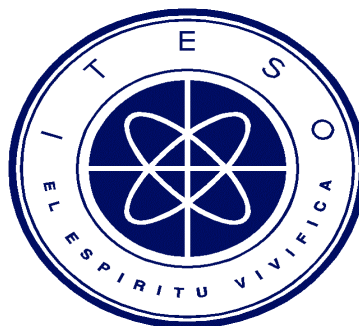


---

**INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE**

Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios de nivel superior según  
Acuerdo Secretarial 15018, publicado en el DIARIO OFICIAL DE LA  
FEDERACIÓN EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1976

---

**DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS SOCIOPOLÍTICOS Y JURÍDICOS  
MAESTRÍA EN POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA****LIMITACIONES A LA INCLUSIÓN LABORAL  
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS DE  
JALISCO**

**TESIS PROFESIONAL**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
MAESTRA EN POLÍTICA Y GESTIÓN PÚBLICA

**PRESENTA**

Violeta Magdalena Azcona Reyes

Director de la tesis:

**Dr. Ignacio Medina Núñez**

Guadalajara, Jalisco. Septiembre 2011

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

### CAPÍTULO I

#### ANTECEDENTES HISTÓRICOS, CARACTERÍSTICAS Y TIPOLOGÍAS DE LA DISCAPACIDAD

### CAPÍTULO II

#### LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU DERECHO AL TRABAJO DECENTE.

### CAPÍTULO III

#### LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LAS EMPRESAS DE LA ZMG

### CONCLUSIONES

### BIBLIOGRAFÍA

### ANEXOS

## INTRODUCCIÓN

México es un país que tiene numerosos fundamentos jurídicos relacionados con los derechos de los ciudadanos que sufren algún tipo de discapacidad. Se pueden, por ejemplo, mencionar algunas leyes y decretos que están establecidas y reconocidas en el marco jurídico:

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Artículo 1º. Párrafo 3, menciona lo siguiente. “Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o Nacional, Género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas” (reformado mediante decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 04 de Diciembre de 2006).

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en su Artículo 3º, primer párrafo, enuncia lo siguiente: “El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia”.

También la Ley General de Personas con Discapacidad, en su Capítulo 9, que se refiere al Trabajo y la Capacitación menciona lo siguiente: “Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas: Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;” .....

Sin embargo, con todo este fundamento jurídico junto con la firma de diversos Convenios Internacionales que sustentan la incorporación laboral de personas con discapacidad, el acceso al trabajo de estos ciudadanos en México parece todavía una tarea casi imposible. Se puede ver, por ejemplo, que en el Censo de Población y Vivienda del INEGI del 2000, la población con algún tipo de discapacidad son un millón 795 mil 300, lo que representa el 1.8% de la población total nacional. Este mismo censo revela que en Jalisco el 2.2% de la población tiene algún tipo de discapacidad, y que esa proporción es mayor en cuatro décimas de punto porcentual a la que se refleja en el ámbito nacional

En Jalisco, de las personas con alguna discapacidad 52.3% son hombres y 47.7% son mujeres. Los porcentajes más bajos de la población con alguna discapacidad se ubican en el grupo de edad de 0 a 4 años tanto en hombres como en mujeres con 1.4% y 1.2%, respectivamente; luego se tiene un ligero incremento en el grupo de edad de 10 a 14 años, donde se alcanzan 3.1 en hombres y 2.5 en mujeres. En los siguientes grupos de edad el dato disminuye ligeramente para volver a incrementarse a partir del grupo de 60 a 64 años por discapacidades ocasionadas probablemente por la edad avanzada o enfermedad. De estos grupos los de 14 años en adelante son personas en edad productiva que de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo pueden acceder a un empleo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) calcula que aproximadamente entre el 10 y el 12% del total de la población mundial presenta algún tipo de discapacidad. Un número tan elevado de ciudadanos no puede permanecer segregado y limitado en su vida cívica, laboral y social. Dicho porcentaje varía de país en país dependiendo de los acontecimientos sociales o naturales que los hayan afectado tales como epidemias, guerras, catástrofes naturales, etc.

La enorme diferencia entre estas cifras y los cálculos de la OMS permiten ver

que se está lejos de contar con instrumentos precisos que permitan detectar de manera real a las personas que padecen alguna forma de discapacidad. Parte de la menor representación de cifras en México son muestra de las características sociales y culturales del país. El hecho que se detecte una cantidad mucho menor de la existente se debe, en parte, a que aún hay familias que desconocen o no reconocen que cuentan con un miembro con discapacidad o que hasta lo ocultan ante el temor del rechazo social. Al no tomar en cuenta esta situación sociocultural, las herramientas del censo resultan mal diseñadas y, por lo tanto, no son eficaces.

De esta forma, la investigación realizada en el presente trabajo parte de la siguiente pregunta: **¿qué limitantes existen para lograr la incorporación laboral de personas con discapacidad en el caso particular de las empresas de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG) en el Estado de Jalisco?** El objeto que se ha planteado este trabajo es determinar las causas por las que a la población con discapacidad en la ZMG se les dificulta contar con un empleo.

Hay numerosas preguntas encaminadas en el aspecto analítico a las cuales se tratará de responder: ¿Cuántos tipos de discapacidad existen? ¿Cuáles son las principales causas de la discapacidad? ¿Cuántas personas con discapacidad viven en el Estado de Jalisco y en la ZMG? ¿Cómo se incrementa el grado de riesgos de una empresa al contratar personas con discapacidad? ¿Existen estímulos o beneficios al contratar personas con discapacidad en las empresas? ¿Cuáles discapacidades tienen mayor facilidad para la incorporación laboral? Pero también se llegará en este trabajo al nivel propositivo porque nos estamos preguntando si es necesario realizar adecuaciones estructurales y cambios en la empresa al contratar personas con discapacidad y si el Estado puede promover una mejor política pública en este campo.

Sobre esta área de investigación, se tienen ya planteadas diversas hipótesis sobre las cuales enfocaremos la recopilación de datos y el análisis. Partimos del hecho de que no existe actualmente una cultura empresarial y de responsabilidad social para la inclusión de personas con discapacidad, pero en la perspectiva de la búsqueda de una mayor inclusión, algunas de las preguntas e hipótesis que planteamos son las siguientes: ¿es el tamaño e infraestructura de una empresa donde se refleja que ofrecen mayores oportunidades para la contratación de personas con discapacidad? A mayor número de trabajadores en una empresa hay mayor oportunidad de incluir personas con discapacidad; El giro o rama de la empresa así como su tamaño ¿influyen para lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad? Las personas con discapacidad ¿tendrán mayor oportunidad de conseguir un empleo si la empresa cuenta con instalaciones adecuadas a su discapacidad? El contar con políticas de inclusión laboral y de no discriminación ¿facilita la contratación de personas con discapacidad en las empresas?

La investigación ha sido conducida con método inductivo, cualitativo y cuantitativo. Por un lado, se hace una selección de empresas de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG) que abarcará los municipios de Guadalajara, Zapopan, Tonalá, Tlaquepaque, El Salto y Tlajomulco, tomando como fuente de datos el INEGI, el sistema que utiliza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Delegación Jalisco llamado Directorio Único de Empresas (DUE), así como la información del Instituto Mexicano del Seguro Social en donde se incluyen todas las ramas económicas (industrial, comercial y de servicios), tomando en cuenta las empresas pequeñas, medianas y grandes.

Se pretende utilizar en la investigación la aplicación de una encuesta debidamente diseñada para conocer si las empresas cuentan con trabajadores con discapacidad, aplicándola de manera personalizada a por lo menos 100 empresas (Dueño, Director General o quien ocupe el puesto de Recursos Humanos en las empresas), con el apoyo de alumnos de la Universidad de

Guadalajara. Se cuenta entonces con una fuente de datos altamente confiables como lo es el DUE de la STPS, el IMSS delegación Jalisco. Algunos de los indicadores que se tomarán en cuenta a través de la encuesta serán los siguientes: número de trabajadores, el Giro o rama de la empresa, el número trabajador@s con discapacidad laborando en la empresa (hombres y mujeres), el tipo de discapacidad que tienen, los puestos que ocupan, si están dispuestos a contratar personas con discapacidad, o bien que indiquen cuáles son sus argumentos para no contratarles, etc.

Con el análisis de todos los datos empíricos que se encuentren, será necesario realizar una propuesta que incida en mayores oportunidades laborales para las personas con discapacidad. Por ello, de acuerdo a todo este planteamiento, se ha programado el esquema de este escrito en los siguientes capítulos:

En el capítulo I, se aborda una reflexión teórica sobre lo que es la discapacidad sus características y su tipología además de conocer cuáles son los orígenes o porqué se presenta la discapacidad en el ser humano.

En el capítulo II, se ofrece un marco histórico sobre la evolución de los derechos de las personas con discapacidad en el marco jurídico, señalando cómo se han plasmado dichos derechos en diversas instituciones.

En el capítulo III, se mostrarán los resultados de la encuesta que se aplicó en la ZMG: método, descripción y sistematización de datos y resultados. Finalmente en el apartado de las conclusiones se tratarán de definir los principales elementos del diseño de una mejor política pública del Estado de Jalisco para ser aplicada en la ZMG. Al final de este trabajo, se presenta la bibliografía consultada a lo largo de la investigación.

## CAPÍTULO I

### ANTECEDENTES HISTÓRICOS, CARACTERÍSTICAS Y TIPOLOGÍAS DE LA DISCAPACIDAD

En este capítulo, ofrecemos algunos antecedentes históricos de la discapacidad, las diferentes tipologías en que está clasificada la de discapacidad y las características de cada tipo de discapacidad, partiendo del acercamiento a la definición oficial de lo que se considera el concepto de “Discapacidad”

Desde nuestros antepasados, las personas con alguna deficiencia o discapacidad han sido víctimas de actitudes sociales negativas, actitudes que implicaron un pobre progreso en la atención, prevención, tratamiento e integración ya que llegó a considerarse como una situación incontrolada, inmodificable y estrechamente relacionada con el animismo, el pecado, el demonio y el castigo de los dioses (Aguado, 1993).

Una práctica común en algunas culturas, considerada como la más extrema de rechazo hacia las personas con deficiencias, fue el infanticidio que se mantuvo vigente durante varios siglos. Se sabe que en la antigua India los niños con malformaciones eran arrojados al río Ganges, mientras que en el Código de Manú se regulaba el infanticidio de los niños afectados de ceguera y otras enfermedades graves (Aguado, 1993).

La sociedad griega de los siglos V al II a.C. se caracterizó por el culto a la salud, a la belleza física, a la fortaleza del guerrero, llegando al extremo del infanticidio en algunos lugares, motivado por la eugenesia. Según las narraciones de Plutarco, el progenitor no estaba autorizado para criar a su hijo recién nacido, sino que debía llevarlo a un lugar donde se reunían los más ancianos de la comunidad quiénes examinaban al menor; si lo encontraban en



condiciones óptimas, daban la instrucción de criarlo; pero si se trataba de niños débiles o con apariencia inusual, eran llevados a un sitio denominado Apóthetas (lugar de abandono) en el monte Taigeto, desde donde eran despeñados (Rocha, 2001). La ideología griega a este respecto se expresaba claramente en La Política, una de las más importantes obras de Aristóteles, donde se establecía que “para distinguir a los hijos que es preciso abandonar de los que hay que educar, convendrá que la ley prohíba que se críe a los que nazcan deformes”. De manera paralela a estas actitudes pasivas o negativas, se observaron importantes avances en las formas terapéuticas que dieron paso a la medicina técnica, donde la naturaleza o *physis* fundamentó las prácticas médicas para la atención de enfermedades y deficiencias. De la época clásica griega resalta la figura de Hipócrates, que es considerado el padre de la medicina y el primero en atribuir causas biológicas a las enfermedades, disfunciones y deficiencias.

Por su parte, los romanos mostraron actitudes diversas ante la discapacidad; por un lado, practicaron el infanticidio, la mutilación para mendicidad y la compra de hombres con alteraciones físicas o deformidades, para diversión. En el extremo opuesto, establecieron población necesitada como el hospedaje para enfermos, el refugio para niños abandonados y la creación del primer hospital del que se tiene noticias, la *ciudad-hospital* fundada por el obispo San Basilio, en el año 370. Es en las culturas antiguas donde se inicia el reconocimiento de la necesidad de ofrecer un trato más humano hacia las personas con discapacidad. Confucio hablaba de la responsabilidad moral, amabilidad, ayuda a los débiles; Buda promulgó principios de compasión, caridad y generosidad mientras que el cristianismo proclamó la igualdad de todos los hombres, el amor y la atención de los más necesitados (Aguado, 1993).

Es en las culturas antiguas donde se inicia el reconocimiento de la necesidad de ofrecer un trato más humano hacia las personas con discapacidad. Confucio hablaba de la responsabilidad moral, amabilidad, ayuda a los débiles; Buda promulgó principios de compasión, caridad y generosidad mientras que el cristianismo proclamó la igualdad de todos los hombres, el amor y la atención de los más necesitados (Aguado, 1993).

En el caso de México, el pensamiento prehispánico se instaló en mitologías desarrolladas a partir de lo sagrado y lo profano “donde el mago y sacerdote se convierte en un conocedor, capaz de administrar hierbas curativas que combina con la fuerza de la magia, sin la cual no hay virtud en las medicinas ni en las intervenciones” (Álvarez, 1960: 157).

Las causas de las deficiencias y las enfermedades en las comunidades prehispánicas, principalmente en la azteca, se encontraban asociadas a cuatro circunstancias: razones naturales, castigo divino, maleficios de algún enemigo y por la influencia de los astros (Álvarez, et al., 1960).

En la cultura náhuatl la dualidad en la explicación y tratamiento de las enfermedades y deficiencias, se manifiesta en las interpretaciones animistas fuertemente asociadas a supersticiones o abusiones, así como en el desarrollo de una amplia práctica terapéutica basada en la herbolaria, que fue causa de admiración entre los conquistadores (Rocha, 2001).

La preocupación por atender a la población con discapacidad no sólo se limitó los aspectos médicos. Fray Juan de Torquemada asentó que el señor Nezahualpilli de Texcoco mandó que todos los niños huérfanos, viejos

imposibilitados y los impedidos por enfermedades largas y contagiosas, acudiesen a su palacio a recibir socorro. El mismo Torquemada narra cómo Moctezuma II (Xocoyotzin) ordenó que los terrenos de Culhuacán, cercanos a Tenochtitlán, fueran utilizados “para que ahí se recogiesen todos los hombres viejos e impedidos que se habían ocupado en guerras o en su servicio o que otras legítimas causas moviesen a ello y tenía dado orden de que allí los sirviesen y regalasen, como a gente estimada y digna de todo servicio...,” (Torquemada, en Rocha, 2001: 23 ).

En 1932, se realiza la XVI Conferencia Internacional del Trabajo, donde se plantea la necesidad de establecer un seguro por invalidez, vejez y defunción. Este seguro va más allá del enfoque asistencialista, ya que se deriva de un derecho adquirido como contrapartida del esfuerzo pedido al trabajador durante su jornada laboral. Los reglamentos de la Ley Federal del trabajo publicados en 1934 establecieron medidas preventivas ante los accidentes de trabajo (Álvarez, 1960); sin embargo, no fue sino hasta 1944 cuando la Ley del Seguro Social plasmó la obligación de proteger los medios de subsistencia de los trabajadores que resultaran afectados por los riesgos laborales que les produjesen algún tipo de discapacidad.

Esta breve serie de antecedentes nos lleva a destacar la importancia de atender a este grupo en situación de vulnerabilidad que son las personas con discapacidad. Vamos ahora a acercarnos a una definición del concepto de discapacidad.

El primer paso para entender este tema es reconocer la diversidad en sí, ya que la discapacidad no puede ser vista de forma homogénea debido a los distintos tipos existentes que plantean necesidades específicas. Según lo establecido en

las Normas Uniformes de Naciones Unidas para la Igualdad de Oportunidades, en la palabra “*discapacidad*” se resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registran en las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental y puede ser de carácter permanente o transitorio.

Otra palabra utilizada en relación con la discapacidad es la *minusvalía*. Aunque el concepto de minusválidos se encuentra en desuso desde la década de los setenta, debido a que el término conlleva una visión de menor valor, actualmente algunos instrumentos internacionales todavía lo contemplan y por lo mismo se considera importante enunciarlo.

Sin embargo, es importante conocer el término oficial que es discapacidad o personas con discapacidad ya que con la finalidad de suavizar el término, o por modas sexenales, se les han llamado “personas con capacidades diferentes”, “personas con talentos especiales”, “personas especiales”, etc.

### **Causas de discapacidad**

Los motivos que producen discapacidad en las personas pueden ser variados, pero el INEGI los clasifica en cuatro grupos de causas principales:

**1) nacimiento, 2) enfermedad, 3) accidente, y 4) edad avanzada.**

De cada **100** personas con discapacidad:

- **32** la tiene porque sufrieron alguna enfermedad.
- **23** están afectados por edad avanzada.
- **19** la adquirieron por herencia, durante el embarazo o al momento de nacer

- **18** quedaron con lesión a consecuencia de algún accidente.
- **8** debido a otras causas.

### **Tipos de discapacidad**

Inicialmente se consideraba que había 4 tipos de discapacidad:

- 1) Motora,
- 2) Auditiva,
- 3) Intelectual y
- 4) Visual.

Posteriormente la OMS incorpora el trastorno psicológico y/o mental también como una discapacidad.

### **Características de los tipos de discapacidad (STPS: 2005)**

#### Discapacidad motora: (Algunos la llaman “física”)

Se define, en primer lugar, por los trastornos motores. Son las dificultades que se presentan para la organización del acto motor en el individuo, como consecuencia de un mal funcionamiento derivado de una enfermedad del sistema músculo esquelético (por ejemplo poliomielitis) o del sistema nervioso a nivel de la medula espinal (por accidente o de nacimiento).

También hay trastornos neuromotores. Sucede cuando se presenta una lesión en el cerebro antes de finalizar su desarrollo porque ocurre una parálisis cerebral. Se afecta la función neuromuscular y sensitiva, de manera progresiva e irreversible y trae como consecuencia anomalías de la postura y el movimiento. En algunos casos, pueden presentarse problemas visuales, auditivos y de lenguaje en diferentes grados de intensidades.

Una de las causas comunes de los trastornos motores son las amputaciones: es la carencia de uno o dos de los miembros superiores o inferiores.

Sin embargo, se puede considerar que la discapacidad motora generalmente no compromete la capacidad intelectual.

Discapacidad auditiva:

Es la restricción en la capacidad auditiva por alteraciones en oído externo, medio, interno o retrococleares que, a su vez, pueden limitar la capacidad de comunicación. Es cuando ocurre la Hipoacusia, la disminución de la capacidad auditiva.

Existen diferentes niveles de pérdida de la audición: Pérdida auditiva leve, ligera o superficial; Pérdida auditiva media o moderada.

Pérdida auditiva severa; Pérdida auditiva profunda, anacusia o sordera.

Discapacidad intelectual:

Es el impedimento permanente en las funciones mentales a consecuencia de una alteración prenatal, perinatal o posnatal, o alguna alteración que limita a la persona realizar actividades necesarias para su conducta adaptativa al medio familiar, social, escolar o laboral.

Las personas con este tipo de discapacidad presentan dificultades en su funcionamiento intelectual y para desarrollar las destrezas adaptativas esperadas en su edad y en el entorno social en que viven. Las personas con discapacidad intelectual aprenden más lentamente pero, una vez aprendida la tarea, la realizan con calidad y productividad

Discapacidad visual:

Con esta discapacidad, las personas presentan alteraciones en su percepción visual y se clasifican en ciegas o de baja visión. Los diferentes niveles pueden ser la ceguera, que es la ausencia de la percepción luminosa, o también la baja visión, que es tener una función visual inferior a los límites de normalidad y, con ello, existen dificultades para un normal desarrollo de las funciones vitales.

Discapacidad por trastorno mental (también se le llama trastorno psiquiátrico):

Se estima que alrededor de 450 millones de personas en el mundo padecen de trastornos mentales y conductuales. También se conoce que una de cada cuatro personas, tanto en países desarrollados como en vías de desarrollo, podrán manifestar uno o más de estos trastornos en algún momento de su vida.

La presentación de estos trastornos mentales y conductuales, se relaciona con factores biológicos como la edad y el sexo; con factores psicológicos individuales, donde tiene una importancia decisiva las relaciones de los padres y otros cuidadores durante la infancia, y las interacciones con el entorno natural o la incapacidad para afrontar adaptativamente un acontecimiento vital estresante y por último, con los factores sociales como la urbanización, la pobreza y la evolución tecnológica. Por ejemplo, se tiene que entre 1950 y 2000, la proporción de población urbana en Asia, África, América Central y América del Sur aumentó de 16% al 50%, provocando factores estresantes, más frecuentes y de acontecimientos vitales adversos, como los entornos superpoblados y contaminados, la pobreza y la dependencia de una economía monetaria, los altos niveles de violencia y el escaso apoyo social. Igualmente, la zona rural se ve afectada de problemas como el aislamiento, la carencia de transportes y comunicaciones, así como la escasez de oportunidades educativas y económicas. (OMS Informe sobre la salud en el mundo 2001 - Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas).

¿Cuál es la diferencia entre la discapacidad intelectual y la discapacidad por trastorno mental?

Cuando la inteligencia de una persona y su capacidad para funcionar en la vida cotidiana se hayan por debajo del nivel esperado en personas de edad similar

hablamos de “discapacidad intelectual”, en sustitución del anterior, “retraso mental”, por ser negativo e incluso discriminatorio.

Por otro lado, la discapacidad por trastorno mental o psiquiátrico influye sobre como pensamos y nos sentimos con nosotros mismos y con los demás, en nuestro modo de interpretar lo que sucede, en nuestra capacidad de aprender y de comunicar, en nuestra capacidad de crear y mantener relaciones y en nuestra capacidad de afrontar los cambios.

Ser reconocidos como sujetos de derechos ha sido uno de los principales objetivos por los que han luchado las personas con discapacidad a través de los años. Lograr la integración en los diferentes ámbitos de la vida social constituye un esfuerzo conjunto que hasta fechas recientes ha alcanzado sus primeros resultados. Y aunque se ha estado luchando a través de instituciones gubernamentales y no gubernamentales para lograr su integración plena, todavía no se reconoce que las personas con diversos tipos de discapacidad conforman un sector de la sociedad que debe y exige ser considerado e incorporado a la vida social en condiciones de igualdad y equidad a las del resto de la población.

En 1993, la necesidad de contar con información sobre este sector de la población es ratificada en las *Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad* que establecen en el capítulo III, Artículo 13 que a la letra dice:

“Los Estados deben asumir la responsabilidad final de reunir y difundir información acerca de las condiciones de vida de las personas con discapacidad y fomentar la amplia investigación de todos los aspectos, incluidos los obstáculos que afectan la vida de las personas con discapacidad. En particular destacan dos puntos:



a) Los estados deben reunir periódicamente estadísticas, desglosadas por sexo y otras informaciones, acerca de las condiciones de vida de las personas con discapacidad. Esas actividades de reunión de datos pueden realizarse conjuntamente con los censos nacionales y las encuestas por hogares, en estrecha colaboración con universidades, institutos de investigación y organizaciones de personas con discapacidad. Los cuestionarios deben incluir preguntas sobre los programas y servicios y sobre su utilización.

b) Los estados deben examinar la posibilidad de establecer una base de datos relativa a la discapacidad, que incluya estadísticas sobre los servicios y programas disponibles y acerca de los distintos grupos de personas con discapacidad, teniendo presente la necesidad de proteger la vida privada y la integridad personal”

### **La medición de la discapacidad en México**

En México, algunos de los grandes retos a enfrentar en el desarrollo de esfuerzos de medición de la discapacidad son la presencia de una amplia diversidad (histórica) de datos y el alto grado de variabilidad de las estrategias aplicadas por los diferentes esfuerzos para medir la discapacidad en el territorio nacional.

Pero es a partir del Censo de 1921 y hasta 1940 que se captaron las siguientes variables: sordos, mudos, tullidos, cojos, mancos y jorobados. Así, en los censos aplicados hasta la primera mitad del siglo pasado, priva la conceptualización de la discapacidad como defecto de estructura o función, es decir de deficiencia. En la siguiente aplicación de instrumentos con alcance nacional, que son los que posibilitan el cálculo de las tasas de impedimento, se adopta la noción de invalidez para medir la discapacidad. En la Encuesta Nacional de Inválidos (SSA, 1982) se definió por invalidez el estado de la persona como resultado de alteraciones somáticas, mentales e incluso sociales, que dificultan las funciones y actividades del individuo.

En dicha encuesta se captaron las 20 alteraciones somáticas y mentales más frecuentes. Tales alteraciones se asemejan al concepto de deficiencia como defecto de estructura o función, aunque algunas variables (parálisis cerebral, deficiencia mental, epilepsia, alteraciones conductuales permanentes) podrían formar parte, en mayor medida, de la discapacidad, entendida como la incapacidad de estructura o función; o bien, los conceptos implicados por esas variables podrían poseer rasgos de esas dos categorías de discapacidad.

En el Censo de Población y Vivienda 1995, se incluyó en el cuestionario de la Encuesta una pregunta para detectar personas con discapacidad en los hogares. En los conceptos utilizados en los dos últimos instrumentos de medición señalados; se observa la tendencia a considerar la deficiencia y discapacidad, e incluso la minusvalía.

Durante el año 2000 se realizaron nuevamente esfuerzos para la identificación de este grupo de población; en el primer esfuerzo el XII Censo General de Población y Vivienda 2000; un grupo multidisciplinario e interinstitucional trabajó en la definición conceptual y operativa (pregunta) que se utilizaría para la identificación de la población con discapacidad y se utilizó una definición que combinó el enfoque de discapacidad y deficiencia; de esta forma el dato censal arrojó un valor de 1.8% y el de la encuesta de 2.3 por ciento.

El segundo esfuerzo fue la Encuesta Nacional de Salud, 2000, que utilizó el mismo marco conceptual del censo; los resultados de la encuesta mostraron que la incidencia era de 2.3 por ciento. En resumen, la utilización de conceptos, clasificaciones y estrategias diferentes en los proyectos realizados no permite tener un panorama homogéneo sobre la población con discapacidad, ya que los datos no son comparables y el nivel de cobertura tanto en población y área geográfica también ha sido diferente.

Cuando solicité información específica de si se contaba con un diagnóstico o un documento formal que indicara el número de Personas con Discapacidad en Estado de Jalisco, la Dra. Carolina Preciado Serrano, Directora del Centro de Rehabilitación Integral de DIF Jalisco, (CRI-DIF), así como a la Dra. Silvia Porras Rangel que es una experta en el tema desde hace casi 30 años en esa misma institución, me refirieron que desde que empezaron a trabajar en la Rehabilitación e Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad tomaron como base los datos que reportaba la Organización Mundial de la Salud y el INEGI, que solamente contaban con el padrón de personas en la Zona Metropolitana de Jalisco, a las que se les ha entregado una credencial.

También solicité información al Lic. Héctor Figueroa Solano, Secretario Ejecutivo del Consejo Estatal para la Atención e Inclusión de las Personas con Discapacidad en Jalisco, (COEDIS), a través de su colaboradora la Lic. Ruth Domínguez me informó que no existe en Jalisco un padrón real de las Personas con Discapacidad y que la única información con que cuentan es la misma que refiere el CRI DIF.

Por parte de La Oficina Regional del INEGI en Jalisco, Respecto al Censo de Población 2010 para censar a la población y obtener datos que actualicen la información estadística que el país necesita, se utilizaron dos tipos de cuestionarios que se aplicaron mediante entrevista directa: uno denominado básico que contiene 29 preguntas y otro nombrado ampliado, con 75 preguntas que incluyen las del cuestionario básico.

Ambos cuestionarios fueron resultado de la evaluación de censos anteriores, de la revisión de recomendaciones internacionales y del intercambio con los usuarios de la información censal, con quienes se efectuaron varias reuniones de trabajo en las que se recibieron propuestas y sugerencias de contenido para los cuestionarios; por su parte el INEGI realizó pruebas de campo que permitieron evaluar la calidad de la respuesta y la factibilidad de su aplicación.

Con el cuestionario ampliado se censaron alrededor de 2.7 millones de viviendas, seleccionadas mediante un proceso probabilístico. En el resto de las viviendas se aplicó el cuestionario básico. Con las 29 preguntas comunes de ambos cuestionarios se obtuvo información sobre la edad de las personas, sexo, parentesco, lugar de nacimiento y de residencia en 2005, derecho a servicios de salud, religión, discapacidad, lengua indígena, nivel educativo, situación conyugal, condición de actividad económica, fecundidad y mortalidad. Sobre las características de las viviendas se captaron datos respecto al material predominante en pisos, número de cuartos, acceso a servicios de electricidad, agua, excusado y drenaje, así como la disponibilidad de ciertos bienes electrodomésticos y medios de comunicación.

El cuestionario ampliado, incluyó otras preguntas que profundizan en los temas sobre salud, discapacidad, pertenencia étnica, educación, migración interna e internacional, características económicas, fecundidad y mortalidad. De igual manera, se adicionaron otras preguntas sobre la vivienda que ahondan en las características de construcción, estructurales, de equipamiento, adquisición y tenencia, entre otras. (se anexan los cuestionarios del INEGI).

El Consejo Estatal de Población en Jalisco, me proporcionó los resultados que arrojó el Censo del INEGI 2010 en relación con la Población con Discapacidad en el Estado de Jalisco.

El Censo de Población y Vivienda 2010 captó las personas que de manera permanente tienen algún tipo de limitación física o mental para realizar sus actividades cotidianas. De acuerdo a esto se identificó a 291 mil jaliscienses que tienen algún tipo de discapacidad, lo que representa el 4.0 por ciento de la población total de la entidad. De las personas con discapacidad, el 50.3 por ciento son hombres y 49.7 mujeres.

La posibilidad de padecer alguna limitación física o mental se incrementa con la edad. Por ejemplo de los poco más de 52 mil jaliscienses que tienen 85 años y más, el 49 por ciento tiene alguna discapacidad; mientras que en el grupo de edad de 60 a 84 años hay 113 mil personas con discapacidad, lo que implica que el 18 por ciento de las personas de este grupo de edad tienen alguna discapacidad. Aunque es de resaltar que hay 29 mil niños de 0 a 14 años con alguna discapacidad, y 31 mil jóvenes de 15 a 29 años.

En lo que respecta al tipo de discapacidad, se tiene que del total de personas que conforman este grupo vulnerable, el 57.5 por ciento tiene limitaciones para caminar o moverse, para ver aún utilizando lentes es el 23.3 por ciento, las personas que tienen algún tipo de limitación mental suman el 12.0 por ciento del total. Por su parte la limitación para oír aun usando aparato auditivo afecta al 10.3 por ciento, hablar o comunicarse al 8.3; atender el cuidado personal al 5.4 y poner atención o aprender al 5.3 por ciento. Nótese que la suma de estos porcentajes no da cien, debido a que el 14.5 por ciento de las personas con discapacidad los afecta más de una limitación.

En cuanto a las causas que originaron la discapacidad, el 38.0 por ciento se debe a las enfermedades, que posiblemente son del tipo crónico degenerativas; como segunda causa está la edad avanzada, con una frecuencia del 22.6 por ciento. Las limitaciones desde el nacimiento representa 17.8 por ciento de las discapacidades, y los accidentes generaron el 15.8 por ciento.

En cuanto a empleo, se obtuvo que de 268 mil personas de 12 años y más con discapacidad, un total de 71 mil se emplean en actividades económicas y 4 mil declararon estar desocupados a pesar de buscar un empleo.

En lo que se refiere al tema de escolaridad, el 76.6 por ciento de la población de 15 años y más con discapacidad, sabe leer y escribir, y un 22.8 por ciento son analfabetas. Uno de los grupos más vulnerable de la sociedad por sus

condiciones de desventaja es aquel que presenta algún tipo de discapacidad. Dadas las dificultades que conlleva la captación de este importante segmento de la población, a nivel mundial se han hechos serios esfuerzos para lograr un mejor conocimiento de este grupo. El tema de Discapacidad para el Censo de Población y Vivienda 2010 del INEGI se enmarca en un contexto internacional en donde se plantea un nuevo paradigma. Hay una evolución conceptual a partir de la *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF)*, aprobada en 2001 por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), que propone un nuevo enfoque para la recopilación de datos estadísticos sobre la discapacidad.

Este nuevo enfoque permitió que el Censo 2010 captara considerablemente mejor el número de personas que padecen alguna limitación o discapacidad y el tipo de discapacidades. Esto se logro con la variable-pregunta **Limitación en la actividad** incluida en el cuestionario básico, orientada a identificar el tipo de limitaciones físicas o mentales que padece la persona al momento de realizar sus actividades cotidianas. Además en el cuestionario ampliado se indagó sobre la Causa de la limitación.

Bajo esta perspectiva el Consejo Estatal de Población (COEPO) presenta en este documento un panorama sobre la población en la entidad con discapacidad en 2010, el análisis se hace a partir de los tabulados correspondiente tanto del cuestionario básico como del ampliado. En total se identificó que 290 mil 656 jaliscienses tienen alguna dificultad física o mental para realizar las actividades en su vida diaria, lo que representa el 4.0 por ciento de la población total de la entidad. De éstos, 146 mil 077 son hombres (50.3%) y 144 mil 579 mujeres (49.7 %).

La posibilidad de padecer alguna limitación física o mental se incrementa con la edad, por ejemplo de poco más de 52 mil jaliscienses que tienen 85 años y más, el 49 por ciento tiene alguna discapacidad; mientras que en el grupo de edad de 60 a 84 años, la frecuencia de la discapacidad es del 18 por ciento

Además en la figura 2 se ve que en Jalisco el 38.7 por ciento de la población discapacitada está en el grupo de edad de 60 y 89 años, le sigue el de 30 a 59 años con un 31.5 por ciento; de tal manera que entre estos dos grupos concentran el 70.2 por ciento de la población con alguna discapacidad en la entidad. Aunque es de resaltar de la figura 2 que hay 29 mil niños (0 a 14 años) con alguna discapacidad, y 31 mil jóvenes (15-29 años).

La discapacidad puede ser causada por distintos razones. Para empezar pudo presentarse desde el nacimiento o congénitos, por enfermedad, accidentes que incluye los ocasionados por agresiones violentas, y la discapacidad que se genera por vejez o edad avanzada. La frecuencia de estas causas se muestra en la figura 4, de donde se ve que entre la población jalisciense que declaró tener al menos una discapacidad, la principal causa se debe a las enfermedades (38.0%), y es muy posible que estas enfermedades sean del tipo crónico degenerativas; como segunda causa está la edad avanzada (22.6%). Las limitación desde el nacimiento representa 17.8 por ciento de las discapacidades, y los accidentes generaron el 15.8 por ciento.

La CIF define “funcionamiento” como un término global para designar todas las funciones y estructuras corporales, la capacidad de desarrollar actividades y la participación social del ser humano; y el concepto de “discapacidad” como término genérico para designar todas las deficiencias en las funciones y estructuras corporales, las limitaciones para desempeñar actividades y las restricciones en la participación social del ser humano.

Una de las problemáticas que padecen las personas discapacitadas es la dificultad para acceder a un empleo adecuado para ellos. En este sentido a través de los resultados del Censo se puede conocer la condición de ocupación en la que se encuentra este sector de la población en Jalisco. En relación a esto se obtuvo que de los 268 mil 295 personas discapacitadas de 12 años y más, un total de 75 mil 218 son considerados económicamente activas, lo que

significa que 28.0 por ciento de los discapacitados son económicamente activos. De esta población 71 mil 033 personas (94.4%) están ocupadas y 4 mil 185 (5.9%) desocupadas.

Es importante resaltar que 37 mil 842 tiene la limitación para caminar o moverse, y representan el 23.4 por ciento de las personas de 12 años más con ese tipo de discapacidad. Por su parte prácticamente 22 mil personas con limitación para ver que están ocupados, y ellos representan el 33.6 por ciento de las personas de 12 años y más con tal limitación.

En lo que se refiere al tema de escolaridad se tiene que en Jalisco el 76.6 por ciento de la población discapacitada de 15 años y más es alfabeta, y un 22.8 por ciento analfabetas. Como se puede observar en la figura 8 los analfabetas en función del tipo de limitación, se tienen que del total analfabetas 46.7 por ciento tienen limitación mental, 44.0 por ciento dificultad para hablar o comunicarse; 40.9 poner atención o aprender. Y de los analfabetas 18.3 por ciento tiene a dificultad para ver. Evidentemente los porcentajes suman más de cien, y eso indica que los analfabetas discapacitados tienen frecuentemente más de una limitación.

Uno de los indicadores básicos de la situación social del estado y su potencialidad para avanzar hacia mejores condiciones es el nivel de escolaridad de su población. Esto se vuelve particularmente crítico en la población con discapacidad. El nivel de escolaridad de los discapacitados con 3 años y más de edad, se puede ver que el 48.7 por ciento de tiene primaria, lo que representa una monto de población de 140 mil 369 personas, y sólo el 10.6 por ciento tiene educación posbásica. Es importante resaltar que un 25.1 por ciento no tiene escolaridad lo que significa que hay 72 mil 411 habitantes con estas condiciones de escolaridad



El porcentaje más alto sin escolaridad es aquellos que tiene limitación del tipo mental, ya que del total de personas de 3 años y más con tal discapacidad el 42.2 por ciento no tiene escolaridad, situación similar le ocurre al 38.4 por ciento de quienes tienen la limitación de hablar o comunicarse y al 36.7 por ciento de los que tienen la limitación para atender su cuidado personal.

## CAPÍTULO II

### **LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y SU DERECHO AL TRABAJO DECENTE.**

En este capítulo, ofrecemos un recorrido por los diferentes tratados y acuerdos Internacionales así como de las normas y leyes Nacionales y del Estado de Jalisco que abordan el tema de “Discapacidad” y que han logrado generar políticas públicas para lograr la restitución y el pleno ejercicio de los derechos humanos de las personas con discapacidad para su integración con equidad e igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de su vida.

Las personas con discapacidad merecen especial respeto y apoyo del gobierno y la sociedad pues son ciudadanos con derechos y obligaciones que forman parte del Estado mexicano. A nivel nacional, el ejercicio de la totalidad de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos están garantizados formalmente para las personas con discapacidad. No obstante, los derechos de estas personas no están recogidos en un documento oficial único sino que están dispersos en una serie de instrumentos internacionales, normas jurídicas del ordenamiento interno y políticas públicas. En materia jurídica, las personas con discapacidad se encuentran en desventaja en comparación con otros grupos en situación de vulnerabilidad, toda vez que a su discapacidad se aúna multiplicidad de determinaciones de género, edad, condiciones socioeconómicas y culturales, etc.

Los derechos humanos son principios, normas o reglas fundamentales para la convivencia pacífica de todos los seres humanos. Si se declaran, se respetan y se ejercen individual o colectivamente, fomentan el desarrollo integral de los seres humanos; imponen límites tanto al Estado como a la ciudadanía para que

no afecten la vida, la libertad, la seguridad y la dignidad de persona alguna, limitan los abusos de poder y todas las formas de violencia en la sociedad.

Los derechos humanos permiten la consolidación de un régimen de libertad personal y de justicia social en las instituciones democráticas. Dentro de un Estado democrático de Derecho existe el compromiso de respetar en forma absoluta los derechos individuales y lograr, progresivamente, la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales.

Históricamente, los derechos fueron reclamados por pequeños grupos de la sociedad y posteriormente se les reconoció como propios de sectores más amplios de las comunidades se les concediera el carácter de plena universalidad en la actualidad, entendiéndola en el sentido de que abarcan a todos los seres humanos sin discriminación, a partir del reconocimiento y protección de sus necesidades específicas. Este hecho se ha visto plasmado en una serie de decretos, cartas, actas y declaraciones que comienzan a tener una periodicidad a partir de la Revolución Francesa de 1789 y que culminan con la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas en 1948.

De 1946 a 1964, México firmó 16 tratados internacionales de derechos humanos: cuatro referidos a los Convenios de Ginebra y el resto sobre asilo político, nacionalidad, genocidio, **discriminación en materia de empleo**, esclavitud, poblaciones indígenas, y dos tratados interamericanos, la Convención Interamericana sobre Concesión de los derechos Civiles a la Mujer y la Convención Interamericana sobre Concesión de los derechos políticos a la mujer.

“De 1976 a 1988 se firmaron 10 tratados universales, dentro de los cuales se encuentran **el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales**, la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles Inhumanos o Degradantes, la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada y otros tratados sobre apartheid, **el trabajo**, el matrimonio, **contra la**

**discriminación**, y dos tratados interamericanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Políticos a la Mujer” (CNDH 2009: 36-37).

México ratificó la Convención Americana sobre Derechos Humanos en 1981 y creó la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en 1990. De 1988 al 2000, fue evidente la apertura que tuvo México hacia el exterior al firmar 22 tratados, 10 interamericanos y 12 internacionales, entre los que destacó el **tratado internacional relativo a los discapacitados**.

Con esto vemos reflejado que la protección de los derechos humanos representa para el Estado la exigencia de promover, proteger y defender su observancia, con la finalidad de eliminar las condiciones de desigualdad, inequidad, discriminación e injusticia social; tarea que ha sido posible por el interés y la colaboración de la sociedad civil que ha seguido de cerca las declaraciones formales de los derechos humanos para exigir que se traduzcan en una realidad toda vez que la discriminación, la selectividad y la omisión en el ejercicio de la autoridad atentan siempre contra el valor de la equidad social inherente a una sociedad democrática.

**Se reconocen tres generaciones de los derechos humanos que se han dado de manera progresiva.**

- la primera generación surge la defensa de los derechos a la vida y a las libertades personales frente a las autoridades del Estado a quienes se les exige que se autolimiten y no vulneren los derechos individuales. El momento de su aparición coincide con la Revolución Francesa, a partir de la necesidad de oponerse a los excesos de las autoridades, y con el reconocimiento de los derechos civiles y políticos, los cuales se fundamentan en la libertad y en la participación política. Entre estos se encuentran el derecho a la libertad de expresión, a la libertad de

asociación, a la libertad de religión y, fundamentalmente, el derecho al voto.

- La segunda generación surge a partir de las revoluciones obreras de los siglos XIX y XX y está constituida por los derechos económicos, sociales y culturales. Aparecen como resultado de la intervención del Estado para garantizar los bienes sociales básicos como son la educación, la alimentación, la protección a la salud, el derecho al trabajo y a las pensiones, entre otros, que conforman los derechos a la igualdad. En esta etapa, los seres humanos le exigen al Estado que cumpla con ciertas obligaciones, que cree las condiciones necesarias para la satisfacción de las necesidades económicas, sociales y culturales de todas las personas por igual.
  
- Los Derechos de la tercera generación emergen a partir de la segunda mitad del siglo XX. Llamados también de “solidaridad”, que se inspiran en principios generales o universales cuyo respeto reclama la humanidad. Los mismos fueron promovidos para incentivar el progreso social, así como para elevar el nivel de vida de los pueblos. Los derechos de este grupo son, entre otros, el derecho a la paz, a la libre autodeterminación, al desarrollo, a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado y a beneficiarse del patrimonio de la humanidad.

Sin embargo, día a día las personas con discapacidad se enfrentan diariamente a barreras físicas, culturales y sociales, que las ubican en una situación de desventaja. Esta desventaja se ve agravada por actitudes discriminatorias que la sociedad y las/os propios funcionarios del Estado realizan por medio de prácticas administrativas o de normas excluyentes, así como de patrones culturales, prejuicios e ideales racistas y eugenésicos, todos ellos basados en estereotipos conformados por la ignorancia, la insensibilidad o la indiferencia de ciertos sectores sociales.

La discriminación hacia las personas con discapacidad generalmente tiene como consecuencia la exclusión social y la violación de sus derechos humanos. Esta forma de discriminación, de hecho y de derecho, se manifiesta de diferentes maneras. Los efectos de la discriminación hacia las personas con discapacidad han sido especialmente graves en áreas como la educación, salud, empleo, vivienda, transporte, vida cultural y el acceso a los servicios y lugares públicos, afectando la vida cotidiana de los miembros de este grupo.

Las Naciones Unidas han contribuido al reconocimiento de la problemática a la que se enfrenta este sector de la población y en especial las consecuencias que provocan todas las formas de discriminación. El interés de la comunidad internacional por el bienestar y los derechos de las personas con discapacidad está fundado en principios de derechos humanos, las garantías sociales y la igualdad de todos los seres humanos, por lo que la discriminación hacia las personas con discapacidad debe ser vista como una violación a sus derechos humanos.

### **El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con Discapacidades**

El concepto de trabajo decente **fue propuesto por la OIT en 1999** como un término que precisa las características que debe tener un empleo para considerar que cumple el mínimo de condiciones de:

- Libertad (libertad sindical, negociación colectiva y lucha contra el trabajo forzoso).
- Igualdad (no discriminación en el empleo por motivos de raza, etnia, origen nacional, religión, edad o género).
- Seguridad (seguridad social y protección contra los riesgos del trabajo y el desempleo).
- Dignidad humana (erradicación del trabajo infantil y diálogo social).

A partir de la 89 Conferencia Internacional del Trabajo de 2001, **el gobierno mexicano apoyó el uso del concepto de trabajo decente** y en mayo de 2007 suscribió la Declaración de Puerto España, en el marco de la XV Conferencia

Interamericana de Ministros de Trabajo: “Haciendo del Trabajo Decente una Prioridad del Desarrollo Social y Económico”.

Trabajo decente significa, en primer lugar, **respeto a la dignidad humana** del trabajador; acceso a la seguridad social y a un retiro decoroso; recibir un **salario remunerador**; contar con **capacitación continua** para el incremento de la productividad y el mejoramiento del nivel de vida del trabajador y su familia.

Trabajo decente significa, también, **condiciones óptimas de seguridad e higiene** en los centros de trabajo para evitar enfermedades y accidentes; **cabal respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores**, particularmente a sus derechos colectivos: libertad y autonomía sindical, el derecho de huelga y la contratación colectiva, a fin de que estos sean ejercidos con absoluta conciencia, información y libertad.

Trabajo decente implica que todos tengan las **mismas oportunidades de desarrollo personal y familiar**. Significa **no discriminar por razón de género, preferencia sexual, discapacidad, raza o religión**. Significa no descansar ni conformarse hasta que el último desempleado encuentre la oportunidad buscada y merecida.

Trabajo decente es no conformarse con ver que la tasa de explotación infantil se reduce. Hay que ser intolerantes frente a las peores formas de explotación infantil y no cejar hasta acabar con ella. Trabajo decente es reciprocidad del trabajador con su entorno; privilegiar la paz laboral; respetar su centro de trabajo y a sus compañeros; preservar el medio ambiente y cuidar, como propios, los recursos naturales.

El interés en la rehabilitación profesional y las oportunidades de empleo para las personas con discapacidades resurgió durante la Segunda Guerra Mundial, derivado del número de personas discapacitadas durante la guerra así como de la necesidad de encontrar trabajadores con formación para ocupar trabajos

vacantes. En mayo de 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó una Recomendación exhaustiva sobre servicios de empleo que incluye información sobre el mercado laboral, orientación profesional y formación profesional.

“En diciembre de 1976, la Asamblea General de la ONU proclamó que 1981 era el año internacional de las personas discapacitadas, con el tema «participación e igualdad total». Hacia fines de 1981, la Asamblea General urgió a los Estados Miembros a consolidar y construir sobre los resultados del Año Internacional para asegurar la prevención de la discapacidad, la Readaptación y la integración completa de las personas con discapacidades a la sociedad. La Asamblea General también urgió al Secretario General, las agencias especializadas y otros órganos de la ONU a tomar o expedir las medidas en proceso dentro de estos órganos para mejorar las oportunidades de empleo de las personas discapacitadas a todos los niveles” (O’Reilly A., 2003: 26).

Uno de los grupos específicamente cubierto por la Recomendación era el de los trabajadores con alguna discapacidad, «cualquiera sea el origen de la discapacidad, debe recibir oportunidades totales de readaptación, orientación profesional especializada, formación, reconversión profesional y empleo en trabajo útil». La Recomendación ofrece ejemplos tempranos de un número de conceptos como «*integración*» (inclusión a lo socialmente predominante o modal), igualdad de oportunidades y acción afirmativa. (O’Reilly A., 2003: 19).

En 1994, El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU consideró el área de empleo como una de las que mostró la discriminación en forma prominente y persistente. En la mayoría de los países, la tasa de desempleo entre las personas con discapacidades era dos o tres veces más elevada que la de las otras personas. Las personas discapacitadas estaban fundamentalmente en trabajos de baja remuneración con baja seguridad social y legal y frecuentemente segregadas del mercado modal.



Los jefes de Estado y gobierno en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social en 1995, reconociendo las dificultades de empleo específicas que enfrentan las personas con discapacidades, se comprometieron a poner en el núcleo de las estrategias y políticas de gobierno, la reducción del desempleo, y la promoción de empleo adecuadamente remunerado, en respeto a los derechos de esos trabajadores. El Programa de Acción adoptado por la Cumbre incluye la toma de medidas efectivas para terminar con toda forma de discriminación contra las personas con discapacidades. Haciéndose eco de la exhortación del Comité sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU del año anterior, el Programa de Acción hace un llamado a los gobiernos a aumentar la calidad del trabajo y el empleo, entre otras cosas, «considerar fuertemente la ratificación y total implementación de los convenios de la OIT relativas a los derechos de empleo de personas con discapacidades». Reconociendo el papel singular de la OIT en el nivel internacional con relación al mundo del trabajo y la particularidad tripartita de su estructura y funcionamiento, el Programa urge a los gobiernos a promover el papel de la OIT, particularmente en lo que concierne a mejorar el nivel de empleo y la calidad del trabajo.

Una Directiva de la Unión Europea adoptada a fines de 2000, penaliza en el área de empleo la discriminación directa e indirecta por una serie de motivos incluida la discapacidad. La directiva se aplica, a los criterios de selección y reclutamiento, orientación profesional, formación profesional, condiciones de empleo y trabajo, incluyendo pago. De manera importante, la Directiva establece que se deben hacer los ajustes necesarios que permitan una «adaptación razonable», por ejemplo que los empleadores deben tomar las medidas apropiadas cuando sea necesario para posibilitar que una persona con discapacidad tenga acceso o participe o progrese en el empleo, reciba formación, a no ser que esas medidas impongan una carga desproporcionada al empleador. A pesar de la existencia de leyes e instrumentos nacionales, regionales e internacionales y a pesar de las actividades de los organismos internacionales y los esfuerzos de las organizaciones no gubernamentales, las

personas con discapacidades alrededor del mundo siguen estando sujetas a violaciones de sus derechos humanos. Este es un hecho Innegable.

En el área de empleo, las estadísticas disponibles indican que la tasa de desempleo de los trabajadores con discapacidades tiende a ser dos o tres veces mayor que la de los otros trabajadores. Los problemas de acceso al entorno físico, que incluye el transporte, la vivienda y los lugares de trabajo, además de los prejuicios todavía existentes entre los empleadores, los otros trabajadores y el público en general agravan una situación ya difícil. Esto no significa que no haya habido mejoras. El significativo crecimiento en la legislación antidiscriminación a nivel doméstico en los años recientes es prometedor, a pesar de que la adopción de una ley no implica su aplicación. El esfuerzo persistente de las agencias internacionales, y en particular de la OIT, en la promoción de la igualdad de oportunidades y de tratamiento en el empleo ha permitido abrir importantes caminos para el combate a la exclusión social de las personas con discapacidades.

Trabajando sobre «la participación e igualdad plena», tema del Año Internacional y meta del Programa Mundial de Acción, la OIT adoptó en 1983, el Convenio Núm. 159, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), y la Recomendación núm. 168 en 1983. El Convenio 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 empleo de las personas discapacitadas. El renovado énfasis en la participación completa se refleja en el artículo 1.2, que describe el propósito de la readaptación profesional como el posibilitar a una persona discapacitada a asegurar, conservar y progresar en empleo adecuado y *«por lo tanto extender la integración o reintegración de dicha persona a la sociedad»*, la frase destacada es un agregado a la Recomendación núm. 99. La meta de la «igualdad» se capta en el artículo 4 del Convenio.

«La mencionada política debe estar basada en el principio de igualdad de oportunidades entre Trabajadores discapacitados y trabajadores en general. La igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras debe ser respetada. Medidas positivas especiales que apunten a la efectiva igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores discapacitados y otros trabajadores no debe ser entendida como discriminatoria para otros trabajadores.»

Como nos damos cuenta, la discapacidad siempre estuvo en una situación de desventaja y es sólo hasta recientes fechas que recobra importancia en México, desde una óptica integral ya que fue hasta 1995, El Plan Nacional para el Desarrollo incluyó el CONVIVE y posteriormente la siguiente administración 2000-2006 estableció un plan sexenal especializado que a cargo de la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para las Personas con Discapacidad (ORPISCD), además de que existen programas específicos en diferentes Estados de la República.

El 10 de Junio de 2005, se expidió el decreto de creación de la Ley General de las Personas con discapacidad con el objeto de establecer las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida. A nivel legislativo 31 Estados de la República aprobaron la Ley para personas con discapacidad y fue hasta diciembre de 2009, que el Congreso del Estado de Jalisco aprobó la Ley Estatal para la Atención y Desarrollo Integral de las Personas con Discapacidad, publicándose en el periódico oficial del Estado de Jalisco el 31 de diciembre del año en mención, siendo el último estado de la República en asumir dicho compromiso.

El 13 de diciembre de 2006, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad con el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto

de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

En México, desde el año 2000, la Presidencia de la República ha coordinado una política inclusiva con acciones en temas prioritarios como es la salud, el trabajo y la educación a través de programas específicos en los que se encuentran involucradas: la Secretaría de Salud, con el Programa Prevención y Rehabilitación de Discapacidades; Secretaría de Educación con el Programa Nacional de Fortalecimiento de la Educación Especial y de la Integración Educativa y el programa Nacional de Atención con Calidad para Personas con Discapacidad y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad.

También se han llevado a cabo acciones en materia de accesibilidad, toda vez que el libre acceso es indispensable para la movilidad y el desarrollo de las personas con discapacidad.

Nos enfocaremos ahora específicamente en el tema de políticas y acciones que se han promovido para las personas con discapacidad en materia laboral, que es el tema medular de esta tesis.

En materia de políticas que promuevan el trabajo de personas con discapacidad, los estados y la federación han enfocado sus esfuerzos en materia de sensibilización, capacitación e integración laboral hacia tareas muy básicas como talleres protegidos actividades artesanales y áreas operativas en la mayoría de los Estados de la República que solo sirven como paliativos a

corto plazo, se debería poner en un balance las acciones proteccionistas que no han concebido a las personas con discapacidad como sujetos autónomos.

Frecuentemente las políticas de empleo suelen acotar el rubro de empleo para personas con discapacidad en aquellos que son mal remunerados y no siempre están en condiciones de dignidad ya que por lo regular las actividades donde se les coloca son, por ejemplo, actividades de limpieza, maquila, etcétera.

El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos hace referencia al derecho que tenemos todos los mexicanos de contar con un empleo digno y bien remunerado, sin embargo, en la realidad es letra muerta para las personas con discapacidad que se encuentran en circunstancias menos favorecidas que el resto de la población para ejercer ese derecho.

Es necesario que se incorporen a la Ley Federal del Trabajo las disposiciones del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo que representan un compromiso para México con la finalidad de retomar lo dispuesto por este Convenio en lo referente a promoción de igualdad de oportunidades de empleo en el mercado regular de trabajo, tomando en consideración lo dispuesto por empresarios y por organizaciones de y para personas con discapacidad.

Por lo que, tomando como marco dicho Convenio, en el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012, específicamente en el Programa Sectorial del Trabajo y Previsión Social estableció la creación de la Norma Mexicana de Igualdad entre mujeres y hombres, con el objetivo de promover la incorporación de políticas y prácticas de igualdad laboral entre mujeres y hombres así como la inclusión de grupos en situación de vulnerabilidad, misma que entró en vigor el 8 de junio 2009. Sin embargo, es un **instrumento de certificación de aplicación voluntaria** única en su género ya que no existe referencia alguna en normas nacionales o internacionales. Dicha norma establece requisitos expresados en prácticas e indicadores que comprueban que las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, el clima laboral adecuado, la previsión social, la

libertad sindical y la accesibilidad y ergonomía de hombres y mujeres en el lugar de trabajo y que puede ser aplicada en toda la república mexicana por cualquier empresa, dependencia o entidad pública, sindicato u organización de la sociedad civil sin importar su tamaño a actividad.

La Norma distribuye indicadores específicos en 5 ejes:

1. Igualdad y no discriminación
2. Previsión social
3. Clima laboral
4. Accesibilidad y Ergonomía
5. Libertad Sindical

Aún y con todos estos avances en materia de legislación a favor de las personas con discapacidad, Jalisco fue el último Estado de la República Mexicana en aprobar la creación de la Ley para la Atención y Desarrollo integral de Personas con Discapacidad, el 11 de Diciembre de 2009 y publicada en el periódico oficial del Estado de Jalisco el 31 de diciembre del mismo año con el inicio de su vigencia el 1º. Enero de 2010.

**En su Artículo 1.- enuncia** La presente Ley tiene por objeto:

- I. Promover y garantizar el pleno disfrute de los derechos de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, para favorecer su desarrollo integral y su plena inclusión al medio social que los rodea;
- II. Promover las condiciones para eliminar todo tipo de discriminación hacia las personas con discapacidad de conformidad a lo que establece la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- III. Establecer los mecanismos y acciones para que los servicios de salud, educación, asistenciales y de desarrollo social, públicos y privados, den respuesta a las necesidades específicas de las personas con discapacidad;

- IV. Establecer normas y mecanismos para la prevención de las discapacidades;
- V. Determinar la participación y regular el funcionamiento y responsabilidades de las Instancias Gubernamentales responsables de la aplicación de la presente ley;
- VI. Promover la participación de las Organizaciones para que colaboren en el alcance de los objetivos de la presente Ley y establecer los mecanismos de apoyo a sus acciones; y
- VII. Crear y establecer las bases para el funcionamiento del Consejo Estatal para la Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad.

En el Capítulo II, titulado Derechos de las Personas con Discapacidad, menciona algunos puntos relevantes que tienen que ver con el objetivo de este trabajo de tesis:

**Artículo 7.-** Son Derechos de las personas con discapacidad:

- I. Los establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y en la Constitución Política del Estado, las Leyes que de ellas se deriven, así como los establecidos en los instrumentos Internacionales ratificados por el Gobierno Mexicano;
- III. Integrarse en los programas de educación en todas sus modalidades y niveles;
- V. Tener igualdad de oportunidades laborales para ejercer una profesión, oficio o trabajo digno y remunerado;
- VIII. Recibir la información, capacitación y asesoría para él y su familia que les permita participar de manera activa en los procesos de habilitación y rehabilitación e incorporación en los programas sociales para alcanzar una vida con calidad.

El título segundo de dicha Ley, hace referencia a de los órganos gubernamentales de atención e integración de las personas con discapacidad

Capítulo I.- Del Consejo Estatal para la Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad.

**Artículo 10.-** El Consejo Estatal para la Atención e Inclusión de Personas con Discapacidad, es un organismo público desconcentrado, adscrito a la Secretaría de Desarrollo Humano, y para el efectivo cumplimiento de sus funciones contará con autonomía técnica y de gestión.

**Artículo 11.-** El Consejo tendrá por objeto establecer políticas públicas, así como operar y vincular las acciones para la atención, inclusión y desarrollo pleno de las personas con discapacidad.

**Con relación a las atribuciones del Consejo con la inclusión laboral menciona las siguientes:**

I. Establecer las bases, programas, políticas públicas y criterios rectores, relacionados con la prevención, atención, inclusión, accesibilidad y movilidad de las personas con discapacidad, así como la promoción de la cultura de la discapacidad;

VI. Proponer medidas para establecer estímulos fiscales y financieros que promuevan la inserción laboral de las personas con discapacidad en equiparación de oportunidades;

VII. Proponer al Ejecutivo del Estado y a los Ayuntamientos el establecimiento de políticas públicas que propicien y promuevan la incorporación laboral de las personas con discapacidad en sus respectivas dependencias;



VIII. Establecer programas de capacitación para el empleo y la autogestión económica de las personas con discapacidad;

Es importante destacar que dicho Consejo se conformó el 10 de junio de 2010 y no hubo partida presupuestal para su operación durante ese año, únicamente pudo desarrollar acciones como: la integración de las instituciones gubernamentales, educativas y organizaciones de la sociedad civil en dicho Consejo, así como el desarrollo de algunas actividades en materia de sensibilización y capacitación.

Sin embargo, para lograr una verdadera restitución de sus derechos a las personas con discapacidad, es necesario recordar los valores básicos de la misión de derechos humanos que constituyen los cimientos de un sistema de libertades fundamentales que protege contra el abuso de poder, y crea un espacio para el desarrollo del espíritu humano.

Cuatro valores: la dignidad, la autonomía, la igualdad y la solidaridad, revisten particular importancia, tanto en términos generales, como en el contexto de la discapacidad". (Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia, 2008)

#### **a) La dignidad humana**

Es la norma básica de los derechos humanos, todas y cada una de las personas tienen un valor inestimable y nadie es insignificante. Las personas han de ser valoradas no sólo porque son útiles desde el punto de vista económico, sino por su valor intrínseco. El reconocimiento del valor de la dignidad humana nos recuerda que las personas con discapacidad tienen un lugar y los mismos derechos en la sociedad.

#### **b) Autonomía**

El valor de la autonomía se fundamenta en el supuesto previo de una capacidad de acción y de comportamiento autodirigidos. Entraña la apertura de un espacio libre o sin restricciones para la acción voluntaria, basada en la conciencia y las

elecciones vitales libremente adoptadas por la persona, preservando al mismo tiempo una libertad comparable a los demás.

### **c) La igualdad y el derecho a la no discriminación**

La igualdad humana, un valor fundamental en el ejercicio de los derechos humanos. Su premisa fundamental es que todas las personas poseen no sólo un valor intrínseco inestimable, sino que también son intrínsecamente iguales en lo que se refiere a su valor, con independencia de sus diferencias. Así, las distinciones entre personas basadas en factores que son arbitrarios desde el punto de vista moral (raza, género, edad, discapacidad), deben tratarse como si no tuvieran fundamento racional y por tanto deben considerarse no válidas.

El derecho a la no discriminación es un derecho que se caracteriza por su amplitud, no se agota en sí mismo, sino que por el contrario, sólo cobra sentido en su relación con el resto de los derechos. El dato más importante del derecho a la no discriminación es que es un derecho de acceso a otros derechos, es decir un metaderecho, que se coloca por encima de los derechos y que su función principal es garantizar que todas las personas, sin ningún tipo de distinción, puedan ejercer sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones.

El derecho a la no discriminación, a través de la figura de cláusulas de las discriminación, se han previsto en un sin número de instrumentos jurídicos internacionales en materia de derechos humanos tanto de la Organización de las Naciones Unidas, como de organismos regionales. Otro elemento de la naturaleza del derecho a la no discriminación es la estrecha relación que existe con los denominados grupos en situación de desventaja o vulnerables, pues al prohibir que se establezcan distinciones en el ejercicio de los derechos con base a motivos tales como, la raza, la edad, la etnia, la discapacidad, la orientación sexual, etcétera, el derecho a la no discriminación ejerce una especial protección a los grupos mayormente vulnerables, como las personas

con discapacidad. Este rasgo ha determinado que el derecho a no discriminar tenga una gran presencia en casi todos los ámbitos de los derechos humanos.

#### **d) *La solidaridad***

El valor de la solidaridad se basa en el reconocimiento de que existen lazos y obligaciones mutuos entre las personas por el hecho de ser miembros de la misma comunidad política. La libertad no existe en el vacío, debe ser tangible, lo que a menudo significa reforzar el sistema de libertades fundamentales mediante apoyos sociales y económicos sustantivos. Existe mucha retórica acerca de la indivisibilidad, la interdependencia y la relación entre los derechos civiles y políticos, por un lado, y los derechos económicos, sociales y culturales, por otro. Las relaciones entre ambos conjuntos de derechos son reales y profundas, pero se hacen tangibles en el contexto de la discapacidad dado que la eliminación de barreras gracias a los derechos civiles y la legislación contra la discriminación es claramente insuficiente.

A partir de estos cuatro valores básicos, es posible conceptualizar el sistema de libertades fundamentales que los derechos humanos promueven y apoyan, un sistema lo bastante flexible como para incorporar a la mayoría de los sistemas socioeconómicos, y lo bastante sólido como para apoyarlos.

Los instrumentos internacionales relacionados con la discapacidad han pasado, gradual e inexorablemente, desde las esferas de la asistencia social y la medicina, hasta la de los derechos humanos. Han reflejado y contribuido a orientar el cambio hacia la perspectiva de la discapacidad basada en los derechos humanos. Los derechos humanos ocupan desde hace tiempo un lugar protagónico como impulsor de transformaciones, tanto en el derecho internacional como en el nacional.

Gracias al desarrollo del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, los individuos son ahora considerados como sujetos en el sistema jurídico internacional, que antes los excluía contemplando como únicos sujetos a los Estados y a las organizaciones internacionales.

Cierro este capítulo, con la declaración que hizo el Secretario General de la Organización de las Naciones Unidas en la Cumbre Mundial 2005 en Nueva York, en el que mencionó un concepto más amplio de libertad, desarrollo, seguridad y derechos humanos para todos.

- “Libertad, para vivir sin miseria”
- “Libertad para vivir sin temor”
- “Libertad para vivir en dignidad”

### **CAPÍTULO III**

#### **LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD DESDE LAS EMPRESAS DE LA ZMG**

En este capítulo se ofrecerán los resultados de una encuesta coordinada por la autora de este manuscrito y que fue aplicada por alumnos de la Universidad de Guadalajara a 100 empresas de la Zona Metropolitana de Guadalajara, en la cual se reflejará el grado de inclusión que existe para que las Personas con Discapacidad tengan acceso a un empleo.

En un segundo nivel de análisis, se incluirán testimonios de expertas/os de 4 organizaciones que cuentan con bolsa de trabajo para personas con discapacidad, en la que nos ofrecen su testimonio respecto a las acciones que facilitan y/o dificultan la inclusión laboral en las empresas.

Finalmente, se incluyen también los testimonios de dos personas profesionistas con discapacidad en relación a sus experiencias laborales: una persona con discapacidad desde su nacimiento y otra con discapacidad adquirida por enfermedad.

A partir del año 2005, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social Federal, otorga el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, a Empresas que dentro de su plantilla laboral tienen incorporadas personas con discapacidad, adultos mayores y personas con VIH, con la finalidad de Reconocer a las instituciones públicas, privadas y sociales que incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad y desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en sus centros de trabajo.

.Entre sus objetivos se encuentran los siguientes:

- Favorecer la autonomía e independencia de las personas en situación de vulnerabilidad a través de su inclusión laboral en condiciones de igualdad.
- Sensibilizar a las empresas sobre el potencial, las capacidades y habilidades laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.
- Fomentar entre el sector empresarial la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad y el desarrollo de políticas específicas para este fin.
- Contribuir, dentro del sector laboral y los centros de trabajo, a un cambio cultural que favorezca la plena inclusión de las personas en situación de vulnerabilidad y cree ambientes libres de violencia y discriminación.
- Favorecer el mejoramiento de las condiciones, expectativas y trayectoria laboral de las personas adultas mayores, personas con discapacidad y personas con VIH.
- Fortalecer la colaboración interinstitucional entre las y los integrantes de la Red Nacional de Vinculación Laboral, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que trabajan en el tema

Los requisitos más importantes son los siguientes:

- Las empresas deberán contar dentro de su plantilla de trabajadores con personas en situación de vulnerabilidad que tengan una antigüedad mínima de 1 año, en igualdad de condiciones y de conformidad con la legislación laboral vigente.
- Acreditar la inscripción a la institución de seguridad social correspondiente de los trabajadores en situación de vulnerabilidad.

- Las empresas deberán demostrar que sus empleados/as cuenten con las demás prestaciones que marca la Ley y que están al corriente en sus aportaciones ante el organismo correspondiente.
- Las instituciones deberán elaborar un documento en el cual se detalle la política o programas de inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad desarrollados por la empresa, al cual deberán anexarse evidencias.

Además deberán apegarse a la siguiente tabla:

| TOTAL DE TRABAJADORES QUE LABORAN EN LA EMPRESA | PERSONAS CON DISCAPACIDAD, ADULTOS MAYORES Y/O PERSONAS CON VIH/SIDA |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 10 – 100                                        | 10                                                                   |
| 101 – 200                                       | 15                                                                   |
| 201 – 500                                       | 20                                                                   |
| 501 – 1000                                      | 25                                                                   |
| 1001 – en adelante                              | 30                                                                   |

En el Estado de Jalisco, para diciembre de 2009, se tenían registrados 21 Centros de Trabajo como Empresas Incluyentes, cifra que refleja un minúsculo porcentaje, de acuerdo a los datos que se reflejan en el informe de la Jefatura de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social Delegación Jalisco al mes de Junio de 2010, en el cual se tenían registradas 74,454 empresas, con un total de 1, 113,350 trabajadores/as.

Reflejo a continuación la relación de los Centros de Trabajo, así como el status en que se encuentran, haciendo mención que en el caso de uno de ellos de 20 personas incluidas solamente 1 tiene discapacidad motora leve y las 19 restantes son adultos mayores de 60 años que han envejecido en su mismo empleo y no como nuevas contrataciones.

**EMPRESAS INCLUYENTES EN EL ESTADO DE JALISCO**

| CENTRO DE TRABAJO                                                        | STATUS                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| AS S.A DE C. V.                                                          | VIGENTE                                                                |
| GRUPO PEÑAFIEL, S.A                                                      | VIGENTE<br>(ANTES CADBURY SHWEPES)                                     |
| CORTES GALI, S.A. DE C.V.                                                | VIGENTE                                                                |
| DESARROLLO DE PRODUCTOS S.A DE C.V                                       | VIGENTE                                                                |
| JABIL CIRCUIT DE MEXICO S DE RL DE CV                                    | VIGENTE                                                                |
| GRUPO FLEXTRONICS, SA DE CV                                              | VIGENTE                                                                |
| SOLECTRON SERVICIOS, SA DE CV                                            | VIGENTE (POSTERIORMENTE LA COMPRÓ<br>FLEXTRONICS, AHORA ES PLANTA SUR) |
| GRUPO SABRITAS, S DE RL DE CV                                            | VIGENTE                                                                |
| SANMINA-SCI SYSTEMS SERVICES DE MEXICO,<br>S.A. DE C.V. PLANTA 1         | VIGENTE                                                                |
| SITEUR                                                                   | VIGENTE                                                                |
| INDUSTRIAS GUTIERREZ S.A DE C.V PLANTA<br>CILINDROS                      | (NO SE RECERTIFICO EN 2010)                                            |
| NUEVA AUTOMOTRIZ OCCIDENTAL S.A DE C.V                                   | (NO SE RECERTIFICO EN 2010)                                            |
| PRESTADORA DE SERVICIOS TLAQUEPAQUE, S.<br>DE R.L. DE C.V.               | (NO SE RECERTIFICO EN 2010)                                            |
| PROCESADORA METÁLICA, S. A. DE C.V.                                      | (NO SE RECERTIFICO EN 2010)                                            |
| SANMINA-SCI SYSTEMS SERVICES DE MEXICO,<br>S.A. DE C.V. Planta 2         | (NO SE RECERTIFICO EN 2010)                                            |
| SANMINA-SCI SYSTEMS SERVICES DE MEXICO,<br>S.A. DE C.V. Planta 3         | (NO SE RECERTIFICO EN 2010)                                            |
| WILTON Y OZ                                                              | (NO SE RECERTIFICO EN 2010)                                            |
| CASPEM, S.A. DE C.V.                                                     | CERRO LA EMPRESA                                                       |
| ELECTRONICA PANTERA, SA DE C.V                                           | CERRÓ LA EMPRESA                                                       |
| HITACHI GLOBAL STORAGE TECHNOLOGIES<br>MEXICO, SERVICIES, S. A. DE C. V. | CERRO LA EMPRESA                                                       |
| SALVER DE MÉXICO                                                         | CERRO LA EMPRESA                                                       |

Para Diciembre de 2010, el número de Empresas Incluyentes en lugar de incrementarse disminuyó ya que cinco Centros de Trabajo Cerraron Operaciones, siete centros de trabajo no lograron re certificarse por diversos motivos, (2 no completaron la cantidad mínima de trabajadores que estipula la tabla, 2 tenían auditorías y no podían recibir al comité evaluador, 3 no cumplieron con el Compromiso de llevar a cabo adecuaciones y mejora en las



condiciones de seguridad e higiene), por lo que solamente quedaron vigentes 10 Centros de Trabajo como Empresas Incluyentes.

Es necesario hacer mención que en las Empresas Incluyentes el mayor porcentaje de personas con discapacidad que se pudo colocar. (hasta en un 70 % fue las que tenían discapacidad auditiva, aunque la limitación que encontramos en los Centros de Trabajo fue la comunicación, no sólo con sus compañeros sino con sus supervisores y para la atención de los servicios médicos y con el personal de recursos humanos. Las empresas cuentan solamente con uno o dos intérpretes de Lengua de Señas Mexicana; el área de oportunidad fue descubrir que tanto sus compañeros como sus supervisores están dispuestos a aprender dicho lenguaje.

Por otro lado, las personas con la discapacidad menos favorecida para su colocación en un empleo en las Empresas Incluyentes, fueron las que tenían discapacidad visual.

Por consiguiente y con la finalidad de conocer si en realidad se está llevando a cabo la incorporación laboral de personas con discapacidad en las Empresas, como restitución de uno de sus derechos fundamentales, consideré importante elaborar una encuesta para aplicarla en 100 empresas ubicadas en la Zona Metropolitana de Guadalajara, con la finalidad de contar con elementos suficientes sobre lo que limita o facilita la incorporación laboral de las personas con discapacidad y poder presentar propuestas de solución.

La aplicación de dicha encuesta se llevó a cabo en los meses de febrero a septiembre de 2010, destacando que de las 100 empresas seleccionadas, solo se tuvo la oportunidad de aplicar la encuesta en 85 empresas, debido a que 8 de ellas habían cerrado operaciones y en 7 no permitieron su aplicación, por considerar que las personas con discapacidad serían una carga económica, ya

que consideran que no pueden realizar ningún tipo de actividad laboral. Podemos suponer que estas empresas jamás han experimentado hacer la prueba ofreciendo alguna oportunidad laboral a personas de este grupo en situación de vulnerabilidad.

El principal ofrecimiento que se hizo a las empresas al aplicar la encuesta fue la confidencialidad, por lo que se ofrecerán los resultados sin mencionar la razón social de las mismas y solamente relacionándolas por número consecutivo<sup>1</sup>.

La encuesta fue aplicada a empresas de los siguientes tipos de sector o rama de actividad laboral:

- a) Industria metalmecánica y fundición,
- b) Industria Alimenticia,
- c) Industria del vestido (fabricación y venta de ropa)
- d) Fabricación de cajas de cartón
- e) Industria Electrónica
- f) Industria Mueblera
- g) Asesoría, capacitación y servicios,
- h) Agencia de colocaciones (reclutamiento de personal)
- i) Autotransportes,
- j) Comercio
- k) Mensajería y paquetería
- l) Servicios financieros
- m) Servicios educativos
- n) Hospedaje temporal
- o) Telecomunicaciones
- p) Planta pasteurizadora de productos lácteos
- q) Industria Automotriz
- r) Elaboración y envasado de bebidas
- s) Fabricación y comercialización de Aceites, parafinas y grasas
- t) Importaciones
- u) Plásticos
- v) Diversión o esparcimiento
- w) Industria Tequilera,
- x) Fabricación de Papel, imprenta,
- y) Fabricación de cristal y polietileno
- z) Productos oftálmicos y de curación

---

<sup>1</sup> Dichos resultados empíricos están en poder de la autora de esta investigación y pueden estar disponibles para las autoridades académicas que quieran verificar su autenticidad.

Número de trabajadores de las empresas encuestadas y número de personas con discapacidad trabajando en ellas:

| Rango por No. de trabajadores | No. de empresas | PCD Incorporadas   |                  |
|-------------------------------|-----------------|--------------------|------------------|
| De 9 a 10                     | 2               | ninguna            |                  |
| De 20 a 50                    | 15              | 03 H               |                  |
| De 59 a 100                   | 13              | 06 H               | 01M              |
| De 103 a 150                  | 14              | 04 H               |                  |
| De 159 a 200                  | 10              | 12 H               | 03 M             |
| De 206 a 300                  | 8               | 03 H               |                  |
| De 350 a 500                  | 10              | 08 H               | 02 M             |
| De 504 a 1000                 | 8               | 11 H               | 09 M             |
| De 1184 a 2000                | 2               | 07 H               | 01 M             |
| De 2071 a 2800                | 3               | 06 H               | 01 M             |
| <b>Total trabajador@s</b>     | <b>26,472</b>   | <b>85 empresas</b> | <b>60 H 17 M</b> |
| <b>Hombres</b>                | <b>18,485</b>   | <b>Mujeres</b>     | <b>7,977</b>     |

De las encuestas aplicadas a 85 empresas, nos dimos cuenta que el promedio de trabajadores en 55 de ellas, rebasa las 100 personas;

En 30 de las 85 empresas, ya se tienen incorporadas personas con discapacidad.

Sin embargo, es importante mencionar que los directivos de esas 30 empresas que respondieron en la encuesta que tienen incluidas a personas con discapacidad, tomaron en cuenta algunos padecimientos, enfermedades o deficiencias leves (que no discapacidades), y que no limitan el desempeño de las personas en la actividad laboral que realizan, como son por ejemplo: que la persona tenga cataratas, use lentes, tenga un pie corto, esté sordo de un oído, arrastre un pie, tenga algún dedo amputado, etc.

Esto nos refleja el desconocimiento que existe hacia la discapacidad por el personal que lleva a cabo el reclutamiento y selección en las empresas.

La encuesta reflejó que algunas empresas aceptan personal con discapacidad pero como becarios, como operarios con el sueldo del nivel más bajo o, por el contrario, se encontraron casos extremos en empresas que se dicen Socialmente Responsables en las cuales el perfil que solicitan pareciera con la intención de no ofrecer oportunidades y entonces difícilmente personas con discapacidad pueden cubrirlo: ejemplo: que sean profesionistas, con experiencia profesional mínima de 3 años, con un 90% o 100% del idioma inglés escrito y hablado.

En el 98% de los puestos que ocupan Personas Con Discapacidad corresponde a los sueldos de menor nivel, (de 2 a 3 salarios mínimos). La respuesta de las empresas hacia este dato es que las personas con discapacidad incorporada cuentan con un nivel educativo de primaria inconclusa y algunos de ellos no cuenta con ninguna instrucción ya que se encontraron casos de personas que no saben leer ni escribir pero cuentan con la habilidad para desarrollar su actividad laboral.

En 30 Empresas respondieron tajantemente que no contratarían Personas con Discapacidad y las respuestas que ofrecen para no hacerlo son las siguientes:

| CUÁL SERÍA LA RAZÓN PARA NO CONTRATAR PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU EMPRESA? |                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| No. de respuestas                                                              | Respuesta                                                                                                               |
| 6                                                                              | No creo que puedan desempeñar la actividad, el trabajo es pesado para esa gente                                         |
| 2                                                                              | Se pueden accidentar y sube mi prima de riesgos ante el IMSS, ó serían gastos extra                                     |
| 10                                                                             | El trabajo no es seguro, es de alto riesgo ó peligros y con dificultad en los procesos (con riesgo para discapacitados) |
| 1                                                                              | Sería difícil capacitarlos                                                                                              |
| 1                                                                              | El trabajo físico es inalcanzable para ellos                                                                            |
| 2                                                                              | Por políticas de la empresa                                                                                             |
| 2                                                                              | Por no tener acuerdo menor en el contrato                                                                               |
| 3                                                                              | No se tiene el espacio o instalaciones adecuadas                                                                        |
| 3                                                                              | Por la rama o giro de la empresa                                                                                        |

Como podemos apreciar, se obtuvieron respuestas de corte discriminatorio, así

como temor y un total desconocimiento a que las personas con discapacidad pudieran realizar algún tipo de actividad laboral ya que en todas las respuestas los visualizaron como una carga económica ó personas que no pueden desarrollar las actividades, considerando no adecuada su inclusión en la empresa y llegando incluso en uno de los casos a responder de manera despectiva, señalando que el trabajo es algo que no está al alcance de las personas con discapacidad.

Por otra parte, en 55 empresas respondieron que sí contratarían pero bajo las siguientes condiciones:

| CONTRATARÍA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN SU EMPRESA? |                                                                 |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| No. de respuestas                                    | Respuesta                                                       |
| 32                                                   | Sólo respondieron que si                                        |
| 4                                                    | A prueba para saber si saben trabajar o pueden con la actividad |
| 4                                                    | Para darles una oportunidad                                     |
| 1                                                    | Si está capacitada la persona                                   |
| 3                                                    | Si la discapacidad es muy leve (o no se nota)                   |
| 1                                                    | Si es profesionista y cumple el perfil                          |
| 1                                                    | En caso de que no aumente la prima de riesgos del IMSS          |
| 2                                                    | Si no tengo que invertir en modificaciones ó adecuaciones       |
| 7                                                    | Si cumple con el perfil                                         |

En 7 Empresas mencionaron que si las personas con discapacidad cubren con el perfil del puesto que la empresa requiere las contratarían. Este tipo de respuesta es asertiva ya que al incluir una persona con discapacidad en una empresa, se remiten las personas que puedan cubrir el puesto vacante, de acuerdo al perfil solicitado, y debidamente valorados por personal del Centro de Rehabilitación de DIF Jalisco, para el desempeño de las actividades que deberán realizar.

Sin embargo, una prueba clara y contundente fue que, a las empresas que respondieron que estaban dispuestas a contratar personas con discapacidad se les invitó para que nos enviaran sus vacantes con la descripción del perfil de puesto, a la Feria de Empleo “Expo Intégrate” (llevada a cabo por el Servicio Nacional de Empleo Jalisco, el 2 y 3 de diciembre de 2010, en el marco del día internacional de las personas con discapacidad), pero no hubo participación de

ninguna de las 55 empresas, lo que nos indica que la inclusión laboral de personas con discapacidad solamente se encuentra en su discurso y pero no en sus acciones.

Se formuló también la siguiente pregunta: ¿considera que se incrementaría el grado de riesgo si contrata personas con discapacidad en su empresa? Los resultados fueron los siguientes:

| No sabe, no cree o desconoce la información | No se incrementa | Si se incrementa |
|---------------------------------------------|------------------|------------------|
| 19 empresas                                 | 25 empresas      | 41 empresas      |

En este sentido, 19 empresas no se han interesado por conocer la información respecto a si se incrementa el grado de riesgo en su empresa por contratar personal con algún tipo de discapacidad, respuesta que nos demuestra su indiferencia hacia la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Las 25 empresas que respondieron que el grado de riesgo no se incrementa en su empresa por contratar personas con discapacidad en su plantilla laboral, están dentro del grupo de empresas que ya ha tenido la experiencia de haber contratado Personas con Discapacidad y no tuvieron ningún problema de que se hayan incrementado los riesgos o accidentes de trabajo.

Por otra parte, tenemos 41 empresas que respondieron que consideran que sí se incrementa su grado de riesgo, y por consecuencia se elevaría el pago de su prima de riesgos ante el Instituto Mexicano del Seguro Social; sin embargo, estas suposiciones no tienen fundamento, toda vez que de acuerdo al oficio 0952174000/438 del Director del IMSS se concluye que la empresa que contrate personas con discapacidad no se ve afectada por este sólo hecho, con una cuota especial o con incrementos de sus cuotas por el Seguro de Riesgos de Trabajo.

Se hizo también la siguiente pregunta: ¿conoce algún tipo de estímulo o beneficio para su empresa por contratar personas con discapacidad? Las respuestas reflejaron un total desconocimiento y/o desinterés, ya que el 100% de las respuestas dijo desconocer la existencia de estímulos fiscales. Lo que con certeza nos lleva a reflexionar que el desconocimiento de la existencia de estímulos fiscales priva de beneficios a las empresas, toda vez que hay varios estímulos fiscales que podrían beneficiarlas, como los que menciono a continuación:

## **ESTÍMULOS FISCALES A NIVEL FEDERAL**

### **Ley del Impuesto sobre la Renta**

**Art. 40.-** Los porcentajes máximos autorizados, tratándose de activos fijos por tipo de bien son los siguientes:

**XIII.** 100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con capacidades diferentes a que se refiere el artículo 222 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

**Art.222-** El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz, mental, auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores.

### **Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público**

**Art. 14º.-** En el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses.

**DECRETO por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta, a los contribuyentes que se indican (DOF 8 de marzo 2007)**

**Art. 1º.-** Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

I. Tengan 65 años o más de edad, o

II. Padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente, por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas señaladas en las fracciones anteriores.

En el caso de personas con discapacidad, se deberá contar con el certificado de discapacidad del trabajador expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los contribuyentes que apliquen el estímulo fiscal previsto en este artículo por la contratación de personas con discapacidad, no podrán aplicar el estímulo fiscal a que se refiere el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

**Ley Aduanera**

El **artículo 61** indica que las empresas que tengan como actividad la atención de personas con discapacidad, no pagarán los impuestos al comercio exterior, siempre que se trate de mercancías que por sus características suplan o disminuyan su discapacidad y que permitan a dichas personas su desarrollo físico, educativo, profesional o social.

**Ley de Obras Públicas y Servicios Relacionados con las mismas**



El **artículo 38** establece que en caso de empate técnico entre las empresas licitantes, se adjudicará la obra, a las empresas que tengan en su planta laboral un 5% de personas con discapacidad.

Es importante mencionar que inicialmente se había descartado para la aplicación de dicha encuesta, a las empresa que cuentan con el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, sin embargo a solicitud de uno de los lectores de la tesis, se aplicó la misma encuesta a 5 empresas, por lo que se contrastará el resultado de las mismas con las 85 empresas anteriormente descritas.

La encuesta se aplicó a 3 empresas de la rama electrónica, una embotelladora de bebidas y una empresa de la industria del calzado.

La empresa con menor número de trabajadores contaba con 87 y la de mayor número de trabajadores 12,400.

En el total de las 85 empresas encuestadas descubrimos que se encuentran laborando 77 trabajadores con discapacidad, 60 hombres y 17 mujeres, mientras en solo 5 de las empresas Incluyentes se encuentran laborando 109 trabajadores, 95 hombres y 14 mujeres. (Más del 40%).

La discapacidad que prevalece con mayores oportunidades de inclusión en las empresas incluyentes es la discapacidad auditiva. (74 personas), seguida por la discapacidad motora, (20 personas).

Las 5 empresas Incluyentes a las que se les aplicó la encuesta se encuentran dispuestas a seguir contratando personas con algún tipo de discapacidad ya que la contratación de personas con discapacidad les ha traído enormes beneficios en el mejoramiento de su productividad; se reducen sus índices de

rotación, porque las personas con discapacidad valoran la oportunidad que se les ha dado, además de que tienen disminución de desperdicios y mermas.

También las 5 respondieron que no se incrementa su grado de riesgo ante el IMSS ya que no han tenido ningún problema desde que iniciaron con su contratación.

El punto de coincidencia en la respuesta de todas las empresas fue que los puestos donde pueden colocar a las personas con discapacidad solamente son en puestos operativos pues el grado de estudios que tienen es básico y hasta cuentan con personas que no saben leer ni escribir, condición que no les permite acceder a mejores puestos.

Es importante destacar que en el caso de las 5 Empresas Incluyentes refieren que el acceso al beneficio de los estímulos fiscales, (específicamente el del Decreto del 8 de marzo de 2007 y el del Art. 222 del ISR), no se han logrado debido a que requieren que el IMSS les expida un certificado de discapacidad por cada persona en esa condición y el personal de dicha institución no conoce el procedimiento para otorgarlo y los mandan de un lugar a otro, por lo que es necesario que se capacite al personal para atender dicho tema. Sugieren una simplificación de los trámites y mayor conocimiento del tema por parte de las autoridades.

### **Validación de las hipótesis planteadas**

Con los resultados previamente expuestos sobre la encuesta aplicada a las empresas de la ZMG, el resultado que obtengo para validar mis hipótesis lo expongo en relación a las preguntas planteadas inicialmente:

**Pregunta 1** ¿es el tamaño e infraestructura de una empresa donde se refleja el ofrecimiento de mayores oportunidades para la contratación de personas con discapacidad?

Los resultados nos demostraron que no importa el tamaño ni la infraestructura de una empresa para contratar personas con discapacidad toda vez que dentro del grupo de 85 empresas a las que se les aplicó la encuesta se encontraron empresas pequeñas, medianas y grandes, y contaban dentro de su plantilla laboral con personas que tienen algún tipo de discapacidad.

Se destaca que en relación a la infraestructura, las empresas pequeñas cuentan con una infraestructura básica pero que no limita la inclusión de muchos tipos de discapacidad aunque sí la motora que usa silla de ruedas; las empresas medianas y grandes cuentan con una mejor y mayor infraestructura pero casi las mismas condiciones de accesibilidad para la discapacidad motora con uso de silla de ruedas.

**Pregunta 2** A mayor número de trabajadores en una empresa ¿hay mayor oportunidad de incluir personas con discapacidad?

Los resultados nos demostraron que no importa el tamaño de la plantilla laboral y/o el número de trabajadores con que cuenta una empresa, sino de las políticas de inclusión o no discriminación que cada una de ellas tenga para ofrecer oportunidades de empleo a personas con discapacidad. Los resultados de la encuesta nos reflejaron que empresas con una plantilla laboral de tan sólo 15 trabajadores, contaban dentro de su plantilla laboral con personas que tienen algún tipo de discapacidad, al igual que las empresas que cuentan con una plantilla laboral de hasta 2,800 trabajadores.

**Pregunta 3** El giro o rama de la empresa así como su tamaño ¿influyen para lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad?

Llegamos a la conclusión de que el tamaño, el giro o rama de la empresa, (industrial, comercial o de servicios) no influye para la inclusión de personas con discapacidad

**Pregunta 4.-** Las personas con discapacidad ¿tendrán mayor oportunidad de conseguir un empleo si la empresa cuenta con un elevado número de empleados y con instalaciones adecuadas a su discapacidad?

Hemos podido comprobar una respuesta positiva a esta pregunta, puesto que las empresas que cuenten con instalaciones adecuadas y accesibles están mejor preparadas para una inclusión laboral de personas con discapacidad sin ninguna limitante por tipo de discapacidad. Así mismo se concluye que entre más amplia la plantilla laboral de una empresa mayores oportunidades de empleo podrán ofrecer a personas con discapacidad.

**Pregunta 5** El contar con políticas de inclusión laboral y de no discriminación, ¿facilita la contratación de personas con discapacidad en las empresas?

Las empresas que cuentan con políticas de inclusión y no discriminación laboral, son las Empresas Incluyentes, están ciertamente mejor preparadas en todos los aspectos para la inclusión laboral, en el caso de empresas transnacionales se establecen dichas políticas desde sus corporativos y en el caso de las pocas empresas mexicanas que son incluyentes, no lo tienen establecido como tal en su política, sino que lo llevan a cabo por tradición y experiencia en los buenos resultados de productividad que han tenido al contratar personas con discapacidad o de algún otro grupo en situación de vulnerabilidad, hay empresas que cuentan dentro de su plantilla laboral con más de 100 personas con diferente tipo de discapacidad, aunque no en todos los puestos y niveles sino a nivel operativo.

Para contrastar la respuesta de las empresas con las de personas

especializadas, involucradas e interesadas en la inclusión laboral de personas con discapacidad y como lo mencioné al inicio de éste capítulo, quise incorporar otro nivel de análisis, consideré importante incluir el testimonio de expertos que participan en diferentes instituciones como son la Dirección de Educación Especial de la Secretaría de Educación Jalisco, el Centro de Rehabilitación Integral del DIF Jalisco, el Instituto Jalisciense de Salud Mental y de una persona que trabajó desde sus inicios en COLABORE de la Universidad Panamericana y en la actualidad forma parte del Movimiento Asociativo Jalisciense pro personas con discapacidad; son personas con gran conocimiento del tema pero que tienen mayor sensibilidad y compromiso por y para las personas con discapacidad, y quienes dentro de los objetivos de sus organizaciones buscan la integración de las Personas con Discapacidad en un empleo o el apoyo para desarrollar actividades de autoempleo. Por otro lado, me dí a la tarea de solicitar el testimonio de 2 personas con discapacidad, un hombre y una mujer, los dos profesionistas pero con la diferencia que una tiene la discapacidad adquirida a causa de una enfermedad y otra tiene su discapacidad desde su nacimiento.

Además, Mencionaré las ideas principales de los testimonios referidos, pero al final, en los Anexos, se encontrará el texto completo de todos ellos.

Iniciaré con las respuestas obtenidas por expertos/as que llevan años trabajando el tema de discapacidad y que dentro de los objetivos de sus diferentes organizaciones se encuentra la inclusión laboral.

Daré inicio con la aportación de la **Lic. Lourdes Vargas Palomera**, Coordinadora del Programa de Inclusión Laboral del Centro de Rehabilitación Integral de DIF Jalisco, quien tiene a su cargo la evaluación de las personas con discapacidad con base en el sistema VALPAR que valora los perfiles de puesto para lograr su inclusión en una empresa.

Lulú considera que “existe el desempleo en las personas con discapacidad es ocasionado por los siguientes factores:

- ✓ **Sobreprotección familiar** (*dependencia hacia los padres*). Para su inclusión laboral es necesario que el candidato sea independiente en actividades de la vida diaria.
- ✓ **Rezago educativo de las personas con discapacidad**. Uno de los mayores problemas es que los candidatos no cuentan con la escolaridad o la capacitación necesaria para cubrir los perfiles solicitados en las vacantes de trabajo ofrecidas.
- ✓ **Renuencia de las personas con discapacidad**. Está presente en una minoría de esta población pero existe debido a la falta de interés en la vacante ofrecida (la distancia entre sus hogares y el lugar de trabajo; hay apatía porque algunos se dedican al comercio informal donde obtienen los ingresos suficientes para satisfacer sus gastos).
- ✓ **Falta de conocimiento de las empresas hacia las personas con discapacidad y sus capacidades**. Algunas empresas no se dan la oportunidad de conocer la capacidad física residual de este grupo vulnerable, la cual puede ser enfocada a puestos específicos de trabajo para estar en un ambiente competitivo.
- ✓ **Desconocimiento del perfil laboral de cada puesto en los lugares de trabajo por parte de los empresarios**, sobre todo en negocios o pequeñas y medianas empresas. Ya que el análisis de puestos da la pauta para que las personas con discapacidad, que cubran los requisitos del puesto de trabajo, puedan ser colocadas en un empleo que les permita incluirse o reintegrarse al campo laboral.
- ✓ **Infraestructura en los lugares de trabajo, accesibilidad** que permita la inclusión de personas con discapacidad, principalmente para las que utilizan silla de ruedas.

- ✓ **Falta de cultura y compromiso social.** Tanto del ámbito laboral como de la sociedad en general existe la falta de conocimiento de las discapacidades, lo cual repercute en la falta de cultura laboral incluyente.
- ✓ **Obstáculos en la difusión del programa.** La falta de tiempo por parte de los representantes empresariales o departamentos correspondientes para darles a conocer el programa, ya que en ocasiones dicha información es otorgada a terceras personas, corriendo el riesgo de que la promoción no llegue a las personas indicadas o se altere el contenido.
- ✓ **Desconocimiento de los programas gubernamentales.** Como el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” que otorga La Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, la **Lic. Socorro Piña Montiel**, quien desde sus orígenes y hasta hace aproximadamente 6 meses estuvo laborando en el Centro Panamericano COLABORE, cuyo objetivo principal era contar con una bolsa de trabajo de personas con discapacidad para colocar en las empresas.

Socorro destaca la importancia de “dar difusión al tema de discapacidad por medio de experiencias exitosas de inclusión laboral, que le permita al personas de recursos humanos de las empresas llevar a cabo procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción adecuados, considerando las necesidades de cada tipo de discapacidad, para lograr una evaluación equitativa y por consecuencia una contratación exitosa.

Cuando ya están incorporadas las personas con discapacidad en un empleo, es importante que el área de Recursos Humanos esté consciente de su responsabilidad en el desarrollo de todo su personal para que los empleados

con discapacidad tengan las mismas oportunidades de crecimiento laboral que los empleados sin discapacidad.

Destaca la necesidad de romper las barreras de accesibilidad y comunicación para lograr una mayor inclusión, pero también considera importante crear oferta de trabajo en casa, como maquila de costura, de etiquetado, empaque o trabajos manuales, así como procurar, a través de la tecnología, que el empleado pueda trabajar la mayor parte de su jornada desde su hogar”.

Continuamos con el testimonio de la **Lic. Imelda Barajas Maldonado**, que coordina la Unidad de Atención Integral en el CAISAME, del Instituto Jalisciense de Salud Mental, quien nos menciona “la importancia de que cambie la visión que nuestra sociedad tiene respecto de la persona con trastorno mental, esto es, hay que desestigmatizarlo y con ello disminuir la discriminación, la que está basada en muchas ocasiones en ideas y creencias equivocadas que influyen en el rechazo hacia ellas; ella divide en tres áreas las principales dificultades que han tenido para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad por trastorno mental:

**La limitación personal:** al ser enfermedades que alteran la percepción interna y externa de la persona, dificultan su adecuada relación con los demás, ya que como consecuencia de esa alteración se modifica el aspecto cognitivo y de manera importante su afecto, principalmente su tolerancia al estrés, esto es, son personas muy vulnerables a toda situación que les implique riesgo y sobre la que no puedan tener control.

**El aspecto económico:** en nuestra sociedad, donde se pretende la máxima ganancia económica, es difícil aceptar personas que requieren unas condiciones laborales un poco diferentes, con tolerancia para explicarles sus actividades con más detalle y estar monitoreando su estado de ánimo ante eventos que pudieran ser estresantes como cambios de horario, jornadas de trabajo muy largas, conflictos con compañeros o asistencia a sus citas médicas.



**La Legislación:** hacen falta leyes que los apoyen y protejan, ya que por las manifestaciones de su enfermedad, pueden tener necesidades diferentes a otros grupos vulnerables. Además, frecuentemente son excluidos de los apoyos brindados por programas gubernamentales”.

Continuando con los testimonios de expertos en el tema, me referiré a la aportación del **Mtro. Carlos Orizaba Ríos**, quien es Asesor Técnico Pedagógico de la Dirección de Educación Especial de la Secretaría de Educación Jalisco.

Carlos menciona que “para enfrentar la tarea de la incorporación al empleo de las personas con discapacidad intelectual, se ven inmersos diferentes agentes (padres de familia, profesionales de educación especial y empleadores), quienes promueven o dificultan esta tarea.

La familia es el centro de oportunidades para el desarrollo emocional, social, cultural, físico y moral de los hijos, de ahí que es importante hacer conciencia de cómo se detonan las potencialidades que cualquier ser humano posee tenga o no discapacidad; los familiares deben convertirse en los propulsores para el cambio, la experimentación, la comprobación, indagación, observancia y sobre todo para promover nuevos aprendizajes. “La anulación del riesgo por sobreprotección excesiva implica anulación de la personalidad. Se entiende que este grado de riesgo será el adecuado a la edad y condiciones de la persona” (Toledo González Miguel, 1999: 34).

Otros aspectos que limitan la incorporación laboral de los jóvenes con discapacidad intelectual, son los empleadores, cuando por desconocimiento tienden a rechazar a una persona con discapacidad, solo por ignorancia o porque creen que no pueden desempeñar un trabajo.

Algunas personas creen que la discapacidad es algo contagioso, o que no puede aprender y señalan, por ejemplo: “esa máquina no la puede usar, porque

es peligrosa”, sin antes saber si el chico/a tiene las habilidades y competencias necesarias para el manejo de tal o cual maquinaria o equipo.

También hay quienes remarcan una limitación como algo generalizado que les impide hacer bien un trabajo: “pobrecito, que sólo haga poco o lo más fácil”; con ello, se perjudica la imagen ya de por sí desvalorada de la persona con discapacidad.

Otra variable es considerarlos como “enfermitos”, cuando sabemos que la condición de la discapacidad no es una enfermedad. Aunque existen algunos chicos que requieren ciertos medicamentos, cierto tipo de vigilancia médica adecuada y permanente, no existe ninguna contraindicación para que puedan ser trabajadores como cualquiera. Cuando una empresa abre sus puertas a una persona con discapacidad y le permite una tarea casi siempre sencilla, se pueden dar cuenta que sí puede trabajar y que, si le ponen nuevos retos, es capaz de enfrentarlos como cualquiera.

En el caso de los jóvenes con discapacidad es necesario acercarlos al mundo del trabajo con la realización de “prácticas laborales” como el medio por el cual los empleadores permitirán una experiencia real y concreta donde el joven con discapacidad ponga en evidencia sus talentos, capacidades y competencias”.

#### **Procederé con el testimonio de las personas con discapacidad:**

**María Raquenel Chao Villarreal:** tiene 35 años, es Licenciada en Mercadotecnia Internacional; nació con una discapacidad llamada osteogénesis imperfecta, que consiste en una debilidad de los huesos, provocando constantes fracturas e impidiendo su crecimiento, (afortunadamente desde su pubertad, sus huesos dejaron de quebrarse), su estatura actual es de 76 cm, y utiliza una silla de ruedas para desplazarse.

Marychao, como le dicen sus amigos y conocidos, nos comenta que “al terminar sus estudios pensó que iba a trabajar en la empresa que ella quisiera, pues ya

era toda una Licenciada en Mercadotecnia Internacional con 80 % de ingles pero fue grande su decepción porque no fue así.

Tocó muchas puertas, entregó muchos curriculums, acudió a muchas entrevistas y nadie le daba trabajo, fue entonces cuando se percató que su discapacidad era una razón muy poderosa para que las empresas no le dieran empleo: “¿Cómo es posible que nadie nos dé la oportunidad de trabajar, de poder demostrarles todo lo que podemos hacer?”

A las empresas les da miedo tener a una persona con discapacidad trabajando con ellos. Dice ella: piensan que nos puede pasar algo y luego ellos serían los responsables; piensan que tienen que invertir mucho dinero para hacer cambios y/o adecuaciones en la empresa y la mayoría no está dispuesta a hacerlo.

Actualmente, Marychao trabaja en la empresa Sigma Alimentos, en el corporativo de la ciudad de Monterrey en la cual puede desarrollar todo su potencial, pues la contrataron porque tenía la capacidad para cubrir el puesto, además de que existen las adecuaciones necesarias para su movilidad”.

Rescato de Marychao dos frases muy importantes: “Estudiar y trabajar es un derecho que como todo ser humano merecemos”; “debería de haber una ley que les exigiera a las empresas contratar a personas con discapacidad”.

Finalizo con el testimonio de **Francisco Javier Silva Flores**, Licenciado en Administración de Empresas con 40 años de edad. En abril del 2006, a consecuencia de una infección en el cerebro (encefalitis), Javier perdió de la vista.

“La falta de visión impuso serias limitaciones y retos en su vida: la dificultad para moverse en espacios cotidianos y nuevos, la incertidumbre de no saber que pasa a su alrededor, el aprender a orientarse y desplazarse, el obtener oportunidades de un empleo digno y lo más importante el fortalecer la seguridad en sí mismo.

Para Javier, no fue nada fácil encontrar un empleo digno; acudió a numerosas entrevistas, pero, en cuanto se percataban de su discapacidad, le decían que lo sentían mucho pero que ya habían cubierto la vacante. No le daban la oportunidad siquiera de ponerlo a prueba para demostrarles que tenía la capacidad de cumplir con la actividad laboral. Todo ello era debido a que la Discapacidad causa temor, miedo; hay mucha ignorancia sobre este tema, por parte de las personas que llevan a cabo el reclutamiento en las empresas.

Por fin, en marzo de 2007, le dieron la oportunidad de trabajar en una empresa electrónica, lo ponían a desarrollando actividades de entrevista para el reclutamiento de personas en situación de vulnerabilidad y actividades correspondientes al área de Responsabilidad Social, sin embargo, pasaba el tiempo y en la empresa no se aprovechaba al máximo su capacidad.

En Noviembre del 2007, a través de una fundación, a Javier le fue donada en comodato una perra guía llamada Swett, y él mismo da el testimonio del servicio que le presta: dice “Swett es mis ojos”.

Considerando importante trascender en esta nueva experiencia de vida, Javier dedicó su esfuerzo, dedicación, y entusiasmo para incubar un proyecto personal de vida, un trabajo digno en el que pudiera desarrollarse y seguir creciendo como persona; con el objetivo de organizar talleres y dinámicas de sensibilización, (denominándolos eventos sensoriales), en los cuales las personas puedan experimentar y reflexionar sobre la discapacidad, así que conformó la empresa “Motivares” en la que se ofrecen conferencias, testimonios de vida, gourmet en la oscuridad, etc.

Además de continuar con su empresa, actualmente, Javier se desempeña en el Servicio Nacional de Empleo Jalisco, como consejero de empleo en el área Abriendo Espacios cuya actividad preponderante es la atención de personas con discapacidad y personas en situación de vulnerabilidad”.

Sin embargo, muchas ocasiones al platicar con él, siento su frustración porque me comenta que no es fácil conseguir vacantes para ellos, que los directivos de las empresas manifiestan ser incluyentes sólo en el discurso.

Javier y Marychao coinciden en que cuando de buscar empleo se trata, las personas de las empresas sienten temor de que no puedan desempeñar una actividad laboral, se empeñan en ver lo que no pueden hacer, se preocupan por la discapacidad pero no toman en cuenta sus habilidades y capacidades.

Con las aportaciones de las personas con discapacidad como por los juicios de los expertos en el tema, nos damos cuenta que hay un gran desconocimiento del tema, por parte no sólo de los empresarios sino de las autoridades que generan las políticas públicas; existe el temor de que las personas con discapacidad cuenten con las habilidades necesarias para desempeñar una actividad laboral; hay todavía, una marcada discriminación que sigue prevaleciendo en nuestro país, una marcada laguna educativa que trae como consecuencia la dificultad para su inclusión, al considerar que pueden ser una carga y no un apoyo para la empresa.

## CONCLUSIONES

La preocupación principal que se ha tenido en esta investigación surgió de esta pregunta: ¿cómo convertir a las personas con discapacidad en población económicamente activa? Y nos referimos específicamente al espacio de la Zona Metropolitana de Guadalajara. Un primer paso necesario es conocer con más profundidad la situación de estas personas en un contexto determinado y su entorno económico, laboral y cultural, y eso es lo que hemos procurado hacer en esta investigación como punto de partida para tratar de mejorar las políticas públicas relacionadas con este sector de la población. En este sentido, quiero establecer diversas recomendaciones importantes para una política pública incluyente que focalice especialmente a las personas con discapacidad.

Los diversos estudios sobre las Políticas Públicas y los métodos de Gerencia Social nos han enseñado cómo las estrategias de solución adecuada a los problemas sociales parten primero de un conocimiento detallado del problema para, luego, con la participación de las experiencias de los propios involucrados –en esta caso, el mundo de las personas con discapacidad- elaborar de manera conjunta la planeación de programas, su ejecución y su evaluación.

La sociedad civil, al detectar la falta de oportunidades laborales para las personas con discapacidad, ha ido creando algunas acciones específicas para incorporarlos a diferentes actividades pero que no resuelven la problemática. Sin embargo, nuestro enfoque de política pública nos lleva a exigirle a los distintos niveles de gobierno –municipal, estatal y federal- la generación de programas integrales, institucionales y obligatorios.

Una de nuestras primeras conclusiones es la necesidad de elaborar programas educativos y culturales masivos que tengan por objeto la revaloración de las personas con discapacidad con sus derechos fundamentales como ser humano y con capacidad para realizar numerosas acciones tanto en el ámbito productivo como en el social. Una política pública adecuada se enfocará a crear

conciencia, tanto en las propias dependencias gubernamentales como en las empresas y en diversos sectores de la población, sobre las grandes posibilidades que tienen las personas con discapacidad para ejercer funciones en la sociedad de manera efectiva y dentro del sector laboral de manera productiva y hasta competitiva.

A partir de generar una mayor conciencia de la población en general sobre el valor de las personas con discapacidad, será posible acrecentar diversos programas que se vean reflejados en una mayor equidad e igualdad de oportunidades; solamente considerando a las personas con discapacidad como sujetos con los mismos derechos que cualquier personas convencional se pueden llegar a establecer estrategias que nos indiquen que y cómo se debe promover y fortalecer su desarrollo y facilitar una integración plena en todos los ámbitos de la vida.

Basta ya de ser indiferentes ante las necesidades de este importante grupo de la población que tiene necesidades iguales o mayores a las de cualquier ciudadano pero que se les ignora o minimiza; basta ya de permitir que un alto porcentaje de ellos vivan de la mendicidad o de la venta de algún producto en los cruceros (con todos los riesgos que ello conlleva), por haber tenido un gobierno y una sociedad indiferente a sus reclamos y necesidades.

Es de suma importancia generar oportunidades en igualdad de condiciones, reconocer que la capacidad del individuo para desenvolverse en la Sociedad y en el mundo del trabajo, depende de la flexibilidad y facilidad que esa misma Sociedad le otorgue, es necesario aceptar a las personas con sus diferencias, de permitírnos observar lo que pueden hacer y las capacidades y habilidades que tienen para desarrollarse productivamente.

Es de destacar que existe un gran vacío educativo desde los niveles básicos y se agrava más ese vacío del nivel de secundaria hasta profesional, se les ha excluido debido a la falta de accesibilidad en las escuelas, de la falta de maestros para educar a personas con discapacidad. A consecuencia de ello,

un importante porcentaje de personas con discapacidad en edad laboral, no llegó a cubrir siquiera la educación primaria, condición que limita cumplir con la mayoría de los perfiles que requieren las empresas para su contratación, ya que en la actualidad, la gran mayoría de empresas solicita la preparatoria como grado mínimo de estudios, situación que nos lleva a ubicar en puestos laborales, reducido grupo de personas con algún tipo de discapacidad, y las que se logran colocar, solamente tiene acceso a trabajos operativos y de baja remuneración.

Considero relevante la coordinación de esfuerzos interinstitucionales, para cerrar esa brecha educativa con capacitación en y para el trabajo, generando acciones vinculantes entre las dependencias gubernamentales en sus diferentes niveles, incorporando también a las organizaciones de la Sociedad Civil y a las instituciones educativas, con la finalidad de crear una sinergia que permita poder ofrecer de manera integral los apoyos que las personas con discapacidad en edad productiva necesitan.

Propongo la generación de becas en instituciones públicas y privadas que permitan la continuidad de su educación, capacitación. Implementar la certificación de competencias laborales que requiera el sector empresarial, con la finalidad de lograr una vinculación efectiva, de mayor remuneración y de crecimiento profesional en las empresas.

Es de suma importancia dejar de lado el protagonismo, el celo institucional o el mero cumplimiento de metas de cada organización para lograr una mayor efectividad, evitar duplicidad de acciones y burocratismo para voltear la cara a las personas con discapacidad, que requieren de un apoyo interinstitucional efectivo y directo.

Hay que establecer en el Estado de Jalisco la firma de compromisos de inclusión laboral de personas con discapacidad con las empresas, con acuerdos sobre metas y/o porcentajes de acuerdo al tamaño de la empresa, como una responsabilidad compartida, un ganar-ganar, en el que a las empresas que



asuman el reto se les apoye con asesoría gratuita para que puedan acceder y obtener de manera rápida, los beneficios fiscales ya establecidos a nivel federal, así como implementar otro tipo de incentivos Estatales temporales, como la deducción del impuesto sobre nómina, la capacitación gratuita, etc., ya que considero esto motivaría y facilitarían una mayor inclusión.

Es indispensable que en la Ley para la Atención y Desarrollo Integral de personas con discapacidad del Estado de Jalisco, se incluya un apartado sobre sanciones económicas, que puedan ser aplicables a todo tipo de organización (pública ó privada), que no permitan o condicionan la inclusión laboral de las personas por el hecho de tener algún tipo de discapacidad, sin tomar en cuenta sus habilidades y capacidades.

De igual manera, es importante mencionar que de nada sirve que se creen consejos como el COEDIS, si no se les otorga la suficiente autonomía, ni se les proporcionan los recursos económicos para que puedan desarrollar las funciones para las que fue creado, ya que desde que se conformó (en 2010), a la fecha, no se le ha asignado presupuesto.

Sabemos que si bien hay empresas con fuerte vocación social, en su origen todas están orientadas a resultados, buscan eficiencia en sus procesos, por lo que incorporar a una persona con discapacidad puede significar a simple vista una complicación adicional, por tal motivo, es necesario llevar a cabo reuniones con el sector empresarial para informarlo adecuadamente, con la finalidad de que venzan sus temores, demostrándoles con experiencias exitosas de inclusión laboral y en voz de los directivos de esas Empresas Incluyentes la forma en que sí se puede lograr.

Por tanto es importante difundir entre las empresas que uno de los grandes beneficios que tendrían sería lograr impactar positivamente no sólo en las personas con discapacidad a las que incluyen, sino también en su organización y su entorno laboral ya que obtienen un beneficio moral en sus empleados al

permitir que los mismos sean protagonistas del cambio de vida de otras personas.

Como nos damos cuenta, se hace necesaria la incorporación transversal de todas las políticas públicas en las cuestiones que afecten a las personas con discapacidad, para eliminar las barreras y obstáculos que permitan su pleno desarrollo. (Pero no sólo en discurso sino en una verdadera aplicación).

Desde el mismo ámbito legislativo, es indispensable facilitar el acceso a los estímulos fiscales vigentes y de ser posible incrementarlos cuando las empresas u organizaciones demuestren que cuentan dentro de su plantilla laboral con un porcentaje mayor al 5%, de personas que tienen algún tipo de discapacidad. Dichas políticas significarían una conquista legal que incentivaría la inclusión y que tendría repercusión en toda la sociedad. Es necesario que los Legisladores tengan clara conciencia del problema social que representa el número de personas con discapacidad y sus potencialidades para la vida pública, (pues tan sólo en Jalisco, del Censo del 2000 al de 2010, dio como resultado el incremento en casi un 100% de personas con algún tipo de discapacidad).

Hay que tener en cuenta a las personas con discapacidad, no solamente como casos individuales a los que hay que dar seguimiento sino como un grupo que representa a un porcentaje importante de la población. Si sabemos que en cualquier sociedad las voces que se hacen escuchar públicamente son las que tienen mejores posibilidades de ser atendidas en la política pública, también hay que aplicarlo a este grupo en situación de vulnerabilidad, pues también necesitan entrar a un proceso de organización propia para dar a conocer sus demandas y exigir mejor sus derechos.

Es menester resaltar, la convergencia y mutua colaboración que requiere un impacto social positivo de las políticas públicas sectoriales, que garanticen la sostenibilidad, la participación ciudadana, la equidad, la inclusión, el análisis diferenciador y la atención integral.

Como lo referí en capítulos anteriores, en México se cuenta con Leyes específicas, con la firma de Convenios y tratados Internacionales para Personas con discapacidad. En el Estado de Jalisco es hasta el año 2010 cuando debido a la presión social se aprueba la Ley. Sin embargo no se han aplicado dichos instrumentos jurídicos como debiera ser, pues solamente se han dado pinceladas tratando de demostrar que se está atendido la problemática pero sin tener un impacto o un beneficio real para estas personas.

Es preocupante que aún cuando México ratificó la Convención Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en 2007; a la fecha no exista un registro y/o diagnóstico preciso, sobre el número de personas que padecen algún tipo de discapacidad en el país, (mucho menos por Estado), esa falta de información impide que se conozcan de lleno cuáles son sus necesidades, así como el nivel de acceso a la salud que tiene este sector, y lo mismo con relación a la educación, **al trabajo**, al deporte y a la justicia, entre otros, que permita orientar las políticas públicas.

El 27 de abril de 2011, México presentó su Informe Inicial en torno a la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en un Comunicado conjunto SRE-CONADIS, (SER, 27 Abril 2011. México, D.F.), apegado a la metodología de la ONU. El informe revelaba los rezagos que existen para que sean personas en pleno goce de sus derechos. Aceptaba deficiencias legales y la falta de oportunidades en diversos ámbitos para este grupo en situación de vulnerabilidad.

El informe señalaba que continúa siendo frecuente el desconocimiento de la existencia de múltiples barreras sociales y culturales que impiden a las personas con discapacidad participar plenamente en prácticamente todos los ámbitos de la vida, y planteaba las directrices de un programa de trabajo a ser desarrollado en los próximos cuatro años por el Gobierno de México con la participación de las personas con discapacidad o sus representantes, que comprende los siguientes temas prioritarios:

1. Igual reconocimiento de las personas con discapacidad ante la ley.
2. Toma de conciencia sobre las barreras impuestas por la sociedad a las personas con discapacidad, lo que ha provocado su exclusión histórica.
3. Recopilación de datos y estadísticas. (insumos para formular políticas públicas)
4. Accesibilidad. (más del 80% de edificios públicos no cuentan con accesibilidad como son centros de salud, escuelas, oficinas, etc.)
5. Retos específicos, incluidos en materia de salud, educación, trabajo

Hablamos entonces, de que lo que hace falta es voluntad para la aplicación de las políticas públicas plasmadas en los diferentes instrumentos jurídicos, y algunas de ellas puestas en marcha pero con el mínimo impacto social y sobre todo sin un beneficio real y contundente para las personas con discapacidad.

Si bien han ocurrido avances en materia de inclusión, se evidencia un desfase y atraso en la implementación de políticas públicas, planes y programas acordes a la legislación en beneficio de las personas con discapacidad. Es necesario reiterar la necesidad de contar con el apoyo político-institucional de las autoridades nacionales y Estatales competentes para que garanticen su inclusión social y educativa para que pueda lograrse una verdadera inclusión laboral.

Sin embargo, considerando que las personas con discapacidad en edad permitida para desempeñar una actividad laboral serán beneficiadas a mediano plazo de las políticas públicas implementadas, será necesario también diseñar en corto plazo, proyectos y programas que les permitan contar con un empleo o un ingreso económico, estableciendo nuevas modalidades y oportunidades de empleo que se adecuen a sus necesidades como: Trabajo desde casa, trabajo con horarios flexibles, o bien generar el autoempleo por medio de la

conformación de incubadoras de empresas familiares, proyectos productivos por grupo, etc.

Para que este escenario se pueda llevar a cabo, se deberán impulsar programas de capacitación, concientización, sensibilización y formación integral de profesionales que brinden asesoría y apoyo para desarrollar estas nuevas modalidades de empleo y sobre todo para agilizar la tramitología y bajar los recursos necesarios, pues son programas que ya existen pero en el que poco se beneficia a la población con discapacidad por la complejidad de los requisitos que conlleva el cumplimiento de las reglas vigentes que también deberán flexibilizarse para poder apoyarles.

Finalmente, quiero mencionar las ventajas y oportunidades de la inclusión, no sólo para las personas con discapacidad, sino para la sociedad en general a través de una política social incluyente, como son:

- Favorecer la autonomía e independencia de las personas con algún tipo de discapacidad a través de su inclusión laboral en condiciones de igualdad.
- Sensibilizar a todas las organizaciones, públicas y privadas, sobre el potencial, las capacidades y habilidades laborales que pueden desarrollar las personas independientemente de su discapacidad.
- generar un ambiente educativo en el que además de las habilidades y capacidades se desarrollen virtudes y valores como la solidaridad, la comprensión, la paciencia y el respeto por el otro, favoreciendo de esta manera el crecimiento personal de cada integrante de la organización.
- generar una apertura mental y una caída de barreras ideológicas

- Promover los valores del respeto y la tolerancia, la equidad, la solidaridad.
- Impactar a la sociedad en su conjunto generado el crecimiento de la conciencia social generando un cambio de cultura en beneficio de la inclusión.
- Los compañeros de trabajo de las personas con discapacidad integradas, viven un cambio, lo difunden y transmiten en sus ámbitos personales, generando una cadena de información positiva, tendiente a brindar aportes que permitan una mejor cultura laboral.

¿Qué beneficios podría traer la inclusión laboral de personas con discapacidad a la economía del Estado de Jalisco?

- favorecer la integración al mercado laboral de uno de los colectivos tradicionalmente menos favorecidos.
- mejorar la imagen de la empresa, organización o institución, porque induce un compromiso real de ella con la sociedad.
- lograr un beneficio moral para los empleados que comparten su espacio laboral, al saber que están abriendo las puertas a gente que lo necesita, que sabe y puede realizar la actividad.
- Generar un gran estímulo y ejemplo para los compañeros de trabajo y se promueve un cambio de mentalidad que trasciende a las familias y personas con las que conviven.
- Se ha comprobado en los Centros de Trabajo que han logrado el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, que la contratación de personas con discapacidad ha traído enormes beneficios

a la empresa en el mejoramiento de su productividad; se ha notado el decremento en la rotación de personal de 2.5% a 0.5%, así como en la disminución de desperdicios y mermas.

- mejorar el ambiente de trabajo: toda vez que hay mayor integración, respeto y colaboración.
- Hacer prevalecer un mayor compromiso del trabajador hacia la organización ó empresa que lo acepta, porque se siente más seguro al saberla incluyente.
- Que una personas con discapacidad cuente con un empleo formal les proporciona mayor seguridad y la oportunidad de lograr su realización personal, económica y profesional.
- Y finalmente, lograr el objetivo de inclusión de las personas con discapacidad, es permitirles ejercer el disfrute pleno de sus derechos.

Es menester resaltar la convergencia y mutua colaboración que requiere un impacto social positivo de las políticas públicas sectoriales, que garanticen la sostenibilidad, la participación ciudadana, la equidad, la inclusión, el análisis diferenciador y la atención integral.

Desde el punto de vista del paradigma de los derechos, y en su calidad de sujeto colectivo, las personas con discapacidad son sujetos activos que deben ser beneficiarios de las políticas públicas y, por consiguiente, formar parte del cuerpo institucional.

Debemos considerar que junto con la responsabilidad social se encuentra nuestra responsabilidad individual, como seres humanos.

## BIBLIOGRAFÍA

Aguado Díaz, León, Antonio (1993). *Historia de las Deficiencias*. Colección Tesis y Praxis. Escuela Libre Editorial, Fundación ONCE. Madrid, España.

Álvarez Amézquita, José; Bustamante, Miguel E.; López P. Antonio, y Fernández del Castillo, Francisco (1960). *Historia de la salubridad y de la asistencia en México*. Tomo II. SSA. México.

CNDH (2003). *Panorama Actual de los Derechos Humanos de las personas con Discapacidad*. “La situación de México frente a los compromisos internacionales”. Aleksí Asatashvili / Inés Borjón López-Coterilla (coordinadores). Editorial de la CNDH, México.

CNDH (2009). *Los derechos humanos y la globalización*. Fascículo 9, mecanismos de protección a los derechos humanos. Aguilar Cuevas Magdalena. La Corte Interamericana de Derechos Humanos. Retos para México. Editorial de la CNDH, México.

CONADI (1998). *Día Internacional de las Personas con Discapacidad (origen)*. Consejo Nacional de Organizaciones de y para Personas con Discapacidad A. C. México. <http://www.unam.mx/conadi/nuevo.htm>

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Editorial STPS. México.

CONVIVE (1999). *Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. Informe Nacional de Avances 1997-1998*. Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad. México, D.F.

DIF (1994). *Memoria de Gestión 1988-1994*. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF). México.

Fuentes, Mario Luis (1998). *La asistencia social en México. Historia y perspectivas*. Ediciones del Milenio. México, D.F.

Fundación Carmen Pardo-Valcarce (2010). *Discapacidad Intelectual y Salud Mental. Guía práctica*. Fundación Carmen Pardo-Valcarce. Editorial Consejería de Familia y Asuntos Sociales. Madrid, España. Consulta 27-03-2010. <http://www.isalud.edu.ar/html/pdf/07-Guia-Practica-Discapacidad-Intelectual-y-Salud-Mental.pdf>

Gobierno del Distrito Federal (2000). *Manual Técnico de Accesibilidad*. Secretaría de Desarrollo Urbano y Vivienda. México.



Gobierno de la República (2005). *Recomendaciones de accesibilidad*. Oficina de representación para la promoción e integración social para personas con discapacidad. Universidad Iberoamericana / Libre Acceso A.C. Consulta 27-02-2010. <http://discapacidad.presidencia.gob.mx>

INEGI (2000). *Censo General de Población*. INEGI. México. Aguascalientes.

INEGI (2004). *Las personas con discapacidad en México, una visión censal*. Editorial INEGI, México. Aguascalientes.

IMDHD (2008). *Informe del estudio: Armonización sobre la legislación federal, del Distrito Federal, Oaxaca y Chiapas con la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Instituto Mexicano de Derechos Humanos y Democracia. México, D.F.

LFT (2009). *Ley Federal del Trabajo. Secretaría del Trabajo y Previsión Social*. México.

LGPD (2005). *Ley General de Personas con Discapacidad*. Diario Oficial de la Federación, 10 junio 2010. México

LAIPD (2009). *Ley de apoyo integral a las personas con discapacidad del Estado de Jalisco*. Periódico Oficial del Estado de Jalisco. Guadalajara, Jalisco. México D.F.

STPS (2005). *Manual de Orientación para Empresarios. Empresa Incluyente*. México, D.F.

Medina Núñez, Ignacio; Florido Alejo, Ángel (2006). *La pobreza desde los pobres. Un estudio de caso en Guadalajara, México*. Versión impresa y electrónica. Editorial Libros en Red. Buenos Aires, Argentina.

NMX-R-025-SCFI (2009). *Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres*. Diario Oficial de la Federación, 8 de junio 2009.

ONU (2010). *Normas Uniformes de Naciones Unidas para la Igualdad de Oportunidades*. <http://infodiscalm.com/documentos/leyes/igualdadoportunidades.htm>. Consulta 24/03/2010

OMS (2001). *Informe sobre la salud en el mundo 2001 - Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas*. OMS. Ginebra, Suiza.

O'Reilly, Arthur (2003). *El Derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidad*. Gladnet Collection. OIT, Ginebra.

Rincón Gallardo, Gilberto (2006). *La discapacidad en México*. <http://www.senado.gob.mx/comisiones/LX/parlatino/content/comisiones/9/doc1.pdf>

Rocha, Arturo (2001). *Nadie es ombligo en la tierra. Ayac xictli in tlalticpac. Discapacidad en el México antiguo, Cultura náhuatl*. TELETON, Editorial Miguel Angel Porrúa. México.

Secretaría de Economía (2009). *Catálogo de Normas Mexicanas*  
<http://www.economia.gob.mx/work/normas/nmx/2009/nmx-r-025-scfi-2009.pdf>

Comunicado conjunto SRE-CONADIS, 27 Abril 2011. México, D.F.  
[http://www.sre.gob.mx/csocial/contenido/comunicados/2011/abr/cp\\_129.html](http://www.sre.gob.mx/csocial/contenido/comunicados/2011/abr/cp_129.html).

STPS (2006). *Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad 2001-2006*. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). México.

## ANEXOS

### ANEXO I: TESTIMONIOS

Expertos/as en el tema de discapacidad

- 1) Lourdes Vargas
- 2) Socorro Piña Montiel
- 3) Imelda Barajas
- 4) Carlos Orizaba

Personas con discapacidad

- 5) María Raquenel Chao Villarreal
- 6) Javier Silva Flores

### ANEXO II:

- a) cuestionario modelo sobre inclusión laboral que se aplicó en las empresas
- b) resultados de la encuesta (85 empresas)
- c) resultado de la encuesta a 5 Centros de Trabajo que cuentan con el distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gllardo”

## TESTIMONIOS DE EXPERTOS EN EL TEMA DE DISCAPACIDAD

### LIC. MA. LOURDES VARGAS PALOMERA

Coordinadora del Programa de Inclusión Laboral  
Centro de Rehabilitación Integral DIF Jalisco

#### OBSTACULOS PARA LA INCLUSION DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El programa Inclusión Laboral del Centro de Rehabilitación Integral del DIF Jalisco ha sido testigo del desempleo existente en las personas con discapacidad, ocasionado por los siguientes puntos:

- ✓ **Falta de conocimiento de las empresas hacia las personas con discapacidad y sus capacidades.** Algunas empresas no se dan la oportunidad de conocer la capacidad física residual de este grupo vulnerable, la cual puede ser enfocada a puestos específicos de trabajo para estar en un ambiente competitivo.
- ✓ **Infraestructura en los lugares de trabajo** que permita la inclusión de personas con discapacidad, principalmente para las que utilizan silla de ruedas.
- ✓ **Rezago educativo de las personas con discapacidad.** Uno de los mayores problemas es que los candidatos no cuentan con la escolaridad o la capacitación necesaria para cubrir el perfil solicitado en las vacantes de trabajo ofrecidas.
- ✓ **Sobreprotección familiar (dependencia hacia los padres).** Lo que genera la necesidad de iniciar un proceso de re-educación tanto de las personas con discapacidad como de sus familiares, puesto que para su inclusión laboral es necesario que el candidato sea independiente en actividades de la vida diaria y contar con la instrucción académica mínima requerida, aspectos que se ven obstaculizados por la sobreprotección familiar especialmente en candidatos con discapacidad intelectual.
- ✓ **Falta de cultura y compromiso social.** Tanto del ámbito laboral como de la sociedad en general existe la falta de conocimiento de las discapacidades, lo cual repercute en la falta de cultura laboral incluyente lo que los convierte en dependientes de sus familiares y por ello esta situación es una complicación del gasto familiar.
- ✓ **Desconocimiento del perfil laboral de cada puesto en los lugares de trabajo por parte de los empresarios,** sobre todo en negocios o pequeñas y medianas empresas. Ya que el análisis de puestos da la pauta para que las personas con discapacidad, que cubran los requisitos del puesto de trabajo, puedan ser colocadas en un empleo que les permita incluirse o reintegrarse al campo laboral.
- ✓ **Renuencia de las personas con discapacidad.** Esta presente en una minoría de esta población pero existente debido a la falta de interés en la vacante ofrecida, la distancia entre sus hogares y el lugar de trabajo, la apatía porque algunos se dedican al comercio informal donde obtienen los ingresos suficientes para satisfacer sus gastos. Dicha renuencia también esta presente en el proceso de capacitación que se les ofrece con el fin de que tengan un mejor perfil laboral.
- ✓ **Obstáculos en la difusión del programa.** La falta de tiempo por parte de los representantes empresariales o departamentos correspondientes para darles a conocer el programa, ya que en ocasiones dicha información es otorgada a terceras personas, corriendo el riesgo de que la promoción no llegue a las personas indicadas o se altere el contenido.

- ✓ **Desconocimiento de los programas gubernamentales.** La Secretaria de Trabajo y Previsión Social otorga el **Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”**, el cual tiene como objetivo reconocer a las instituciones públicas, privadas y sociales que incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad (personas con discapacidad, adultos mayores y con VIH) y que desarrollan acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en sus centros de trabajos.

#### **LIC. SOCORRO PIÑA MONTIEL.**

Integrante Fundadora del Movimiento Asociativo Jalisciense pro Personas con Discapacidad.

#### LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. UN RETO SOCIAL

La equidad en el trato de los aspirantes a un empleo es la clave para considerar, en primer lugar, la dignidad de la persona que ante alguna desventaja que nunca pidió tener, puede demostrar su lucha para desarrollar sus habilidades laborales, así como de valorar la oportunidad que se le brinda de acceder a un empleo digno, como cada miembro de la sociedad lo merece.

La apertura al empleo para las personas con discapacidad es un bien a la sociedad porque se están sumando al campo laboral personas productivas y por lo tanto, se está restando ese mismo número de personas dependientes económicamente o indigentes.

La sociedad requiere, tanto de mayor difusión del tema de la discapacidad, como del conocimiento de las experiencias exitosas de incorporación laboral, nacionales e internacionales, que induzcan a la equidad con argumentos tangibles, que vayan dejando a un lado el sentimentalismo o compasión, desde la perspectiva de minusvalía.

La incorporación laboral de personas con discapacidad requiere estar sustentada en el conocimiento claro y preciso del tema de discapacidad por parte del área de Recursos Humanos de las empresas, para que el proceso de reclutamiento, selección, contratación e inducción se lleve a cabo considerando las necesidades especiales de cada tipo de discapacidad, para lograr una evaluación equitativa con respecto a los aspirantes al empleo sin discapacidad.

Cuando una empresa es incluyente requiere que el área de Recursos Humanos esté consciente de su responsabilidad en el desarrollo de todo su personal para que los empleados con discapacidad tengan las mismas oportunidades de crecimiento laboral que los empleados sin discapacidad.

Las limitaciones de accesibilidad en los inmuebles, calles y transporte dificultan el acceso al trabajo a quienes tienen discapacidad, así como las barreras de comunicación que viven las personas con discapacidad auditiva.

Una solución para el punto anterior es crear oferta de trabajo en casa, como maquila de costura, de etiquetado, empaque o trabajos manuales, así como procurar, a través de la tecnología, que el empleado pueda trabajar la mayor parte de su jornada desde su hogar.

Las implicaciones de cada tipo de discapacidad y cada persona que la manifiesta, son numerosas, de acuerdo a la actitud adoptada por la persona, su familia y su entorno, lo cual se reflejará en su incorporación laboral y social, con el resultado que cada persona decida proponerse para superar las barreras que encuentre en el camino a su autorrealización.

El éxito en la incorporación laboral de personas con discapacidad es proporcional al grado de conocimiento y apertura que cada uno de los integrantes del equipo de trabajo manifieste, motivados por el área de Recursos Humanos convencida de la igualdad de oportunidades en el empleo.

### **IMELDA BARAJAS MALDONADO**

Instituto Jalisciense de Salud Mental  
Coordinadora de la Unidad de Rehabilitación Integral

Las principales dificultades que hemos tenido para lograr la inserción laboral de personas con discapacidad por trastorno mental, las podría dividir en tres áreas: una la de la limitación personal, ya que al ser enfermedades que alteran la percepción interna y externa de la persona, dificultan su adecuada relación con los demás, ya que como consecuencia de esa alteración se modifica el aspecto cognitivo y de manera importante su afecto, principalmente su tolerancia al estrés, esto es, son personas muy vulnerables a toda situación que les implique riesgo y sobre la que no puedan tener control. La expresión de esta afectividad también se ve alterada y por lo tanto pueden expresarla de manera no muy aceptada socialmente, o no como lo dicta la norma, y por solo ese hecho pueden ser excluidos, aún cuando no sean conductas que realmente afecten a nadie, solo a las “buenas costumbres”.

Otra área es la económica, ya que en nuestra sociedad, donde se pretende la máxima ganancia económica, es difícil aceptar personas que requieren unas condiciones laborales un poco diferentes, con tolerancia para explicarles sus actividades con más detalle y estar monitoreando su estado de ánimo ante eventos que pudieran ser estresantes como cambios de horario, jornadas de trabajo muy largas, conflictos con compañeros o asistencia a sus citas médicas.

Finalmente, hemos constatado que a nivel legislativo hacen falta leyes que los apoyen y protejan, ya que por las manifestaciones de su enfermedad, pueden tener necesidades diferentes a otros grupos vulnerables. Además frecuentemente son excluidos de los apoyos brindados por programas gubernamentales.

El trastorno mental es muy complejo y por lo tanto también su tratamiento, eso implica dificultad al momento de informar, sensibilizar y capacitar a empleadores y compañeros de trabajo de quienes lo padecen. Requiere campañas amplias de información en el que participen diferentes dependencias y que cambie la visión que nuestra población tiene de la persona con trastorno mental, esto es, desestigmatizarlo y con ello disminuir la discriminación, la que está basada en muchas ocasiones en ideas y creencias equivocadas las que influyen en el rechazo hacia ellas.

### **MTRO. CARLOS ORIZABA RIOS**

Asesor Técnico Pedagógico de la Dirección de Educación Especial En Jalisco.

#### **ACCIONES QUE LIMITAN LA INCORPORACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LAS EMPRESAS**

Una de las tareas primordiales de la Dirección de Educación Especial en Jalisco, es la incorporación al empleo de las personas con discapacidad, para enfrentar esta tarea se ven inmersos diferentes agentes (padres de familia, profesionales de educación especial y empleadores) que promueven o dificultan esta tarea importantísima.

Para hacer un señalamiento mas explicito abordaremos cada grupo por separado y agregaremos a los jóvenes con discapacidad, que son afectados por las acciones de los otros y determinan o inciden en sus concepciones del trabajo y su postura sobre el mismo.

Cuando nace un hijo, los padres anteponen su futuro laboral... -“quiero que sea medico,” ingeniero, abogado, futbolista, etc.- sin importar sus intereses, cualidades, capacidades , y muchas veces hacen lo posible para desarrollar y preparar al hijo en el camino optimo para ello.

Pero que sucede. cuando el bebé nace con discapacidad, ese proyecto de vida para el hijo cambia, los padres se preocupan y ocupan de un sin fin de cosas para las cuales no estaban preparados centrándose la mayoría de las veces en cuidados hospitalarios o rehabilitatorios y dejan de lado sus sueños o el futuro de su hijo como adulto y por lo tanto no proyectan como prepararlo como adulto o como trabajador, viviendo

solamente aquello que se les enfrenta día con día, pero los chicos crecen y resulta que un día su hijo quiere ir, a la escuela, quiere novia, quiere trabajar.

## LA FAMILIA

**“La participación de la familia en el proceso de inserción sociolaboral. Cualquier decisión del sujeto necesita ser respaldada, como condición sine qua non por su familia como primer contexto facilitador o limitador de las oportunidades del sujeto”** en (Arnaíz Sánchez y Guerrero Romera, 1999: 160)

La familia es el centro de oportunidades para el desarrollo emocional, social, cultural, físico, moral de los hijos, de ahí que es importante hacer conciencia de cómo se detonan las potencialidades que cualquier ser humano posee y que aquellos que rodean a un joven sobre todo si tiene discapacidad y sin experiencias laborales (Madre, Padre, Hermanos, Abuelos, vecinos, Tíos, familiares políticos, niñera, etc.) se convierten en los propulsores para el cambio, la experimentación, la comprobación, indagación, observancia y sobre todo NUEVOS APRENDIZAJES.

**“En el aspecto pedagógico, los padres de familia pueden reforzar, en el ámbito familiar y en circunstancias cotidianas, los conocimientos, el desarrollo de habilidades, hábitos, etc. que se dan en la escuela,”** en (López Esquer Ma. Luisa 1997:13)

En las escuelas de educación especial se viven situaciones contradictorias en las familias, como ejemplo podemos señalar cuando los padres limitan, sobreprotegen, o creen a su hijo como falto de capacidades para realizar tal o cual tarea, o las falsas creencias de genero, donde al joven se le ha dicho “no cocines, eso es para mujeres” cuando esta visto que quien mas ha destacado en la cocina es el hombre o “Chef”.

Otro factor es la negativa de los padres ante la salida de sus hijos de las escuelas hacia una práctica laboral o ante el manejo de máquinas y herramientas, dando por sentado que su hijo “puede sufrir un accidente”, considerando de antemano que su hijo es incapaz de realizar y aprender en situaciones de peligro o de prevenir accidentes, estos hechos coartan las oportunidades del hacer de los chicos y de vivir una realidad laboral al salir de su contexto protegido y de enfrentar una realidad a la que cualquiera puede vivir en el ámbito laboral.

También parte de los obstáculos que enfrentan los jóvenes con sus familias, es la limitante de “usar” lo que hay en casa como aparatos electrodomésticos (estufa, horno, licuadora, batidora, lavadora o secadora, cuchillos, tijeras, etc.) independientemente de si el joven las sabe utilizar, por que en la escuela o alguien le ha enseñado a utilizarlos, mermando con ello en el impulso de su autonomía e independencia personal.

Tomando lo anterior con la referencia de González que dice **“La anulación del riesgo por sobreprotección excesiva implica anulación de la personalidad. Se entiende que este grado de riesgo será el adecuado a la edad y condiciones de la persona.”** ( Toledo González Miguel, 1999: 34)

## EMPLEADORES

Otros aspectos que limitan la incorporación laboral de los jóvenes, son los empleadores cuando por desconocimiento, tienden a rechazar a una persona con discapacidad solo por ignorancia o por sus creencias.

Es necesario señalar que nuestras leyes reconocen el derecho al trabajo de las personas con discapacidad y una de las limitantes es el desconocimiento de estas o su falta de aplicación y aquí una pequeña muestra:

*Artículo 23 “ 1. -Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*

**2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.**

**3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.**

Por otro lado también existen beneficios fiscales que el gobierno ha implementado para incrementar la contratación de personas con discapacidad en las empresas, una limitante es su desconocimiento, dado que al tener la información de estos estímulos fiscales, podría interesar y abrir espacios de trabajo a estos jóvenes.

Algunas personas creen que la discapacidad es algo contagioso, o que no puede aprender y señalan “esa máquina no la puede usar, por que es peligrosa” sin antes saber si el chico tiene las habilidades y competencias necesarias para el manejo de tal o cual máquina o equipo.

Existe un chico que estuvo en una empresa productora de quesos en la ciudad de Lagos de Moreno, Jalisco haciendo unas prácticas laborales en el área de producción al ver su desempeño, el empleador lo contrato como trabajador, y ha sido tan eficaz su desempeño que actualmente es uno de los pocos que dominan el uso de una maquinaria especializada.

También hay quienes remarcan una limitación como “pobrecito, que solo haga poco o lo más fácil” y que con ello perjudica una imagen desvalorada de la persona con discapacidad.

Otra variable es considerarlos “esta enfermito” cuando sabemos que la condición de la discapacidad no es una enfermedad, más sin embargo existen algunos chicos que requieren ciertos medicamentos, que bajo la vigilancia médica adecuada y permanente, no existe ninguna contraindicación para que puedan ser trabajadores como cualquiera.

La contraparte esta cuando alguien abre sus puertas de la empresa a una persona con discapacidad y le permite una tarea casi siempre sencilla, dándose cuenta que si puede trabajar y que si le ponen nuevos retos es capaz de enfrentarlos como cualquiera.

Se hace necesario para que los jóvenes pueden acercarse al mundo del trabajo la realización de “PRÁCTICAS LABORALES” como el medio por el cual los empleadores permitirán una experiencia real y concreta donde el joven con discapacidad ponga en evidencia sus talentos, capacidades y competencias, así existen algunos ejemplos documentados de quienes han abierto sus puertas:

**“Aproximadamente 600 empresas le han permitido realizar prácticas a los alumnos”** Resultado de la evaluación a 3 años del programa aplicado en el 97” Programa de Capacitación Laboral para Jóvenes: Colombia. Luz Ma. Zorro López (OEI. 2001, Educación y Trabajo para grupos desfavorecidos, recomendaciones para la acción: 63)

**“La inclusión de pasantías en lugares de trabajo de este tipo resulta un instrumento útil”** (OEI. 2001, Educación y Trabajo para grupos desfavorecidos, recomendaciones para la acción: 94)

Y hoy gracias a muchas personas valientes, se ha demostrado que una persona con discapacidad puede trabajar bajo parámetros de eficiencia, eficacia, calidad, como cualquiera y algunas veces mejor que otros.

Es importante señalar, que muchas veces lo único que se requiere es de ciertos ajustes o detalles, que para otros no son necesarios, más sin embargo una mesa ajustada a las características de la discapacidad, hace una gran diferencia en el rendimiento, la calidad del trabajo y sobre todo en la satisfacción del trabajador de poder realizar mejor las cosas.

**“El ejecutivo del estado promoverá la ocupación laboral de las personas egresadas de las instituciones que presten servicios de educación especial, que puedan desarrollar algún trabajo, y que no puedan seguir estudiando”.** (Ley de Educación Pública del estado de Jalisco. Aprobación: 26 de



agosto de 1997. Publicación: 6 de septiembre de 1997. Sec.iii. Vigencia: 7 de septiembre de 1997. *Alberto Cárdenas Jiménez, Gobernador Constitucional del estado libre y soberano de Jalisco*)

## MAESTROS

Que sucede con los Profesionales de Educación Especial, la mayoría que trabaja con jóvenes han venido entendiendo que para el desarrollo óptimo del chico se hace necesario enfrentarlos a una realidad laboral, tal cual la vive cualquier persona, generando cada día mayores oportunidades de prácticas laborales, de acercamientos directos a empresas, visitas guiadas, observaciones, manipulación de máquinas y herramientas, participación en algunos procesos o tareas laborales, que conllevan una riqueza de experiencia para los jóvenes, buscando acrecentar sus talentos, potencialidades y sobre todo el desarrollo humano de las personas con discapacidad.

Que bajo las palabras de Not señala: **“Basar el desarrollo cognoscitivo del alumno en la experiencia, es hacerle experimentar el conocimiento desde el interior, a través de la utilización que de ella se hace, los desarrollos que se le dan y las transformaciones que le aportan”** (Not Louis, 1992: 148)

Una de las primeras dificultades a que se enfrentan las escuelas de educación especial es encontrar espacios para las “prácticas laborales” en donde en ellas el puente por el cual los chicos con discapacidad van a encontrar un mundo nuevo, un mundo de posibilidades, un mundo de retos, un mundo de aprendizajes, así como dice Arauz: **“Entendemos que el individuo llega tanto a internalizar como a aportar a la cultura a través de la interacción social.....ocurre en un escenario, donde es posible que la dinámica entre lo cultural, lo social y lo individual retroalimente esos mismos ámbitos de lo humano”** (Mejía Arauz Rebeca, 1996:37)

Que parte de esta dificultad estriba en dos situaciones, a) en la coordinación y trabajo colaborativo entre los integrantes de los centros de atención múltiple y b) la vinculación con los empleadores para elaborar, diseñar y operar propuestas de capacitación conjunta para sus alumnos.

En términos culturales señala Arauz que: **“Se puede entender que mediante la interacción es posible provocar un proceso de enseñanza- aprendizaje en donde la transmisión de conocimientos ya no implica la mera posesión de un objeto, sino la adquisición de herramientas culturales y cognitivas. La transmisión y adquisición de conocimientos y patrones culturales es posible cuando se dé la interacción...”** (Mejía Arauz Rebeca, 1996:39)

De aquí la gran necesidad de enfrentar al mundo del trabajo a los estudiantes, para generar interacciones, para que vivan el contexto único que representa un espacio de trabajo, que las escuelas no pueden construir, (aromas, argot, ambientación, formas de hacer las cosas, procedimientos específicos, tratos y relaciones únicas y diversas, etc.) y mientras los CAM sigan sin acercar estas experiencias a sus alumnos, más pobreza cultural van a generar en sus alumnos.

Aunado a lo anterior, podemos señalar que existen escuelas CAM donde el equipo multiprofesional (psicólogo, trabajador social, terapeuta físico, médico, etc.) no participan de las acciones de vinculación con empleadores o en la búsqueda de prácticas laborales, o en la generación de estrategias para el desarrollo de competencias laborales desde el enfoque o campo de trabajo profesional, por que no existe el personal o por que los tiempos y la organización escolar no lo contempla.

De ahí cabe señalar que aunado a lo anterior, la poca importancia que se tiene de no incrementar acciones colaborativas o colegiadas que permitan como expresa Sánchez: **“.. en el sujeto se pueden activar determinadas zonas corticales y subcorticales a partir de la percepción de estímulos externos que posibilitan contenidos neutros para que el sujeto pueda pensar y sentir. Pero para que el sujeto llegue a sentirse confiado, orgulloso, dispuesto y satisfecho de sí mismo (autoestima positiva) deberá haber mantenido las adecuadas relaciones con otras personas y que tales relaciones se hayan desarrollado con una serie de condiciones.”** en (Sánchez Sánchez Serafín, 1997:46)

Por lo que se hace necesario un verdadero cambio de prácticas educativas en el campo laboral, donde se vean las necesidades de los jóvenes, los requerimientos de los empleadores, las condiciones de equipo, herramientas y personal profesional con que cuenta una escuela.

Para entonces, no seguir construyendo talleres en las escuelas que den pauta para el desarrollo de una sola variable laboral : el taller de cocina, el taller de carpintería, el taller de manualidades, etc. que se convierten un callejón sin salida para algunos de los jóvenes que ahí transitan, donde dadas las condiciones de nuestros tiempos, la ciencia y la tecnología los avances científicos, cambian drásticamente de un día para el otro y la escuela no tiene los recursos necesarios para modificar sus talleres de acuerdo a los avances de los tiempos y representan lagunas en la capacitación en los jóvenes por que no saben utilizar o manejar aquello que la modernidad tiene, y por otro lado al ser talleres únicos, limitan a los jóvenes a enfrentarse a una tarea laboral que quizás no sea de su interés o que represente más una dificultad, que una opción de capacitación por las condiciones de su misma discapacidad o características.

Pero lo que sí puede es trabajar en colectivo y establecer acuerdos de colaboración con empresas que están al día con la tecnología de punta o con sistemas de innovación constante. **“El trabajo en equipo es indispensable en una organización de la complejidad de las organizaciones educativas. El directivo debe considerar este procedimiento como una oportunidad para mejorar los procesos y resultados del trabajo de todas las personas de la organización”** (Borrell y Chavarría, 2001: 166)

Dado lo anterior se verían disminuidas las integraciones laborales donde los alumnos egresados fueron capacitados en el taller de cocina y resulta que son empleados como “operarios de una máquina” en una empresa de componentes electrónicos, y así encontramos eco en lo que señala Muntaner **“ Analizar las características y condiciones de cada sujeto para adaptarse a cada demanda laboral. Debe existir una auténtica orientación de tipo multiprofesional que permita tener presente los intereses, necesidades y aptitudes de cada individuo”** (Muntaner, 1998: 134)

Al transformar las opciones de capacitación de los jóvenes con discapacidad en “polivalentes” o “multi habilidades” de acuerdo a sus intereses, habilidades, características y su condición de ser humano, con posibilidades y limitaciones se abren puertas al desarrollo personal o transgredir su cultura y su acción de sujeto como aportador a una transformación de su vida personal, familiar, social o comunitaria, reafirmando así lo que dice Sánchez: **“Aparte de la influencia a la que se ve sometido cada alumno por el simple hecho de pertenecer a una cultura y momento social concreto, es sumamente importante la aportación del entorno educativo, porque es donde transcurre gran parte de su tiempo y consiguientemente, donde activa gran parte de los esfuerzos, dedicación y posibilidades personales.”** (Sánchez Sánchez 1997:41)

Para lo anterior se requiere que las escuelas entren a otro esquema de organización, donde la capacitación este diseñada desde el contexto laboral y la demanda de empleo que existe en cada comunidad del estado, que es diversa y específica de acuerdo a cada región, asumiendo que la parte principal estará en la coordinación de esfuerzos, la suma de voluntades, la toma de conciencia de generar oportunidades y la combinación de personas que estén dispuestas a generar personas con talentos ocupacionales desarrollados que les permitan una mejora en su calidad de vida, poniendo en acción lo que manifiesta Barbagelata: **“La formación en el trabajo organizada como parte integrante de la enseñanza que se da en las instituciones de formación debería ser planificada conjuntamente con las empresas, las instituciones y los representantes de los trabajadores interesados”** (Barbagelata, Héctor Hugo, 2000:130)

## ALUMNOS

La parte principal de todo quehacer educativo es el alumno, de ahí que para nosotros es importante tomar en cuenta lo que el alumno, vive, expresa, comparte, y sobre todo hacer una referencia interpretativa de lo que para el alumno y sus implicados representa su visión del mundo del trabajo desde dos puntos: LAS PRÁCTICAS LABORALES Y LA INTEGRACIÓN LABORAL.

En este sentido podemos mencionar:

- Quién le enseña actividades laborales al chico con discapacidad: sus respuestas “mi maestro(a), mi familia y los empleadores”.
- Los jóvenes refieren que lo que saben hacer de actividad laboral lo aprendieron por su familia, (Padre, Madre, Hermano, Abuelo, Tío) que han sido alguno de ellos quienes les han dado la oportunidad de aprender “algo que no sabían” Mi maestra/o me enseñó a cocer, cocinar, usar el torno, la máquina de cocer, hacer trapeadores, etc.)” O también refieren otros “mi patrón me enseña nuevas cosas, que no sabía”. ”Me gustaría trabajar en algo diferente”
- Para que sirve lo que hace laboralmente al chico con discapacidad: sus respuestas, “me gusta lo que hago”, “me siento útil” “me pagan”
- Los maestros dicen que dificultades para integrar al alumno al trabajo están en dos partes: sus respuestas “los padres y el medio laboral, no es el alumno”.
- Qué le aportan las prácticas laborales/integración laboral al alumno dicen los maestros: sus respuestas “nuevas perspectivas, ambientes diferentes, y acoplamiento a estos, además relaciones sociales, ambiente de trabajo real, y ajuste a otros”.
- Los empleadores que opinan de los jóvenes con discapacidad: sus respuestas, “Como trabajadores pueden trabajar con limitaciones” otros refieren, “aportan a la sociedad”, unos dicen “son como cualquiera”. También hay quienes señalan “no tienen límites como trabajadores”. ”si ofrecerían empleo a otro muchacho igual”

Con estos planteamientos pretendo señalar un universo de posibilidades, un campo fértil de opciones, un manantial de alternativas, para que los jóvenes con discapacidad pueden encontrar un camino de preparación y desarrollo como trabajadores, como seres humanos, que aportan, que disfrutan y que hacen algo para su crecimiento personal, donde día a día superan aquellas vicisitudes que las personas les ponen y haciendo énfasis en que, es la sociedad en general quienes abren o cierran puertas para que el otro pueda tener su pleno desarrollo.

## **TESTIMONIOS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

### **LIC. MARÍA RAQUENEL CHAO VILLARREAL** SIGMA ALIMENTOS, S. A.

Mi nombre es María Raquenel Chao Villarreal, tengo 35 años, soy Licenciada en Mercadotecnia Internacional. En mi familia somos 5, papá, mamá, y dos hermanas menores que yo.

No fue nada fácil obtener mi licenciatura, ya que soy una persona con discapacidad. Llamada osteogénesis imperfecta, y consiste en una debilidad de los huesos, provocando constantes fracturas e impidiendo mi crecimiento. Actualmente mi estatura es de 76 cm, ando en silla de ruedas y desde la pubertad mis huesos dejaron de quebrarse.

Comento que no fue nada fácil obtener mi licenciatura ya que a diferencia de todas las personas que estudian una Carrera, yo no podía ir sola a la Universidad porque no había rampas, ni elevadores y pues me era muy difícil moverme de un salón a otro, de un edificio a otro, de un piso a otro, en una silla de ruedas, por lo que después de ver muchas opciones, las cuales se abortaron porque no eran viables, la única que podía tomar era que mi mamá me acompañara a la Universidad, que al principio no era algo que me agradaba, quién va con su mamá a la Universidad? Pero bueno, yo quería estudiar y era la única forma de lograrlo.

Mi mamá me acompañaba a la Universidad, me dejaba en cada salón y por mientras ella se iba a la biblioteca o a la cafetería, haciendo tiempo para el cambio de clase y poderme llevar al siguiente salón. La

verdad fue la mejor experiencia que pude haber vivido, mi mamá se llevó padrísimo con mis amigos y amigas, se convirtió en una más de nuestras amigas, y me acompañó los 4 años y medio que duró mi Carrera.

Al salir de la escuela yo pensé que iba a trabajar en la empresa que yo quisiera, era una Licenciada en Mercadotecnia Internacional con 80 % de inglés pero oh decepción, no fue así.

Toqué muchas puertas, entregué muchos curriculums, fui a muchas entrevistas y nadie me daba trabajo, fue ahí donde me cayó el veinte de que era una persona con discapacidad y era una razón muy poderosa para que las empresas no me dieran trabajo. Eso me daba mucha tristeza y a la vez mucho coraje, cómo es posible que nadie nos da la oportunidad de trabajar, de poder demostrarles todo lo que podía hacer? A las empresas les da miedo tener a una persona con discapacidad trabajando con ellos, piensan que nos puede pasar algo y luego ellos serían los responsables, piensan que tienen que invertir mucho dinero para hacer cambios en la empresa y la mayoría no está dispuesta a hacerlo. Fui hasta con la esposa del gobernador para hablar con ella y decirle que yo quería trabajar, que no era posible que nadie me diera trabajo, que debería de haber una ley que les exigiera a las empresas a que contrataran a personas con discapacidad.

Meses después me contrataron en una empresa que buscaba una persona con discapacidad para el puesto de crédito y cobranza, estuve 2 años 3 meses, aprendí demasiado, la empresa no estaba adaptada para que trabajara una persona con discapacidad, era una casa de 2 plantas y el baño era muy pequeño, pero donde yo andaba me podía mover en mi silla de ruedas, no podía ir al departamento de mantenimiento ya que estaba en la planta alta y para ir al baño alguien me tenía que meter porque mi silla no cabía. De ahí me fui a un gran Corporativo, trabajé 6 años y 3 meses como coordinadora de un Call Center, tampoco estaba habilitada para personas con discapacidad, ya que había escalones y no había cajones de estacionamiento para silla de ruedas. Cuando ya llevaba 4 años trabajando ahí empecé con la inquietud de moverme de área, de crecer, duré 2 años y 3 meses pidiéndolo pero nunca lo hicieron, me daban mil razones y la última que me dieron fue que por mi discapacidad no me podían mover de área, razón suficiente para cambiarme de empresa. Me fui a otra empresa mucho más pequeña que ese Corporativo, pero que me pagaban más y el puesto era mejor, tampoco estaba habilitada para personas con discapacidad. Ahí estuve 6 meses ya que me hablaron de Sigma Alimentos, para que trabajara en el área de Responsabilidad Social, teniendo a mi cargo un programa nacional de inclusión laboral de personas con discapacidad. Sigma sí estaba habilitada para personas con discapacidad, en el edificio donde yo estoy hay 2 cajones de estacionamiento para personas con discapacidad, en cada piso hay un baño especial muy amplio, para entrar al comedor hay una rampa. Ya llevo aquí 1 año y medio y me da gusto que después de tanto tiempo haya logrado estar en una empresa que está abierta a contratar a personas con discapacidad y no solo por pose, sino porque de verdad lo quieren hacer.

Hace poco me gané un programa internacional de mujeres líderes con discapacidad, conocí 29 mujeres de todo el mundo con diferentes discapacidades, nos dieron conferencias de muchos temas y algo que nos recalcan era que las escuelas y las empresas no es que nos den la oportunidad de estudiar y de trabajar, es un derecho que como todo ser humano merecemos. Así es que todas las personas con discapacidad tenemos que unirnos para luchar por nuestros derechos, si es verdad que tenemos una discapacidad, y que habrá cosas que no podemos hacer pero hay muchas más cosas que sí podemos hacer.

Yo agradezco a mi familia que siempre me impulsó a estar dentro de la sociedad, nunca me escondieron y siempre buscaron que de una u otra forma hiciera todas las actividades normales como cualquier persona.

Gracias a Dios he hecho muchas cosas, nada me detiene, me faltan varias metas por cumplir, y las tengo que palomear muy pronto.

## **LIC. FRANCISCO JAVIER SILVA FLORES**

### **¿ DISCAPACIDAD?**

Muchas veces los ignoré sin pensar en sus sentimientos. Intenté conocerlos pero el miedo de ocupar palabras o gestos equivocados, me llevaron a nunca acercarme, a huir siempre de su realidad, creí que vivían en un mundo de tristezas y de sueños que jamás cumplirían.

Pero saben? poco a poco Dios mostró mi ignorancia: ellos ríen, lloran, bailan, se enojan, van de compras, nada del mundo que yo imaginaba. Hoy mis palabras no son de lágrimas, si no de admiración y homenaje a su fortaleza, ya que Dios y ellos me mostraron, que siempre fui EL VERDADERO DISCAPACITADO

Alguna vez han experimentado lo grato que es cerrar los ojos para sentir un beso? Y lo agradable al sentir y disfrutar de la lluvia con los ojos cerrados?, Que necesario también es cerrar los ojos para estar en contacto con uno mismo. Pero... Que pasaría si nuestros ojos se mantuvieran cerrados ?..... Si no pudiéramos volver a VER?

**Mi nombre es Francisco Javier Silva Flores soy LAE tengo 40 años. En abril del 2006 a consecuencia de una infección en el cerebro (encefalitis) perdí de la vista. Después de visitar y consultar innumerables médicos buscando alternativas, tratamientos esperando encontrar una respuesta positiva, que al fin de cuentas no la hubo, dado que mi daño es irreversible.**

La falta de VISION impuso serias limitaciones a mi vida, basta imaginar la cantidad de cosas que ya no puedo VER y PRESENCIAR, como: el atardecer cuando se oculta el sol, el horizonte, la inmensidad del mar, las estrellas, incluso las sonrisas de mis hijos.

La dificultad para moverme en espacios nuevos, no saber que pasa a mi alrededor y por si fuera poco para quienes tuvimos la oportunidad de ayer poder VER y ahora NO, el trabajo de definir espacios, como orientarnos y desplazarnos, el obtener un empleo digno (oportunidades de empleo), y lo más importante seguridad en uno mismo etc...

Como obtener la paciencia, y de que manera adquirir la fortaleza necesaria y los motivantes a mi nueva vida, lo importante al contar con el apoyo de mi familia para que me fueran describiendo y completando la información de lo que pasa a mi alrededor.

La gente me ha preguntado: que por que me siento tan entero tan completo y que mejor respuesta: que porque tengo salud, manos, piernas, y mis ojos SWEET, mi perra guía que me ha permitido volver a ver, mi nueva compañera, ha dado a mi vida mayores ilusiones, anhelos, emociones, retos, me ha enseñado a ser más independiente a tener mayor seguridad, indispensable para todas las actividades que hoy en día realizo. Llevamos 2 años y 10 meses juntos, en Noviembre del 2007, a través de una fundación, me fue donada en comodato.

Tenemos que levantarnos, seguir trabajando, tener la visión de ayudar y apoyar ya que el servir es una felicidad segura, y las personas que, tienen sus brazos, sus piernas, escuchan, ven, tienen todo tienen todo y en ocasiones dicen no puedo no puedo... claro que pueden desde luego que pueden y saben??? Se han preguntado, donde están los milagros?? En realidad existen los milagros??? Cuando despertaba para ir al trabajo y observaba el desquiciado despertador, a mi esposa a un lado a mi hijo en su cuna (por que lo deje de ver cuando el tenia apenas 1 año 4 meses y ahora tiene casi 4) esa dicha de poder abrir los ojos y poder ver lo que en ese justo momento estaba en frente de mi, es ahí donde están los milagros, EL PODER VER es verdadero un MILAGRO.

Saben? me he encontrado con gente que no tiene la cultura y mucho menos la apertura para darnos acceso a nosotros los usuarios de perros guía a algunos lugares públicos, no obstante me he dado a la tarea de acudir a las autoridades para que me orienten sobre los derechos que tenemos los usuarios de perros guía,

Los que no sufren de ninguna discapacidad, tengan presente que todos tenemos defectos y virtudes y que la peor CEGUERA no es la física, si no aquella que provoca que las personas sean discriminadas por no ser como la mayoría.

Por lo anterior me refiero en específico, a lograr una mayor inclusión laboral y social no Discriminar a las personas con Discapacidad tenemos: estudios, experiencia, talento, habilidades y destrezas desarrollando actividades de acuerdo al perfil del puesto y asumiendo la responsabilidad para el óptimo cumplimiento de los objetivos marcados.

En mi caso particular no fue nada fácil y mucho menos sencillo el encontrar un empleo digno, es más que claro que la Discapacidad causa temor, miedo y claro es debido a la ignorancia por parte de las empresas. Otro factor es la apertura en las personas, recuerdo haber acudido a un sin fin de entrevistas y era más que obvio el percibir a los entrevistadores con actitud renuente, muchas trabas, falsas expectativas y lo peor aun al momento de que me veían que era ciego me decían: lo sentimos la vacante ha sido cubierta. También llegue a comentarles que me dieran la oportunidad de trabajar sin goce de sueldo por tres meses (tiempo normal de prueba) y al termino de este una vez valorado mi trabajo, darme un contrato formal y el retroactivo de los meses laborados y como era esperado NUNCA me dieron la oportunidad.

Considerando importante trascender en esta nueva experiencia de vida, entusiasmo me di a la tarea de incubar un proyecto personal de vida, un trabajo digno en el que pueda desarrollarme y seguir creciendo como persona, en este proyecto quiero compartir e impartir a la sociedad, a empresas, a instituciones, a organizaciones, etc., talleres y dinámicas de sensibilización en lo que he denominado eventos sensoriales, tales como: conferencias, testimonios de vida, gourmet en la oscuridad. Mi empresa hoy lleva por nombre "Motivares".

A la fecha me desempeño en el Servicio Nacional de Empleo Jalisco como consejero de empleo en el área Abriendo Espacios (atención de personas con discapacidad y grupos vulnerables). Pero no es fácil conseguir vacantes para ellos por las mismas razones que anteriormente expuse cuando yo busqué trabajo.

Hoy puedo compartirles que me siento pleno, feliz de adoptar esta nueva vida, desarrollar otras habilidades y desde luego lo más importante la actitud para VER lo que el futuro me depara. Cuento con mi familia que es mi vida. Mi corazón esta VIVO quiere: Bailar, Saltar, Gritar andar en BICI simplemente quiero atreverme a seguir viviendo y seguir disfrutando de la vida.

Así como nosotros, NO vivan no vivamos en la oscuridad, la palabra No puedo NO EXISTE nosotros podemos hacer todo, cambiemos nuestra actitud a decir SI por que la IDEA ES MOTIVARTE Y ATREVERTE.

Les comparto que: El no poder VER es una DISCAPACIDAD cierto, pero también es una realidad que....No QUERER VER es un PROBLEMA de CIEGOS.

## Parte 1-A

| N° | Actividad que se realiza                                                     | Domicilio                                 | Telefonos                                 | E-mail                                                                                             |
|----|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | ASESORIA Y DESPACHO DE INGENIERIA                                            | CALLE C-2# 1846 JARDINES DEL COUNTRY      | 35-85-72-44-45                            | <a href="mailto:RHSANDSTARIMGAM@MEGARED.NET.MX">RHSANDSTARIMGAM@MEGARED.NET.MX</a>                 |
| 2  | TRANSPORTE FORANE0                                                           | AV DE LAS TORRES # 6239-1                 | 36-00-09-56                               |                                                                                                    |
| 3  | FUNCION DE METALURGICA                                                       | DR. R. MICHEL                             | 38-37-27-37                               | <a href="mailto:VGARCIA@FIMEX.COM.MX">VGARCIA@FIMEX.COM.MX</a>                                     |
| 4  | IMPORTACION, DESCRIPCION Y FABRICACION DE ARTICULOS PARA MASCOTAS Y ACUARIOS | FRUTO ROMERO # 2423-A COL HIGUERILLAS     | 31-45-28-60<br>31-45-28-64<br>31-45-28-65 | <a href="mailto:RHUMANOS@VANGUARDIA-ACUARISTICA.COM.MX">RHUMANOS@VANGUARDIA-ACUARISTICA.COM.MX</a> |
| 5  | RECUPERACION DE CREDITOS Y BIENES                                            | AV AMERICAS #1600                         | 01-800-214-02-02                          | <a href="mailto:SISTEMAS.GUADALAJARA@CEJUR.ORG">SISTEMAS.GUADALAJARA@CEJUR.ORG</a>                 |
| 6  | FABRICACION DE CAJAS DE CARTON                                               | WASHINGTON #473 COL QUINTA VELARDE        | 36-60-60-00                               | <a href="mailto:SANDRA_UGALDE@CARTOGRAPHIC.COM.MX">SANDRA_UGALDE@CARTOGRAPHIC.COM.MX</a>           |
| 7  | PRESTACION DE SERVICIOS DE PERSONAL EN GENERAL                               | ANGULO #571-101                           | 39-42-84-00                               | <a href="mailto:MARIA_BARATAS@SERVIPRES.COM.MX">MARIA_BARATAS@SERVIPRES.COM.MX</a>                 |
| 8  | AGENCIA AUTOMOTORA, VENTA Y TALLER MECANICO                                  | V. VALLARTA # 2760 COL LONDRE DE GUEVAR   | 36-30-45-45                               | <a href="mailto:CFELIPE@EUROSTEIN.COM.MX">CFELIPE@EUROSTEIN.COM.MX</a>                             |
| 9  | PRODUCCION DE TEQUILA                                                        | ALLE DE LA COFRADIA # 1297 COL LA COFRADI | 37-47-42-14<br>37-47-42-18                |                                                                                                    |
| 10 | ENTRENAMIENTO                                                                | RAFAEL SANCIO # 150 ZAPOPAN               | 36-73-84-37                               | <a href="mailto:C-GALERIASGDL_GDL@CINEPOLIS.COM.MX">C-GALERIASGDL_GDL@CINEPOLIS.COM.MX</a>         |

| Parte 1B                                   |                                |                       |         |                               |    |                                                                 |                                                  |                          |                      |
|--------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------|---------|-------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------|----------------------|
| Nº de persona que contesta el cuestionario | Puesto                         | Total de trabajadores |         | Trabajadores con discapacidad |    | Se incrementa el grado de riesgo si contrata PCD en su empresa? | Conoce los estímulos fiscales por contratar PCD? |                          |                      |
|                                            |                                | suma=4                | hombres | mujeres                       | si |                                                                 |                                                  | no                       | Tipo de discapacidad |
| 1                                          | KARLA RODRIGUEZ GÓMEZ          | 96                    | 88      | 8                             | X  |                                                                 | MOTORA                                           | no sé                    | no                   |
| 2                                          | PEDRO ORTIZ PLACENCIA          | 107                   | 80      | 27                            |    | X                                                               |                                                  | no creo                  | no                   |
| 3                                          | VICTOR GARCIA                  | 185                   | 123     | 62                            | X  |                                                                 | LENGUAJE                                         | SI más riesgos           | no                   |
| 4                                          | IMELDA AVILA                   | 120                   | 80      | 40                            | X  |                                                                 | MOTORA                                           | no sé                    | no                   |
| 5                                          | VICTOR MARINEZ                 | 209                   | 113     | 96                            |    | X                                                               |                                                  | no sé                    | no                   |
| 6                                          | SANDRA UGALDE                  | 228                   | 92      | 136                           | X  |                                                                 | AUDITIVA                                         | no creo                  | no                   |
| 7                                          | MARIA BARATAS H.               | 32                    | 17      | 15                            |    | X                                                               |                                                  | SI habría más accidentes | no                   |
| 8                                          | L.R.H. CAREM FELIPE CRUCES     | 103                   | 65      | 38                            |    | X                                                               |                                                  | SI mayores riesgos       | no                   |
| 9                                          | CARLOS ALFONSO HERNANDEZ RAMOS | 85                    | 54      | 31                            |    | X                                                               |                                                  | SI habría más riesgos    | no                   |
| 10                                         | GABRIEL RIVAS                  | 156                   | 77      | 79                            | X  |                                                                 | MOTORA                                           | no                       | he oído de ellos     |



Parte 1.C

| N° | # de personas con discapacidad |     |       |                              | tipo de discapacidad         | puesto  | contratarian PCD                              | De ser no o resp. Condicionada, especifique la razon |
|----|--------------------------------|-----|-------|------------------------------|------------------------------|---------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|    | hom                            | muj | total |                              |                              |         |                                               |                                                      |
| 1  | 1                              | 1   | 2     | FALTA DE EXTREMIDAD SUPERIOR | RECEPCIONISTA<br>BONATORISTA | SI      |                                               |                                                      |
| 2  | 0                              | 0   | 0     |                              |                              | SI      |                                               |                                                      |
| 3  | 1                              | 0   | 1     | LENGUAJE                     | AUX DE FUNDICION             | SI      |                                               |                                                      |
| 4  | 1                              | 0   | 1     | BRAZO DERECHO                | ALMACEN                      | SI      |                                               |                                                      |
| 5  | 0                              | 0   | 0     |                              |                              | SI      |                                               |                                                      |
| 6  | 1                              | 0   | 1     | AUDITIVA                     | AUX DE PRODUCCION            | SI      |                                               |                                                      |
| 7  |                                |     |       |                              |                              | NO SE   | NO CREO QUE PUEDAN DESEMPEÑAR LA ACT.         |                                                      |
| 8  | 0                              | 0   | 0     |                              |                              | TAL VEZ | A PRUEBA PARA SABER SI SABEN TRABAJAR         |                                                      |
| 9  | 0                              | 0   | 0     |                              |                              | NO CREO | SE PUEDE ACCIDENTAR Y SUBE MI PRIMA DE RIESGO |                                                      |
| 10 | 2                              | 0   | 2     | CADERA Y COORD. MOTORA       | EMPLEADO GENERAL (LOS 2)     | SI      |                                               |                                                      |

| Parte 2-A |                                                    |                                            |                            |                                                                                  |
|-----------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| IP        | Actividad que se realiza                           | Domicilio                                  | Telefonos                  | E-mail                                                                           |
| 11        | FABRICACION DE ENVASES PLEGADIZOS(CAJAS DE CARTON) | AV DR ANGEL LEAÑO #401 ZAPOCAN             | 38-36-40-80                | <a href="http://WWW.GRUPOPOESA.COM">WWW.GRUPOPOESA.COM</a>                       |
| 12        | FABRICACION Y VENTA DE PRODUCTOS DE PLASTICO       | SIERRA GRANDE #1140 COL. INDEPENDENCIA     | 36-37-02-41                | <a href="mailto:HAMBV@PRODIGY.NET.MX">HAMBV@PRODIGY.NET.MX</a>                   |
| 13        | FABRICACION DE ACEITE AUTOMOTORA                   | CALLE 8 # 2698 ZONA INDUSTRIAL GUADALAJARA | 38-10-19-17                |                                                                                  |
| 14        | RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL              | JUAN RUIZ DE ALARCON #429                  | 38-82-22-00                | <a href="mailto:ESCARH@BUSMEN.COM.MX">ESCARH@BUSMEN.COM.MX</a>                   |
| 15        | FUNDICION DE HIERRO GRIS                           | ARBOL GRANDE # 276 SAN PEDRITO TLAQUEPAQUI | 36-90-09-35<br>36-90-06-63 | <a href="mailto:FUNDICIONVALENCIA@HOTMAIL.COM">FUNDICIONVALENCIA@HOTMAIL.COM</a> |
| 16        | MAINTENIMIENTO Y SERVICIO DE AUTOMOVILES           | AV ESPAÑA # 1027                           | 36-19-36-72                | <a href="mailto:420CAP@HOTMAIL.COM">420CAP@HOTMAIL.COM</a>                       |
| 17        | VENTA DE AUTOS (CHEVROLET)                         | AV 16 DE SEPTIEMBRE # 1066                 | 36-19-36-72                | <a href="mailto:420CAP@HOTMAIL.COM">420CAP@HOTMAIL.COM</a>                       |
| 18        | PRODUCCION Y VENTA DE ROPA DE TEMPORADA            | CAMINO AL ITESO # 8350 COL. EL MONTE       | 33-31-34-00-00             |                                                                                  |
| 19        | ELABORACION DE Premezclas                          | LUIS ENRIQUE WILLIAMS # 792                | 36-56-64-00                |                                                                                  |
| 20        | ELABORACION DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS (GALLETAS)   | VOLCAN YESUBIO # 6271                      | 36-20-69-62                | <a href="mailto:PILAR.RH@LAINTEGRAL.COM.MX">PILAR.RH@LAINTEGRAL.COM.MX</a>       |

| Parte 2-8 |                                                |                                    |                       |         |                               |    |                                                                 |                                                  |                         |
|-----------|------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------|---------|-------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-------------------------|
| Nº        | Nombre de persona que contesta el cuestionario | Puesto                             | Total de trabajadores |         | Trabajadores con discapacidad |    | Se incrementa el grado de riesgo si contrata PCD en su empresa? | Conoce los estímulos fiscales por contratar PCD? |                         |
|           |                                                |                                    | suma=4                | hombres | mujeres                       | si |                                                                 |                                                  | no                      |
| 11        | LAURA IRAS AGUILAR BETANZOS                    | EFATURA DE RECLUTAMIENTO Y SECCION | 355                   | 243     | 112                           | X  | MOTORA                                                          | no, ya hemos contratado y no subió               | me han comentado        |
| 12        | JESUS SALVADOR MARTINEZ                        | CONTADOR PUBLICO                   | 45                    | 18      | 27                            | X  |                                                                 | Si habría más accidentes                         | no                      |
| 13        | ENRIQUE AVALOS CABRERA                         | GERENTE DE ADMINISTRACION          | 42                    | 34      | 8                             | X  |                                                                 | Si habría más accidentes                         | no                      |
| 14        | EDITH HERNANDEZ AMEZCUA                        | COORDINACION GENERAL RH            | 504                   | 199     | 305                           | X  | MOTORA<br>AUDITIVA<br>LENGUAJE                                  | no, ya hemos contratado y no subió               | si pero no los recuerdo |
| 15        | JUAN FRANCISCO VALENCIA                        | DIRECTOR GENERAL                   | 20                    | 18      | 0                             | X  |                                                                 | Si habría más riesgos                            | no                      |
| 16        | DIANA FDEZ                                     | COORD CAPACITACION Y PROCESOS      | 138                   | 84      | 54                            | X  |                                                                 | Si mayores riesgos                               | no                      |
| 17        | DIANA FDEZ                                     | COORD CAPACITACION Y PROCESOS      | 92                    | 53      | 39                            | x  |                                                                 | no sé                                            | no                      |
| 18        | LAURA ELIZABETH ESPINOSA                       | ANALISTA DE RECLUTAMIENTO          | 450                   | 150     | 300                           | X  |                                                                 | Si habría más accidentes                         | no                      |
| 19        | PAOLA GASQUE                                   | RESPONSABLE DE RECURSOS HUMANOS    | 227                   | 178     | 49                            | X  |                                                                 | no sé                                            | no                      |
| 20        | MARIA DEL PILAR CHAVARRA NARANJO               | ANALISTA DE DESARROLLO HUMANO      | 248                   | 159     | 89                            | X  | LENGUAJE                                                        | no                                               | se que hay              |

|    |                      | Parte 2-C |       |                                | # de personas con discapacidad     |                  |                                                      |                                        |  |
|----|----------------------|-----------|-------|--------------------------------|------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------|--|
| Nº | tipo de discapacidad |           | total | puesto                         |                                    | contratarían PCD | De ser no o resp. Condicionada, especifique la razón |                                        |  |
|    | hom                  | muj       |       |                                |                                    |                  |                                                      |                                        |  |
| 11 | 3                    | 0         | 3     | MOTORA(POLIO)                  | SUPERVISOR<br>OPERARIO<br>OPERARIO | SI               |                                                      |                                        |  |
| 12 | 0                    | 0         | 0     |                                |                                    | NO               |                                                      | POR SER RIESGO DE LA ZONA DE OPERARIOS |  |
| 13 | 0                    | 0         | 0     |                                |                                    | NO               |                                                      | POR EL TIPO DE TRABAJO, NO ES SEGURO   |  |
| 14 | 8                    | 4         | 12    | MOTORA<br>AUDITIVA<br>LENGUAJE | OPERADORES DE PRODUCCION           | SI               |                                                      |                                        |  |
| 15 | 0                    | 0         | 0     |                                |                                    | NO CREO          |                                                      | SERÍA DIFÍCIL CAPACITARLOS             |  |
| 16 | 0                    | 0         | 0     |                                |                                    | NO SE            |                                                      | ES UN RIESGO                           |  |
| 17 | 0                    | 0         | 0     |                                |                                    | SI               |                                                      | PARA PROBAR                            |  |
| 18 | 0                    | 0         | 0     |                                |                                    | NO               |                                                      | SERÍA UN GASTO EXTRA PARA LA EMPRESA   |  |
| 19 | 0                    | 0         | 0     |                                |                                    | SI               |                                                      | DARÍA UNA OPORTUNIDAD                  |  |
| 20 | 1                    | 0         | 1     | VERBAL                         | AYUDANTE GENERAL                   | SI               |                                                      |                                        |  |

| Parte 3-A |                                                                                    |                                               |                      |                                                                                      |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| Nº        | Actividad que se realiza                                                           | Domicilio                                     | Telefonos            | E-mail                                                                               |
| 21        | COMERCIAL                                                                          | ALLES #956 FRACCIONAMIENTO ZONA INDUSTRIAL    | 36-79-00-00          | <a href="mailto:RH@INSA.COM.MX">RH@INSA.COM.MX</a>                                   |
| 22        | BIENES DE CAPITAL                                                                  | CALLES # 899 FRACCIONAMIENTO INDUSTRIAL GD    | 38-84-94-00          |                                                                                      |
| 23        | FLETERA                                                                            | CALZADA GONZALES GALLO #2755                  | 36-35-69-08          |                                                                                      |
|           |                                                                                    |                                               | 36-35-96-17          |                                                                                      |
| 24        | MENSAJERIA Y PAQUETERIA                                                            | DR. R. MICHEL #275                            | 36-50-06-97          |                                                                                      |
| 25        | FABRICACION D MUEBLES DESALA                                                       | ANASTACIO BUSTAMANTE# 1070 ZAPOCAN            | 32-83-05-49          | <a href="mailto:RENCISO@MUEBLES.LIZ.COM.MX">RENCISO@MUEBLES.LIZ.COM.MX</a>           |
| 26        | DISEÑO, FABRICACION, COMPRA, VENTA IMPORTACION Y EXPORTACION DE ARTICULOS PARA GAS | PASEO DEL NORTE #5600 GUDALAJARA              | 0133-37-93-90-90     | <a href="mailto:IPEREZPE@CORPORATIVOSADE.COM.MX">IPEREZPE@CORPORATIVOSADE.COM.MX</a> |
|           |                                                                                    |                                               |                      |                                                                                      |
| 27        | APICULTURA Y COMERCIALIZACION DE LOS PRODUCTOS                                     | JESUS # 266                                   | 38-26-22-42          | MIELORO.COM                                                                          |
| 28        | FABRICACION DE MUEBLES DE MADERA                                                   | PROL MARIANO OTERO 286                        | 33-44-84-26          | <a href="mailto:JAVIER.GONZALEZ@MAPAM.COM">JAVIER.GONZALEZ@MAPAM.COM</a>             |
| 29        | COMPRAVENTA DE MATERIALES PARA CONSTRUCCION                                        | CARR A INOGALES #9999 COL. SAN JUAN DE OCOTLA | 37-77-77-00 EXT. 252 | <a href="mailto:JORGE.O@HOTMAIL.COM">JORGE.O@HOTMAIL.COM</a>                         |
| 30        | CAPTACION, SUMINISTRO Y POTABILIZACION DE AGUA                                     | DR. R. MICHEL #461                            | 38-37-42-72          |                                                                                      |

| Parte 3-B |                                                |                                        |                       |         |         |                               |    |                                                                 |                                                  |                      |
|-----------|------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------|---------|---------|-------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------|
| N°        | Nombre de persona que contesta el cuestionario | Puesto                                 | Total de trabajadores |         |         | Trabajadores con discapacidad |    | Se incrementa el grado de riesgo si contrata PCD en su empresa? | Conoce los estímulos fiscales por contratar PCD? |                      |
|           |                                                |                                        | suma=                 | hombres | mujeres | si                            | no |                                                                 |                                                  | Tipo de discapacidad |
| 21        | DR. MIGUEL MADRIGAL ORTIZ                      | DIR. DE INVESTIGACION Y DESARROLLO     | 500                   | 490     | 10      |                               | X  |                                                                 | Si riesgos para todos                            | no                   |
| 22        | ING. ROBERTO CARLOS MEZAV.                     | DESEGURIDAD INDUSTRIAL Y ECOLÓGICA     | 689                   | 667     | 22      |                               | X  |                                                                 | Si mayor accidentabilidad                        | no                   |
| 23        | ANA CRISTINA RAMIREZ AGUAYO                    | SUPERVISOR                             | 183                   | 122     | 61      |                               | X  |                                                                 | si                                               | no                   |
| 24        | SOMIA EZEQUIEL G.                              | RECEPCION DE ENVIOS Y COORDINADOR      | 160                   | 145     | 15      | X                             |    | MOTORA                                                          | no creo                                          | no                   |
| 25        | LIC. MARIO RAFAEL ENCISO GUTIERREZ             | JEFE DE RECURSOS HUMANOS               | 175                   | 116     | 59      |                               | X  |                                                                 |                                                  | no                   |
| 26        | LORENA PEREZ PEREZ                             | ASISTENTE DE RRHH Y NOMINAS            | 33                    | 20      | 13      |                               | X  |                                                                 | si                                               | no                   |
| 27        | MARIA IRIS CORONA ROMA                         | GERENTE                                | 9                     | 5       | 4       |                               | X  |                                                                 | no sé                                            | no                   |
| 28        | JAVIER GONZÁLEZ ROJAS                          | GERENTE                                | 30                    | 20      | 10      |                               | X  |                                                                 | desconozco                                       | no                   |
| 29        | JORGE A. O'CONNOR LEPE                         |                                        | 206                   | 151     | 55      | X                             |    | AUDITIVA                                                        | no                                               | no                   |
| 30        | DR. MIGUEL ANGEL MARRANO NAINDIN               | JEFE DE SECCION DE SEGURIDAD E HIGIENE | 2800                  | 2340    | 460     | X                             |    | MOTORA<br>LENGUAJE                                              | no                                               | no                   |

| Parte 3-C                      |                      |     |       |          |                    |                                                      |                                        |                         |                             |                               |
|--------------------------------|----------------------|-----|-------|----------|--------------------|------------------------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|-------------------------------|
| # de personas con discapacidad |                      |     |       |          |                    |                                                      |                                        |                         |                             |                               |
| Nº                             | tipo de discapacidad |     |       | puesto   | contratarían P.C.D | De ser no o resp. Condicionada, especifique la razón |                                        |                         |                             |                               |
|                                | hom                  | muj | total |          |                    | EL TRABAJO ES FÍSICO E INALCANZABLE PARA ELLOS       | EMPRESA CLASE 5 (STPS) Y NO ES POSIBLE | PARA DARLES OPORTUNIDAD | POR POLÍTICAS DE LA EMPRESA | SI ESTÁ CAPACITADA LA PERSONA |
| 21                             | 0                    | 0   | 0     |          | NO                 |                                                      |                                        |                         |                             |                               |
| 22                             | 0                    | 0   | 0     |          | NO                 |                                                      |                                        |                         |                             |                               |
| 23                             | 0                    | 0   | 0     |          | SI                 |                                                      |                                        |                         |                             |                               |
| 24                             | 3                    | 2   | 5     | MOTORA   | SI                 |                                                      | ADMINISTRATIVO                         |                         |                             |                               |
| 25                             | 0                    | 0   | 0     |          | SI                 |                                                      |                                        |                         |                             | PARA DARLES OPORTUNIDAD       |
| 26                             | 0                    | 0   | 0     |          | NO                 |                                                      |                                        |                         |                             | POR POLÍTICAS DE LA EMPRESA   |
| 27                             | 0                    | 0   | 0     |          | SI                 |                                                      |                                        |                         |                             | SI ESTÁ CAPACITADA LA PERSONA |
| 28                             | 0                    | 0   | 0     |          | SI                 |                                                      |                                        |                         |                             | SI PUEDE CON LA ACTIVIDAD     |
| 29                             | 1                    | 0   | 1     | AUDITIVA | SI                 |                                                      |                                        | TAPICERO                |                             |                               |
| 30                             | 1                    | 0   | 1     | MOTORA   |                    |                                                      |                                        | AUXILIAR ADMINISTRATIVO |                             |                               |
|                                | 1                    | 0   | 1     | LENGUAJE |                    |                                                      |                                        | DIBUJANTE               |                             |                               |

| Parte 4-A |                                                                |                                             |                                                                                                                  |
|-----------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nº        | Actividad que se realiza                                       | Domicilio                                   | Telefonos<br>Email                                                                                               |
| 31        | FABRICACION Y COMERCIALIZACION DE CARAMELO MACIZO              | VELAZQUEZ SANCHEZ # 1135 COL. STA ELENA ALC | 35-6-66-00<br>35-6-66-01<br>35-6-66-03<br><a href="mailto:KRAMIREZ@SWEETSIL.COM.MX">KRAMIREZ@SWEETSIL.COM.MX</a> |
| 32        | ELABORACION Y DISTRIBUCION DE PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO | LAZARO CARDENAS # 1450                      | 36-66-00-60<br><a href="mailto:EDURADO@ROUXLUB.COM">EDURADO@ROUXLUB.COM</a>                                      |
| 33        | COMPRA Y VENTA DE PARTES DE AUTOMOVILES                        | L. BADILO # 513                             | 36-70-04-70                                                                                                      |
| 34        | DERIVADOS DE MAIZ AMARILLO                                     | CALLE 24 # 2756                             | 36-68-45-00                                                                                                      |
| 35        | INTRUCCION ACADEMICA EN LA CARRERA DE COSMETOLOGIA             | UNION # 405 COL. LA FAYETE                  | 36-15-57-51<br><a href="mailto:EUDCOMIT@INFASEL.NET.MX">EUDCOMIT@INFASEL.NET.MX</a>                              |
| 36        | ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS                             | PEDRO MORENO # 736                          |                                                                                                                  |
| 37        | FINANCIERA                                                     | AVE. VALLARTA # 2185                        |                                                                                                                  |
| 38        | VENTA DE PRODUCCION DE AGUA EN BOTELLADA Y REFRESCO            | AVE. MARIANO OTERO # 911                    |                                                                                                                  |
| 39        | EXTRACCION Y BENEFICIO DE MINERALES NO METALICOS               | PERIFERICO SUR # 600                        |                                                                                                                  |
| 40        | DESTILACION DE AGAVES                                          | AVE. LAS MARGARITAS # 177                   |                                                                                                                  |



| Parte 4-8 |                                                |                             |                       |         |                               |                                                                 |    |                                                  |            |            |            |       |
|-----------|------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------|---------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----|--------------------------------------------------|------------|------------|------------|-------|
| N°        | Nombre de persona que contesta el cuestionario | Puesto                      | Total de trabajadores |         | Trabajadores con discapacidad | Se incrementa el grado de riesgo si contrata PCD en su empresa? |    | Conoce los estímulos fiscales por contratar PCD? |            |            |            |       |
|           |                                                |                             | suma=4                | hombres |                               | mujeres                                                         | si |                                                  | no         | SI/NO      | porqué     | SI/NO |
| 31        | KARLA A. RAMIREZ DÁVALOS                       | JEFEDERECURSOS HUMANOS      | 150                   | 35      | 115                           | X                                                               |    | VISUAL                                           | si         | no         | no         |       |
| 32        | EDIARDO ORTEGA SERVIN                          | JEFEDERECURSOS HUMANOS      | 46                    | 43      | 3                             | X                                                               |    | MOTORA                                           | no         | no         | no         |       |
| 33        | EMILIO E. GONZALES                             | RECURSOS HUMANOS            | 64                    | 26      | 38                            |                                                                 | X  |                                                  | si         | no         | no         |       |
| 34        | MARIA GPE. SANCHES MARTINEZ                    | RECURSOS HUMANOS            | 453                   | 381     | 72                            | X                                                               |    | MOTORA                                           | no         | no         | no         |       |
| 35        | FRANCISCO VAZQUEZ                              | ADMINISTRADOR               | 50                    | 15      | 35                            |                                                                 | X  |                                                  | si         | no         | no         |       |
| 36        | LAURA SANTIAGO                                 | REPRESENTANTE DE LA EMPRESA | 800                   | 330     | 470                           | X                                                               |    | MOTORA<br>VISUAL                                 | no         | no         | no         |       |
| 37        | JOSE MANUEL FELIZ                              | GERENTE COMERCIAL           | 140                   | 95      | 45                            |                                                                 | X  |                                                  | desconozco | desconozco | desconozco |       |
| 38        | ANGELICA MARIA MORENO                          | COORDINADOR DE PERSONAL     | 272                   | 237     | 35                            |                                                                 | X  |                                                  | si         | no         | no         |       |
| 39        | JORGES ANDOVAL YUEN                            | JEFEDERECURSOS HUMANOS      | 64                    | 59      | 5                             |                                                                 | X  |                                                  | si         | no         | no         |       |
| 40        | FRANCISCO VILLEGAS                             | JEFEDERPRODUCCION           | 20                    | 17      | 3                             |                                                                 | X  |                                                  | si         | no         | no         |       |

| Parte 4-C                      |       |     |                      |                             |                        |                                                      |                                           |  |  |  |
|--------------------------------|-------|-----|----------------------|-----------------------------|------------------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--|--|--|
| # de personas con discapacidad |       |     |                      |                             |                        |                                                      |                                           |  |  |  |
| Nº                             | total |     | tipo de discapacidad | puesto                      | contratarían PCD       | De ser no o resp. Condicionada, especifique la razón |                                           |  |  |  |
|                                | hom   | muj |                      |                             |                        |                                                      | total                                     |  |  |  |
| 31                             | 1     | 0   | 1                    | CATARATAS                   | ALIMENTADOR DE PALETAS | SI                                                   | SI LA DISCAPACIDAD ES MUY LEVE            |  |  |  |
| 32                             | 1     | 0   | 1                    | SIN UNA MANO                | ENLAZADOR              | SI                                                   |                                           |  |  |  |
| 33                             | 0     | 0   | 0                    |                             |                        | NO                                                   | POR NO TENER ACUERDO MENOR EN EL CONTRATO |  |  |  |
| 34                             | 1     | 0   | 1                    | MOTORA                      |                        | SI                                                   |                                           |  |  |  |
| 35                             |       |     |                      |                             |                        | NO                                                   | NO SE TIENE EL ESPACIO ACONDICIONADO      |  |  |  |
| 36                             | 3     | 4   | 7                    | MOTORA LEVE<br>DÉBIL VISUAL | INTENDENCIA<br>ALMACEN | SI                                                   |                                           |  |  |  |
| 37                             | 0     | 0   | 0                    |                             |                        | SI                                                   | SI ES PROFESIONISTA Y CUBRE EL PERFIL     |  |  |  |
| 38                             | 0     | 0   | 0                    |                             |                        | NO                                                   | DEBIDO AL RIESGO Y DIFICULTAD DE PROCESOS |  |  |  |
| 39                             | 0     | 0   | 0                    |                             |                        | NO                                                   | POLÍTICAS DE EMPRESA                      |  |  |  |
| 40                             | 0     | 0   | 0                    |                             |                        | NO                                                   | NO PODRIAN CON LA ACTIVIDAD               |  |  |  |

Parte 3-H

| Nº | Actividad que se realiza                                                             | Domicilio                                                                         | Telefonos        | E-mail                                                                           |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 41 | FABRICACION DE INTERCAMBIADORES DE CALOR                                             | CALLE5 #899 FRACCIONAMIENTO INDUSTRIAL GD                                         | 38-81-14-00      | WWW.CICSA.COM.MX                                                                 |
| 42 | PRESTADORA DE SERVICIOS (SACRIFICIO DE VARIAS ESPECIES)                              | CALLE7 #19                                                                        | 33-30-40-27-50   |                                                                                  |
| 43 | ANUNCIOS LUMINOSOS                                                                   | LAZAR GARDENIAS #1253                                                             | 33-36-66-11-80   | <a href="mailto:MPEREZ@SAYCO.COM.MX">MPEREZ@SAYCO.COM.MX</a>                     |
| 44 | PRODUCTOS DE LIMPIEZA                                                                | ALTOS HORNOS # 1279                                                               | (33) 36-66-21-00 |                                                                                  |
| 45 | METAL-MECANICA (COMPRA, VENTA Y DISTRIBUCION DE PARTES PARA SISTEMA DE REFRIGERACION | CIRCUITO TOMIAS LIMON GUTIERREZ # 3270<br>COL. HIGUERILLAS 1A SECCION GUADALAJARA | 36-68-56-00      | <a href="mailto:GARCIA.ALEJANDRO@EMERSON.COM">GARCIA.ALEJANDRO@EMERSON.COM</a>   |
| 46 | TRANSPORTISTA                                                                        | AV. PATRIA #59                                                                    | 36-78-60-11      | <a href="mailto:FERNANDO.CARLOS.PAZ@CEMEX.COM">FERNANDO.CARLOS.PAZ@CEMEX.COM</a> |
| 47 | VENTA Y RENTA DE MAQUINARIA PESADA                                                   | PERIFERICO SUR #7800 STA MARIA TEQUEPECAN                                         | 36-78-80-60      | <a href="mailto:MIGGARCIA@TRACSA.COM.MX">MIGGARCIA@TRACSA.COM.MX</a>             |
| 48 | FABRICACION DE EMPAQUE FLEXIBLE PARA ALIMENTOS                                       | BARROTERAN # 3057                                                                 | 36-69-14-60      | <a href="mailto:AMY.RASCON@ALCAN.COM">AMY.RASCON@ALCAN.COM</a>                   |
| 49 | FABRICACION DE UTENCILIOS DE ACERO                                                   | CALLE5 No. 2911                                                                   |                  |                                                                                  |
| 50 | METAL-MECANICA AUTOPARTES BIRLOS                                                     | PROLONGACION MILO # 11                                                            | 36-66-00-15      | <a href="mailto:INGENIERIA@BIRLOS.COM">INGENIERIA@BIRLOS.COM</a>                 |

| Parte 5-8 |                                                |                                      |                       |         |                               |    |                                                                 |                                                  |                    |
|-----------|------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------------|---------|-------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------|
| N°        | Nombre de persona que contesta el cuestionario | Puesto                               | Total de trabajadores |         | Trabajadores con discapacidad |    | Se incrementa el grado de riesgo si contrata PCD en su empresa? | Conoce los estímulos fiscales por contratar PCD? |                    |
|           |                                                |                                      | suma=                 | hombres | mujeres                       | si |                                                                 |                                                  | no                 |
| 41        | ING. ROBERTO MEZAVICCAINO                      | EFE DE SEGURIDAD ECOLOGICA E HIGIEN  | 650                   | 630     | 20                            |    | X                                                               | si                                               | no                 |
| 42        | JORGE ENRIQUE SAAVEDRA FLETES                  | MOVIMIENTOS DE PERSONAL              | 406                   | 401     | 5                             |    | X                                                               | no                                               | si pero no los con |
| 43        | MARTHA LILIA PEREZOTO                          | ASISTENTE DE RECURSOS HUMANOS        | 130                   | 116     | 14                            |    | X                                                               | no                                               | no sé              |
| 44        | BEATRIZ GARCIA REGALADO                        | RECURSOS HUMANOS                     | 86                    | 68      | 18                            |    | X                                                               | si                                               | no                 |
| 45        | ALEJANDRO GARCIA VEGA                          | COORDINADOR DE SEGURIDAD E HIGIEN    | 520                   | 400     | 120                           | X  |                                                                 | no                                               | no sé              |
| 46        | FERNANDO CARLOS PAZ GOMEZ                      | SUPR DE CAPACITACION DE SEGURIDAD    | 700                   | 690     | 10                            |    | X                                                               | si                                               | no                 |
| 47        | GUADALUPE GARCIA RUBALCABA                     | ANALISTA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIO | 1184                  | 873     | 311                           |    | X                                                               | si                                               | no                 |
| 48        | AMY RASCON                                     | JEFE DE CAPACITACION                 | 380                   | 330     | 50                            |    | X                                                               | si                                               | no creo            |
| 49        | ADRIANA LOPEZ GUERRERO                         | SECRETARIA                           | 50                    | 47      | 3                             |    | X                                                               | si                                               | no                 |
| 50        | MIGUEL ANGEL TOPETE HUESO                      | GERENTE DE ING DE PROCESOS           | 87                    | 71      | 16                            |    | X                                                               | si                                               | no sé              |

|     |     |                                |                      | Parte 5-C      |                  |                                                      |  |  |  |
|-----|-----|--------------------------------|----------------------|----------------|------------------|------------------------------------------------------|--|--|--|
| Nº  |     | # de personas con discapacidad |                      |                |                  |                                                      |  |  |  |
| hom | muj | total                          | tipo de discapacidad | puesto         | contratarían PCD | De ser no o resp. Condicionada, especifique la razón |  |  |  |
| 41  | 0   | 0                              |                      |                | NO               | DEBIDO AL RIESGO Y DIFICULTAD DE PROCESOS            |  |  |  |
| 42  | 2   | 0                              | LENGUAJE             | SACRIFICIO     | SI               |                                                      |  |  |  |
|     | 1   | 0                              | INTELLECTUAL         | ESTIBADOR      |                  |                                                      |  |  |  |
| 43  | 1   | 0                              | MOTORA               | MATERIALALISTA | SI               |                                                      |  |  |  |
| 44  | 0   | 0                              |                      |                | SI               | SI LA DISCAPACIDAD ES MUY LEVE O NO SE NOTA          |  |  |  |
| 45  | 0   | 1                              | MOTORA               | OPERADORA      | SI               |                                                      |  |  |  |
| 46  | 0   | 0                              |                      |                | NO               | NO PODRIAN CON LA ACTIVIDAD                          |  |  |  |
| 47  | 0   | 0                              |                      |                | NO               | LAS INSTALACIONES NO SON ADECUADAS                   |  |  |  |
| 48  | 0   | 0                              |                      |                | NO               | NO PODRIAN CON LA ACTIVIDAD                          |  |  |  |
| 49  | 0   | 0                              |                      |                | NO               | EL TRABAJO ES RIESGOSO                               |  |  |  |
| 50  | 0   | 0                              |                      |                | NO               | EL TRABAJO ES PESADO PARA ESA GENTE                  |  |  |  |

| Parte 6-A |                                                                         |                                                               |                                           |                                                                                        |  |
|-----------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Nº        | Actividad que se realiza                                                | Domicilio                                                     | Telefonos                                 | E-mail                                                                                 |  |
| 51        | MANUFACTURA Y VENTA DE HERRAMIENTAS SA DE CV                            | KIM 11.5 CARRTERA A EL CASTILLO                               | 32-08-79-00                               |                                                                                        |  |
| 52        | DESARROLLO DE SOFTWARE EMPRESARIAL CONTABLE Y ADM                       | PABLO VILLASEÑOR # 435                                        | 38-18-09-00                               | <a href="mailto:MARLENE.GARCIA@COMPACCION.COM.MX">MARLENE.GARCIA@COMPACCION.COM.MX</a> |  |
| 53        | ILUMINACION AUTOMOTORA                                                  | CARRTERA A EL CASTILLO KIM 10.5                               | 36-68-43-00                               | <a href="mailto:OSCAR.BARCEÑAS@HELLA.COM">OSCAR.BARCEÑAS@HELLA.COM</a>                 |  |
| 54        | IMPRESION INDUSTRIAL                                                    | PERIFERICO SUR # 6400-8                                       | 34-78-25-00                               | <a href="mailto:EMPLEO@MGMBX.COM.MX">EMPLEO@MGMBX.COM.MX</a>                           |  |
| 55        | FABRICACION Y VENTA DE PAPEL SEMI KRAFT                                 | ANTIGUO CAMINO A LA AVIACION #3177                            | 38-12-29-75<br>38-12-24-14                | <a href="mailto:PPAGS13100@PRODIGY.NET.MX">PPAGS13100@PRODIGY.NET.MX</a>               |  |
| 56        | FABRICACION DE MAQUINARIA HIDRAULICA PARA<br>LA INDUSTRIA DEL RECICLAJE | KIM.20 CARRETERA A CHAPALA # 78<br>COL. JARDINES DE LA CALERA | 31-61-61-61<br>31-61-61-70<br>31-61-61-66 | <a href="mailto:INFO@MEXPOGDL.COM">INFO@MEXPOGDL.COM</a>                               |  |
| 57        | COMPRAY VENTA Y FABRICACION DE MUELLES SA DE CV                         | INDEPENDENCIA #269                                            | 36-07-23-01                               | <a href="mailto:MUELLES1@PRODIGY.NET.MX">MUELLES1@PRODIGY.NET.MX</a>                   |  |
| 58        | FABRICACION DE BOBINAS DE APLICACION                                    | CAMINO AL ITESO # 8900 PARQUE INDUSTRIAL                      | 31-33-40-05                               |                                                                                        |  |
| 59        | COMPRAY VENTA DE PARTES DE REMOLQUES                                    | CALLE # 2593                                                  | 38-12-82-88                               | <a href="mailto:BERENICEOR@CARGAFACIL.COM">BERENICEOR@CARGAFACIL.COM</a>               |  |
| 60        | PARTES AUTOMOTRICES                                                     | CALLE 2 # 105248 PAERQUE INDUSTRIAL EL SALTÓ                  | 36-86-68-75 EXT.362                       | <a href="mailto:DMORA@BORGWARNER.COM">DMORA@BORGWARNER.COM</a>                         |  |

| Parte 6-B |                                                |                                     |                       |         |                               |    |                                                                 |                                                  |    |                      |                      |
|-----------|------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------------------|---------|-------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----|----------------------|----------------------|
| N°        | Nombre de persona que contesta el cuestionario | Puesto                              | Total de trabajadores |         | Trabajadores con discapacidad |    | Se incrementa el grado de riesgo si contrata PCD en su empresa? | Conoce los estímulos fiscales por contratar PCD? |    |                      |                      |
|           |                                                |                                     | suma=4                | hombres | mujeres                       | si |                                                                 |                                                  | no | Tipo de discapacidad | SI/NO, por qué       |
| 51        | CARLOS HERNANDEZ                               | ATEISION AL PERSONAL                | 930                   | 730     | 200                           |    |                                                                 |                                                  |    | si                   | no                   |
| 52        | MARLENE GARCIA                                 | GERENTE DE DESARROLLO ORGANIZACION  | 160                   | 90      | 70                            |    | X                                                               |                                                  |    | no                   | desconozco           |
| 53        | OSCAR BARCENAS GUZMAN                          | IMPLANT                             | 184                   | 60      | 124                           |    | X                                                               |                                                  |    | no                   | si pero no sé cuáles |
| 54        | LIC. ROSA MARIA SUARES TORRES                  | JEFE DE RECURSOS HUMANOS            | 183                   | 87      | 96                            |    | X                                                               |                                                  |    | no                   | no                   |
| 55        | ING. MADRIGAL VELAZQUEZ                        | GERENTE GENERAL                     | 50                    | 48      | 2                             |    | X                                                               |                                                  |    | si                   | no                   |
| 56        | RAQUEL AZPETIA B.                              | RECURSOS HUMANOS                    | 36                    | 34      | 2                             |    | X                                                               |                                                  |    | no                   | no                   |
| 57        | RITA PEREZ RIVERA                              | RECURSOS HUMANOS                    | 10                    | 6       | 4                             |    |                                                                 | X                                                |    | no sé                | no                   |
| 58        | ISAIAS RIVERA CORTEZ                           | RECURSOS HUMANOS                    | 88                    | 34      | 54                            |    |                                                                 | X                                                |    | si                   | no                   |
| 59        | BERENICE OLAEZ RODRIGUEZ                       | GERENTE DE RECURSOS HUMANOS         | 40                    | 31      | 9                             |    |                                                                 | X                                                |    | si                   | no                   |
| 60        | DANIEL MORA                                    | SYSTEMAS DE CALIDAD Y MEDIO AMBIENT | 142                   | 50      | 92                            |    |                                                                 | X                                                |    | si                   | no                   |

Parte 7.R

| Parte 6-C |                                |     |       |                             |                           |                  |                                                      |  |  |
|-----------|--------------------------------|-----|-------|-----------------------------|---------------------------|------------------|------------------------------------------------------|--|--|
| N°        | # de personas con discapacidad |     |       | tipo de discapacidad        | puesto                    | contratarian PCD | De ser no o resp. Condicionada, especifique la razon |  |  |
|           | hom                            | muj | total |                             |                           |                  | LAS INSTALACIONES NO SON ADECUADAS                   |  |  |
| 51        | 0                              | 0   | 0     |                             |                           | NO               | LAS INSTALACIONES NO SON ADECUADAS                   |  |  |
| 52        | 2                              | 0   | 2     | MOTORA                      | DESARROLLADOR             | SI               |                                                      |  |  |
|           |                                |     |       |                             | JEFE DE CURSAL            |                  |                                                      |  |  |
| 53        | 3                              | 1   | 4     | MOTORA LEVE (ARRASTRA PIE)  | OPERARIO DE PROD          | SI               |                                                      |  |  |
|           |                                |     |       | AUDITIVA                    | OPERARIO DE PROD          |                  |                                                      |  |  |
| 54        | 1                              | 0   | 1     | SORDO MUDO                  | OPERADOR                  | SI               |                                                      |  |  |
| 55        | 1                              | 0   | 1     | LENGUAJE                    | AYUDANTE DE CORTADORA     | NO               | POR EL TIPO DE ACTIVIDADES MOTRICES                  |  |  |
| 56        | 1                              | 0   | 1     | MOVILIDAD DEL PIE IZQUIERDO | OPERADOR DE MAQ. DE CORTE | SI               |                                                      |  |  |
| 57        | 0                              | 0   | 0     |                             |                           | SI               | DARÍA UNA OPORTUNIDAD                                |  |  |
| 58        | 0                              | 0   | 0     |                             |                           | SI               | PARA SABER SI PUEDE EN CON LA ACTIVIDAD              |  |  |
| 59        | 0                              | 0   | 0     |                             |                           | SI               | DARÍA UNA OPORTUNIDAD                                |  |  |
| 60        | 0                              | 0   | 0     |                             |                           | NO               | ACTIVIDAD DE RIESGO PARA ESAS PERSONAS               |  |  |



| Parte 7-A |                                                                 |                                               |                            |                                                                                                    |
|-----------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nº        | Actividad que se realiza                                        | Domicilio                                     | Telefonos                  | Email                                                                                              |
| 61        | FABRICACION DE MUEBLES METALICOS PARA ESC, OFIC, ETC.           | AVE. LOS LAURELES # 126 COL. EL VIGIA ZAPOCAN | 36-33-01-02<br>11-99-79-45 | <a href="mailto:PMETALICOMARHE@YAHOO.COM.MX">PMETALICOMARHE@YAHOO.COM.MX</a>                       |
| 62        | FABRICACION Y COMERCIALIZACION DE ACEITES<br>PARAFINAS Y GRASAS | GONZALES GALLO # 76                           | 36-01-03-01<br>36-01-30-96 | <a href="mailto:CESARP@SEKURIT-PETROL.COM">CESARP@SEKURIT-PETROL.COM</a>                           |
| 63        | RADIO DIFUSION COMERCIAL                                        | RUBEN DARIO # 158 COL. CIRCUNVALACION         | 38-18-77-08                | <a href="mailto:AOCANAU@TELEvisa.COM.MX">AOCANAU@TELEvisa.COM.MX</a>                               |
| 64        | Fabricación de materiales para la industria.                    | Antigua Carretera a Chapala Km 6.5            | 38180400                   |                                                                                                    |
| 65        | Servicios Educativos.                                           | Av. Tepeyac 4800                              | 31340800                   | <a href="mailto:erika.jecourtis@univa.mx">erika.jecourtis@univa.mx</a>                             |
| 66        | Fundición de hierro gris.                                       | Calle 6 2560                                  | 38120660                   | <a href="mailto:fosa@infosel.net.mx">fosa@infosel.net.mx</a>                                       |
| 67        | Fundición y fabricación de hierro gris.                         | Calle 6 2751                                  | 38102218                   | <a href="mailto:fmsghig@famexval.com.mx">fmsghig@famexval.com.mx</a>                               |
| 68        | Fabricación de aceites y lubricantes.                           | Río Álamo 2310                                | 36350046                   |                                                                                                    |
| 69        | Fabricación de bolsas de polietileno de alta y baja densidad    | Rita Pérez de Moreno 183                      | 36170274                   | <a href="mailto:alejandra.maldonado@plasticosuribe.com">alejandra.maldonado@plasticosuribe.com</a> |
| 70        | Hotel                                                           | Boulevard Aeropuerto 4275                     | 38372929                   | <a href="mailto:htapatio@prodigy.com">htapatio@prodigy.com</a>                                     |

| Parte 7-8 |                                                |                             |                       |         |         |                               |    |                                                                 |                                                  |                      |  |
|-----------|------------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------|---------|---------|-------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|----------------------|--|
| N°        | Nombre de persona que contesta el cuestionario | Puesto                      | Total de trabajadores |         |         | Trabajadores con discapacidad |    | Se incrementa el grado de riesgo si contrata PCD en su empresa? | Conoce los estímulos fiscales por contratar PCD? |                      |  |
|           |                                                |                             | suma=4                | hombres | mujeres | si                            | no |                                                                 |                                                  | Tipo de discapacidad |  |
| 61        | HECTOR IRAM MACIAS                             | SUB DIRECTOR GENERAL        | 32                    | 28      | 4       |                               | X  |                                                                 | si                                               | no                   |  |
| 62        | LAE. CESAR ALFREDO PEÑA CASTELLANOS            | GERENTE ADMINISTRATIVO      | 59                    | 51      | 8       |                               | X  |                                                                 | si                                               | no                   |  |
| 63        | LIC. ANGELICA OCAÑA JIMENEZ                    | JEFE DE RECURSOS HUMANOS    | 70                    | 50      | 20      |                               | X  |                                                                 | no                                               | no                   |  |
| 64        | Elizabeth Hernández                            | JEFA DE RECURSOS HUMANOS    | 300                   | 220     | 80      |                               | X  |                                                                 | no sé                                            | no sé                |  |
| 65        | Erica Lecourtis Hernández                      | Selección y Capacitación RH | 2200                  | 1100    | 1100    |                               | X  |                                                                 | no                                               | no                   |  |
| 66        | Gabriela Medina                                | Recursos Humanos            | 100                   | 80      | 20      |                               | X  |                                                                 | espero que no                                    | desconozco           |  |
| 67        | Claudia Cecilia Romero Tomoras                 | Seguridad e Higiene         | 140                   | 130     | 10      |                               | X  |                                                                 | no sé                                            | no creo              |  |
| 68        | Lic. Ramón Chávez Rentería                     | Jefe de Recursos Humanos    | 200                   | 195     | 5       |                               | X  |                                                                 | si                                               | no                   |  |
| 69        | Lic. Alejandra Maldonado                       | Recursos Humanos            | 96                    | 80      | 16      |                               | X  |                                                                 | no                                               | no                   |  |
| 70        | Lic. Blanca Galván                             | Recursos Humanos            | 192                   | 110     | 82      |                               | X  |                                                                 | no                                               | no creo              |  |

| Parte 7-C |                                |     |       |                      |                                   |                  |                                                      |  |  |
|-----------|--------------------------------|-----|-------|----------------------|-----------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|--|--|
| N°        | # de personas con discapacidad |     |       |                      |                                   |                  |                                                      |  |  |
|           | hom                            | muj | total | tipo de discapacidad | puesto                            | contratarían PCD | De ser no o resp. Condicionada, especifique la razón |  |  |
| 61        | 0                              | 0   | 0     |                      |                                   | NO               | POR LA RAMA DE LA EMPRESA                            |  |  |
| 62        | 1                              | 0   | 1     | MOTORA               |                                   | SI               |                                                      |  |  |
|           | 1                              | 0   | 1     | LENGUAJE             |                                   |                  |                                                      |  |  |
| 63        | 1                              | 0   | 1     | MOTORA               | LOCUTOR                           | SI               |                                                      |  |  |
|           | 1                              | 0   | 1     | VISUAL               | AUX DE PROD Y NOTICIAS            |                  |                                                      |  |  |
| 64        |                                |     |       |                      |                                   | SI               | EN CASO DE QUE NO AUMENTE LA PRIMA DE RIESGOS        |  |  |
| 65        | 4                              | 1   | 5     |                      | Docentes y Auxiliares             | SI               |                                                      |  |  |
| 66        |                                |     |       |                      |                                   | SI               | SI NO TENGO QUE INVERTIR EN MODIFICACIONES           |  |  |
| 67        |                                |     |       |                      |                                   | SI               | EN CASO DE QUE NO AUMENTE LA PRIMA DE RIESGOS        |  |  |
| 68        |                                |     |       |                      |                                   | NO               | POR EL GIRO DE LA EMPRESA                            |  |  |
| 69        | 1                              |     | 1     |                      | Auxiliar General                  | SI               |                                                      |  |  |
| 70        | 2                              |     | 2     |                      | Ayudante de Limpieza y Lavaplatos | SI               |                                                      |  |  |

| Parte 8-A |                                                                                                    |                                                    |                            |                                                                                  |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| Nº        | Actividad que se realiza                                                                           | Domicilio                                          | Telefonos                  | E-mail                                                                           |
| 71        | Fabricación, venta y distribución de cristal templado.                                             | Calle 32 2070                                      | 50004030                   | <a href="mailto:recursoshumanos@euroglas.com">recursoshumanos@euroglas.com</a>   |
| 72        | Elaboración, distribución y ventas de bebidas envasadas no alcohólicas                             | Calzada Independencia 3264                         | 39427275                   | <a href="mailto:iureves@embzapopan.com">iureves@embzapopan.com</a>               |
| 73        | Diversión                                                                                          | Av. Vallarta 2425                                  | 36303940                   | <a href="mailto:c_cmagno_gdl@cinopolis.com.mx">c_cmagno_gdl@cinopolis.com.mx</a> |
| 74        | Manufactura                                                                                        | Paraiso 1944                                       | 38184000                   | <a href="mailto:hugo.godinez@cpimes.com">hugo.godinez@cpimes.com</a>             |
| 75        | Servicios de Recursos Humanos                                                                      | Justo Sierra 2429                                  | 36169460                   | <a href="mailto:erika.ibarra@espreza.com">erika.ibarra@espreza.com</a>           |
| 76        | Productos y Servicios Electrónicos                                                                 | Montemorelos #299 Fracc. Loma Bonita               | 3669 9500                  | <a href="mailto:marcela.gutierrez2@hp.com">marcela.gutierrez2@hp.com</a>         |
| 77        | Pasteurización de leche fresca y bebidas                                                           | Dr. R. Michel #3385 Col. El Rosario                | 3657 9297 ext. 1222 ó 1204 | <a href="mailto:fgonzalez@selloorio.com.mx">fgonzalez@selloorio.com.mx</a>       |
| 78        | Telecomunicaciones                                                                                 | Av. Alemania #1469 Col. Moderna, Gdl. Jal.         | 3343 3206                  | <a href="mailto:mmorletti@televiza.com.mx">mmorletti@televiza.com.mx</a>         |
| 79        | Fabricación de Productos Oftálmicos / Administración de persona                                    | Paseo del Pacífico #670 / Av. Paseo del Norte 5255 | 3001 4200                  | <a href="mailto:framirez@sophia.com.mx">framirez@sophia.com.mx</a>               |
| 80        | Fabricación y venta de materiales de curación. Productos de cuidado personal y artículos para bebé | Aquiles Serdán #438                                | 3617 5003                  | <a href="mailto:jmendoza@jaloma.com.mx">jmendoza@jaloma.com.mx</a>               |

| Parte 8-B |                                                |                                       |                       |         |                               |    |                                                                 |                                                  |                                |   |   |                      |
|-----------|------------------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------|---------|-------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------|---|---|----------------------|
| N°        | Nombre de persona que contesta el cuestionario | Puesto                                | Total de trabajadores |         | Trabajadores con discapacidad |    | Se incrementa el grado de riesgo si contrata PCD en su empresa? | Conoce los estímulos fiscales por contratar PCD? | U                              | V | W | X                    |
|           |                                                |                                       | suma=                 | hombres | mujeres                       | si |                                                                 |                                                  |                                |   |   |                      |
| 71        | Lic. Angélica Johana Zapeda Villanueva         | Recursos Humanos                      | 110                   | 100     | 10                            |    | X                                                               | si                                               |                                |   |   | no                   |
| 72        | Lic. Jairhizño Uriel Reyes                     | Gerente de Recursos Humanos           | 352                   | 348     | 4                             |    | X                                                               | si                                               |                                |   |   | no                   |
| 73        | Lic. Alan Aranda Sandoval                      | Subgerente Dulcería                   | 98                    | 54      | 44                            |    | X                                                               | si                                               |                                |   |   | no                   |
| 74        | Lic. Hugo Godínez                              | Relaciones Laborales                  | 450                   | 420     | 30                            |    | X                                                               |                                                  |                                |   |   |                      |
| 75        | Lic. Erika Ibarra                              | Analista de Reclutamiento             | 20                    | 10      | 10                            |    | X                                                               | si                                               |                                |   |   | no los conozco       |
| 76        | Marcela Gutiérrez Montes                       | Coordinadora Modelo Equidad de Género | 2071                  | 994     | 1077                          |    | X                                                               | no                                               | 2 Motora, 3 Auditiva, 3 Visual |   |   | si pero no sé cuáles |
| 77        | Francisco González Ceballos                    | Jefe de Recursos Humanos              | 1220                  | 1050    | 150                           |    | X                                                               | no                                               | Motora (dedos amputados)       |   |   | si me han dicho      |
| 78        | Lic. Michel Sánchez Morlett                    | Gerente Recursos Humanos              | 109                   | 101     | 8                             |    | X                                                               | no sé                                            |                                |   |   | no                   |
| 79        | Francis J. Ramírez Quihuis                     | Gerente de Desarrollo Organizacional  | 485                   | 287     | 198                           |    | X                                                               | espero que no                                    |                                |   |   | no                   |
| 80        | Juan Mendoza Félix                             | Seguridad e Higiene / Dpto. Médico    | 400                   | 60      | 340                           |    | X                                                               | no                                               | Motora (entumecidas)           |   |   | creo que si          |

|           |                                | u   |       | v                    |                                                                    | w                |                                                             | c |  | t |  | z |  | m |  |  |  |
|-----------|--------------------------------|-----|-------|----------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------|---|--|---|--|---|--|---|--|--|--|
| Parte 8-C |                                |     |       |                      |                                                                    |                  |                                                             |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| N°        | # de personas con discapacidad |     |       |                      |                                                                    |                  |                                                             |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
|           | hom                            | muj | total | tipo de discapacidad | puesto                                                             | contratarían PCD | De ser no o resp. Condicionada, especifique la razón        |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| 71        |                                |     |       |                      |                                                                    | NO               | EL MATERIAL Y EQUIPO ES PELIGROSO                           |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| 72        |                                |     |       |                      |                                                                    | NO               | ACTIVIDAD CON RIESGO PARA DISCAPACITADOS                    |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| 73        |                                |     |       |                      |                                                                    | SI               |                                                             |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| 74        |                                |     |       |                      |                                                                    | SI               | SIEMPRE CUANDO CUMPLAN EL PERFIL                            |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| 75        |                                |     |       |                      |                                                                    | SI               | SI PUEDE CON LA ACTIVIDAD                                   |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| 76        | 3                              | 5   | 8     |                      | 4 becarios y conmutador                                            | SI               | si la discapacidad es muy leve                              |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| 77        | 7                              | 1   | 8     |                      | Labores Varias, operador de Uniloy, Mecánico elec., instrumentista | SI               |                                                             |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| 78        |                                |     |       |                      |                                                                    | no               | No tenemos contratos para ese tipo de gente o sea más bajos |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| 79        |                                |     |       |                      |                                                                    | SI               | Si cumple con el perfil                                     |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| 80        | 4                              | 2   | 6     |                      | Vigilancia, producción                                             | SI               |                                                             |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |
| Parte 8-C |                                |     |       |                      |                                                                    |                  |                                                             |   |  |   |  |   |  |   |  |  |  |

| Parte 9-A |                                                   |                                              |             |                                                                        |
|-----------|---------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------|
| Nº        | Actividad que se realiza                          | Domicilio                                    | Telefonos   | Email                                                                  |
| 81        | Producción y Venta de Agua Embotellada            | Cordilleras #1060                            | 36 28 93 44 |                                                                        |
| 82        | Agencia de Publicidad                             | Hidalgo # 2063 Col. Ladrón de Guevara        | 36 15 50 00 | <a href="mailto:b.garcia@katalog.com.mx">b.garcia@katalog.com.mx</a>   |
| 83        | Consultores Financieros                           | Niños Héroes # 2971 Col. Jardines del Bosque | 38 17 44 80 | <a href="mailto:ilopez@ssgt.com.mx">ilopez@ssgt.com.mx</a>             |
| 84        | Fabricación y Comercialización del Tequila        | Calderón de la Barca # 177 Col. Arcos Sur    | 36 15 04 21 | <a href="mailto:barmas@sanmatias.com">barmas@sanmatias.com</a>         |
| 85        | Fabricación y Comercialización de Salsas Picantes | Calle 22 # 2583                              | 31 45 00 90 | <a href="mailto:stamazula@prodigy.net.mx">stamazula@prodigy.net.mx</a> |

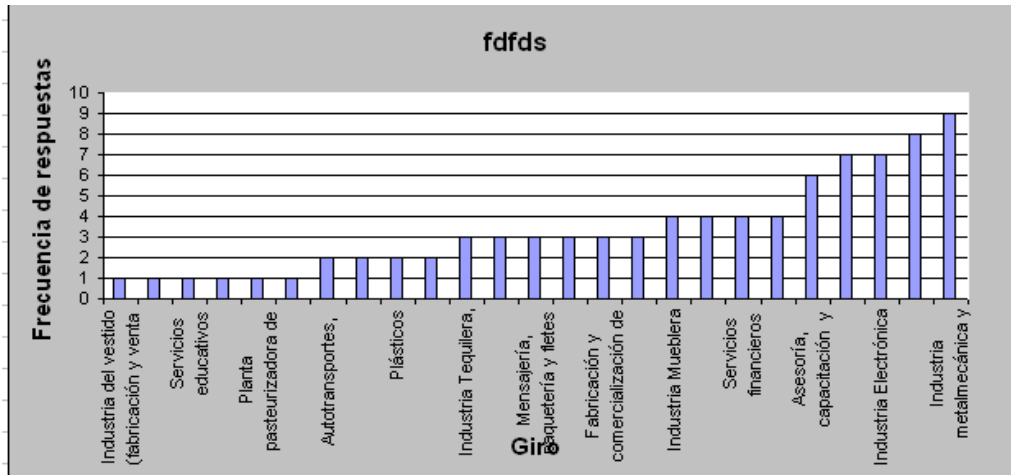
| Parte 9-B |                                                |                                 |                       |         |         |                               |    |                                                                 |                                                  |
|-----------|------------------------------------------------|---------------------------------|-----------------------|---------|---------|-------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| N°        | Nombre de persona que contesta el cuestionario | Puesto                          | Total de trabajadores |         |         | Trabajadores con discapacidad |    | Se incrementa el grado de riesgo si contrata PCD en su empresa? | Conoce los estímulos fiscales por contratar PCD? |
|           |                                                |                                 | suma=4                | hombres | mujeres | si                            | no |                                                                 |                                                  |
| 81        | Alfonso Aceves                                 | Coordinador de Recursos Humanos | 800                   | 560     | 240     |                               | X  | no sé                                                           | no                                               |
| 82        | Berenice García                                | Recursos Humanos                | 110                   | 55      | 55      |                               | X  | no                                                              | no                                               |
| 83        | Jennifer López Álvarez                         | Recursos Humanos                | 141                   | 85      | 56      | X                             |    | no                                                              | si pero no los recuerdo                          |
| 84        | Berenice Armas                                 | Asistente de Recursos Humanos   | 215                   | 83      | 132     |                               | X  | si                                                              | no                                               |
| 85        | Victor Manuel Meza Romero                      | Administrativo                  | 200                   | 187     | 13      |                               | X  | si                                                              | no                                               |



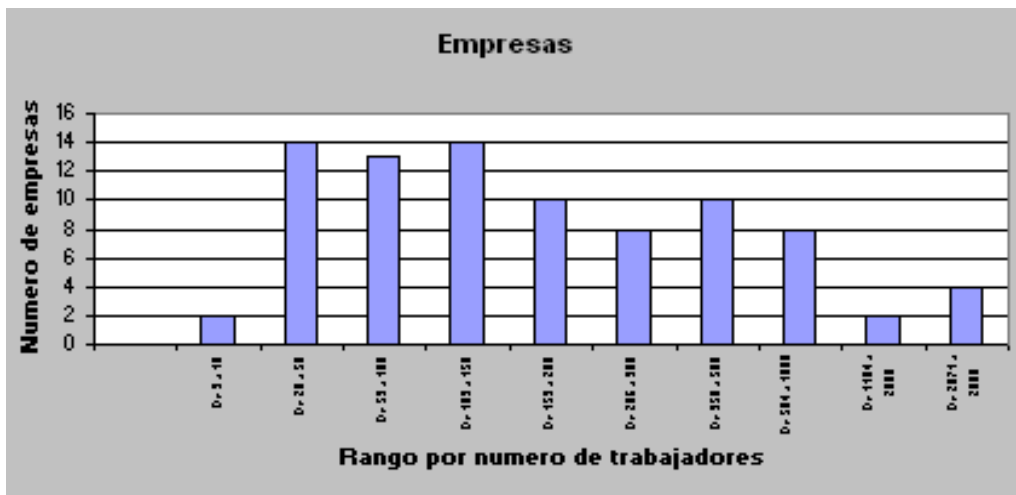
| Parte 9-C |                                |     |       |                      |         |                  |                                                      |  |  |
|-----------|--------------------------------|-----|-------|----------------------|---------|------------------|------------------------------------------------------|--|--|
| N°        | # de personas con discapacidad |     |       |                      |         |                  |                                                      |  |  |
|           | hom                            | muj | total | tipo de discapacidad | puesto  | contratarían PCD | De ser no o resp. Condicionada, especifique la razón |  |  |
| 81        |                                |     |       |                      |         | SI               | Si cubre el perfil                                   |  |  |
| 82        |                                |     |       |                      |         | SI               | Si cubre el perfil                                   |  |  |
| 83        | 1                              |     | 1     | intelectual          | Archivo |                  |                                                      |  |  |
| 84        |                                |     |       |                      |         | SI               | SI NO TENGO QUE INVERTIR EN ADECUACIONES             |  |  |
| 85        |                                |     |       |                      |         | SI               | Si cumple con el perfil                              |  |  |

## GRÁFICAS

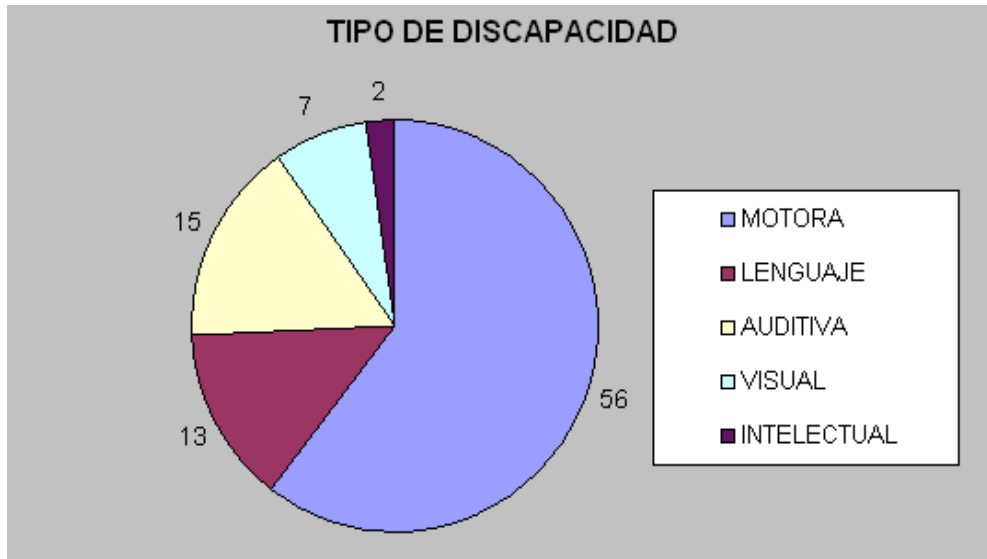
Giro ó rama de la empresa



Tamaño de empresa de acuerdo al número de trabajadores



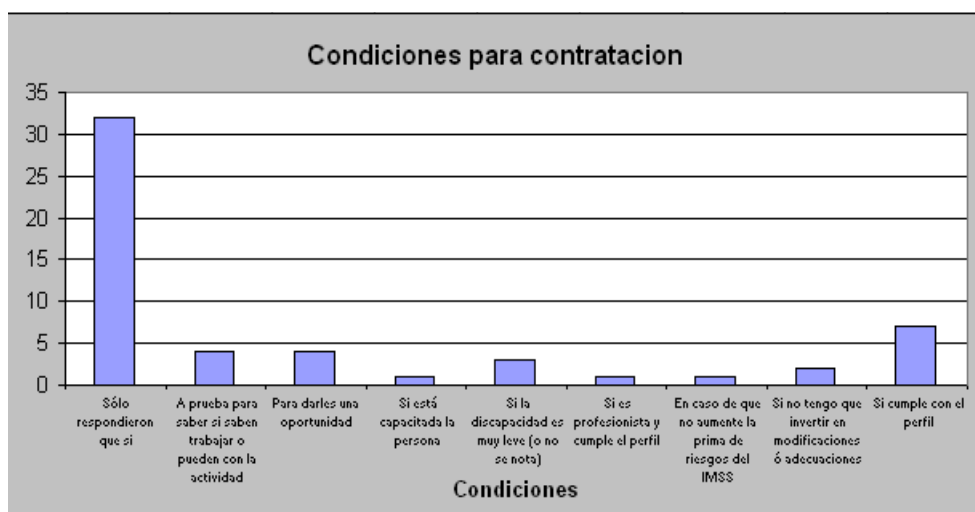
### Tipos de discapacidad encontrados en los trabajadores de las 85 empresas encuestadas



### Motivos que expresaron en las empresas para no contratar personas con discapacidad



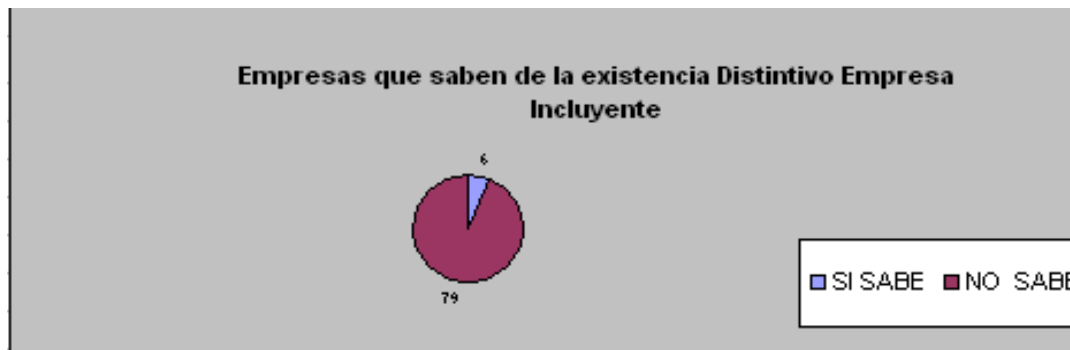
### Condiciones que pusieron las empresas en caso de contratar personas con discapacidad



### Respuestas que refirieron respecto a si se incrementa el tipo de riesgo ante el IMSS para la empresa si contratan PCD



### Respuestas sobre si se conoce el Distintivo Empresa Incluyente



### Respuestas sobre el conocimiento de estímulos fiscales por contratar PCD



**RESULTADO DE LA ENCUESTA APLICADA A EMPRESAS  
INCLUYENTES:**

| EMPRESA        | No. de trabajadores |       | Personas con discapacidad |    | Tipo de discapacidad                                                                         | Puestos que desempeñan               |
|----------------|---------------------|-------|---------------------------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
|                | H                   | M     | H                         | M  |                                                                                              |                                      |
| <b>1</b>       | 12400               | 7100  | 38                        | 08 | 13 Motora,<br>22 auditiva,<br>05 Lenguaje,<br>03 D. visual,<br>03 Intelectual                | Operarios                            |
| <b>2</b>       | 3400                | 3700  | 19                        | 02 | 01 Motora,<br>17 auditiva,<br>02 Lenguaje<br>01 T. mental                                    | 20 operarios<br>01<br>administrativo |
| <b>3</b>       | 789                 | 131   | 18                        | 02 | 02 Motora,<br>17 auditiva,<br>01 Lenguaje                                                    | Operarios de<br>envase               |
| <b>4</b>       | 693                 | 54    | 14                        | 00 | 02 Motora,<br>12 auditiva                                                                    | Técnicos<br>operarios                |
| <b>5</b>       | 46                  | 41    | 06                        | 02 | 02 Motora,<br>06 auditiva                                                                    | Operarios en<br>corte y pegado       |
| <b>TOTALES</b> | 17325               | 11026 | 95                        | 14 | 20 Motora,<br>74 auditiva,<br>08 Lenguaje,<br>03D. visual,<br>03 Intelectual<br>01 T. mental | 108 operarios<br>1 administrativo    |

| EMPRESA | Cuenta con beneficios fiscales por contratar PCD?                                                                     | Incrementa su prima de riesgos por contratar PCD? |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 1       | No porque es un problema acceder a ellos                                                                              | NO                                                |
| 2       | Es complicado acceder a ellos ya que el IMSS debe otorgar los diagnósticos y no tienen conocimiento del procedimiento | NO                                                |
| 3       | No han buscado este tipo de beneficios                                                                                | NO                                                |
| 4       | Es complicado obtenerlo en el IMSS los mandan de un lado a otro porque nadie sabe el procedimiento                    | NO                                                |
| 5       | Es mucha burocracia                                                                                                   | NO                                                |

### CUESTIONARIO SOBRE INCLUSION LABORAL

| DATOS GENERALES                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Razón Social de la Empresa :</b>                                                                                            |
| <b>Actividad que se realiza en la empresa:</b>                                                                                 |
| <b>Domicilio:</b>                                                                                                              |
| <b>Teléfonos:</b>                                                                                                              |
| <b>E-mail.:</b>                                                                                                                |
| <b>Nombre de la Persona que contesta el Cuestionario</b><br>(Preferentemente Director, General o Personal de Recursos Humanos) |
| <b>Puesto:</b>                                                                                                                 |

1.-Número de Trabajadores que laboran en este Centro de Trabajo

\_\_\_\_\_ Hombres \_\_\_\_\_ Mujeres \_\_\_\_\_

2.- ¿En esta empresa trabajan personas con discapacidad?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

De que Tipo de discapacidad(es)?:

a) Motriz ( )

b) Auditiva ( )

c) Lenguaje ( )

d) Visual ( )

e) Intelectual ( )

3.-En caso de que su respuesta sea afirmativa ¿cuántas personas con discapacidad laboran en su empresa, y en qué puestos se desempeñan?

Hombres \_\_\_\_\_ Mujeres \_\_\_\_\_ total \_\_\_\_\_

Puestos que desempeñan \_\_\_\_\_

4.-¿Contratarían en su empresa personal con Discapacidad, cubriendo el Perfil Laboral que la empresa requiere?

Sí \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

De ser Negativa la respuesta cuál considera sería la razón que limita la incorporación laboral de Personas con Discapacidad ?

5.-¿Tiene conocimiento que existe un Distintivo Empresa Incluyente para las empresas que cuentan con colaboradores con discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

6.- ¿Sabe que se cuentan con beneficios fiscales para su empresa al contratar personas con discapacidad?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_