la depresión. Hasta este momento el rechazo no se ha producido sobre la realidad del acontecimiento, sino sobre la importancia, gravedad y permanencia, por tanto una vez que se reconoce la pérdida de una parte del cuerpo o de una función, aparecerá la depresión. La importancia emocional de la pérdida dependerá de cada paciente, del valor que le asigne a la parte del cuerpo afectada o a la función. Una pérdida que interfiere con los procesos cognoscitivos es más devastadora para aquel paciente cuya carrera, ocio, autoestima y mecanismos de defensa y actuación estén basados en la función intelectual. El paciente cuya estima, trabajo, actuación intereses y forma de vida estén centrados entorno a actividades físicas experimentará una reacción más marcada y una mayor dificultad de ajuste cuando se produzca un debilitamiento físico.

Durante la fase de depresión, el paciente puede exteriorizar hostilidad y culpar a todos: familia, amigos, jefe, personal clínico y médico de su pérdida. En ese momento hay que canalizar la ira y hostilidad del individuo hacia una actividad productiva a fin de lograr avances en la rehabilitación.

- **Reacción contra la independencia.**

Conforme el paciente va haciendo progresos en su rehabilitación y en el cuidado de sí mismo hasta el punto de lograr la independencia y ser dado de alta de hospital o centro de rehabilitación, puede producirse una reacción oponente a dicha independencia. Esto lo explica Krueger (1988), como el miedo de volver a su medio natural pues hasta hora se le ha brindado al paciente un ambiente protegido.

- **Adaptación.**

Las emociones que siente una persona ante la pérdida de un miembro o una función son análogas a las que experimenta ante la muerte de un ser querido. Existe duelo por la función, por la imagen corporal, por las satisfacciones que proporcionaba dicha función y que ahora le son negadas, y por la pérdida de las esperanzas que se basaban en el supuesto de que se disponía de ella. Tras la aflicción y el duelo por estas pérdidas, que progresan hasta dejar de lado la esperanza de retorno, se pueden alcanzar nuevos papeles basados en los potenciales que acaban de adquirirse y que tienen ya en cuenta las distintas limitaciones. El proceso de rehabilitación para una persona con discapacidad es sumamente complejo, requiriendo el apoyo de diversos especialistas, pues el paciente requiere rehabilitarse física y emocionalmente para poder integrarse o reintegrarse a su medio, pues en caso de que no se le proporcionen las herramientas necesarias tendrá serias dificultades para ello.

Por otro lado encontramos que la presencia de una discapacidad sólo constituye un impedimento (en otras palabras, una interferencia) cuando el entorno del sujeto vive, exige comportamientos que el sujeto no puede realizar. Cuando hay compatibilidad entre el individuo y su medio, el impedimento desaparece. Coulton, 1979 (cit. en Krueger, 1988), sin embargo se ha demostrado que el rendimiento de los sujetos discapacitados varía según los ambientes, en general la forma de desenvolverse y la satisfacción alcanzan mayores cuotas cuando hay una coherencia entre la persona y el medio. Harrison, 1958 (cit. en Krueger, 1988), así como la salud tanto física como mental resulta negativamente afectada cuando ambos factores discrepan, en especial si las diferencias son de gran magnitud o se prolongan.

Cuando se produce un desfase entre los individuos y las situaciones el resultado es la ansiedad. La adaptación entre la persona y su medio viene definida por el grado de equilibrio existente entre las necesidades, las capacidades y aspiraciones del individuo, por un lado, y las exigencias, recursos y oportunidades del medio, por el otro. Este esquema reconoce que un medio ambiente plenamente apropiado para un individuo puede ser incompatible para otro. Por ello se sugiere que el medio ambiente puede ser modificado para acomodarse mejor a las personas, pues lo más probable es que las personas experimenten consecuencias positivas cuando sus capacidades se atienen a las exigencias ambientales, cuando sus necesidades se ajustan a lo que el ambiente les proporcione y cuando sus aspiraciones y las oportunidades ofrecidas por el entorno son acordes, por otro lado la discrepancia en estos factores dado por disfunción, comportamiento inadaptado o enfermedad, Coulton, 1979 (cit. en Krueger, 1988)

De acuerdo a lo mencionado es necesario la modificación del medio para la adaptación del individuo con discapacidad y para ello es necesario dentro de la sociedad, la creación de programas para este sector de la población, permitiendo su incorporación en el ámbito educativo, laboral y cultural.

### ***3.2 Definición de Integración Laboral***

Hemos hablado sobre Integración Laboral de Personas con Discapacidad y a pesar de que es comprensible el significado de estas palabras es importante dejar en claro a que se refiere este concepto pues es el eje central de la presente investigación.

La integración es la inclusión de personas con discapacidad en el área escolar, laboral y social dentro de las que se ofrecen a la población en general (Organización Internacional del Trabajo, 2001). El objetivo, como ya se menciona anteriormente es ofrecer igualdad de derechos, oportunidades y obligaciones en la sociedad, es decir, brindar la oportunidad de obtener y conservar un empleo adecuado (Convenio 159, 1999). Esta definición concuerda con la propuesta por la Universidad de Salamanca (2000), la cual menciona que la integración laboral consiste en la incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo en una empresa ordinaria, donde el trabajador con discapacidad trabaja junto con trabajadores sin discapacidad. El trabajador recibe un salario justo, según categoría y convenio por el puesto que desarrolla.

El derecho que tiene cada persona de formar parte activa de nuestra sociedad y de satisfacer sus necesidades, implica el uso y aprovechamiento indiscriminado de los servicios, actividades e información ofrecidos por la sociedad. Las personas con discapacidad pertenecen a una comunidad, y tienen el derecho de hacer uso de las mismas estructuras de educación, empleo y servicios sociales que las personas sin discapacidad.

Las personas con discapacidad deben estar sujetas a los mismos procedimientos de contratación que cualquier otra persona; deben ser seleccionadas de acuerdo con sus capacidades y habilidades, y según los requerimientos o necesidades del perfil de puesto solicitado.

En este aspecto las instituciones o servicios de apoyo, tanto oficiales como privadas, juegan un papel de gran importancia, tanto para aumentar el nivel de autonomía como en el ejercicio de los derechos que tienen como personas y como miembros de la sociedad

### ***3.3. La Integración Laboral de Discapitados en México.***

Hoy en día encontramos que ciertos sectores de la población de nuestro país no han podido acceder a un nivel de vida digno y aceptable y con la participación deseable dentro de la sociedad en general, siendo objeto de discriminación; dentro de estos sectores tenemos a la población con discapacidad, sin embargo como hemos visto actualmente se han creado políticas y programas con la finalidad de eliminar esta situación.

Actualmente son varias las instituciones u organizaciones involucradas en torno a la Integración Laboral de personas con Discapacidad, ejerciendo diversas acciones al respecto y entre estas tenemos las siguientes: (enumeradas por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social, en el Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad, 2001-2006).

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

- ❖ Investiga sobre el mercado laboral de personas con discapacidad.
- ❖ Becas para capacitación.
- ❖ Estrategias para la colocación laboral de personas con discapacidad a través de los servicios estatales de empleo.
- ❖ Sensibilización a empresarios y trabajadores.
- ❖ Difusión de derechos y obligaciones laborales.
- ❖ Establecer un sitio en Internet con información sobre oportunidades de trabajo para personas con discapacidad a nivel nacional.
- ❖ Sensibilizar al personal de sus dependencias para la integración laboral de personas con discapacidad y su atención con calidad.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, mediante diferentes instancias tiene a su cargo, como ya se menciona la sensibilización del sector empresarial a través de campañas, foros, eventos, etc. con el fin de dar a conocer los beneficios que ofrece la contratación de personas con discapacidad y adultos mayores. Asesora y capacita en coordinación con el DIF Nacional, a través de talleres y conferencias ( UNIKA, 2002).

Secretaría de Educación Pública.

- ❖ Normas de capacitación de personas con discapacidad.
- ❖ Certificado de la persona con discapacidad que acude al Centro de atención Múltiple.
- ❖ Extensión de la cobertura de la capacitación a las zonas rurales indígenas y áreas marginadas.
- ❖ Accesibilidad a instalaciones de capacitación.
- ❖ Sensibilizar al personal de sus dependencias para la integración laboral de las personas con discapacidad.
- ❖ Investigaciones relacionadas con la capacitación y la discapacidad.
- ❖ Ampliación de centros de capacitación en lugares estratégicos del país.

Dentro de las acciones ejercidas encontramos los Centros de capacitación para el trabajo (CECATI) los cuales proporcionan una beca a los solicitantes con discapacidad para que puedan capacitarse.

#### Secretaría de Comunicación y Transporte.

- ❖ Promover el transporte accesible para la integración educativa y laboral de las personas con discapacidad.
- ❖ Fomentar en sus dependencias la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral y la atención con calidad.
- ❖ Sensibilizar al personal de sus dependencias para la integración laboral de las personas discapacitadas.
- ❖ Desarrollar e implementar normatividad necesaria sobre comunicaciones y transportes para personas con discapacidad.

#### Secretaría de Desarrollo Social.

- ❖ Asesorar y fomentar los programas de autoempleo y las microempresas familiares de personas con discapacidad.
- ❖ Realizar investigaciones para establecer los indicadores de las necesidades socioeconómicas de las personas con discapacidad para fundamentar y desarrollar programas de apoyo a este sector de la población.
- ❖ Sensibilizar a las dependencias de esta secretaría para que acepten a las personas con discapacidad en puestos de trabajo en igualdad de condiciones que el resto del personal
- ❖ Fomentar la incorporación de mujeres con discapacidad a la vida social y productiva del país.

#### Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Información (INEGI).

- ❖ Realizar una encuesta sociodemográfica sobre discapacidad.
- ❖ Suministrar información actualizada para establecer la magnitud de la población con discapacidad del país y sus características educativas, laborales, económicas y de salud.
- ❖ Sensibilizar a las dependencias de esta instancia federal para que acepten a las personas con discapacidad en puestos de trabajo en igualdad de condiciones que el resto del personal.

#### CONALEP.

- ❖ Participar en la capacitación del personal con discapacidad para su integración laboral
- ❖ Coadyuvar en la evaluación y en su caso en la reorientación y el mejoramiento de otros centros de capacitación para personas con discapacidad.
- ❖ Participar en la integración laboral de personas con discapacidad apoyados por los alumnos que prestan servicio social.

#### BANCOMEXT.

- ❖ Participar en el asesoramiento de personas con discapacidad para la instalación de microempresas y comercialización de sus productos en el extranjero.

NAFIN.

- ❖ Participar en el asesoramiento de personas con discapacidad para la instalación de microempresas y comercialización de sus productos en el país.

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF).

- ❖ Elaborar un directorio nacional de los centros de capacitación y de colocación laboral de personas con discapacidad.
- ❖ Sensibilizar a las dependencias de esta instancia federal para que acepten a las personas con discapacidad en puestos de trabajo en igualdad de condiciones que el resto del personal.
- ❖ Suministrar información a la Red sobre los servicios de capacitación y colocación laboral de personas con discapacidad que realiza en todo el país.
- ❖ Integrar al programa a los consejeros en integración profesional.

### **3.3.1 El papel del DIF en la Integración Laboral de Personas con Discapacidad.**

Tomando particularmente al Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia(DIF), encontramos que en 1986 fundó el Centro de Rehabilitación y Educación Especial Iztapalapa (CREE Iztapalapa), donde implementa el área de Evaluación de Aptitudes y Desarrollo de Habilidades para el Trabajo, con fundamento en la metodología establecida por la OIT (Convenio 159), y así dar cumplimiento al objetivo planteado: “proporcionar un servicio integral a las personas con discapacidad y su inserción al mundo laboral”.

En 1995 con base en el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las personas con discapacidad, se crea la subcomisión de Rehabilitación Laboral, Capacitación y Empleo integrada por instituciones gubernamentales, privadas y organizaciones civiles de personas con discapacidad. Con el objetivo de orientar las líneas de acción existentes en esta materia, se propone el modelo de atención denominado Agencias de Integración Laboral para personas con discapacidad, que el DIF Nacional adopta e incluye en el área de Evaluación de Aptitudes y Desarrollo de Habilidades para el Trabajo del CREE Iztapalapa, acercando así los servicios de integración laboral a todas las delegaciones y zona conurbada del Distrito Federal, ampliando la cobertura de atención a las personas con discapacidad en busca de capacitación y empleo. (Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004).

Actualmente el CREE Iztapalapa continua prestando servicios de rehabilitación para el trabajo y además se cuenta con 6 Agencias de Integración Laboral:

Agencia de Integración Laboral No. 1. Instaladas en oficinas de CANACINTRA, a partir de mayo de 1995.

Agencia de Integración Laboral No. 2. Instalada en oficinas de DIF Zapata, a partir de octubre de 1995.

Agencia de Integración Laboral No. 3. Instalada en el CRIS Ecatepec, a partir de febrero de 1996.

Agencia de Integración Laboral No. 4. Instalada en CDC. Tlazocihualpilli, a partir de febrero de 1997.

Agencia de Integración Laboral No. 5 Instaladas en la oficinas de la S.T.P.S., a partir de agosto de 1995.

Agencia de Integración Laboral No. 6. Instalada en oficinas del Instituto Mexicano de la Juventud, a partir de septiembre del 2004.

Las agencias de integración laboral se crearon a partir de la necesidad de integrar a las personas con discapacidad a un empleo regular dentro de la sociedad, estas agencias orientan a las familias y a las personas con discapacidad para integrarse en el ámbito laboral.

Las personas con discapacidad y/o sus familias acuden a la agencia de integración laboral en busca de oportunidades para desempeñarse dentro de un empleo. Se les realiza una entrevista inicial tomando en cuenta sus capacidades, áreas de oportunidad, intereses y habilidades. Dicha entrevista abarca diversos aspectos como identificación personal, estructura familiar, diagnóstico de la persona, historia escolar y laboral, el pronóstico, el análisis del comportamiento y la evaluación de las muestras de trabajo VALPAR, las cuales son técnicas de evaluación ocupacional basadas en la observación de la conducta del evaluado en actividades de un trabajo u ocupación simulada, incluye tareas, materiales y herramientas similares a las que se usan en un puesto real de trabajo, para determinar habilidades y aptitudes de cada uno de los candidatos, en comparación con las demandas ocupacionales. (en lo subsecuente se explicará mas al respecto ). A partir de esta entrevista y evaluación se realiza un plan de Habilitación Profesional tomando en cuenta las aptitudes del individuo, en dicho plan se contemplan los posibles puestos de trabajo que la persona pudiera desempeñar. Con los datos obtenidos se introduce el expediente a la cartera de candidatos, que es en donde el encargado de la agencia acude cuando una empresa quiere contratar a una persona con discapacidad y así puede encontrar al candidato con el perfil solicitado. (Sarazola, Machado y Peláez, 1998).

Por otro lado, los encargados de las agencias de integración se ven en la tarea de acudir a diferentes empresas promoviendo la contratación de personas con discapacidad, para ésto, dentro de la empresa que han aceptado contratar personas con discapacidad se realiza un análisis del puesto o los puestos de trabajo vacantes, dicho análisis se realiza con la finalidad de identificar las habilidades que se requieren para desempeñar dicho puesto. Buscando que el tipo y grado de discapacidad sean compatibles con las características específicas del empleo (Sarazola, Machado y Peláez, 1998).

Una vez que se cuenta con la evaluación de las candidatas y el análisis de puesto, el encargado de la agencia de integración realiza una recomendación canalizando a la empresa al candidato que más se ajustan al perfil esperado.

A parte de estas agencias dependientes del DIF, existen otros centros del DIF estatal en diferentes estados de la república que igualmente realizan trabajo de integración laboral para las personas con discapacidad y dentro de éstos encontramos el Centro de Rehabilitación e Integración Social (CRIS) Ollin Yoliztli ubicado en el Estado de México dentro del municipio de Naucalpan de Juárez y el cual tomaremos para realizar la presente investigación.

### **3.3.2 El Centro de Rehabilitación e Integración Social (CRIS) Naucalpan.**

A continuación se presenta una breve reseña del Centro de rehabilitación e Integración Social CRIS “Ollin Yoliztli”, que como ya se mencionó es el lugar donde se lleva a cabo el presente trabajo, refiriendo sus antecedentes así como la descripción del mismo, buscando ofrecer al lector un panorama de este.

Según el INEGI en el Estado de México con una población aproximada de 13,083,000 habitantes, se encontró que el 1.5% (196,245 personas) presentan algún tipo de discapacidad, lo cual no concuerda con una investigación que se realizó en el Municipio de Naucalpan en el año 2001 por alumnos de la Universidad del Valle de México y del CONALEP según la cual el 7.58% de personas presentan algún tipo discapacidad (CRIS Naucalpan Programa de Integración Social y Laboral, 2002), sin embargo, como anteriormente se mencionó a pesar de no haber concordancia dentro de las cifras éstas nos dan un parámetro para valorar la relevancia del problema de integración y atención a este grupo de la sociedad.

El gobierno Municipal de Naucalpan considera que un número tan elevado de personas no puede permanecer segregado y limitado en su vida social y laboral y es a través de centros de rehabilitación, que busca elevar la calidad de vida de éste sector de la población a efecto de desarrollar y hacer mejor uso de su potencial durante los procesos de atención rehabilitatoria, así como elevar su condición física, mental y social, además de mostrarnos sus habilidades y potencialidades, nos recuerda la necesidad de que día a día se integre un mayor número de personas con discapacidad a la sociedad en igualdad de oportunidades y de justicia.(CRIS Naucalpan, Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

En el 2000, en el municipio de Naucalpan de Juárez en el Estado de México, se gestiona la creación del Instituto Municipal de Atención a la Discapacidad (IMAD). El cual se inauguró en julio del 2001. Dicho instituto tiene la característica de ser un centro de primer nivel de atención. En octubre del 2002, este instituto modificó su nombre por el de Centro de Rehabilitación e integración social (CRIS); “Ollín Yoliztli.”(CRIS Naucalpan, Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

En términos generales el Centro se encuentra organizado de la siguiente manera:

En la cabeza se encuentra el Presidente Municipal y de DIF, Naucalpan de Juárez Estado de México, quien es la más alta jerarquía del sistema y del H. Ayuntamiento; otorga responsabilidad a la dirección del Sistema Municipal DIF Naucalpan, es quien aprueba los proyectos y da consentimiento para su realización y es quien otorga la supervisión de la Subdirección de atención a la discapacidad, quien a su vez dirige el trabajo del CRIS “Ollin Yoliztli”

El objetivo del CRIS Naucalpan, es proporcionar servicios de rehabilitación de manera integral a personas con discapacidad, por lo tanto entendemos como objetivo el conjunto de medidas médicas, psicológicas, sociales, ocupacionales y educativas que tienen como fin lograr el máximo grado de recuperación funcional que les permita realizar actividades útiles para ellos su familia y la sociedad.(CRIS Naucalpan, Programa de atención, 2002).

Los servicios que se proporcionan son los siguientes:

- Consulta por Medico especialista en Rehabilitación.
- Rehabilitación Física.
- Pediatría.
- Odontología
- Estimulación temprana.
- Psicopedagogía.
- Psicología.
- Lenguaje.
- Terapia Ocupacional.
- Escuela para padres.
- Integración Socio – Laboral.
- Talleres de adiestramiento laboral (panadería, costura, manualidades).

El CRIS Naucalpan proporciona atención a todas aquellas personas que presenten algún tipo de discapacidad y que demanden dicha atención, sin importar edad, sexo, condición económica u otros factores.

Los pacientes que acuden por primera vez al CRIS son valorados por el médico especialista en rehabilitación, posteriormente se canalizan a los servicios de especialidades que cada paciente requiere, y en los cuales se les valora por primera vez en especialidad, a partir de éste momento se establece un programa de tratamiento con las recomendaciones del médico, para posteriormente ser evaluado periódicamente para decidir el curso del tratamiento.



### 3.3.3. Integración Laboral dentro del CRIS Naucalpan .

Como se mencionó anteriormente el CRIS cuenta con un área de Integración Socio – Laboral, la cual tiene como objetivo *fomentar el acceso a la integración laboral, así como a la capacitación y empleo, para la equiparación de oportunidades en el trabajo de la población con discapacidad del municipio de Naucalpan de Juárez y sus alrededores.*(CRIS Naucalpan Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

Dicha área pretende promover el ingreso de las personas con discapacidad a empleos regulares, a través del contacto y comunicación con empresarios, asociaciones, organizaciones que se interesen en la contratación de dichas personas, desarrollando oportunidades de empleo para las personas con discapacidad, en base a sus capacidades, habilidades, aptitudes ocupacionales e intereses ocupacionales, así como realizar evaluaciones, tanto de puestos de trabajo obtenidos como de las personas que aspiran a obtenerlos, impulsando una cultura laboral por medio de pláticas, capacitación en los talleres del instituto o en otros centros de capacitación para el trabajo. (CRIS Naucalpan Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

El proceso de integración laboral del CRIS Naucalpan sigue el modelo del CREE Iztapalapa y las Agencias de Integración con fundamento en la metodología establecida por la OIT (Convenio 159).

A continuación se mencionará y explicará dicho proceso a fin de conocerlo con exactitud y proporcionarnos un claro entendimiento de cómo se lleva a cabo la integración laboral de personas con discapacidad, ya que de alguna forma en la presente investigación se obtendrán datos de los resultados que se han presentado al respecto.

Proceso de Integración Laboral:

1. Evaluación Médica.
2. Entrevista Inicial con el Consejero.
3. Evaluación de Habilidades y Aptitudes.
4. Colocación Selectiva (siempre que sea posible).
5. Seguimiento.

Evaluación Médica.

El medico especialista en rehabilitación valora al candidato (nombre que se le da a la persona con discapacidad que acude a recibir el servicio de integración laboral) con la finalidad de identificar posibles secuelas que pudieran intervenir en su desempeño e identificar requerimientos ocupacionales, proporciona un diagnóstico e indica el tipo de discapacidad presentada, de acuerdo a los cuatro grupos que anteriormente se mencionaron (intelectual, auditiva, visual y neuro – motora) En caso de ser apto para incorporarse a un empleo es referido al área correspondiente; cuando la discapacidad es severa el médico puede considerar que no cubre los criterios para incorporarse laboralmente y en este caso según sus necesidades será efectuada la canalización que requiera. (CRIS Naucalpan Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

## Entrevista Inicial.

Una vez que se cuenta con la valoración médica, la persona con discapacidad o *candidato* es referido junto con las observaciones hechas por el médico al área de Integración Laboral, con el *Consejero* (nombre designado a la persona responsable de llevar a cabo la integración; el cual según lo establecido por el análisis de puesto de dicha institución debe contar con la profesión de psicólogo o trabajador social), realiza una entrevista inicial. (CRIS Naucalpan Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

Como sabemos la entrevista es una técnica de investigación, con el fin de obtener determinada información y al respecto es importante resaltar lo siguiente pues como marca el manual de Rehabilitación para el trabajo, 2004, retomando a Sullivan, 1959 *La entrevista es, principalmente una situación de comunicación vocal, en un grupo de dos o más voluntariamente integrado con el propósito de elucidar pautas características de vivir del sujeto entrevistado y que pautas o normas experimenta como particularmente productoras de dificultades o especialmente valiosas, y en relevancia de las cuales espera obtener un beneficio.*

Aunque este concepto hace énfasis en el carácter vocal, es necesario reconocer en la entrevista la entonación, el ritmo, las omisiones, la expresión facial y corporal. El enrojecimiento o la palidez súbitas pueden hablarnos de ira o de temor contenidos, así como las lágrimas en los ojos nos confirma el dolor ante la pérdida.

Dentro de la entrevista realizada se indaga lo siguiente:

- Situación familiar: Estado civil, con quien vive, qué lugar ocupa en la familia cómo son sus relaciones familiares; participación de los familiares en la Rehabilitación del candidato, apego, comunicación, apoyos, alianzas, coaliciones, barreras, secretos, etc, situación económica.
- Atención Médica: Este rubro se llenará apoyándose de la evaluación previa que realizó el médico especialista en rehabilitación, anotando diagnóstico, etiología, tiempo de evolución, lenguaje, uso de auxiliares, tipo y calidad en el desplazamiento, vista, audición, saber si sufre crisis convulsivas, si presenta alergias. Cuál es el pronóstico, los servicios médicos a los que asiste, tiempo, días y horario, en que institución.
- Escolaridad: Debe incluir cada uno de los niveles académicos, en que tipo de escuela los cursó, señalando si es escuela regular o especial, particular u oficial, como fue su aprovechamiento, en el caso de las personas con discapacidad intelectual es importante indagar, a pesar de que informen que concluyó la educación primaria, si cuentan con lecto - escritura; si conocen los números, los colores y si realiza operaciones aritméticas elementales. Incluir tiempo en que llevo sus estudios, materias preferidas y las que le desagradan, así como otros cursos de adiestramiento o de capacitación recibidos.
- Experiencia laboral: en caso de existir, anotar el nombre del puesto y en caso de ser necesario hacer una breve descripción del mismo; en que empresa laboró, el tiempo que trabajó y el motivo de su separación, como fue la relación con sus compañeros de trabajo y con sus jefes, que sueldo percibía y los horarios en los que trabajó.

- Expectativas: tipo de empleo esperado o puesto de trabajo deseado, sueldo deseado, etc. (CRIS Naucalpan Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

Los datos más importantes obtenidos de la entrevista, quedan por sentados en el formato de Valoración Inicial- de Integración laboral de dicha institución. (Ver anexo 1)

Evaluación de habilidades y aptitudes.

Una vez realizada la entrevista y en ésta entrevista se contemplaron los posibles puestos de trabajo que son de interés del candidato y que pudieran ser ocupados por éste, el candidato es canalizado al Centro de Evaluación para personas con discapacidad, que se encuentra en COFEDIS- CANACINTRA, perteneciente a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (CRIS Naucalpan, Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

En dicho centro serán evaluadas sus habilidades y aptitudes para el trabajo; mediante una valoración psicometrica y a través de las muestras de trabajo VALPAR, las cuales se explicarán más adelante.

La evaluación puede definirse como la estimación y medición de las potencialidades totales de la persona para desempeñar una actividad productiva de acuerdo con los estándares establecidos para ella, lo cual exige que no solo sea de su formación profesional y de sus aptitudes potenciales para emplearse, sino también de los factores conexos, médicos, sociales, psicológicos y escolares que influyen en su capacidad y en sus posibilidades de trabajo (GLARP, 1992).

Antes de continuar hablando sobre la evaluación realizada me parece importante realizar un paréntesis para definir los conceptos de **habilidad y aptitud**, pues dentro de ésta etapa se estarán mencionando constantemente, siendo claves para el entendimiento de éste proceso.

Aptitudes.

Respecto de las aptitudes se ha discutido a lo largo de la historia, de que la dotación natural es innata y no se puede modificar, otros apoyan que dicha dotación es modificada por el ambiente, de cualquier manera el termino aptitud tiene que ver con cierta predisposición para una faena física o mental.

Claparede,( citado en el Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004), da la siguiente definición de aptitud:

*Todo carácter físico o psíquico considerado desde el ángulo del rendimiento.*

Esta definición como puede verse es funcional, puesto que considera el éxito de la actividad. Chistiaenes, (citado en el Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004) caracteriza la aptitud como una disposición innata heredada, no obstante cualquiera de nuestras actividades psicológicas, fisiológicas o físicas son producto de la combinación de dos factores: la herencia y el medio. En este sentido el concepto de actitud implica diferencia individual. La idea de aptitud, es precisamente el resultado de la comparación del rendimiento de diferentes individuos.

De tal manera que el concepto de aptitud conlleva consigo intrínsecamente tres características:

Disposición natural.

Diferencia individual.

Rendimiento.

Las aptitudes son vulnerables a los estados emocionales, la enfermedad, la fatiga, etc., pueden influir en el rendimiento, es decir se ven afectadas en el aspecto cuantitativo, pero en el sentido cualitativo se conservan.

Las aptitudes se clasifican de diferentes maneras de acuerdo con el autor que se revise, sin embargo la proporcionada por el Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004, es de las más sencillas, por lo cual la tomaremos.

1. Aptitudes sensoriales: son las disposiciones para distinguir formas, colores, ruidos, sabores, etc.
2. Aptitudes motrices: son las disposiciones para realizar movimientos.
3. Aptitudes intelectuales: son las disposiciones de carácter psicológico (memoria, atención, inteligencia, etc)
4. Aptitudes afectivas: son las disposiciones para sentir lo bello, lo feo, lo desagradable, entre otros.

Habilidades.

La habilidad es la pericia aprendida que comprende la mayor parte del repertorio de conductas ocupacionales de cada persona (Krusen, 1997, citado en el Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004).

Las personas adquieren diversas habilidades a lo largo de su vida, al sufrir una discapacidad éstas pueden verse alteradas.

Dado que, cada trabajo presupone algunas habilidades, la evaluación puede centrarse en aquellas habilidades del puesto de trabajo y del trabajador.

Muestras de Trabajo VALPAR.

Como se mencionó la evaluación realizada a los candidatos es realizada a través del sistema VALPAR, el cual es una técnica especializada que está compuesta por 19 muestras de trabajo, las cuales evalúan diferentes habilidades y aptitudes de los candidatos y ayudan a determinar con objetividad el desempeño que mostrará una persona en un trabajo determinado; en general; indaga los siguientes aspectos:

- ❖ Habilidades y aptitudes de la persona, en comparación con las demandas ocupacionales de acuerdo al objetivo.
- ❖ Medir las potencialidades del candidato.
- ❖ Determinar el nivel de independencia en actividades de la vida diaria, auto cuidado, manejo de dinero, transporte y uso de servicios comunitarios. (STPS- COFEDIS-CANACINTRA, 2000).

La aplicación de muestras de trabajo es un proceso individual por lo que sólo se puede atender un evaluado a la vez. Dado que éste proceso depende de las limitaciones que la discapacidad impone, las muestras son seleccionadas de diferentes sistemas considerando las características del evaluado, como tipo de discapacidad y escolaridad.

Las instrucciones se proporcionan de manera verbal, escrita o a través de ejemplificación, enfatizando la importancia de que trabaje lo mejor y lo más rápido que pueda. Se le indica el momento en que puede iniciar la actividad y se espera a que concluya para dejar de cronometrar el tiempo. Al terminar se califica la ejecución contando el número de errores cometidos y cuantificando el tiempo total de ejecución. Estos resultados se plasman en la hoja de calificación donde además se destacan las características de personalidad o temperamentos observados en el evaluado.(VALPAR, 1995).

Para la calificación se compara el puntaje obtenido en la ejecución contrastándolo con un grupo normativo que puede ser con discapacidad intelectual, sordera, ceguera. Así mismo obtendrá el perfil de ejecución para obtener un nivel de competitividad mediante la comparación con tablas de las normas industriales de tiempos y movimientos (MTM) (VALPAR, 1995).

A continuación se mencionan las habilidades que miden cada una de las muestras de trabajo VALPAR.

#### 1. Herramientas manuales pequeña.

Destreza manual y digital, percepción espacial y de forma, habilidad para realizar juicios independientes en la planeación de una secuencia de operaciones y para seleccionar las herramientas apropiadas; trabajar bajo tolerancias muy estrechas; trabajar con las manos, habilidad para percibir pequeñas diferencias en cosas y objetos (cuenta con adaptación para evaluar ciegos y débiles visuales).(Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004).

#### 2. Discriminación de Tamaños.

Habilidad y disposición para seguir instrucciones, percepción espacial y de forma para percibir diferencias en materiales tangibles; precisión y atención a detalles; destreza manual y digital; coordinación ojo – mano; disposición para trabajos de naturaleza repetitiva y rutinaria. objetos (cuenta con adaptación para evaluar ciegos y débiles visuales) (Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004).

#### 3. Clasificación Numérica.

Mide a habilidad de una persona para realizar tareas que requieran el uso de números series numéricas, para seguir instrucciones al pie de la letra, rapidez y precisión en percepción espacial y de forma para percibir diferencias en materiales tangibles; exactitud y atención a detalles para evitar errores al transferir datos. (Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004).

#### 4. Rango de Movimiento de extremidades superiores.

Mide la habilidad de la persona para mover con agilidad y destreza sus miembros superiores en espacios reducidos de trabajo ( con adapatación para evaluar ciegos y débiles visuales).

#### 5. Habilidades para Oficina.

Mide la habilidad personal para llevar a cabo una variedad de tareas básicas de oficina, la aptitud personal para aprender dichas tareas. Habilidad para planear, para seguir instrucciones y voluntad para trabajar bajo la dirección de otros; completar tareas individuales de acuerdo a prioridades establecidas; comunicarse tanto por escrito como verbalmente con supervisores y subordinados; concentrarse por periodos largos, aptitud de oficina para detectar errores en la correspondencia, en lista de precios, registros de inventarios; hacer determinaciones numéricas rápida y acertadamente, memoria para detalles.

#### 6. Solución de Problemas.

Mide la habilidad de una persona para realizar tareas laborales que requieran de una comparación visual y la selección apropiada de una serie de diseños abstractos. Brindar una medida de la habilidad de una persona para resolver problemas básicos de manera independiente.

#### 7. Clasificación Multinivel.

Habilidad para tomar decisiones de acuerdo a estándares prescritos, para comprender, aprender, y aplicar diversas técnicas, destreza manual. Mide La habilidad de una persona para tomar decisiones mientras realiza tareas laborales que requieren de: manipulación física, y discriminación visual de colores, color número, color letra y una combinación de color-letra-número. Se relaciona directamente con la intensidad de la supervisión que necesita un trabajador mientras desempeña un puesto determinado (STPS- COFEDIS-CANACINTRA, 2000).

#### 8. Simulación de Ensamble.

Coordinación motora para realizar tareas estandarizadas; vigor físico, habilidad y disposición para seguir instrucciones, destreza manual y digital para colocar, alimentar o realizar algún otro tipo de trabajo con objetos; inclinación para actividades rutinarias y repetitivas; percepción de forma, capacidad para sostener la atención en el funcionamiento de maquinas y equipo (con adaptación para evaluar ciegos y débiles visuales).

#### 9. Rango de Movimientos Corporales.

Habilidad para realizar trabajos que requieren de inclinarse, flexionar el tronco arrodillarse, acuclillarse, extenderse manos y brazos, manipular, destreza digital, palpar, sentir y ver (con adaptación para evaluar ciegos y débiles visuales).

#### 10. Clasificación en tres Niveles.

Habilidad para aprender y aplicar técnicas de oficios, procesos y principios para utilizar el juicio independiente en la planeación de secuencias de operaciones; habilidad para aplicar reglas matemáticas a la resolución de problemas prácticos, como calcular dimensiones y localizar puntos de referencia en situaciones no específicas de trabajo, habilidad para percibir pequeñas diferencias en cosas, objetos y relaciones espaciales, destreza digital y manual.

#### 11. Coordinación ojo- mano- pie.

Coordinación ojo – mano – pie; habilidad para comprender la naturaleza funcional de las maquinarias y visualizar las relaciones de piezas; discriminación espacial; destreza manual, preferencia para trabajar con maquinaria y equipo; habilidad para seguir instrucciones; facilidad de adaptarse a rutinas; habilidad para aplicar técnicas, procesos y principios de equipo, atención a detalles, agudeza visual, vigor y agilidad física.

#### 12. Soldadura.

Habilidad para aprender y aplicar técnicas, procesos y principios en aparatos o equipo, habilidad para usar juicio independiente al planear una secuencia de operaciones y al seleccionar materiales y herramientas apropiadas; habilidad para asumir la responsabilidad por el logro de normas de calidad prescritas; habilidad para aplicar principios matemáticos a problemas prácticos tales como: calcular dimensiones y localizar puntos en referencia a datos específicos, al trabajar en equipo; percepción espacial para visualizar relaciones y disposiciones de partes fijas y móviles y ensambles representados en diagramas y planos, percepción de forma, tal como se requiere en actividades como inspector de trabajos de acabado para verificar la aceptabilidad de terminado superficial; alguna combinación de destreza manual y digital, coordinación ojo – mano para utilizar herramientas manuales y herramientas eléctricas controladas manualmente al ejecutar trabajos de precisión y disposición para trabajos de naturaleza rutinaria y repetitiva.

#### 14. Trabajo en Equipo y Supervisión.

Evalúa la habilidad de la persona para trabajar coordinadamente dentro de un grupo de trabajo, colaboración trabajo en equipo, actitud hacia la supervisión, capacidad para comprender y seguir instrucciones. Percepción temporal espacial, percepción de forma, ubicación espacial, coordinación ojo – mano y destreza manual.

#### 15. Circuitos eléctricos.

Habilidad para aprender y aplicar técnicas, procesos y principios; habilidad de usar juicio independiente, planear la secuencia de las operaciones y seleccionar adecuadamente herramientas y materiales; habilidad para asumir responsabilidades para el logro de las normas de calidad prescritas, percepción espacial para visualizar la disposición y relacionar partes estáticas o en movimiento y ensambles representados en planos y diagramas; alguna combinación de destreza manual y digital, coordinación ojo – mano, al usar las manos y herramientas manuales con el fin de realizar trabajos con tolerancias mínimas; habilidad para trabajar dentro de estándares prescritos.

#### 16. Dibujo.

Habilidad para realizar trabajos bajo estrictos estándares de calidad. Capacidad para asumir responsabilidades en la realización de trabajos a detalle. Buena percepción y ubicación espacial. Aplicación de principios matemáticos en las tareas de medición y conversión de medidas específicas. Aplicaciones abstractas de formas, ubicación y relaciones espaciales.

#### 17. Especial para Personas con Discapacidad Intelectual.

Habilidades perceptuales, identificación y funcionalidad de herramientas manuales, rangos de movimientos, motricidad gruesa y fina, juicio social, laboral y conductas adaptativas; manejo de dinero, trabajo en equipo. Exclusivamente para personas con discapacidad intelectual.

18. CUBE. (La comprensión perceptual a través de una evaluación para ciegos o personas con discapacidad visual)

Desarrollo de las habilidades y destrezas que sustituyen la visión. Desplazamiento y ubicación en lugares abiertos y cerrados. Sensibilidad y percepción táctil. Desarrollo de la percepción auditiva. Capacidad de identificar formas, detalles y tipos de materiales a través del tacto. Seguimiento de instrucciones.

19. Fuerza y Resistencia.

Identifica con precisión la capacidad del individuo para levantar diferentes tipos de pesos. Seguimiento de instrucciones. Capacidad para relacionar aspectos administrativos relacionados con inventarios, pesos y cantidades. Resistencia física para realizar trabajos forzados durante diferentes periodos de tiempo.

Evaluación Psicométrica.

La evaluación se complementa con pruebas psicométricas, o test proyectivos, con lo cual se pretende lo siguiente:

- ❖ A través de pruebas Psicométricas reafirmar y/o modificar el perfil de intereses y motivaciones manifestados por el candidato.
- ❖ Definir y sugerir necesidades de adaptación para el candidato al hogar, capacitación y trabajo.
- ❖ Detectar capacidad potenciales de superación y desarrollo.
- ❖ Detectar niveles de estrés y tolerancia a la frustración.
- ❖ Identificar un perfil de personalidad.
- ❖ Determinar la capacidad intelectual, descartar retardo mental y deterioro orgánico (STPS- COFEDIS- CANACINTRA, 2000)

Colocación Selectiva.

Una vez obtenidos los resultados de las valoraciones realizadas se busca la colocación del candidato, entendiendo al respecto lo siguiente:

*El concepto de Colocación Selectiva según la Organización Internacional del Trabajo es la aplicación de una serie de técnicas y principios para ubicar a la persona con discapacidad en un trabajo adecuado, remunerado y permanente que se adapte a sus capacidades, sus necesidades y que le permita hacer el mejor uso posible de sus aptitudes, para que pueda sentirse seguro y en competencia con los físicamente capacitados.*

La colocación selectiva es la parte final y medular del proceso de rehabilitación para el trabajo; siendo el objetivo la integración laboral, consiste en la aplicación de técnicas y principios fundamentales, que implican el conocimiento de las características del trabajador, del puesto de trabajo y la concordancia entre ambos (compaginación de perfiles) con la finalidad de lograr una colocación adecuada, de tal manera que el usuario sea capaz de realizar las funciones del puesto, no corra riesgos en el trabajo.(Sarazola, Machado y Pelaez, 1998).



Para poder llevar a cabo este punto de forma adecuada es importante el análisis del puesto de trabajo y la evaluación de la persona, considerando los siguientes puntos: (CRIS Naucalpan, Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

- La persona con discapacidad como trabajador deberá de responder a las exigencias físicas e intelectuales de la tarea.
- La persona con discapacidad deberá ser colocada en un puesto donde utilice las habilidades, aptitudes, conocimientos, etc., que en la actualidad posee.
- La persona con discapacidad no pondrá en peligro su propia seguridad y la de los demás.
- La colocación de la persona con discapacidad en algún puesto de trabajo deberá corresponder a la capacidad de la misma para poder desempeñar la tarea.

Otro factor a considerar son los accesos, ya que hablando particularmente de personas con discapacidad es de suma importancia conocer los espacios de trabajo, si hay que subir o bajar escaleras, entre otros factores.

Es necesario mencionar que en esta parte del proceso se pretende colocar al candidato en un empleo regular o competitivo; entendiéndose por ello aquel en donde se cuente con un puesto de trabajo establecido en cualquier empresa privada o institución del sector público, en el que se deben cubrir niveles de productividad, tiempos funciones, reglamentos y sistemas de remuneración preestablecidos por la empresa de acuerdo al contrato de trabajo (Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004), sin embargo, esto no se lleva a cabo en todos los casos, pues según el Programa de Integración Social y Laboral del CRIS (2002), dependerá de cada candidato, ya que en ciertas ocasiones según la evaluación realizada el candidato no cuenta con las habilidades necesarias y en otros se puede enviar a dicho candidato a una capacitación para el trabajo, la cual de igual forma será en función de la evaluación realizada, siendo en centros de capacitación especiales (dentro del CRIS o fuera), donde incrementen sus habilidades a través de experiencias de trabajo acordes a sus condiciones y necesidades. Por otro lado, en ciertos casos el candidato no logra integrarse a un empleo debido a que a pesar de que cuente con las habilidades necesarias para ello, no logra establecerse un puesto de trabajo adecuado, es decir las personas que acuden a recibir este servicio no cuentan con la garantía de ser colocados en un empleo.

#### Análisis de Puestos.

Se mencionó que para llevar a cabo de forma adecuada la colocación selectiva es importante el análisis del puesto de trabajo, por lo cual es relevante mencionar de manera general en qué consiste dicho análisis y los puntos más relevantes de éste.

Dentro del Programa de Integración Social y Laboral del CRIS Naucalpan, se menciona el análisis de puestos como una parte esencial en el proceso de integración, sin embargo no se explica más al respecto de cómo debe realizarse, por ello se tomaron algunos otros textos o autores que hablen al respecto, con el fin de entender claramente dicho proceso.

La técnica de análisis de puestos tiene su origen desde finales del siglo XIX con los estudios de “tiempos y movimientos” de F Taylor, y es a partir de 1965 que se retoma en gran parte de las empresas con el fin de tener una infraestructura más sólida al contar con documentos escritos que contengan especificados todos los pasos de los procesos productivos que desarrollan.

Se define como la técnica mediante la cual se definen y ordenan científicamente las actividades que integran una unidad de trabajo específica e impersonal; así como los requisitos (conocimientos, experiencias, habilidades, etc.) que debe cubrir la persona que va desempeñar el puesto y las condiciones ambientales del sistema donde se encuentre (Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004).

De esto se deduce que el análisis de puestos es una investigación sobre los elementos que componen un puesto, encaminada a conocer y definir su contenido y requisitos; lo fundamental en ella es la separación y ordenamiento de dichos elementos. (Grados, 1988).

En cuanto a la recaudación de información, los principales medios para conocer los elementos que integran cada puesto son:

La observación directa.

La entrevista.

El cuestionario. (Grados, 1988).

Elementos que comprenden el análisis de puestos.

Descripción o encabezado (ficha de identificación).

Se refiere a los datos que nos permiten la identificación del puesto; contienen los siguientes puntos:

Título del puesto.

Categoría o rango.

Horario.

Sueldo

Ubicación del puesto. (Grados, 1988).

Descripción genérica.

Es una explicación del conjunto de actividades del puesto como un todo y en forma muy breve, que función lleva y que fin tiene. (Grados, 1988).

Descripción específica.

Consiste en una descripción detallada de las operaciones que se realizan en un puesto determinado (Grados, 1988), todas y cada una de las actividades deben ser registradas en orden cronológico según la importancia de cada una es necesario registrar el tiempo en el cual se realizan las mismas, se deben separar las actividades de la siguiente forma:

Actividades diarias.

Actividades periódicas.

Actividades eventuales. (Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004).

Especificación del Puesto.

Se describe como un producto del análisis, que consiste en un reporte escrito sobre la habilidad, responsabilidad y esfuerzo que exige el puesto, así como las condiciones a las que se somete su ocupante. Para ello es necesario tomar en cuenta la habilidad física; la cual puede determinarse a través de los siguientes elementos: entrenamiento, destreza, agilidad, rapidez, etc. y la habilidad mental, la cual incluye los siguientes puntos: escolaridad, criterio, iniciativa, conocimientos, capacidad de expresión, ingenio, nivel de inteligencia. (Grados, 1988).

Seguimiento.

El seguimiento es entendido como una estrategia de evaluación que nos permitirá valorar los resultados de la colocación, detectar en que aspectos se pueden apoyar tanto a la persona con discapacidad, así como a la empresa y retroalimentar el servicio que se ofrece. (CRIS Naucalpan Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

Dentro de esta etapa se verificara sí la persona realmente esta integrada a su actividad productiva, respondiendo a tres situaciones:

1. Integración al ámbito de trabajo.
2. Adaptación a la tarea.
3. Dominio del puesto de trabajo.

Para poder corroborar estas situaciones el Consejero se pondrá en contacto con la empresa y con el candidato; realizando visitas mensuales a la empresa, hasta que el consejero considere pertinente, a fin de conocer como ha sido su desempeño en el trabajo y cuales son los comentarios y observaciones al respecto. (CRIS Naucalpan Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

### ***3.4 Experiencias en la Integración Laboral de discapitados.***

En la actualidad diversas empresas de distintos sectores productivos se han dado a la tarea de implementar procesos de integración laboral. El precursor en el área, y del cual se tiene registro desde hace 20 años, es el proyecto desarrollado conjuntamente entre BEROL (Empresa privada, dedicada a la producción de diversos artículos escolares como lápices, plumas, entre otros) y DIF Nacional. Posteriormente y con un crecimiento pausado de la cultura de igualdad, distintas empresas han asumido su compromiso ante la sociedad, brindando las mismas oportunidades laborales a todos los integrantes de nuestra comunidad (TELETON, 2000)

TELETON, en el 2000, en un trabajo de investigación sobre la integración laboral de personas con discapacidad, realizó diversas entrevistas a los encargados del área de recursos humanos de diversas empresas que en México se encuentran dentro del programa de Integración Laboral, brindando oportunidades de empleo a personas discapacitadas.

A continuación mencionaremos dichas entrevistas y los aspectos más relevantes en ellas. Es importante mencionar que se buscó un registro del número de empresas que en México contratan personal con discapacidad sin embargo, no fue posible obtener esta información, por lo cual tomaremos la experiencia de las empresas mencionadas por TELETON.

**Berol** ha mostrado gran entusiasmo en sus procesos de integración; inclusive, afirma que su productividad ha incrementado no sólo por el excelente desempeño mostrado por las personas con discapacidad que laboran en la empresa, sino porque el resto del personal se ha contagiado de la motivación y entrega que proyectan las personas con discapacidad.

El que esta empresa permita que las personas con discapacidad gocen de su derecho al trabajo, le proporciona una posición de prestigio ante la sociedad, pues reafirma su vínculo entre los consumidores y la marca, su sentido humanista y su presencia en las necesidades sociales.

Berol, con la integración de personas con discapacidad y las adecuaciones tanto arquitectónicas como de señalización que ha desarrollado a partir de la integración, logró agilizar los procesos productivos. Un ejemplo de esto es la construcción de rampas para facilitar el acceso a personas con discapacidad, que a su vez facilitaron el traslado de materiales. ( TELETON, 2000, citando Entrevista Sáenz Arroyo, Leonor; Gerente de Recursos Humanos: Berol).

Por su parte el **Grupo CIFRA**, que cuenta con tiendas de autoservicio y departamentales, integra a personas con discapacidad como parte de sus políticas de empresa. Esta norma promovió una imagen positiva de la empresa, toda vez que retribuyó a la comunidad a satisfacer diversas necesidades de la misma. (TELETON, 2000).

**Gamesa** es otra empresa que actualmente integra personas con discapacidad de manera exitosa. Su personal se encuentra más motivado y ha acrecentado su cultura de servicio, lo cual se refleja en sus propuestas de solución que ofrecen ante las necesidades de la comunidad. (TELETON; 2000).

**Mc Donald's**, junto con la fundación Ronald McDonald, ha lanzado una iniciativa que promueve la integración de personas con discapacidad en sus restaurantes. Esta actitud contribuye al goce del derecho al trabajo de las personas con discapacidad, así como también propicia su armoniosa integración, pues les permite convivir con personas de su edad y mejorar su calidad de vida. Así mismo crea conciencia entre los empleados y consumidores sobre la igualdad de derechos y la dignidad de las personas. (TELETON, 2000, citando Entrevista: Javier Barroso y Guadalupe Ortega; Recursos Humanos McDonald's, Servicios de México S.A de C.V.).

Por otra parte la cadena de restaurantes **Lyni's** consideró muy exitoso su programa de integración, sin embargo, debido a la falta de seguimiento tanto de ellos como de la institución que los apoyo en un principio, se perdió la continuidad en el proyecto. Piensan retomar el proceso de integración, ya que los beneficios identificados fueron mayores que los posibles riesgos ( TELETON; 2000 citando Entrevista: Marcos García; Gerente de Recursos Humanos: Lyni's).

Por su lado, **ECKO** comenta que la gente con discapacidad es gente muy trabajadora e interesada en integrarse a la vida productiva del país. El proceso de integración Laboral permitió que las personas identificaran que la discapacidad no es un obstáculo para desarrollarse plenamente. Además, se hizo evidente que la integración laboral apoya el mejoramiento de la comunicación, así como el desarrollo de las potencialidades de las personas, pues les permite relacionarse en términos de igualdad. (TELETON,2000, citando Entrevista: Armando Rafael Solano López; Asistente de Recursos Humanos: ECKO, S:A).

**Sanborn's Hnos.**, a partir de 1996 , comenzó su proceso de integración laboral. La experiencia ha sido muy enriquecedora, ha incrementado su productividad y ha reducido su rotación de personal, ya que las personas con discapacidad permanecen mayor tiempo en sus puestos. (TELETON; 2000, citando Entrevista: Alva Ramos Georgina; Recursos Humanos Sanborn's).

La industria textil **Loyd's London**, que desde 1998 integra a personas con discapacidad, asegura que no hay riesgo en la integración laboral mientras se les otorgue un puesto adecuado. Asimismo, en su experiencia han encontrado que las personas con discapacidad son muy leales a la empresa y muestran una baja rotación, por lo que han definido en sus políticas que, por lo menos, 5% de su personal sean personas con discapacidad (TELETON, 2000, citando Entrevista: Silvia Casanova Lance; Directora de Mercadotecnia: Loyd's London, S.A. de C.V.).

En general dentro de las empresas mencionadas, el proceso de integración no implicó problemas legales y laborales; por el contrario su productividad se incrementó y el desempeño de los trabajadores mejoró, además su imagen ante la sociedad ha cambiado, adquiriendo mayor prestigio al corresponsabilizarse con ésta y logro que los consumidores se identifiquen en mayor grado con las empresas.

## CAPÍTULO 4

### CONDICIONES Y FACTORES LIMITANTES, ASOCIADOS A LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Hoy en día la tasa de desempleo de las personas con discapacidad en edad laboral es tres veces superior a la de quienes no enfrentan dicha condición. (TELETON, 2000).

Lo anterior se debe en cierta medida, a la notable discriminación que aplican algunas empresas en el momento de reclutar a su personal, o bien por cuestiones de actitud. Sin embargo, gran parte de esta problemática también radica en la discapacidad o falta de disposición de algunas de estas empresas para adaptar sus instalaciones a los requerimientos de un personal con las características de un trabajador con discapacidad, lo cual infiere también modificar sus costumbres y, en general, el entorno laboral. (TELETON, 2000)

El término discapacidad no es sinónimo ni equivalente de enfermedad o inutilidad; se trata de seres humanos que viven con una determinada condición, la cual no les resta potencialidades en otros aspectos. Se deben, por tanto, considerar las aptitudes y potencialidades de las personas y no su condición de discapacidad.

No obstante, nuestra sociedad no es una sociedad incluyente, pues aún le falta mucho por hacer para eliminar la discriminación que sufren diversas colectividades de nuestra sociedad, sin embargo, hablando particularmente de las personas con discapacidad es importante dentro de este capítulo reflexionar al respecto y buscar los factores que se han relacionado para no permitir su integración al sector laboral y por ende a la sociedad, pues en este sentido es evidente que las barreras y los obstáculos que dificultan la integración de personas con discapacidad, han sido establecidas por la misma sociedad a través del tiempo.

Las personas con discapacidad deben ser miembros activos de nuestra comunidad; deben gozar y retribuir a la misma los servicios que ésta le brinda. Toda persona se desarrolla dentro de la sociedad y, en cada etapa de la vida; infancia, adolescencia y adultez, debe contar con una serie de servicios y oportunidades que le permitan desarrollarse plenamente. En la etapa adulta una de estas oportunidades es el trabajo.

#### ***4.1. Actitud, Concepto.***

Al comenzar a mencionar los factores y condiciones que limitan la integración de las personas con discapacidad a la sociedad y en particular su integración laboral encontramos conceptos muy importantes, que se estarán mencionando con frecuencia por lo cual es importante definirlos y tomar en cuenta su relación con el tema.

Un concepto que sobresale es el de actitud, pues mucho se dice que “es cuestión de actitud”, por lo que iniciaremos con éste.

El concepto de actitud ha sido definido de diversas formas como las de:

La actitud, (citado en Morris, Carles G. 1992) es entendida como una organización bastante estable de creencias, sentimientos y tendencias conductuales dirigidas a un objeto como una persona o grupo, la cual tiene tres componentes principales: ideas acerca del objeto, (componente cognitivo), sentimientos hacia él (componente afectivo) y las tendencias conductuales hacia él (componente conativo- conductual).

Reidle, 1973 (cit. por Barrera, 2004), menciona que las actitudes son procesos mentales individuales que determinan tanto las respuestas actuales como las potenciales de cada individuo en el mundo social. Ya que una actitud se dirige hacia un objeto, se puede definir como un “ estado mental del individuo hacia un valor”. Un valor social se define como cualquier dato que tenga un contenido empirico accesible a los miembros de algún grupo social y un significado con respecto al cual es o puede ser un objeto de actitud Reidle, 1973 (cit. por Barrera, 2004)

Thurstone, 1928 (cit. Por Barrera, 2004), definió la actitud *como la intensidad de afecto a favor o en contra de un objeto psicológico.*

Según Kerlinger, (1985), es una predisposición organizada para pensar, sentir, percibir y comportarse de cierta forma ante un objeto cognitivo. Es una estructura estable de creencias que predispone al individuo a comportarse selectivamente ante referencias actitudinales.

Para Hollander, 1978 (cit. Por Barrera, 2004), las actitudes implican “*expectativas acerca de nuestra propia conducta y de la conducta de los otros, y se vinculan con todos los aspectos de la vida social*”.

Estas son algunas de las definiciones que se han dado, sin embargo, a pesar de existir aun más, se ha encontrado que hay aspectos en las que todas parecen estar de acuerdo(Barrera, 2004):

- 1) Es una predisposición a responder a un objeto y se ve influida por el entorno social, cultural y las experiencias de cada individuo.
- 2) Es persistente, aunque no inmutable.
- 3) Produce consistencia en las manifestaciones conductuales.

*Así, las actitudes son adquiridas como resultado de la incorporación de individuos a los modos y costumbres de la sociedad. Hollander (1978) considera a las actitudes, como representaciones psicológicas con la influencia de la sociedad y la cultura sobre el individuo. En general son inseparables del contexto social que las produce, las mantiene y las suscita en circunstancias apropiadas. Sin embargo, conservan también el sabor de las experiencias individuales únicas. Se aprenden y tienden a persistir como secuela de la interacción social anterior. Las actitudes actuales del individuo resumen convenientemente sus experiencias del pasado, y a su vez producen efectos directivos sobre sus actividades en curso, orientadas hacia el futuro.*

#### **4.1.1 Conceptos Relacionados.**

El término actitud se usa con mayor frecuencia dentro de la psicología contemporánea para designar un “set” o “estado de preparación o predisposición psicológica”, sin embargo hay otros términos que con frecuencia se utilizan con la intención de dar un significado psicológico más específico.

Los términos que se utilizan con más frecuencia como variaciones específicas del constructo actitud, son: creencia, prejuicio, doctrina, fe, ideología, juicio, opinión y valor Cooper J.B, 1966 (cit. en Barrera, 2004).

*Creencia:* es una actitud que incorpora gran cantidad de estructuración cognoscitiva. Operacionalmente uno tiene una actitud hacia y una creencia en ó acerca de un objeto. Una creencia connota una actitud que involucra o identifica al sujeto profundamente con el objeto.

*Prejuicio:* percepción de un objeto o sujeto ligeramente tergiversada.

*Doctrina:* sistema altamente lógico que se refiere a algún fenómeno complejo hacia el cual un individuo se adhiere o rechaza.

*Fe:* la fe es una forma de actitud compleja que involucra un profundo significado afectivo. Se refiere a un sistema de actitudes que describen una creencia específica y fundamental en una persona o principio.

*Ideología:* desde el punto de vista del individuo la ideología involucra a la estructura y contenido de la personalidad. En este sentido se refiere al punto de vista que el individuo tiene acerca de sí mismo y de la sociedad.

*Juicio:* Es el proceso o el resultado del proceso de clasificar a los objetos estímulo (incluyendo a eventos cognoscitivos) en categorías.

*Opinión:* Es un “set” perceptual tentativo hacia puntos de vista (organizaciones cognoscitivas) objetos.

*Valor:* Este término es una actitud que está dominada por la interpretación que el individuo haga del valor del objeto a la luz de sus metas.

#### **4.1.2 Estructura de las actitudes.**

De acuerdo a las definiciones antes revisadas, para algunos autores la estructura de las actitudes está conformada por tres componentes uno cognitivo, un afectivo y un conductual. (Barrera, 2004).

El componente cognitivo.

Para que exista una actitud con relación a una situación u objeto determinado es necesario que exista también alguna representación cognoscitiva de dicha situación u objeto. Las



creencias, el conocimiento de los objetos, las experiencias previas que se almacenan en la memoria, la manera de encarar al objeto, etc. son algunos de los componentes cognoscitivos que constituyen una actitud.

El elemento cognoscitivo es a menudo conocido como las creencias y valores de una persona.

El componente afectivo.

Definido como el sentimiento a favor o en contra de un determinado objeto social, es el componente característico de las actitudes sociales. El aspecto emocional de la actitud es a menudo el componente más profundamente enraizado y el más resistente al cambio. En tanto interactúan los componentes cognoscitivos y afectivos dan la posibilidad de ir conformando lo que el término actitud significa. Mc David y Harari (1979 cit. en Barrera, 2004) señalan que el elemento afectivo en las actitudes incluye los sentimientos y emociones que acompañan a una creencia o idea nuclear.

En síntesis, el componente afectivo de una actitud, se refiere al sentimiento ya sea en pro o en contra de un objeto o situación social para lo cual es necesario que exista un componente cognoscitivo.

El componente conductual.

Tendencia a la acción, que según Penner, 1976 ( cit. en Morales y Moya, 1995), considera en los sentimientos de una persona sobre cómo ella y los otros deberían actuar hacia el objeto de la actitud y/o su comportamiento real hacia dicho objeto.

El elemento conductual entonces se conoce como la predisposición o tendencia general hacia la acción en una dirección predicha (Mc. David y Harari, 1979, cit en Barrera, 2004). Este componente está directamente relacionado con el componente afectivo, así los sentimientos positivos tienden a generar disposiciones en las personas para entablar un contacto más estrecho y una experiencia prolongada con el objeto de la actitud y los sentimientos negativos que implican tendencias de escape o evasión con el objeto de aumentar la distancia entre la persona o el objeto de la actitud.

#### **4.1.3. La relevancia de las actitudes ante la discapacidad.**

Sabemos que cada ser humano cuenta con características propias formando su personalidad, así como dentro de las sociedades y dentro de los grupos que existen en cada sociedad, la mayoría de los valores se comparten pues según Whittaker, 1990 (cit. en Barrera, 2004) desde el principio de su vida, el niño está sujeto a una serie de prácticas de socialización que, directa o indirectamente, moldean el modo en que verá el mundo, piensa que el proceso de socialización va más allá de las influencias iniciales recibidas de padres y maestros, e incluyen toda la vida de una persona. Toda la experiencia social de un individuo modificará sus actitudes y viceversa, éstas modificarán sus percepciones sociales. Por lo tanto, según este autor, el mecanismo de formación de actitudes más general es "la situación social" por la que se atraviesa a lo largo de la vida.

Para Blum y Naylor (1999), una gran parte de nuestras vidas sociales es resultado de nuestras actitudes. A su vez, esas actitudes son el resultado de las relaciones que sostenemos con aquellos que contribuyen a ellas, tales como los miembros de nuestra familia, nuestros amigos, maestros, vecinos y consejeros religiosos.

Las actitudes que tenemos son el resultado, en gran parte, de nuestra aceptación o rechazo de las actitudes que guardan los miembros de nuestra familia, así como las interrelaciones de la familia, los vecinos, se combinan para ayudarnos a formar nuestras actitudes hacia los aspectos que conforman la vida como son: la religión, la política, el sexo, la comida, nuestras relaciones interpersonales, etc. En resumen la sociedad, cultura y economía influyen en nuestras actitudes actuales y futuras.

Las actitudes se pueden evidenciar a través de las creencias que expresa el individuo sobre un objeto determinado, sus emociones o sus reacciones ante dicho objeto; el ser humano rara vez es neutral ante las situaciones, personas, grupos u objetos que lo rodean. Cuando las creencias, sentimientos y/o reacciones son relativamente perdurables, forman una actitud.

Son importantes ya que, por una parte, pueden ejercer cierta influencia sobre la percepción del mundo, y por otra, sobre las acciones de la persona. Sin embargo, el ser humano no nace con dichas actitudes; éstas se van formando ya sea por un proceso de aprendizaje, o se adquieren por medio de la experiencia directa con el objeto de la actitud. (Barrera, 2004).

Las personas con discapacidad son objeto de diversas actitudes, pues basándose en lo antes mencionado sabemos que hay actitudes que se comparten entre los miembros de la sociedad, ya que sus miembros se encuentran compartiendo experiencias y condiciones de vida y es así, como en particular se pueden crear creencias o prejuicios hacia las personas con discapacidad por ser este un grupo de la sociedad que revela diferencias en comparación con el común de sus miembros, se puede aceptar o rechazar a dicho grupo, se puede crear una actitud de aprobación o desaprobación y por ende las actitudes que se originen en relación a las personas con discapacidad afectaran su integración a la sociedad y dentro de esto su integración laboral, así como la forma de ver el mundo y las propias actitudes de las personas con discapacidad.

#### ***4.2. Discriminación hacia las personas con discapacidad.***

La **discriminación** consiste en clasificar a las personas en distintos grupos y tratar de forma distinta, y frecuentemente desigual, a los miembros de cada grupo, en cuanto a trato personal, derechos y obligaciones. El criterio que define a cada grupo, como el sexo, la raza o el estrato social determina el tipo de discriminación. (Wikipedia).

Con discriminación se suele entender el hecho de tratar a los miembros de un grupo peor que a los miembros de otro, siendo definidos los grupos en razón de raza (racismo), sexo (sexismo o machismo), religión (discriminación religiosa), trasfondo étnico, nacionalidad o país de origen, discapacidad, orientación sexual, edad, ideología, política. También es común la discriminación en base a la preferencia subcultural (punkis, hippies, mods contra rockeros).

La privación o lesión de los Derechos Humanos puede suceder por Discriminación. Esta puede ser por 'grupos sociales' o más 'genérica': social, política, económica, religiosa, genero, sexual, etnicidad, lengua, raza, color, edad, etc. Las violaciones son en el área de vivienda, habitación, acceso a la administración de justicia, aplicación de la ley, empleo, acceso a los transportes, cuidados de la salud, educación, votación, inclusión cívica, cuidado de la vida, seguridad, crédito.

Los efectos de la discriminación pueden ser moderados, como un servicio lento o ineficiente al cliente, o de mayor relevancia, como la negación de empleo o vivienda, llegando en algunos casos a los crímenes de odio y el genocidio.

Sí tomamos lo antes mencionado podemos observar que las personas con discapacidad son discriminadas dentro de nuestra sociedad ya que el acceso se ve limitado para ellos en diferentes ámbitos; como sería educación, transporte y empleo entre otros. Al no contar nuestra sociedad con las mismas oportunidades para todos sus miembros, discrimina inconscientemente o conscientemente a diferentes grupos que la conforman.

Un dato de importancia es que la población con discapacidad en México cuenta con un promedio de escolaridad de 3.2 años, según cifras del INEGI, por tanto al contar con un nivel de preparación bajo se encontrarán limitadas sus expectativas y sus oportunidades de empleo, lo que corrobora que para este grupo de la sociedad muchas veces se encuentran restringidas las oportunidades de desarrollo, ya que nuestro país no proporciona los servicios educativos adecuados a las personas con discapacidad.

### ***4.3. Obstáculos en la Integración Laboral de personas con discapacidad.***

La *incapacidad* es en principio estigmatizante y tiende a contaminar la identidad social del individuo y sus relaciones sociales. Según Gofman (1963,cit. En Krueger,1988), el individuo estigmatizado es alguien “que podría haber sido recibido fácilmente en una relación social ordinaria, (pero) posee un rasgo que puede obstruir por sí mismo la relación y alejar de él a quienes le rodean, eclipsando sus otros atributos que nos resultan atractivos”. Además el estigma hace que se le noten más otras imperfecciones. La *incapacidad*, como la mayoría de los estigmas, no tiene el mismo poder estigmatizador en todas las situaciones sociales. El rasgo característico de la incapacidad como estigma varía según el tipo de aquélla, la clase de persona con la que se relaciona el incapacitado y la naturaleza del ambiente social. Cambia, igualmente, con las definiciones y proyecciones que las personas *incapacitadas* hagan de sí mismas como valiosas o degradadas, y con sus habilidades a la hora de controlar la definición que los demás hagan de su *incapacidad*. (Krueger, 1988).

La integración de personas con discapacidad al sector laboral es una tarea difícil, ya que nuestra sociedad no se encuentra preparada para la incorporación de todos sus miembros y ante esta tarea se pueden presentar diversos factores que pueden obstaculizar dicho trabajo. En la medida que el individuo con discapacidad es integrado y aceptado en su medio social va percibiendo nuevos y diferentes estímulos que moldean su persona y su carácter como un individuo con iguales expectativas y alternativas que los que lo rodean, sin embargo algunos investigadores consideran que la reacción a la discapacidad varía de sujeto a sujeto,

dependiendo de la familia y del medio social en el que se desenvuelve, más que de la discapacidad misma, por lo que no siempre se presentaran los mismos obstáculos ante esta meta.

Hablando específicamente de los obstáculos que se presentan en nuestro país y sociedad, en relación a este punto, encontramos que se produce desde seis puntos de vista según el Programa de Integración laboral CRIS, Naucalpan, (2002).

1. Por su incapacidad natural antes de su rehabilitación.
2. La actitud de la sociedad frente a los estereotipos creados de las personas con discapacidad al considerarlas improductivas.
3. La propia actitud de la persona con discapacidad y de sus familias con respecto a la posibilidad de desempeñar un empleo regular o auto empleo, muchas veces limita el acceso a los mismos, pues tiende a la co- dependencia y por ende a la sobreprotección.
4. La situación económica del país.
5. La resistencia por parte de los empresarios a contratar personal con discapacidad. Resistencia que en la mayoría de los casos obedece a un desconocimiento de su potencialidad para el desempeño de actividades laborales.
6. La poca o nula accesibilidad que existe en nuestra ciudad y que es un detonante social que restringe el goce de oportunidades para las personas con discapacidad. ( CRIS Naucalpan, Programa de Integración Social y Laboral, 2002).

#### **4.3.1 Incapacidad Natural.**

Hemos mencionado que las personas con discapacidad cuentan con una deficiencia, sin embargo dicha deficiencia o limitación no debe significar desigualdad social, pues como anteriormente se mencionó es necesario enfocarnos a las habilidades y capacidades del individuo y no a sus deficiencias, ya que en este sentido todos los seres humanos contamos con ellas, no obstante en el caso de las personas con discapacidad en ocasiones quienes se encuentran a su alrededor y ellos mismos llegan a poner mayor énfasis en las limitaciones. Es evidente que existe una deficiencia ante una discapacidad y ésta no tiene que negarse, sin embargo, es prioritario buscar la forma de desenvolverse y adaptarse al medio, para lo cual las personas con discapacidad pueden hacer uso de las diferentes ayudas técnicas que se ofrecen como; Sillas de ruedas, muletas, sistema braile, etc., así como de los servicios de rehabilitación o entrenamiento que ayudaran a destacar sus habilidades. Hoy en día encontramos que muchas de las personas que presentan una discapacidad no han recibido el tratamiento o apoyo necesario en su rehabilitación, lo cual no les permite alcanzar su máximo desarrollo y esto puede deberse a la falta de cultura sobre la discapacidad creando ideas o temores falsos y a la falta de oportunidades para ello.

Hay diversos tipos de discapacidad y en diferentes grados, por lo cual cuando la discapacidad es severa se puede considerar de acuerdo a la evaluación pertinente que lamentablemente la persona no es candidato a integrarse laboralmente pues carece de las habilidades para ello.

### 4.3.2 Actitud de la Sociedad Frente a las Personas con Discapacidad.

A lo largo de la historia siempre se ha dado importancia a la belleza, y en nuestra sociedad seguimos viviendo bajo estos mismos patrones, en donde se halaga a la persona por lo que tiene en lugar de valorar el ser por lo que es. Entendiendo que una persona alta, rubia, ojos verdes, adinerada, es una persona inteligente y capaz, mientras que los que son de estatura baja, gorditos, morenos, pobres o con cualquier tipo de discapacidad son considerados no aptos, poco inteligentes, por lo tanto el mensaje inconsciente es de rechazo y no de aceptación.

En nuestra cultura, la apariencia física influye en la aceptación social por lo que con frecuencia algunas alteraciones físicas afectan negativamente a las relaciones sociales. Valdez (1988) y Sorentino (1990) refieren que los medios masivos de comunicación fomentan un culto a la belleza física, olvidando o dejando de lado los valores de índole ético, moral o espiritual. Bajo esta forma de pensamiento social, diversos grupos son marginados, ya que la sociedad no se encuentra preparada para tolerar e integrar individuos que presenten diferencias en su forma de ser y de pensar.

El comportamiento dependerá de la personalidad, de la importancia otorgada a las partes del cuerpo afectadas por la discapacidad, del apoyo y actitud de la familia y de quienes los rodean (Ajuriaguerra, 1990).

Bajo esta perspectiva podemos deducir que las personas con discapacidad serán afectadas no sólo por el hecho de presentar una deficiencia sino que esto podría variar según el tipo de discapacidad presentada y, claro está, sin dejar de lado las características específicas de cada individuo.

Las prácticas de cualquier sujeto con o sin discapacidad se clasifican por un sistema jerárquico de valores, en donde se establece y se valora si es casado, heterosexual, soltero, reproductivo, fuerte ágil y así sucesivamente hasta incorporar todas las prácticas, que deben ser legitimadas y aceptadas por el sistema. Por lo que las que están relacionadas con la enfermedad, con la discapacidad, con la diferencia, transgreden el orden y por ello no son respetadas y reciben el estigma social. Se ha llegado a creer que los cambios, la búsqueda, el deseo no son legítimos en algunas poblaciones, por ejemplo cuando existe alguna discapacidad, por lo que esta población debe luchar contra estándares y modelos impuestos desde los aparatos masivos de comunicación que imponen modelos y frases falsas de lo que debe ser. Proponen estereotipos alejados de la realidad y al conocerlos, las personas con limitaciones corren el riesgo de sentirse excluidos, de no sentirse parte de la raza humana, o bien de creer que lo bueno, lo funcional esta ya determinado y es de una sola manera, Peña, 1998(cit. en Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004).

La actitud de la sociedad margina a las personas con discapacidad, pues viven bajo constantes discriminaciones, con falta de oportunidades laborales, educativas y de relaciones sociales entre otras, así como influye en el auto concepto de cada individuo, ya que es cierto, que lo más importante es lo que la persona piensa de sí misma, el valor que se da a sí mismo, pero también es muy importante la manera en cómo influye la sociedad en la formación de su autoconcepto y autoimagen. Al respecto Abrahm Maslow dice *el darse*

*cuenta de cómo se es realmente, es la llave para tener una personalidad sana, exitosa y creativa.* (Maslow, 1988).

No se puede negar la influencia de la sociedad en cada individuo, pues ante todo hay que recordar que el ser humano es un ser social, el cual se encuentra dentro de dicha sociedad, interactuando dentro de esta, es decir, la modifica e influye en ella, tanto como la sociedad influye y modifica a cada sujeto.

El efecto de la sociedad en el individuo puede ser un factor para contribuir a su desarrollo o para limitar dicho desarrollo, uno de los factores en los que influye es el autoconcepto, como ya se mencionó, y en el caso de las personas que presentan discapacidad el contar con una valoración pobre de sí mismo contribuye a limitar su integración dentro de la sociedad y por tanto su integración laboral.

Mencionando los conceptos de autoimagen o autoconcepto, se relaciona estrechamente la palabra autoestima, la cual se mencionará dentro de los siguientes puntos por lo que es necesario dejar en claro dicho punto.

El autoestima es el juicio general acerca de sí mismo, la medida en que se agrada así misma cada persona. (Manual de Rehabilitación para el Trabajo, 2004).

La visión que se tiene de sí mismo, es el producto de una serie de imágenes obtenidas del contacto con el mundo exterior, constituye la base de la identidad y se transforma en la autoimagen y autoconcepto. Esta imagen puede ser acertada o no, cuanto más se aproxime la visión de sí mismo con lo que se es realmente en ese momento, más realista será el comportamiento en la vida. (Rogers, 1980).

Desde el punto de vista humanista, Nathaniel Branden (1994) dice que el autoestima está configurada por factores internos y externos:

- Internos: Aquellos que radican o están creados por el individuo.
- Externos: Son los que corresponden al entorno, los mensajes transmitidos verbal o no verbalmente.

Así, el grado que se tenga de autoestima influye directamente en nuestros actos, por ejemplo, con un autoestima alta será más probable que se esfuerce ante las dificultades. Con un autoestima baja será más fácil que renuncie a ellas.

Bajo esta perspectiva podemos darnos cuenta que la estigmatización por parte de la sociedad afecta gravemente a cualquier ser humano, limitando su integración a dicha sociedad, sin embargo es importante mencionar que de acuerdo a la personalidad de cada individuo será diferente y que ello, llevará a que cada ser humano forme sus propias expectativas, como se mencionó anteriormente la autovaloración se encuentra estrechamente ligada al nivel de aspiración y por tanto a las expectativas que cada individuo de plantea.

La cultura implica conceptos, creencias y principios que influyen en el individuo, en la manera de verse así mismo y a su alrededor, por lo que puede afirmarse que el deterioro y la discapacidad son culturalmente construidos a través de diferentes lenguajes, como son el

trato o las actitudes de los demás para con la persona con discapacidad. (Trueba, Rodríguez, Zou y Citron, 1993 en Treviño y Szymanski,1996)

Se considera que la persona con discapacidad tiene rasgos bien específicos, que han ido marcando y determinando toda su vida y su personalidad en una sociedad que parece no estar preparada para la diversidad y menos para la tolerancia e integración de las diferencias.

### **4.3.3 Actitud de la Persona con Discapacidad y de su Familia.**

Hemos hablado sobre la importancia o la influencia de las actitudes y como éstas se forman de la interacción con otros individuos y en este caso se hablará en particular de la familia, pues dentro de la sociedad es uno de los grupos que mayor influencia ejerce sobre cada individuo y por tanto de las actitudes que la propia persona puede asumir ante una discapacidad.

#### **4.3.3.1 La Familia ante la discapacidad.**

En el sentido técnico-jurídico, la familia, "es el conjunto de personas entre las cuales median relaciones de matrimonio o de parentesco (consanguinidad, afinidad o adopción) a las que la ley atribuye algún efecto jurídico". Ésta se constituye por medio de uniones matrimoniales que en su evolución genética presentan formas muy diversas; actualmente, la única forma de matrimonio legalmente reconocida en los países más civilizados es la **monogamia**, o sea la unión conyugal de un hombre y una mujer.

La familia es un sistema y a la vez un subsistema de la sociedad y se considera de gran importancia en el desarrollo de un individuo por ser el primer lugar donde el ser humano percibe a los demás y se integra a la comunidad, es dentro de ésta en donde el ser humano adquiere las primeras normas de conducta y de relación, vinculadas a lo que se considera un comportamiento moralmente bueno y a una adecuada relación de respeto con el otro. Todos estos valores se asumen por el niño en una primera etapa en la cual por lo general asume sin hacer cuestionamientos, además de que es también en la familia en donde se adquieren las primeras nociones culturales y estéticas y valores - ideológicos, políticos, filosóficos- además de ser uno de los principales medios de transmisión para la formación de la personalidad. (Fabelo, 2001)

Como podemos observar, la familia juega un papel fundamental dentro de nuestra sociedad y dentro de cada uno de nosotros puesto que la educación primera que se recibe principalmente de la familia es la más arraigada y que influye en gran medida dentro de nuestra personalidad.

Por otro lado la influencia e importancia de la familia no sólo se limita a los primeros años de vida del ser humano, sino durante toda su vida sigue ejerciendo un papel importante ya que dentro de este grupo, hay mayor intimidad en el trato, siendo en todo momento el primer grupo de referencia para cada ser humano y considerado por la sociedad como el más importante, pues a lo largo de la vida de una persona generalmente la aprobación o desaprobación que de la familia sobre sus acciones y actitudes será fundamental, así como al apoyo y el tipo de convivencia que se presenten dentro de ella, es determinante en la personalidad y desarrollo de cada individuo.

Debido a la importancia de éste grupo, es de vital importancia mencionar su influencia en el caso específico de las personas que presentan discapacidad. Es necesario recordar que la discapacidad es una condición que puede ser congénita o adquirida y siendo adquirida se puede presentar a cualquier edad, pues no existe una regla para su presencia, siendo evidente que este es un factor importante en la actitud de cada individuo y en la actitud y el papel de la familia ante esta situación, sin embargo se contemplaran ambas situaciones y se hablara en términos generales sin especificar demasiado en cada situación ya que no es el eje central de la presente investigación.

*Ante la discapacidad la familia vive un gran impacto emocional, ya que como sistema se encuentra inmersa en un grupo social en la que se rigen por estereotipos sociales en donde se resalta, la salud, la belleza, la eficacia y el alto grado de competencia, entre otras virtudes que el hombre debe presentar.* (Sorrentino, 1990).

En las personas con discapacidad, es común que sean vistos por los padres como un niño pequeño eternamente, que no pueden tomar decisiones por sí mismos (Bloss, 1994) y ello conlleva a formar un individuo tímido e inseguro, por lo que le será más complicado integrarse, así como también el apoyo por parte de la familia es fundamental ya que hay que recordar que es principalmente éste grupo quien ejerce gran influencia sobre cada individuo.

La respuesta a una incapacidad física de acuerdo a Krueger (1988), suele ser para el niño, un trato especial. Ese trato puede consistir en considerar al niño como algo delicado, frágil y necesitado de un exceso de protección, con lo que se le imbuirá de un doble sentimiento, de ineptitud e inadecuación, y a la vez tener derecho a todo.

Los individuos que adquieren una discapacidad siendo adultos, también llegan a ser objeto de sobreprotección por parte de su familia, lo cual no les permite tener la confianza necesaria para adaptarse e integrarse con su nueva situación o en su caso tal como menciona Krueger (1988), la persona puede generar el sentimiento de creer que tiene derecho a todo y este hecho conllevaría a que una vez que busque su integración a un empleo genere expectativas irreales lo cual no le permita llevar a cabo su integración.

En la medida en que se de un ajuste psicosocial real ante la discapacidad, primero en la familia y después en la persona con discapacidad, existen mayores posibilidades de éxito vocacional, laboral y personal, pues la elaboración y aceptación de la discapacidad permite establecer planes realistas tanto para la persona con discapacidad, como su entorno inmediato (Krueger, 1988), de la misma manera Krueger, menciona que un factor importante en la percepción psicológica de un defecto físico es “la actitud que demuestren los padres ante este hecho”. El rechazo o la no-integración social acarrea problemas de baja autoestima; de igual forma el rechazo o la no aceptación de los padres puede conllevar a estados patológicos más severos que la misma discapacidad.

La confianza, así como la imagen corporal se forman desde la infancia con los primeros cuidados y contactos de la madre (Spitz, 1993). Se aprende a ser humano dentro de un grupo familiar y social (Buscaglia, 1996). Por ello se afirma que los niños se perciben como los perciben sus padres, tan favorable o desfavorablemente como ellos lo van determinando durante el desarrollo del niño. Estos datos nos dan un ejemplo de lo importante de la actitud de los padres ante un hijo con discapacidad, pues contribuirá enormemente a la formación



de su personalidad, situación que se verá reflejada una vez que sea un adulto y que se relacione e incorpore a otros ámbitos de la vida social.

En la medida en que el individuo con discapacidad es integrado y aceptado tanto en la familia, como en su medio social va percibiendo nuevos y diferentes estímulos que moldean su persona y su carácter como un individuo con iguales expectativas que los que le rodean. Sin embargo algunos investigadores consideran que la reacción ante la discapacidad varía de sujeto a sujeto dependiendo de la familia y del medio social en el que se desenvuelve, más que de la discapacidad misma (Roessler y Bolton, 1981)

Otro aspecto del aislamiento en lo que respecta a una persona con discapacidad adquirida en edad adulta, es la interrupción de la interpretación de su papel y de las expectativas puestas en éste. Los sistemas familiares operan con grados variables de interdependencia en el desempeño de las tareas necesarias para mantener la supervivencia y las actividades familiares. Cuando se produce una lesión catastrófica, tiene lugar típicamente un abrumador cambio de responsabilidades del conyugue y otros miembros de la familia.

El sentido que el individuo tiene del propio “yo” lo determina, también el trabajo, de tal manera que la pérdida del papel de productor, siquiera sea temporal puede dar lugar a grandes problemas de ajuste (Krueger, 1988), así como las actitudes que la familia tome ante la situación, si estas son de rechazo o aceptación.

#### 4.3.3.2 La Propia Actitud de las Personas con discapacidad.

Sabemos que nuestras actitudes tienen una estrecha relación con la conducta, así como con la valoración o juicio que hacemos de cada situación, objeto o persona, por lo que las actitudes son inseparables de cada individuo pues ninguno de nosotros puede permanecer indiferente.

En el caso de las personas con discapacidad las actitudes y la conducta que presenten ante este hecho serán de gran importancia para su integración a la sociedad y en particular su integración al medio laboral, sin embargo sabemos y hemos comentado que las actitudes de una persona con discapacidad pueden variar enormemente, de acuerdo al medio en el que se ha desarrollado, su familia, el tipo de discapacidad presentada y el momento en que dicha discapacidad se presentó y la propia personalidad del individuo, entre otros factores, no obstante las actitudes que se presenten en el momento de tener presente una discapacidad pueden contribuir a lograr su integración laboral o al contrario pueden limitarla más que la discapacidad misma y en particular creemos que el tipo de discapacidad es un factor trascendental ya que la sociedad toma actitudes diferentes según el tipo de discapacidad y por ende la actitud de cada persona será modificada de forma diferente.

Sabemos que la autoestima de una persona está creada tanto por factores internos como externos, ahora bien cuando la autoestima es baja existe una sensación de insuficiencia, que puede ir de culpa, vergüenza, inferioridad una clara falta de aceptación de sí mismo hasta llegar a un sentimiento de falta de dignidad, pasividad extrema, sensación de poco valor. Por otro lado también pueden ser síntomas de una autoestima baja la jactancia o fanfarronería grandilocuente, una conducta sexual compulsiva o conducta social controladora en exceso (Branden, 1994).

Una vez que se cuenta con dichas características a la persona con discapacidad y en general a cualquier individuo se le puede complicar gravemente su integración a diversos grupos y a su medio en general, así ante un empleo la persona puede presentar falta de seguridad, problemas para tomar decisiones, para interactuar con sus compañeros o con sus superiores, por lo que en el momento de enfrentarse a un proceso de selección de personal puede quedar descalificado o no considerársele apto por dichas características más que por sus propias habilidades.

El que una persona con discapacidad se haya encontrado bajo un ambiente de sobre protección también puede generar que la persona sienta que debe tener un trato especial, actitud que no concuerda dentro de un empleo formal, pues hay que tener presente que todos los trabajadores son tratados bajo las mismas condiciones o en su caso tal como ya se mencionó se llegan a formular expectativas irreales que sobrepasan sus alcances, situación dada también por la falta de aceptación de la discapacidad.

Roessler y Bolton, 1981, retoman a Trieschman (1974) quien considera que las personas que han aceptado la discapacidad, que han recibido la rehabilitación adecuada y socialmente se encuentran integradas, tienen mayores posibilidades de lograr en el futuro resolver los problemas de la vida cotidiana de una manera más satisfactoria, realista e independiente que los demás. En situaciones contrarias, cuando el sujeto desconoce sobre la discapacidad, los derechos y obligaciones, es más probable que estructure su vida en fantasías irreales.

#### **4.3.4 La situación Económica del País.**

La situación actual del empleo en nuestro país es desalentadora pues va en incremento. En este sentido entendemos que cada vez es más complicado encontrar un empleo para “cualquier persona en general”, ahora bien, entendamos que a la población con discapacidad se le complicará aun más, ya que son objeto de discriminación y estando dentro de un mercado laboral que puede darse el lujo de demandar cada vez más; por contar con una población variada de aspirantes, reduce aún más las posibilidades. (Sarazola, Machado y Pelaez, 1998).

Se mencionó que, según cifras del INEGI (2000), nuestro país cuenta con una población que presenta discapacidad de 1,795, 300 de las cuales se considera que por lo menos 915, 142 se encuentran en condiciones de incorporarse a un empleo, sin embargo cifras de la misma fuente reportan que la población con discapacidad, ocupada en alguna actividad productiva, en nuestro país es de tan sólo 397, 183, lo cual no representa ni el 50% de dicha población. Esta situación es causada en parte a la falta de oportunidades de empleo que en general se presenta dentro de nuestro país.

Hoy en día la falta de oportunidades de empleo en nuestro país ha generado que las condiciones de trabajo no sean las más favorables, pues nos encontramos ante salarios insuficientes para solventar las necesidades del individuo y por ende las expectativas ante un empleo se ven minimizadas o en la necesidad de conformarse con posibilidades e ingresos más reducidos.

Debido a la situación actual del empleo en nuestro país y la cual se comento dentro del capítulo 2, esta es una causante para limitar la incorporación de las personas discapacitadas al sector laboral ya que no existen las fuentes de trabajo necesarias para cubrir las necesidades de la población.

#### **4.3.5 Resistencia de los Empresarios a Contratar personas con Discapacidad.**

La cultura de igualdad y de integración laboral en México aun no ha sido adoptada por todas las empresas, ni por la sociedad en general. Como en toda inversión (social), existen beneficios y riesgos. En el caso de la integración, se puede afirmar que los beneficios sobrepasan los riesgos y que estos últimos, además de ser pocos, son más bien resultado de la falta de cultura o conocimiento de la integración, y no del desempeño de las personas.

Un riesgo que preocupa a las empresas es, *el rechazo a la integración*. Ya que en ocasiones se piensa que puede existir un rechazo por parte del personal hacia las personas con discapacidad; sin embargo esto pudiera darse por el hecho de que nuestra cultura aun no asimila la integración. (Sarazola, Machado y Pelaez, 1998).

Se piensa que las personas con discapacidad están *propensas a sufrir accidentes*, por lo que se tiene que mejorar la vigilancia. Este riesgo fue mencionado en las encuestas a diversas empresas hechas por TELETON, (2000) y en ningún caso se dio un ejemplo concreto.

Otro riesgo o “pero” que se encontró en las encuestas realizadas por TELETON es que las personas con discapacidad tienen ciertas *limitaciones*. Es importante aclarar que todas las personas, con o sin discapacidad, cuentan con limitaciones; sin embargo, son sus capacidades las que se deben considerar para la contratación para un puesto específico y que sí se lleva a cabo una colocación selectiva como la que se indica en el proceso de integración laboral la persona podrá desempeñarse de forma óptima.

*La falta de capacitación* es un obstáculo al cual se enfrentan las personas con discapacidad, aunque en los procesos de integración las organizaciones que evalúan las habilidades y aptitudes de las personas, asumen el compromiso de recomendar sólo a las personas que estén calificadas para competir en los procesos de selección para el puesto específico.

En ocasiones existe una *falta de seriedad en los incentivos* otorgados por las leyes. Los procesos legales pueden llevar mucho tiempo y esfuerzo, y los posibles beneficios no compensan el desgaste. Una empresa acertadamente afirmó que la razón por la cual se llevaban a cabo los procesos de integración no es por los incentivos, sino por responder a las necesidades de la sociedad (TELETON, 2000).

Algunas empresas consideran que las personas con discapacidad pueden tener mayor *dificultad en adaptarse a los sistemas* laborales, a los horarios de trabajo a la relación obrero – patronal. Toda persona con o sin discapacidad que se integra a un nuevo empleo debe tener un periodo de adaptación a las regulaciones de dicha empresa y, al cabo de ese tiempo, podrá o no adaptarse sin que esto tenga que ver con la discapacidad. (TELETON, 2000).

La resistencia por parte de los empleadores a contratar personas con discapacidad, será influida por quienes están al frente de dichos procesos o en su caso, por los dueños directamente, por lo tanto, no en todos los casos la resistencia obedecerá a los mismos factores, no obstante en base a la experiencia dentro de la integración laboral de personas con discapacidad es factible mencionar que los empleadores presentan un grado de oposición diferente, según el tipo de discapacidad presentada, en algunos casos por ejemplo, aceptan contratar personas con discapacidad siempre y cuando ésta no sea de tipo visual, pues hay quienes han mencionado que este tipo de población es más propensa a sufrir accidentes o quienes deciden dejar fuera a personas con discapacidad de tipo intelectual por ver a este grupo como personas faltas de habilidad, entre otros, sin embargo con ello obedecemos nuevamente a que ésto se debe en gran parte al poco entendimiento e información sobre las discapacidades y las capacidades de la persona.

#### **4.3.6 La Falta de Accesibilidad: Barreras Arquitectónicas**

En general, una **barrera de accesibilidad** es un obstáculo que impide o dificulta la realización de una determinada tarea o actividad, afectando de esta manera a la plena integración social de esa persona. (Torres V, 2000)

Los obstáculos más grandes a los que se enfrentan las personas con discapacidad, son aquellos que la misma sociedad ha creado a través de los años, ya sea por dar prioridad a la estética visual o por tener un mayor aprovechamiento de espacios. Sin embargo, la razón principal es la falta de información y cultura sobre la integración de personas con discapacidad. Se han construido edificios, banquetas, estacionamientos, lugares de recreación, de estudio, de trabajo y socialización que excluyen a las personas que no pueden hacer uso de ellos debido a una discapacidad.

Las barreras arquitectónicas restringen el acceso a los espacios necesarios para el desempeño de actividades de la vida cotidiana. Al derribar estos obstáculos creados por el hombre, se logra una accesibilidad de edificios y transporte en términos de igualdad, justicia y equidad, garantizando que toda persona pueda participar en los espacios de uso público y colaborando a un mayor desarrollo en su independencia.

Se calcula que el 70% de la población con discapacidad habita en lugares en donde no existen servicios o accesibilidad a los sitios de uso cotidiano. Esta inaccesibilidad contribuye al desempleo de las personas en las diversas empresas y organizaciones publicas y privadas. La falta de acceso a los espacios va más allá de la simple entrada a un edificio; esta desigualdad también es palpable en los baños, el tipo de manijas en las puertas, estacionamiento vehicular, altura de teléfonos, rutas de evacuación, señalización, etc. (Libre Acceso).

Según la experiencia en el contexto internacional, 10% de usuarios de instalaciones son personas con discapacidad; incluso, diversas fuentes mencionan que esta cifra asciende a 20 y hasta 40% de los usuarios. De ahí la importancia de que las infraestructuras cuenten con espacios, pasillos, baños, estacionamiento, puertas, elevadores, etc. adecuados para ser

utilizados por personas con discapacidad. (Decreto Aragón para la supresión de barreras arquitectónicas, 1991).

Parece que la sociedad se ha dado cuenta de que además de tratarse de una cuestión ética, el crear medios accesibles también puede ser beneficioso, ya que cualquier persona puede llegar a tener en un futuro algún tipo de discapacidad. En particular, dentro del ámbito de la economía y del mercado, si se consigue la accesibilidad a un determinado servicio o producto se amplían los clientes potenciales de la empresa, lo cual resulta siempre beneficioso.

La **accesibilidad** indica la facilidad con la que algo puede ser usado, visitado o accedido en general por todas las personas, especialmente por aquellas que poseen algún tipo de discapacidad. (Wikipedia)

Para promover la accesibilidad se hace uso de ciertas facilidades que ayudan a salvar los obstáculos o barreras de accesibilidad del entorno, consiguiendo que estas personas realicen la misma acción que pudiera llevar a cabo una persona sin ningún tipo de discapacidad. Estas facilidades son llamadas ayudas técnicas. Entre éstas se encuentran el alfabeto Braille, la lengua de signos, las sillas de ruedas, las señales auditivas de los semáforos, etc.

En informática, la accesibilidad incluye ayudas como las tipografías de alto contraste o gran tamaño, magnificadores de pantalla, lectores y revisores de pantalla, programas de reconocimiento de voz, teclados adaptados, y otros dispositivos apuntadores y de entrada de información.

En el caso de México, el trabajo realizado en este sentido a un es muy escaso; sin embargo, se pueden identificar esfuerzos exitosos que han apoyado a las empresas e instituciones, así como de las adecuaciones de las mismas. Lograr espacios de acceso para todas las personas por igual, significa diseñar un entorno en el cual se consideren las necesidades de personas con o sin discapacidad. (TELETON, 2000)

Como podemos darnos cuenta dentro de nuestro país y en el mundo aún no se ha alcanzado la creación de espacios que permitan el acceso por igual a todos los integrantes de la sociedad, pues aun falta mucho por hacer en este sentido, lo cual nos lleva a considerar la relación de la falta de accesibilidad con el empleo para los discapacitados ya que para incorporarnos a un trabajo todas las personas requerimos primeramente trasladarnos hasta el lugar donde se desempeñara dicho empleo, así como ya dentro de dicho lugar es necesario moverse constantemente y acceder a diversos servicios, ahora bien hay que preguntarnos que sucede con las personas que presentan una discapacidad neuro – motora, por ejemplo; que requieren de una silla de ruedas, muletas o bastón para trasladarse y que por ende se les dificulta de inicio acceder al transporte público, algún edificio y por tanto a diversos espacios dentro de un lugar de trabajo como son; baños, comedor, almacén, etc.

También las personas con discapacidad de tipo auditiva o visual, se ven limitados en el acceso, ya que como anteriormente se mencionó en la mayoría de los casos no se cuenta con los letreros, medios de comunicación, o espacios adecuados. En este aspecto es evidente que la falta de accesos afecta a las personas con discapacidad y probablemente el grado en que se ven afectados varía de acuerdo al tipo de discapacidad presentada.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **III.1. Planteamiento Problema:**

¿Existe relación entre el tipo de discapacidad, la expectativa laboral (tipo de trabajo deseado) y la integración de personas discapacitadas a un empleo?

#### **III.2. Objetivos:**

- Conocer la proporción de personas discapacitadas que se integraron a un empleo regular; en el último año (2006), gracias al servicio de Integración laboral que proporciona el Centro de Rehabilitación e Integración Social de Naucalpan (CRIS).
- Identificar en las personas con discapacidad que hayan acudido al servicio de Integración Laboral que brinda el Centro de Rehabilitación e Integración Social Naucalpan, si existe relación entre su integración a un empleo y el tipo de discapacidad que presentan.
- Conocer las expectativas para obtener un empleo de personas con discapacidad, que hayan acudido al servicio de Integración Laboral que brinda el (CRIS) Naucalpan y si existe relación entre éstas y la obtención de un empleo.

#### **III.3. Hipótesis De Trabajo:**

Las posibilidades de personas con discapacidad de integrarse a un empleo difieren de acuerdo a su tipo de discapacidad.

Mientras más elevadas sean las expectativas (mayor jerarquía) en cuanto al puesto de trabajo deseado, menores serán las posibilidades de integrarse a un empleo.

#### **III.4. Variables.**

##### **III.4.1 Variables Independientes.**

Variable Independiente. 1. **Discapacidad**, con 4 categorías:

- a) Neuro- motora.
- b) Auditiva.
- c) Visual.
- d) Intelectual.

*Definición Conceptual.*

Discapacidad:

*La Discapacidad es cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por una deficiencia dentro del ámbito considerado normal para el ser humano. (Organización Mundial de la Salud, 2001).*

Discapacidad Neuro-motora.

Es cualquier daño o lesión producida por una enfermedad o traumatismo en alguna parte del cerebro o de la médula espinal, ocasionando dificultad para hablar, afectando la función neuromuscular y sensitiva (Mosby, 2000).

Discapacidad Auditiva.

La característica principal es la carencia o pérdida total o parcial del sentido del oído. Puede ser congénita o adquirida, ya sea a través de alguna enfermedad o accidente.

Discapacidad Visual.

La característica principal es el debilitamiento o pérdida total o parcial del sentido de la vista.

Discapacidad Intelectual.

Es una disminución del proceso cognoscitivo, permanente o temporal.

*Definición Operacional.*

Discapacidad:

Se tomará el diagnóstico médico de cada sujeto, ya que, al recibir el servicio de Integración Laboral del CRIS Naucalpan, cuentan con una valoración médica previa; realizada dentro del mismo centro por especialistas en rehabilitación, de tal forma el médico constata que se trata de una persona con discapacidad.

Para medir los cuatro niveles de discapacidad (intelectual, auditiva, visual y neuro- motora) nuevamente se tomará el diagnóstico médico pues el médico, quien indica el tipo de discapacidad y realiza esta clasificación para fines prácticos del servicio.

*Definición Conceptual.*

Variable Independiente 2. **Expectativas laborales** (tipo de trabajo deseado):

Aspectos que se espera obtener en relación al empleo; el monto de salario deseado, la forma en la que espera sea tratado dentro del empleo, el tipo de trabajo que espera desempeñar, en este sentido cuentan elementos como la personalidad de cada individuo y la preferencia para desarrollar cierto tipo de actividades

- a) Trabajo manual u operativo (Op).
- b) Trabajo administrativo (Ad).
- c) Trabajo de dirección o gerencia(Gr).
- d) Sin interés manifiesto por un puesto o tipo de trabajo en específico(NE).

### *Definición Operacional*

#### Expectativas Laborales:

Sé medirá mediante la respuesta del sujeto en la entrevista inicial realizada por el encargado de Integración Laboral del CRIS Naucalpan; en la entrevista se pregunta al candidato por el puesto de trabajo al que aspira. Es importante mencionar que dicha pregunta se realiza de manera textual a todas las personas que acuden a recibir el servicio de Integración Laboral y queda por sentado en el formato escrito. ( ver Anexo 1).

De acuerdo a la respuesta del sujeto se agrupará en cuatro niveles, según las siguientes respuestas.

- a) Trabajo de tipo manual u operativo. (Op) En esta categoría se incluyen las personas que expresan desear un trabajo manual o hayan hecho referencia a un puesto de trabajo que implique principalmente actividades a un nivel básico, tales como ayudante general, obreros, ayudante de almacén, tareas de empaquetado, etiquetado, entre otros.
- b) Trabajo de tipo administrativo (Ad) En esta categoría se incluirán las personas que hayan mencionado aspirar a una actividad relacionada con funciones de oficina, a nivel técnico o auxiliar incluyendo los siguientes puestos: secretaria, asistente, auxiliar contable, auxiliar administrativo, cobranzas, así como tareas a nivel de supervisión o encargados (de departamento, tienda u otros) y para fines prácticos también se incluirán funciones relacionadas con la docencia (profesores, instructores).
- c) Trabajo de dirección o gerencia (Gr) Esta categoría abarca personas que hayan mencionado aspirar a un puesto a nivel de gerencia o de dirección, así como titulares de áreas o departamentos; gerentes, directores, titular del departamento de contabilidad, de recursos humanos o de cobranzas.
- d) No manifiesta interés por un puesto o tipo de trabajo específico (NE) Esta categoría abarca a quienes no hayan indicado que tipo de trabajo desean, haciendo menciones como “es igual”, “lo que sea”, “cualquier cosa” u otras semejantes.

### III.4.2. Variable Dependiente.

#### ***Decisión Final***

Clasificada en cuatro categorías:

- a) Integrado Op (operativo).
- b) Integrado Ad (administrativo)
- c) Integrado Gr (gerencial).
- e) No integrado.

#### *Definición Conceptual.*

Integración. Es la inclusión de las personas con discapacidades en algún espacio laboral de entre los que se ofrecen a la población en general (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

De acuerdo a esta definición sé entenderá como *integrado* a aquella persona que fue colocada en un empleo y de acuerdo al puesto de trabajo obtenido, ya sea operativo, administrativo o gerencial.



### *Definición Operacional.*

Integrado.(Op, Ad, Gr) Se considerará a las personas discapacitadas que acudieron al CRIS Naucalpan a recibir el servicio Integración Laboral y que a través de este servicio fueron colocadas en un empleo regular, es decir; dentro de una empresa, industria, u asociación, sometiéndose a un régimen asalariado y estableciendo una relación patrón–trabajador. con los derechos y obligaciones estipuladas por la Ley Federal del Trabajo.

Tomando en cuenta las definiciones realizadas para la variable independiente *expectativas* se agruparon según el tipo de trabajo que obtuvieron (Op, Ad. Gr)

No Integradas. En este nivel se tomaron las personas con discapacidad que acudieron al CRIS Naucalpan al servicio de Integración Laboral y que no fueron colocadas dentro de un empleo

## **III.5. Método.**

### **III.5.1. Tipo de Investigación:**

De Campo.

Se eligió este tipo de investigación debido a que sus características son adecuadas a las condiciones de esta investigación “es una situación real, donde una o mas variables independientes son manipuladas por el experimentador, con el máximo cuidado que permita la situación .....el experimento de campo tiene menor grado de control.” “es un diseño de tipo ex postfactotendientes a descubrir las relaciones entre variables” (Kerlinger, 2002 Pág. 10).

### **III.6. Sujetos:**

Este estudio fue realizado en el (CRIS) “Ollin Yoliztli”.

Dicho Centro pertenece al Sistema Municipal Desarrollo Integral de la Familia DIF-Naucalpan. y se encuentra ubicado en Calle alcanfores s/n casi esquina con altamira Colonia Ampliación Altamira en Naucalpan de Juárez Estado de México.

Se realizó un muestreo no probabilístico, por cuotas, (Kerlinger, 2001) a 120 personas con discapacidad; 30 con discapacidad de tipo auditiva, 30 de tipo intelectual, 30 de tipo visual y 30 de tipo neuro–motora. que hayan acudido al servicio de Integración Laboral del CRIS Naucalpan en el último año, género indistinto, edad y nivel de estudios variable.

### **III.7. Instrumento.**

Se utilizó el formato de *Valoración Inicial- de Integración laboral* (Ver anexo 1). El cual es llenado con los datos de la entrevista inicial que se realizó dentro del área de integración socio- laboral, contiene datos personales del candidato, el **tipo de discapacidad** que presenta, su historia escolar y laboral, **puesto de trabajo que desea** y el sueldo al que aspira (entre otros datos).

A través de este cuestionario se valoraron nuestras variables independientes; *tipo de discapacidad y expectativas* (puesto de trabajo deseado)

Se accede a los expedientes de nuestros sujetos de investigación para llevara cabo un registro sobre su situación actual y conocer si fueron integrados a un empleo y el puesto de trabajo que obtuvieron, dentro del expediente se encuentra anexa una carta a la empresa, en el caso de haber sido incorporados al empleo (ver anexo 2) la cual fue utilizada como instrumento para valorar nuestra variable dependiente (*Decisión Final*)

### **III.8. Procedimiento.**

Se acudió al Centro de Rehabilitación e Integración Social “Ollin Yoliztli” del municipio de Naucalpan de Juárez, con el consejero o encargado del área de Integración Laboral y realizando las solicitudes pertinentes, se elaboró un registro de las personas que han acudido a recibir este servicio en el último año, quedando por sentado datos como: tipo de discapacidad, escolaridad, edad, sexo; así como; el tipo de trabajo que desean obtener, pues esta información se encuentra dentro de cada uno de los expedientes de las personas que han acudido a recibir dicho servicio y se efectuó un seguimiento registrando sí obtuvieron colocación en un empleo y el puesto al que accedieron, clasificando esta información en las categorías que se especifican dentro de la definición de nuestras variables.

### **III.9. Análisis Estadístico**

El procesamiento de la información se realizó utilizando el Paquete Estadístico para Ciencias Sociales, Versión 8 (Por sus siglas en ingles SPSS).

De ésta forma primero se describió la muestra utilizada por: sexo, escolaridad y para representar las variables tipo de discapacidad, expectativas y resultado final.

Como primer análisis estadístico se representó la totalidad de la muestra, respecto al tipo de discapacidad y si fueron integrados o no (en este punto no se toma en cuenta el tipo de trabajo al que fueron colocados, simplemente sí logra integrarse a un empleo o no), con el propósito de identificar sí existe diferencia estadísticamente significativa entre el tipo de discapacidad y la decisión final.

Se utilizó la ji cuadrada ( $\chi^2$ ) (Kerlinger, 2002), ya que el nivel estadístico de los datos es, no paramétrico.

En segundo lugar, se llevó a cabo un análisis descriptivo por cada uno de los niveles de las variables independientes y respecto al resultado final con los cuatro niveles presentados.

## IV. RESULTADOS

### IV.1. Descripción de la Muestra

Debido a que se realizó un muestreo por cuotas se puede observar que tenemos el mismo porcentaje para todos. Según el tipo de discapacidad. (Ver tabla I)

**TABLA I.  
DISCAPACIDAD**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<i>Visual</i>	30	25	25
Auditiva	30	25	50
Intelectual	30	25	75
Neuro Motora	30	25	100
Total	120	100	

Un poco más de la mitad de la muestra son hombres (60%) y por tanto el 40% corresponde al sexo femenino. (Ver tabla II)

**TABLA II.  
SEXO**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<i>Femenino</i>	48	40	40
Masculino	72	60	100
Total	120	100	

Del total de la muestra empleada la mayoría cuenta con un nivel de estudios que va de nulo a básico (76.7%); entendiendo por básico hasta nivel secundaria y solo un porcentaje mínimo(4.2%), se encuentra dentro del nivel de estudios superior (Ver tabla III)

**TABLA III.  
NIVEL DE ESTUDIOS**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<i>Nulo</i>	35	29.2	29.2
Básico	57	47.5	76.7
Medio Superior o Técnico	23	19.2	95.8
Superior	5	4.2	100
Total	120	100	

Las categorías mencionadas aplican de la siguiente manera:

Nulo: quien no cuenta con escolaridad.

Básico: de primaria a secundaria.

Medio superior o técnico: bachillerato o su equivalencia así como carrera técnica.

Superior: desde nivel licenciatura.

#### **IV.2. Análisis Descriptivo de la totalidad de la muestra.**

Se encontró que la mayoría deseaba obtener un empleo de carácter operativo o simplemente no especificaban; entendiendo por ello que no tenían alguna preferencia sino sólo deseaban trabajar sin importar la actividad, y un porcentaje menor (23.3%) deseaba un empleo administrativo, así como tan sólo el 2.5% esperaba un empleo de tipo gerencial. Esta situación es esperada ya que la mayoría de la población cuenta con un precario nivel de escolaridad.(Ver tabla IV)

**TABLA IV.  
EXPECTATIVAS**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<i>Desea Operativo</i>	50	41.7	41.7
Desea Administrativo	28	23.3	65.0
Desea Gerencial	3	2.5	67.5
No Específica	39	32.5	100
Total	120	100	

Sólo 45 personas (37.5%) del total de la muestra logró integrarse a un empleo, de este número 40 personas (33.3%) obtuvieron un trabajo a nivel operativo y un porcentaje mínimo obtuvo un trabajo administrativo o gerencial. (ver tabla V)

**TABLA V.  
DECISIÓN FINAL**

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
<b><i>Integrado Operativo</i></b>	40	33.3	33.3
Integrado Administrativo	4	3.3	36.7
Integrado Gerencial	1	.8	37.5
No Integrado	75	62.5	100
Total	120	100	

#### **IV.3. Asociación entre Variables.**

Dentro de esta perspectiva se retoman las variables contempladas en este estudio (tipo de discapacidad y expectativas) de tal manera que nos permitió ver la relación con la obtención de un empleo para esta población.

Para analizar si el tipo de discapacidad es un factor relacionado con la obtención de empleo, y si la diferencia encontrada es estadísticamente significativa, se agruparon los niveles de la variable “veredicto final” de la siguiente manera:

- a) Integrado operativo
  - b) Integrado administrativo
  - c) Integrado gerencial
  - d) No Integrado
- } Integrado

Se acudió al uso de la prueba  $\chi^2$ , con la VI *Tipo de Discapacidad* y cuatro niveles y la VD *Decisión Final*; con dos niveles (integrado y no integrado)

Decisión Final y Tipo de Discapacidad. Se integran en un porcentaje mayor a un empleo las personas con una discapacidad motriz y auditiva, en contraste con las que cuentan con una discapacidad intelectual o visual.(Ver tabla VI)

Se integraron 18 personas con discapacidad neuro-motora (60% de esa población) y sin embargo, de la población con discapacidad visual sólo 5 personas obtuvieron empleo ( 16.6%) , como puede verse en la tabla número VI, la diferencia es grande entre un grupo y otro.

**TABLA VI**  
**DISCAPACIDAD Y DECISIÓN FINAL**

Discapacidad	Decisión		Total
	Integrado	No Integrado	
Visual	5	25	30
Auditiva	15	15	30
Intelectual	7	23	30
Neuro- Motora	18	12	30
Total	45	75	120

Existe diferencia significativa entre el tipo de discapacidad y la obtención de un empleo, es decir difiere la posibilidad de obtener un empleo según el tipo de discapacidad presentada  $\chi^2 = 16.60$ ;  $gl=3$ ;  $p=.001$ .

La probabilidad de que los resultados obtenidos se deban al azar es de una entre mil, lo que nos permite sugerir que la diferencia entre un grupo y otro se debe al tipo de discapacidad presentada. (Ver Tabla VII)

**TABLA VII**  
Prueba  $\chi^2$ .

	Valor	Grados de libertad	Probabilidad
$\chi^2$	16.604 °	3	.001

Del porcentaje de personas que deseaban un empleo de carácter administrativo (23.3%) sólo el 3.3% se integró en un empleo de este tipo y el 6.7% en un empleo de carácter operativo; es decir, lo hicieron en desacuerdo a sus expectativas y el resto (13.3%) no logró integrarse. Por otro lado de las personas que deseaban un empleo de carácter operativo, poco más de la mitad logra obtener un empleo del mismo tipo( ver tabla VIII).

**TABLA VIII  
EXPECTATIVAS Y DECISIÓN FINAL**

EXPECTATIVAS		RESULTADOS				TOTAL
		Integrado Operativo	Integrado Adm.	Integrado Gerencial	No Integrado	
Desea Operativo	Frecuencia % del total	27 22.5%			23 19.2%	50 41.7%
Desea Administrativo	Frecuencia % del total	8 6.7%	4 3.3%		16 13.3%	28 23.3%
Desea Gerencial	Frecuencia % del total			1 .8%	2 1.7%	3 2.5%
No Específica	Frecuencia % del total	5 4.2%			34 28.3%	39 32.5%
Total	Frecuencia % del total	40 33.3%	4 3.3%	1 8%	75 62.5%	120 100%

Según lo observado también podemos ver que en cuanto a quienes no especificaban qué tipo de trabajo deseaban, en su mayoría no obtuvieron un empleo.

## V. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS.

### V.1. Aspectos Generales.

Al inicio de esta investigación uno de los propósitos a cumplir fue conocer la proporción de personas incorporadas al empleo en el servicio de integración laboral para personas con discapacidad que ofrece el CRIS Naucalpan y con esto constatar su funcionalidad.

Según los resultados, puede decirse que este servicio no funciona de forma satisfactoria ya que ni siquiera la mitad de quienes acuden logran ser colocados en un empleo, así, puede afirmarse que no es eficaz.

Lo anterior sugiere que en su mayoría la población discapacitada que acude al CRIS Naucalpan a recibir el servicio de integración laboral no logra contar con el acceso a un derecho, que se supone todos los miembros de la sociedad deben gozar, ya que según lo postulado dentro de esta investigación el trabajo no es sólo un derecho sino es un medio por el cual el ser humano logra satisfacer diversas necesidades, tanto primarias como secundarias, logrando sentirse útil y valioso para la sociedad, de aquí la importancia de analizar qué factores intervienen en dicha situación, ya que en el caso de personas con discapacidad se puede hablar de discriminación debido a que al contar con características particulares suelen ser objeto de segregación o de actitudes negativas, lo que lleva a los empresarios a suponer o creer que por ser una persona con discapacidad no puede ser capaz de desempeñarse laboralmente.

Del número de personas que obtienen un empleo se pudo observar que en su mayoría lo hicieron en empleos de carácter operativo, siendo realmente un porcentaje mínimo quienes obtienen un empleo de tipo administrativo o gerencial, esta diferencia se encuentra ligada al nivel de estudios ya que en su mayoría esta población cuenta con un nivel de estudios que va de nulo a básico.

Esta situación inicial parece corroborar que desde el comienzo las personas con discapacidad cuentan con pocas oportunidades para prepararse y poder acceder a una educación, hablando que sí, en general son insuficientes las oportunidades de educación y empleo para la población, todavía se reducen más para los discapacitados debido a que nuestra sociedad no contempla las diferencias que pueden existir entre todos sus miembros y por ende las escuelas o centros de capacitación no cuentan con la infraestructura necesaria para atender diversas demandas y dicha situación la encontramos más adelante reflejada en el ámbito laboral pues se repite este mismo patrón.

Por ejemplo; si se hace un recuento por los lugares que acostumbramos visitar o que son parte del entorno, pensemos en los accesos existentes para las personas con discapacidad, como lo son; rampas, lugares de estacionamiento, espacios apropiados y señalamientos. Al hacer esto muy probablemente nos demos cuenta que realmente son insuficientes. Piensen en la Universidad donde nos encontramos, en el plantel FES-Z y nos daremos cuenta que para alguien que requiere un apoyo tal como una silla de ruedas se enfrentaría a grandes dificultades ya que las aulas generalmente se encuentran en el primer y segundo piso, siendo el único acceso las escaleras, además de que las rampas que se encuentran en los patios y explanada no fueron diseñadas de la manera apropiada debido a que se encuentran demasiado inclinadas. En cuanto a la accesibilidad para personas con discapacidad visual nos encontraremos con el mismo problema; no existen dentro de la biblioteca libros y



programas que pudieran ser utilizados por estas personas, en las computadoras utilizadas por estudiantes no se cuenta con el software para ciegos, entre otros aspectos.

Este patrón de falta de accesibilidad se encuentra representado en todo el entorno ya que nuestro país no cuenta con una cultura ni con los medios propicios para facilitar la integración de todos sus miembros.

Por otro lado dentro del marco teórico se mencionó sobre la legislación a favor de la integración laboral de discapacitados, sin embargo vemos que pese a ella aun no se ha logrado beneficiar en su mayoría a esta población, lo que nos diría que aún hay mucho que hacer en esta materia y que las medidas hasta hoy tomadas no han sido suficientes.

## **V.2. Discusión sobre la Hipótesis.**

Tipo de Discapacidad.

Al inicio de esta investigación se planteó la hipótesis de que uno de los factores que determinaban si una persona discapacitada obtenía empleo era el tipo de la discapacidad presentada.

En correspondencia a esto, los resultados arrojan que sí hay relación, denotando que tienen menos posibilidades de integrarse a un empleo quienes presentan una discapacidad de tipo visual e intelectual en comparación con quienes su discapacidad es de tipo motriz o auditiva.

Sabemos que no todas las personas contamos con las mismas oportunidades dentro de nuestra sociedad, ya que esto varía enormemente según situación económica, escolaridad, personalidad y me atrevería a decir que hasta sexo entre otros factores.

Hablando de falta de oportunidades y de discriminación o segregación, nos preguntamos si esto se presenta de igual manera dependiendo el tipo de discapacidad presentada y según los resultados obtenidos nos damos cuenta que existe una diferencia irrefutable, ya que en su mayoría se incorporaron al empleo personas con discapacidad neuro – motora y auditiva seguidos por intelectual y finalizando por número con visual.

En el caso de las personas con discapacidad tenemos un factor más “la limitación que presentan”, recordando a Goffman (1963, cit. En Krueger, 1988), tal condición es estigmatizante y contamina las relaciones sociales del individuo y sabemos que el rasgo característico de la incapacidad como estigma varía según el tipo de aquella, la clase de persona con la que se relaciona el incapacitado y la naturaleza del ambiente social. Lo que obviaría que de acuerdo al tipo de discapacidad se podrán tomar diversas actitudes al respecto, así como según Goffman el individuo estigmatizado *es alguien que podría haber sido recibido fácilmente en una relación social ordinaria, (pero) posee un rasgo que puede obstruir por sí mismo la relación y alejar de él a quienes lo rodean, eclipsando sus otros atributos que nos resultan atractivos*. Según esta última frase a las personas que presentan una discapacidad, se les puede otorgar un trato diferente dependiendo del tipo de esta y hablando en cuestión laboral diríamos que los empresarios pueden considerar a alguien más capaz o incapaz según su tipo de discapacidad y dejando de lado las habilidades que poseen, como pueden ser la preparación académica, experiencia u otros factores, por ejemplo; las personas con más dificultad para integrarse a un empleo de acuerdo a esta investigación son los ciegos o débiles visuales, pese a que en comparación con los grupos de discapacidad auditiva e intelectual, el nivel escolar o de preparación es igual o mayor, por tanto no es este factor el que limita su integración y diríamos que por su condición no se les brinda la oportunidad y como se mencionó, eclipsando sus habilidades propias.

En el caso de las personas con discapacidad intelectual, podríamos hablar como factor limitante para su integración de la *incapacidad natural*; es decir de la deficiencia o limitación que presentan en el área cognitiva, lo cual reduce sus posibilidades de incorporarse a un empleo que demande de habilidad en funciones cognitivas; como podría ser un puesto de tipo administrativo o gerencial, pues al competir para este quedarán en desventaja, sin embargo, en los empleos de tipo manual pueden contar con las mismas facilidades o posibilidades que cualquier otra persona, pese a ello también se encontró que en su mayoría las personas en estas condiciones no obtienen un empleo, lo que supone que existen actitudes desfavorables hacia este grupo, recordando a Thurstone, 1928 (cit. por Barrera 2004) quien habla de la actitud como *la intensidad de afecto a favor o en contra de un objeto psicológico*, por lo que dicha actitud descalifica de antemano negando así la oportunidad de incorporarse a un empleo.

#### Expectativas.

Refiriéndonos a éste punto podemos ver que la mayoría de la muestra deseaba obtener un empleo de carácter operativo, seguido por quienes no especificaban, quienes deseaban administrativo y por último quien deseaba un empleo de tipo gerencial, en este sentido y como anteriormente se mencionó tal situación puede ir ligada al hecho de la escolaridad o nivel de estudios de la población, pues a pesar de que esta no fue una de las variables de investigación, como variable atributiva observamos que la mayoría de la población cuenta con un nivel de estudios bajo, lo que los lleva a que sus expectativas no sean elevadas buscando el empleo en el nivel más bajo o simplemente cualquier opción posible, sin importar el giro del empleo, ya que recordemos que según Victor Vroom (1979), en su teoría de las expectativas nos dice que las personas generalmente estarán motivadas a hacer cosas para alcanzar una meta si creen en el valor de esa meta y si pueden darse cuenta de que lo que harán contribuirá a lograrla, por tanto el individuo se plantea metas que considera posibles de alcanzar, en base a la autovaloración que presenta, por tanto es coherente que un individuo valore sus habilidades o capacidades para determinar su alcance, de acuerdo a las exigencias del medio, (bajo nivel escolar – igual a un empleo de baja jerarquía) sin embargo también podríamos decir según David Mc Clelland, (cit en Strauss y Sayles 1981), que las expectativas de un individuo se encuentran relacionadas con la confianza en uno mismo y la esperanza de éxito o experiencias positivas, lo que explica que el no plantear una meta clara, como es el buscar empleo sin importar el carácter o giro de este puede obedecer a la poca valía o confianza del individuo, ya que probablemente sus experiencias en el pasado lo han llevado a la concepción de contar con pocas posibilidades de obtener un empleo, por lo que su motivación de logro es baja.

Además de que en algunos casos el autoestima de las personas con discapacidad puede encontrarse dañada, ya que como bien menciona Rogers, 1980, la visión que se tiene de sí mismo, es el producto de una serie de imágenes obtenidas del contacto con el mundo exterior y las personas con discapacidad pueden enfrentarse ante el rechazo de quien los rodea, lo que puede ocasionar una sensación de poco valor y por tanto contar con expectativas limitadas.

Ahora bien hablando de la relación entre expectativas y el resultado final, los datos nos permiten hacer un análisis descriptivo, mostrándonos que a mayores expectativas en cuanto al puesto de trabajo deseado, menores probabilidades de integrarse a un empleo, ya que de la proporción que deseaba un empleo operativo poco más de la mitad obtiene un empleo de

este tipo y por ejemplo, del 23.3% de la muestra que deseaba un empleo de carácter administrativo, solo el 3.3% se integró en un empleo de este tipo y el 6.7% en un empleo de carácter operativo; es decir, lo hicieron en desacuerdo a sus expectativas y el resto de este porcentaje no logro integrarse. En este punto no tomamos en cuenta la proporción de quienes deseaban un empleo de tipo gerencial debido a que es mínima y sería muy complicado poder inferir a través de ella. De igual manera podemos ver que fue más fácil obtener un empleo para quienes tenían en forma clara que tipo de empleo buscaban, pues en su mayoría quienes no especificaron no lograron obtener un empleo.

En general podemos observar que mayormente lograron obtener empleo quienes contaban con expectativas modestas y tenían en claro el tipo de trabajo que deseaban.

Esto puede deberse en gran parte a la situación económica del país ya que recordando los datos mencionados fue posible destacar que cifras según el INEGI y los datos de la ENOE, confirman la mayoría de los empleos existentes en la actualidad son de baja calidad y quienes cuentan con estudios a nivel medio superior y superior incrementaron en el primer trimestre del año su desocupación.

Por otro lado, en concordancia con los datos y los resultados obtenidos tenemos la teoría de Maslow (1988), la cual nos dice que para que el ser humano pueda llegar a la búsqueda de la satisfacción de las necesidades de autorrealización tendría que haber satisfecho previamente necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de asociación o aceptación y necesidades de estimación, las cuales han sido explicadas dentro del marco teórico y se considera que el trabajo contribuye a la satisfacción de dichas necesidades, por lo que los datos obtenidos ejemplifican este proceso ya que un buen número de la muestra le interesaba cubrir las necesidades básicas, dejando de lado el prestigio del puesto de trabajo o sus intereses al respecto, deseando obtener un empleo sin importar el puesto o cargo, en otro de los hechos observados aceptando empleos que no se encontraban dentro de sus expectativas debido a que inicialmente no era el puesto de trabajo que se deseaba.

Por tanto, nuestra sociedad no logra cumplir las demandas de empleos para su población pues digamos que aparte de ser pocas las ofertas, éstas no cubren las aspiraciones de sus miembros, lo que no permite el desarrollo del individuo ya que como se ha mencionado el trabajo aparte de cubrir necesidades primarias o físicas como son; el hambre, la sed, el abrigo y otras cosas por el estilo, también cubre necesidades sociales y egocéntricas (Strauss y Sayles, 1981) dentro de las cuales tenemos la necesidad del hombre de ser reconocido por los demás, de ser independiente, de sentir que ha realizado algo, que su trabajo es de importancia, en este sentido, el puesto de trabajo deseado es importante ya que brinda al individuo la sensación de que su trabajo es valioso, en los estudios de Strauss y Sayles se sugiere que hay una correlación entre el prestigio del cargo y la satisfacción que derivan de él las personas que lo ejercen, así que para el ser humano no sólo es importante contar con un empleo, sino estar satisfecho con el puesto o cargo para realmente sentirse valioso y satisfecho.

## VI. CONCLUSIONES

Para finalizar se hacen las siguientes consideraciones:

- I. El servicio de integración laboral que brinda el CRIS no cubre las demandas de su población, ya que en su mayoría no logran acceder a un empleo, a pesar de la existencia de un programa para ello.
- II. Según Strauss y Sayles (1981) mediante el trabajo las personas satisfacen diversas necesidades, por lo que al no contar con ello se pueden sentir segregados. Situación de la cual son objeto las personas con discapacidad a causa de la falta de oportunidades de empleo.
- III. Las personas con discapacidad son objeto de actitudes que no favorecen su integración al ámbito laboral ya que según Hollander, (cit. Por Barrera, 2004), implican *expectativas acerca de nuestra propia conducta y de la conducta de los otros* lo que puede implicar que las oportunidades de empleo les son negadas al contar con la idea de que por ser una persona con discapacidad no puede desempeñar adecuadamente las labores.
- IV. La población del municipio de Naucalpan que presenta una discapacidad, no cuenta con las oportunidades educativas y de rehabilitación necesarias ya que el 29.2% presenta un nivel de estudios nulo, cuando hoy en día se supone que en nuestro país se pretende que todos sus habitantes cuenten con la escolaridad básica, una buena parte de esta población no tiene acceso a ello, lo que nos habla de la falta de medios para acceder a la educación y por ende en un futuro al medio laboral.
- V. Las expectativas de las personas con discapacidad se ven limitadas a causa de la falta de oportunidades educativas y de empleo; por lo tanto al buscar un empleo lo hacen en su mayoría buscando el nivel más bajo o conformándose con cualquier alternativa presentada a pesar de que esta no les sea satisfactoria.
- VI. Las ofertas de empleo que otorga el servicio de integración laboral del CRIS Naucalpan pertenecen casi en su totalidad a trabajos de carácter operativo, lo cual conlleva que tengan menores posibilidades de emplearse quienes cuentan con expectativas más elevadas, por ejemplo; quienes buscan obtener un empleo de tipo administrativo o gerencial en su gran mayoría no acceden a este, ya que el sector empresarial no ofrece perfiles para profesionistas y actualmente nuestro país no cuenta con empleos de calidad.

- VII. Es importante que el servicio de integración laboral que se brinda a las personas con discapacidad busque contribuir al desarrollo personal del individuo, a la satisfacción de sus metas, ya que en cierta medida se puede decir que este aspecto se deja de lado y simplemente se busca colocar a la persona en un empleo ( cuestión importante) sin embargo es necesario ir ampliando los objetivos perseguidos pues la persona con discapacidad al igual que la mayoría de los individuos sin discapacidad desean seguir superándose profesional y económicamente; y sí tienen la capacidad para ello, el hecho de tener una discapacidad no justifica que se le prive de nuevas oportunidades.
- VIII. Los incentivos fiscales que se otorgan a las empresas que contratan personal con discapacidad, no son lo suficientemente atractivos y no existe una buena difusión de éstos, por lo que no se ha logrado que dentro del sector empresarial haya mayor apertura hacia la contratación de ésta población, siendo necesario crear incentivos más atractivos; como pudieran ser las exenciones de impuestos y una mayor difusión al respecto.
- IX. La actitud hacia las personas con discapacidad varía según el tipo de ésta ya que, observamos que muy difícilmente se contratan personas con discapacidad visual.
- X. Las personas con una discapacidad visual, cuentan con menores posibilidades de obtener un empleo ya que no existen medios que favorezcan su integración, como acceso a escuelas para ciegos, señalamientos auditivos, bibliotecas que cuenten con libros en Braille o en presentación auditiva, por mencionar algunos.
- XI. Podemos decir de acuerdo a los dos últimos puntos mencionados que dentro del grupo de personas con discapacidad, las personas con una limitación visual son las que cuentan con menores oportunidades para integrarse, lo que implica que es necesario poner mayor énfasis en la creación de accesos y oportunidades para este grupo, abarcando programas educativos o de capacitación, así como alternativas de empleo.
- XII. Para favorecer la integración de personas con discapacidad es necesario que las empresas por ley cuenten con los accesos básicos y necesarios como rampas, espacios en lugares comunes; baños, comedor u estacionamiento, señalamientos en Braille, entre otros.
- XIII. Para lograr la integración laboral de personas con discapacidad, es necesario primeramente que cuenten con acceso a la educación o en su caso a una rehabilitación o capacitación adecuada, que les permita el desarrollo de sus habilidades para posteriormente estar en condiciones de integrarse y competir en el mercado laboral, así como a aspirar con ello a una mejor calidad de vida, planteándose metas y objetivos, buscando su crecimiento personal y expectativas cada vez más elevadas, por tanto hablando específicamente del lugar de nuestra investigación sería óptimo que no solo se cuente con un programa para integración laboral, sino que se busque incrementar accesos educativos o de capacitación

que se encuentren al alcance de la población de este municipio, ya que diríamos que los existentes hasta el día de hoy son insuficientes.

- XIV. La situación económica del país no favorece la integración laboral de las personas con discapacidad, por lo que probablemente hasta que no exista un cambio favorable en este aspecto, no se alcanzará una mejora significativa en esta tarea ya que según las cifras ofrecidas por el INEGI el desempleo ha sido un problema en incremento.
- XV. Es necesario que exista una visión integral en el tratamiento de la persona con discapacidad como un ser biológico, psicológico y social, buscando que la persona adquiera un papel protagónico en su rehabilitación y el medio ambiente logre la equipación e igualdad de oportunidades, propiciando así el desarrollo personal del individuo, pues hasta hoy y de acuerdo a la presente investigación esto queda de lado ya que la sociedad ha limitado las expectativas de las personas con discapacidad y con ello su autorrealización.
- XVI. El presente estudio cuenta con una visión limitada acerca de las expectativas sobre el empleo que esperaban obtener las personas con discapacidad, tomando únicamente el registro de la entrevista inicial, por lo que podemos decir que para poder ahondar dentro de este sentido hubiera sido necesario indagar más al respecto, realizando un cuestionario específico.
- XVII. Se puede decir que el tema de expectativas atañe a la psicología, siendo su objeto de estudio la psique del hombre, sin embargo el tema como tal ha sido poco estudiado por la psicología encontrando poca información al respecto y haciendo evidente la necesidad de estudiar y profundizar más en el tema ya que en gran medida las expectativas de un individuo nos pueden ayudar a entender su conducta y por tanto a modificarla en beneficio del propio individuo, detectando a su vez los componentes del entorno que se encuentran involucrados y que son creados por el propio hombre.
- XVIII. Se mencionó que es necesario para el tratamiento de la discapacidad atención multidisciplinaria, ya que el ser humano es un ente bio-psicosocial, sin embargo el papel de la psicología, ha sido pobre en materia de discapacidad ya que los programas y planes de estudio de dicha carrera no abarcan el tema o por lo menos no lo suficiente, es decir; como psicólogos no nos proporcionan las herramientas necesarias para el manejo y tratamiento de la persona con discapacidad, por lo que la presente investigación ha quedado en un intento por ahondar en el tema e identificar la problemática que lo rodea, focalizando los puntos de interés para el trabajo de la Psicología, ya que sin duda aun hay mucho que hacer.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ✓ AJURIAGUERRA, J. (1990) **Manual de Psiquiatría Infantil** España: Masson.
- ✓ ARIAS GALICIA, Fernando (1982) **Recursos Humanos**. Editorial Trillas: México.
- ✓ BARRERA CONTRERAS, Sandra (2004) **Análisis del Proceso de Capacitación dentro del IMP; Actitudes y Expectativas de los Participantes** Tesis UNAM: México.
- ✓ BARRIGUETE, Gilberto (1994) **Hombre, Trabajo y Relaciones Industriales** Editorial Alhambra Mexicana, S.A De C. V: México D.F, 3ª ed.
- ✓ BLAXTER, Loraine; HUGHES, Cristina y MALCOM Tight (2002) **¿Cómo se hace una Investigación?** Editorial Gedisa: Barcelona
- ✓ BLOS, P (1994) **Psicoanálisis de la Adolescencia** Joaquín Martiz: México.
- ✓ BLUM, Milton L y NAYLOR, James C. (1999) **Psicología Industrial; sus Fundamentos Teóricos y Sociales** Editorial Trillas: México, D.F.
- ✓ BRANDEN, Nathaniel (1999) **Los Seis Pilares del Autoestima** Editorial Paidos: Buenos Aires.
- ✓ BRANDEN, Nathaniel (1994) **El Poder del Autoestima** Editorial Paidos: Buenos Aires.
- ✓ BUSCAGLIA L. (1991) **Los Discapacitados y sus Padres** Editorial EMECE: Buenos Aires.
- ✓ Cámara de Diputados, LVIII Legislatura (1999) **Iniciativa de Ley de Integración Social para Personas con Discapacidad en las Entidades Federativas**: México.
- ✓ CASTELNUOVO- TEDESCO, P (1981) **The Psychological Consequences of Physical Trauma and Defects**. International Review of Psychoanalysis..
- ✓ CENICEROS, M (2001) **Incorporación de Gente con Capacidad Diferenciada a la Competencia Laboral: competencia laboral**. Mimeo: España.
- ✓ Comisión Nacional de Derechos humanos (1999). **Leyes de Integración Social para Personas con Discapacidad en las Entidades Federativas**. Mimeo Comisión Nacional de Derechos Humanos: México D.F.
- ✓ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917.
- ✓ COOPER, P.S. (1993) **Self-esteem and Facial Attractiveness in Learning, Disabled Children**. Child Study Journal.

- ✓ CRIS Naucalpan (2002) **Programa de la Coordinación de Integración Social y Laboral**. Mimeo Sistema del Desarrollo Integral de la Familia Naucalpan: México.
- ✓ CHIAVENATO, I.A. (1994) **Administración de los Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. Colombia
- ✓ DE LA ROSA, Gustavo (2007) *Aumenta la Población Desocupada*. Periódico **Reforma**. 17 de mayo.
- ✓ DESSLER.G (1988) **Administración de Personal**. Editorial Prentice- Hall Hispanoamericana. México.
- ✓ EHRLICH, M.; USLAR, E.; CARVAJAL, A.; CORZO, R.(2002) **Discapacidad, Enfrentar Juntos el Reto** Editorial Trillas: México, D.F.
- ✓ FABELO CORZO, José Ramón (2001) **Los Valores y los Desafíos Actuales** BUAP: México
- ✓ GLARP (1992) **Curso Básico en Rehabilitación Profesional** Serie de capacitación: Santa Fé de Bogotá, Colombia.
- ✓ GRADOS ESPINOSA A, Jaime (1988) **Inducción, Reclutamiento y Selección** Editorial Manual Moderno: México, D.F.
- ✓ HAROLD, Koontz y HEINZ, Weihrich (1998) **Administración , una Perspectiva Global**. Editorial Mc Graw Hill. México.
- ✓ <http://www.revistaunika.com.mx>
- ✓ <http://es.wikipedia.org/wiki/Sociedad>
- ✓ <http://www.libreacceso.org>
- ✓ IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social) (2000) **Normas para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad sin Barreras**. Mimeo: México.
- ✓ INEGI (2006) **Anuario Estadístico de los Estados Unidos Mexicanos**: México.
- ✓ JIMENEZ, Antonio (2001) **Directrices y programas Mundiales, Europeos y Latinoamericanos sobre discapacidad**. En Universidad de Salamanca, Instituto universitario de Integración en la comunidad (ED.) Master Iberoamericano en integración de personas con discapacidad. Modalidad teleformación- [CD-ROM].
- ✓ KERLINGER N, Fred y LEE B, Howard (2002) **Investigación del Comportamiento; métodos de investigación en ciencias sociales** Editorial Mc Graw Hill: México, 4ª ed.



- ✓ KRUEGER W, David (1988) **Psicología de la Rehabilitación** Editorial Herder: Barcelona.
- ✓ **Ley para la Protección e Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en el Estado de México** (1997) Periódico Oficial del Gobierno Constitucional del Estado de México: México.
- ✓ Libre Acceso (1999) **Manual de Evaluación, Dictamen y Certificación de Edificios para su uso de Personas con Discapacidad** Mimeo: México.
- ✓ MANING L, Gerald y REECE Barry L. (1997) **Las Ventas en el Mundo Actual** Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S.A. México.
- ✓ MARX, Carlos, (1975) **El Capital, proceso de trabajo y Proceso de Valoración**, Tomo I, Vol. 1, Editorial. Siglo XXI: México.
- ✓ MASLOW, Abrahm.H (1988) **El Hombre Autorrealizado; hacia una Psicología del Ser** Editorial Colofon, S.A: México.
- ✓ MOHAMMAD, Maghi y NAMANFOROOSH (2002) **Metodología de la Investigación** Editorial Limusa: México D.F, 2ª ed.
- ✓ MORALES J. Francisco; MOYA, Miguel y Colaboradores (1995). **Psicología Social** Edit. Mc. Graw Hill: España.
- ✓ MORRIS Charles G., (1992) **Psicología un Nuevo Enfoque** Edit. Prentice Hall Hispanoamericana, S. A.: México.
- ✓ MOSBY. (2000) **Diccionario de Términos Médicos** Edit Harcou: Barcelona.
- ✓ OBREGÓN ALVAREZ, Alejandro (1984) **El Trabajo como Liberación Humana**. Mimeo Centros de Investigación UAQ: Querétaro, Qro.
- ✓ Oficina Internacional del Trabajo (1999) **Introducción al Estudio del Trabajo** Editorial Limusa: México, 3ª ed.
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2002) **Convenio 159** Mimeo Diario Oficial de la Federación el día 22 de abril del 2002.
- ✓ Organización Mundial de la Salud (2001) **Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud(CIF)** Editorial Grafo S.A: Madrid, España
- ✓ ROESSLER, R y BOLTON, B (1981) **Rehabilitación Física, Mental y Social** Editorial Limusa: México.
- ✓ ROGERS, C. (1980) **El poder de la Persona**. Editorial Manual Moderno: México.

- ✓ SARAZOLA, Silvia; MACHADO, Ma. José y PELAEZ, Amalia (1998) **Integración Laboral** Editorial Mastergraf srl: Montevideo.
- ✓ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2002) **Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad 2001- 2006**: México.
- ✓ SEONE, L. (1998) **Legislación Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad para su Inserción Sociolaboral**. Núm. 6. Editorial Mastergraf srl: Monte Video
- ✓ Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) (2004)**Manual de Rehabilitación para el Trabajo** Mimeo Centro Nacional Modelo de Atención, Investigación y Capacitación para la Rehabilitación e Integración Laboral Iztapalapa: México. D.F.
- ✓ SORENTINO, A. M. (1990) **Handicap y Rehabilitación: Una brújula sistemática en el universo relacional del niño con deficiencias físicas**. Editorial. Paídos: España.
- ✓ SPITZ, R. (1993) **El primer año de vida**. Editorial Fondo de Cultura: México.
- ✓ STRAUSS, George y SAYLES, Leonard.(1981) **Personal, Problemas Humanos de la Administración** Editorial Hispanoamericana S. A.
- ✓ SZVOS, S.E. y GRIFFITHS, E. (1990) **Group Processes Involved in Coming to Terms With a Mentally Retarded Identity**. Vol. 28, No.6.
- ✓ TELETON (2000) **De la Discapacidad a la Capacitación Laboral** Mimeo: México.
- ✓ TORRES V., Eduardo (2000) **Barreras Arquitectónicas y Físicas en el Entorno Urbano que Limitan la Reeducción de las Personas con Discapacidad Motora, Adquirida de Miembro Inferior** Tesis de Licenciatura, ENAH-INAH-SEP: México.
- ✓ TREVIÑO, B y SZYMANSKI, E.M. (1996) **Aqualitative study of the career development of hispanics with disabilities**. Journal of Rehabilitation July- August-September 5-13.
- ✓ VALDEZ, F.J.L. (1988) **Enfoque Integral de la Parálisis Cerebral para su Diagnóstico y Tratamiento**. Mimeo Prensa Médica Mexicana: México, D.F.
- ✓ VALPAR, C. (1995). **Muestras de Trabajo**. Valpar Internacional-Corporation: Estados Unidos de América.
- ✓ VROOM, V. (1979) **Motivación y Alta Dirección**. Editorial Trillas. México.
- ✓ WINNICOTT, D, W. (1994) **Realidad y Juego**. Editorial Gedisa. España.

**DATOS GENERALES**

NOMBRE: \_\_\_\_\_

EDAD: \_\_\_\_\_ F.N: \_\_\_\_\_ SEXO \_\_\_\_\_ EDO.C. \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

TEL: \_\_\_\_\_ OCUPACIÓN ACTUAL: \_\_\_\_\_

NO. DE EXP. \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

OBJETIVO DE EVALUACIÓN: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

TIPO DE DISCAPACIDAD:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

ANTECEDENTES Y REH:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

AUXILIARES O MEDICAMENTOS: \_\_\_\_\_

**HISTORIA ESCOLAR:**

	<b>Nombre</b>	<b>Periodo</b>	<b>Título Obtenido</b>
<b>Primaria</b>			
<b>Secundaria</b>			
<b>Preparatoria o Técnica</b>			
<b>Profesional</b>			
<b>Otros</b>			

**HISTORIA LABORAL:**

<b>EMPRESA</b>	<b>PUESTO</b>	<b>PERIODO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>

**EXPECTATIVAS.**

PUESTO DESEADO: \_\_\_\_\_

SUELDO DESEADO: \_\_\_\_\_

**ÁREA FAMILIAR.**

NÚMERO DE INTEGRANTES BAJO EL MISMO TECHO: \_\_\_\_\_

RESUMEN Y OBSERVACIONES DE LAS RELACIONES FAMILIARES:

**HABILIDADES.**

Observaciones de las habilidades básicas e independencia, así como las más sobresalientes de la persona de acuerdo a su experiencia, nivel de estudios y tipo de discapacidad:

## **PROGRAMA DE TRABAJO**

--

## **SEGUIMIENTOS**

<b>FECHA</b>	<b>SITUACIÓN ACTUAL</b>

DIF/Carta de Recomendación/15/06

**Centro de Rehabilitación e Integración Social  
Ollin Yolliztli**

Naucalpan de Juárez Estado de México a 26 de Enero del 2006

**Ing. Miguel Méndez**  
**Encargado del área de producción.**  
**YONUSA. S. A. DE C.V.**  
**Presente.**

Reciba un cordial saludo y atendiendo a lo acordado se envía a la Srta. Elizena De la Cruz López de 21 años de edad con discapacidad intelectual.

Se considera una persona apta para desenvolverse en actividades manuales y trabajos repetitivos, es capaz de discriminar tamaños, colores, letras y números; cuenta con muy buena destreza para ensamblar objetos en dos o tres pasos secuenciales; puede manipular objetos pequeños con rapidez y precisión. Es importante que se desempeñe en actividades concretas y específicas donde se le indique con exactitud cuales son las labores que tiene que desempeñar así como supervisarla de forma continúa más no permanente.

Es capaz de integrarse e interactuar con otros sin problema, manteniéndose un tanto reservada, en ocasiones se dirige a otros con confianza, sin embargo siempre se muestra respetuosa.

Debido a ello nos permitimos recomendarla para el puesto de Ayudante General que requiere para la empresa a su digno cargo.

Reciba nuestro agradecimiento por continuar compartiendo la experiencia de trabajar con personas con discapacidad.

Agradezco de antemano su atención y quedo de usted para cualquier duda o aclaración.

**A T E N T A M E N T E**

Subdirector De Atención a la Discapacidad

Psicóloga De Integración Laboral

c.c.p. Expediente.