

# Instituto Tecnológico de Durango



Maestría en Ingeniería Administrativa

Tesis:

Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la  
ciudad Victoria de Durango

Presenta:

Ing. María Karen Yañez Gómez

Directora de tesis:

Dra. Adriana Eréndira Murillo

Asesores:

Dra. María Quetzalcihuatl Galván Ismael

Dr. Iván González Lazalde



Instituto Tecnológico de Durango

División de Estudios de Posgrado e Investigación

Victoria de Durango, Dgo., a 14 / Noviembre / 2024.

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN  
DEPI / C / 497 / 2024.

ASUNTO: Autorización de Impresión de Tesis de Maestría.

**C. MARÍA KAREN YÁÑEZ GÓMEZ**  
**No. DE CONTROL G11041014**  
**PRESENTE.**

De acuerdo al reglamento en vigor y tomando en cuenta el dictamen emitido por el jurado que le fue asignado para la revisión de su trabajo de tesis para obtener el **Grado de Maestra en Ingeniería Administrativa**, esta División de Estudios de Posgrado e Investigación le autoriza la impresión del mismo, cuyo título es:

**“Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad Victoria de Durango”**

Sin otro particular de momento, quedo de Usted.

**ATENTAMENTE.**

*Excelencia en Educación Tecnológica®*  
*“La Técnica al Servicio de la Patria”*



**C. FRANCISCO JAVIER GODÍNEZ GARCÍA**  
**JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE**  
**POSGRADO E INVESTIGACIÓN**



FJGG'ammc.



Bvd. Felipe Pescador No. 1830 Ote., Durango, Dgo., C.P. 34080 Tels. 618-818-69-36  
e-mail: depposgrado@itdurango.edu.mx

teonm.mx | itdurango.edu.mx





Instituto Tecnológico de Durango

División de Estudios de Posgrado e Investigación

Victoria de Durango, Dgo., a 14 / Noviembre / 2024.

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN  
DEPI / C / 496 / 2024.

ASUNTO: Autorización de Tema de Tesis de Maestría.

**C. MARÍA KAREN YÁÑEZ GÓMEZ**  
**No. DE CONTROL G11041014**  
**PRESENTE.**

Con base en el Reglamento en vigor y teniendo en cuenta el dictamen emitido por el Jurado que le fue asignado, se le autoriza a desarrollar el tema de tesis para obtener el **Grado de Maestra en Ingeniería Administrativa** cuyo título es:

**“Análisis de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en la ciudad Victoria de Durango”**

CONTENIDO:

RESUMEN  
ABSTRACT  
INTRODUCCIÓN  
CAPÍTULO I OBJETO DE ESTUDIO  
CAPÍTULO II FUNDAMENTOS  
CAPÍTULO III METODOLOGÍA  
CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS  
CONCLUSIONES  
BIBLIOGRAFÍA  
ANEXOS

**ATENTAMENTE.**  
*Excelencia en Educación Tecnológica®*  
*“La Técnica al Servicio de la Patria”*

**C. FRANCISCO JAVIER GODÍNEZ GARCÍA**  
**JEFE DE LA DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE**  
**POSGRADO E INVESTIGACIÓN**



FJGG'ammc.



Bldv. Felipe Pescador No. 1830 Ote., Durango, Dgo., C.P. 34080 Tels. 618-818-69-36  
e-mail: depposgrado@itdurango.edu.mx      tecnm.mx | itdurango.edu.mx



## **Agradecimientos**

A mi hija Aitana.

## Índice

Agradecimientos.....	iii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I Objeto de estudio.....	1
1.1 Antecedentes.....	1
1.2 Justificación.....	7
1.2.1 Conveniencia.....	7
1.2.2 Relevancia social.....	8
1.2.3 Implicaciones prácticas.....	8
1.2.4 Utilidad metodológica.....	9
1.3 Objetivos.....	9
1.3.1 Objetivo general.....	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	9
1.3.3 Preguntas de investigación.....	9
Capítulo II Fundamentos.....	11
2.1 Marco teórico.....	11
2.1.1 Discapacidad.....	11
<i>Tipos de discapacidad</i> .....	12
2.1.2 Inclusión.....	14
<i>Inclusión social</i> .....	14
2.1.3 Discriminación.....	16
2.1.5 Mercado laboral.....	18
<i>Empleo</i> .....	18
<i>Sector público y privado</i> .....	19
<i>Condiciones laborales</i> .....	19
<i>Desempleo</i> .....	20
2.2 Marco contextual.....	21

2.2.1 Unidades económicas .....	21
2.2.2 Personas con discapacidad .....	28
2.2.3 Asociaciones de personas con discapacidad.....	36
2.3.4 Programas de inclusión laboral .....	37
2.3 Marco legal.....	38
2.3.1 Ley general para la inclusión de personas con discapacidad (Federal) .....	38
2.3.2 Ley de inclusión para personas con discapacidad del estado de Durango ...	39
2.3.3 Ley de accesibilidad del estado de Durango.....	40
2.3.4 Iniciativa que reforma los artículos 132 a 134 de la Ley Federal del Trabajo.	42
2.3.5 Artículo 186 Ley de Impuesto Sobre la Renta (LISR) .....	43
2.3.5.1 Carta de discapacidad Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).....	44
2.3.6 Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016 .....	45
2.3.7 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.....	46
2.3.8 Consejo Nacional de Discapacidad.....	47
2.3.9 Centro de Rehabilitación y Educación Especial .....	47
Capítulo III Metodología .....	49
3.1 Área de estudio .....	49
3.2 Lugar de estudio.....	49
3.3 Tipo de investigación.....	49
3.4 Diseño de estudio de investigación .....	50
3.4.1 Ruta metodológica .....	50
3.4.2 Operacionalización de las variables.....	52
3.4.3 Tamaño de muestra .....	55
3.4.4 Técnicas e instrumentos para recolección de información.....	58
3.4.5 Recolección de la información .....	60
3.4.6 Métodos y técnicas para tratamiento de la información .....	61
Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados .....	63
4.1 Estadística descriptiva .....	63
4.1.1 Validación de instrumentos .....	63

4.1.2	Niveles de participación .....	65
4.1.3	Factores que inciden en el proceso de inserción laboral .....	67
4.1.4	Características de las PCD laboralmente activas .....	69
4.1.5	Características de la situación laboral de las PCD.....	73
4.1.6	Condiciones laborales en los centros de trabajo.....	76
4.2	Estadística inferencial.....	81
4.2.1	Niveles de participación entre empresas .....	81
4.2.1	Razón de ausencia .....	82
4.2.2	Conocimiento legal.....	85
4.2.3	Análisis con perspectiva de género.....	86
4.2.4	Condición laboral, infraestructura.....	88
4.3	Análisis cualitativo .....	89
4.3.1	Percepción de la inclusión laboral.....	89
4.3.2	Ventajas y desventajas como PCD en la búsqueda de empleo .....	90
4.3.3	Interés de las PCD para ingresar al mercado laboral.....	93
4.3.4	Bolsa de trabajo para las PCD .....	93
4.3.5	Conocimiento legislativo.....	94
4.3.5	Mejora regulatoria .....	96
4.3.6	Contribución para la inclusión .....	97
4.4	Discusión de resultados .....	98
	Conclusiones.....	102

## Índice de figuras

Figura 2.1	Unidades económicas nacionales consideradas grandes empresas .....	21
Figura 2.2	Unidades económicas estatales y municipales consideradas grandes empresas.....	22
Figura 2.3	Unidades económicas nacionales consideradas medianas empresas.....	23
Figura 2.4	Unidades económicas estatales y municipales consideradas medianas empresas.....	24
Figura 2.5	Total nacional personal ocupado grandes empresas .....	25

Figura 2.6 Total estatal y municipal personal ocupado grandes empresas .....	26
Figura 2.7 Total nacional personal ocupado medianas empresas .....	27
Figura 2.8 Total estatal y municipal personal ocupado medianas empresas .....	28
Figura 2.9 Población nacional y estatal en edad laboral y con discapacidad .....	29
Figura 2.10 Población municipal y PCD, limitación y/o alguna condición mental. ....	30
Figura 2.11 Población nacional, por grupo de edad según sexo .....	31
Figura 2.12 Población nacional con alguna discapacidad, limitación y/o condición mental, por edad según sexo .....	32
Figura 2.13 Población estatal, por grupo de edad según sexo.....	33
Figura 2.14 Población estatal con alguna discapacidad, limitación y/o condición mental, por edad según sexo .....	34
Figura 2.15 Población municipal, por grupo de edad según sexo .....	35
Figura 2.16 Población municipal con alguna discapacidad, limitación y/o condición mental, por edad según sexo .....	36
Figura 3.1 Ruta Metodológica .....	50
Figura 4.1 Alpha de Cronbach encuesta empresas .....	64
Figura 4.2 Alpha de Cronbach infraestructura de empresas .....	65
Figura 4.3 Razón de ausencia de PCD laborando .....	67
Figura 4.4 Probabilidad de contratar PCD por áreas.....	68
Figura 4.5 Conocimiento de leyes y normas de inclusión laboral.....	69
Figura 4.6 Colaboradores con discapacidad según su género.....	70
Figura 4.7 Tipo de discapacidad de las PCD laborando en los centros de trabajo ...	72
Figura 4.8 Escolaridad de las PCD laboralmente activas.....	73
Figura 4.9 Forma de localización del empleo .....	74
Figura 4.10 Percepciones laborales de las PCD .....	75
Figura 4.11 Cumplimiento de señalización visible y en buen estado .....	76
Figura 4.12 Cumplimiento de características en pasillos.....	77
Figura 4.13 Cumplimiento de características en rampas.....	78
Figura 4.14 Cumplimiento de características en dispositivos de sujeción .....	79
Figura 4.15 Cumplimiento de características generales.....	80

Figura 4.16 Cumplimiento de la consideración de las PCD en el plan de emergencias .....	81
Figura 4.17 Causa de ausencia “instalaciones inadecuadas” de acuerdo con su giro .....	84
Figura 4.18 Nivel de participación y conocimiento de la legislación .....	86
Figura 4.19 Falta de crecimiento laboral por género .....	87
Figura 4.20 Percepción de la inclusión laboral por asociaciones .....	90
Figura 4.21 Desventajas de las PCD en la inserción laboral según asociaciones ....	91
Figura 4.22 Ventajas de las PCD en la inserción laboral según asociaciones .....	92
Figura 4.23 interés de las PCD en laborar según asociaciones.....	93
Figura 4.24 Bolsas de trabajo por asociaciones .....	94
Figura 4.25 Conocimiento legislativo por asociaciones.....	95
Figura 4.26 Propuesta de mejora regulatoria según asociaciones .....	96
Figura 4.27 Contribución de asociaciones para la inclusión laboral.....	97

### Índice de tablas

Tabla 2.1 Clasificación de discapacidades según el INEGI.....	13
Tabla 2.2 Asociaciones de PCD.....	36
Tabla 3.1 Operacionalización de las variables .....	54
Tabla 3.2 Distribución de la muestra según su proporción.....	57
Tabla 4.1 Niveles de participación de las PCD en el mercado laboral sector privado	66
Tabla 4.2 Niveles de participación de las PCD en el mercado laboral sector público	66
Tabla 4.3 Edad de las PCD laboralmente activas .....	71
Tabla 4.4 Género y promedio de edad de las PCD laboralmente activas .....	71
Tabla 4.5 Resumen de prueba de hipótesis nivel de participación.....	82
Tabla 4.6 Resumen de prueba de hipótesis razones de ausencia por giros .....	82
Tabla 4.7 Resumen de prueba de hipótesis razones de ausencia por sector y tamaño .....	84
Tabla 4.8 Resumen de prueba de hipótesis conocimiento sobre legislaciones.....	85
Tabla 4.9 Resumen de prueba de hipótesis situación laboral por género .....	87

Tabla 4.10 Resumen de prueba de hipótesis cumplimiento de la normativa en infraestructura .....	88
Tabla 4.11 Participación PCD por sectores.....	98

## **Resumen**

La presente investigación tuvo por objeto, analizar las características y factores que influyen en el proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado laboral de la ciudad de Victoria de Durango, Durango, México.

El proceso de la investigación se estructura en etapas: primero se lleva a cabo la búsqueda de los antecedentes del tema. Posteriormente se define el problema de investigación, así como los objetivos, el marco teórico y contextual. Luego se definen las variables a estudiar y los indicadores. Para llegar al objetivo, se diseñan cuatro instrumentos de recolección de datos: una encuesta dirigida al departamento de capital humano de empresas en la ciudad, una encuesta dirigida a los colaboradores con discapacidad de las empresas seleccionadas, una lista de verificación para la infraestructura de las instalaciones, y una entrevista dirigida a líderes de las principales asociaciones de personas con discapacidad en la ciudad. Para las empresas del sector privado se toman en cuenta empresas grandes y medianas de cualquier giro, y se selecciona una muestra aleatoria. Para el sector público se solicita la información de las secretarías de gobierno estatal en la ciudad. Y en el caso de las asociaciones se seleccionan las principales ubicadas en la ciudad.

Los resultados se analizan a través de estadística descriptiva para las principales variables, estadística no paramétrica para el análisis de relación entre grupos, y un análisis cualitativo para los resultados de las entrevistas dirigidas a las asociaciones.

El resultado indica que la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral es muy baja. Aunque el 24% de las empresas privadas y el 53% de las instituciones públicas cuentan con al menos un colaborador con discapacidad, el porcentaje de estos en relación con el total del personal es de apenas 0.43% en el sector privado y 0.77% en el sector público, lo que constituye una proporción insignificante.

## **Abstract**

The objective of this research was to analyze the characteristics and factors influencing the labor market integration of people with disabilities in the city of Victoria de Durango, Durango, Mexico. The research process is structured in stages: first, the background of the topic is reviewed. Then, the research problem, objectives, and theoretical and contextual framework are defined. Next, the variables and indicators to be studied are established. To achieve the objective, four data collection instruments are designed: a survey for the human resources departments of companies in the city, a survey for employees with disabilities in the selected companies, a checklist for the infrastructure of the facilities, and an interview for leaders of major associations for people with disabilities in the city. For the private sector, large and medium-sized companies from various industries are considered, and a random sample is selected. For the public sector, information is requested from state government departments in the city. In the case of associations, the main ones located in the city are selected.

The results are analyzed through descriptive statistics for the main variables, non-parametric statistics for the analysis of relationships between groups, and qualitative analysis for the interview results with associations.

The findings indicate that the participation of people with disabilities in the labor market is very low. Although 24% of private companies and 53% of public institutions have at least one employee with a disability, the percentage of these employees in relation to the total workforce is only 0.43% in the private sector and 0.77% in the public sector, representing an insignificant proportion.

## **Introducción**

La inclusión laboral de personas con discapacidad es un tema crucial en el ámbito social y económico contemporáneo. En un mundo que avanza hacia una mayor equidad e igualdad de oportunidades, es imperativo que las personas con discapacidad puedan acceder y participar plenamente en el mercado laboral. Sin embargo, aún persisten barreras significativas que dificultan su integración, tales como prejuicios sociales, la falta de accesibilidad en los entornos de trabajo, y la carencia de políticas laborales inclusivas efectivas.

La presente investigación se llevó a cabo en la ciudad de Victoria de Durango, Durango México, con el propósito de conocer las principales características del proceso de inserción laboral de las personas con discapacidad para acceder a un empleo, y con ello a una mejor calidad de vida.

El documento se encuentra integrado por cuatro capítulos: en el primero se aborda el objeto del estudio, que incluye: los antecedentes de la investigación, la justificación de esta y los objetivos. En el segundo capítulo se presenta el fundamento de la investigación, como lo es el marco teórico con todos los conceptos y definiciones sobre inclusión laboral y discapacidad, el marco contextual que brinda los datos estadísticos actuales respecto al tema, y el marco legal con toda la normativa que rige la inclusión laboral a nivel internacional, nacional y local. El tercer capítulo es la metodología, en el cual se desglosa el diseño del estudio de investigación: tipo de investigación, ruta metodológica a seguir, las variables a considerar, el tamaño y selección de la muestra, los instrumentos de recolección de datos, así como las técnicas y métodos para el tratamiento de la información. En el cuarto capítulo, análisis e interpretación de los resultados, se observan los resultados de la estadística descriptiva, inferencial y el análisis cualitativo de la investigación. Al finalizar la capitulación se incluye el apartado de discusión de resultados, donde se plantean las conclusiones. Y por último las referencias bibliográficas usadas durante toda la investigación y los anexos donde se pueden visualizar los instrumentos de recolección de datos.

### Capítulo I Objeto de estudio

#### 1.1 Antecedentes

La inserción social de personas con discapacidad (PCD) tiene dos lados opuestos, el primero dónde la inclusión social, permite el bienestar social de este sector y por otro lado, la exclusión social que los clasifica como grupo social vulnerable. En este sentido, la tesis llamada “Estudio de la inclusión laboral de las PCD en España” (2017), estudió la inclusión social de las PCD con un análisis desde una perspectiva empírica de las características más notables del proceso de inserción laboral de las PCD. El análisis se llevó a cabo haciendo uso de la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2008 al año 2013, y esto brindó información acerca de las trayectorias laborales de cerca de un millón de personas y permitió focalizar a las PCD, con la condición de que en alguno de sus episodios de empleo hayan presentado su certificado de minusvalía. El tipo de estudio que emplearon permitió un análisis longitudinal para seguir la participación de las PCD en el mercado laboral para así establecer tendencias en la evolución de las variables estudiadas. Los resultados de la tesis ponen en evidencia la existencia de discriminación sufrida por las PCD; éstos tienen menor probabilidad de encontrar trabajo que aquellos sin ningún tipo de discapacidad y, en caso de hacerlo, una menor duración en el mercado de trabajo. La investigación arrojó también un resultado de tendencia a la discriminación de la mujer, el hecho de que el individuo sea mujer reduce la probabilidad de acceso al mercado laboral así como su permanencia en él (Clemente, 2017). Lo que se puede tomar de referencia de la investigación antes mencionada, son las variables del sexo y la escolaridad de las PCD.

Al igual que Clemente (2017), la investigación de Velarde-Talleri et al., (2018) titulada “La inclusión de las PCD en el mercado laboral Peruano”, buscó determinar la inclusión de PCD en el mercado laboral de Perú. Se realizó el estudio bajo un diseño de método mixto en el que se aplicó una encuesta electrónica a 188 gerentes y jefes de recursos humanos en distintas compañías, además se hicieron entrevistas semiestructuradas con 12 informantes. Los resultados de esa investigación al igual que la de Clemente (2017) en España, arrojaron que no se cumple con la inclusión de PCD de acuerdo

con lo establecido en la ley del país, sin embargo, los encuestados afirman su cumplimiento y muestran una actitud favorable para la contratación de PCD. Los encuestados aseveran que la baja inclusión laboral de PCD se debe a la ausencia de programas de control por parte del estado y de mecanismos que puedan usar las empresas para su contratación. Se podría implementar para la actual investigación el sistema de encuestas electrónicas para recolectar los datos cuantitativos, de igual manera algunas de las preguntas implementadas podrían ser incluidas para las encuestas.

El artículo sobre salud ocupacional titulado “Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad”, tuvo el objetivo de establecer un modelo para la vinculación de las PCD, utilizando un método descriptivo y propositivo, realizado a través de revisión bibliográfica, analizando los artículos científicos a través de una matriz para así proponer un modelo para la vinculación de las PCD al mercado laboral. Obteniendo como resultado un modelo de inclusión que no solo inserte a la persona con PCD en algún puesto de trabajo, sino que también exista seguimiento adecuado y la contemplar todos los factores externos como la familia y el entorno social, para la permanencia en el mercado laboral (Hurtado et al., 2018). El artículo aporta una visión más amplia sobre la inclusión de las PCD, y brinda una orientación sobre los problemas que los actuales modelos de inclusión presentan, lo cual podría estar influyendo en la inclusión de las PCD en el mercado laboral del actual estudio.

El artículo “Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad” tuvo como objetivo examinar las intersecciones del género y la discapacidad, así como las condiciones de trabajo de mujeres con discapacidad. El estudio se realizó en la ciudad de Bogotá en Colombia en el año 2017 basándose en entrevistas semiestructuradas a mujeres profesionales en condición de discapacidad de tipo física. Concluyeron que desde la perspectiva social de la discapacidad es necesario integrar las estrategias y políticas de inclusión laboral (Duque y Ruiz, 2018). Este artículo tiene gran variedad de datos cualitativos sobre la perspectiva de las mujeres con alguna discapacidad, y aporta esto como una variable a considerar dentro del estudio.

En el artículo “Inserción laboral de las personas en situación de discapacidad en América latina” realizado en el año 2021, se realizó una investigación a través de la revisión de literaria sobre la inserción laboral de las PCD, dónde se examinaron leyes, informes técnicos y artículos científicos. Se concluyó que existe un marco legal para la inserción de las PCD. A pesar de esto, el desempleo, la desigualdad, la pobreza y la falta de oportunidades afectan a este sector de la población. Se concluye también la necesidad de fortalecer políticas públicas con el propósito de mejorar las condiciones de vida de estas personas (Paz-Maldonado y Silva-Peña, 2021). Para la investigación en curso este artículo aporta un panorama de la comparativa de las legislaciones en México en paralelo con otros países de Latinoamérica.

Dando complemento al artículo de Paz-Maldonado y Silvia-Peña (2021), en la convención de los derechos de las PCD de Iberoamérica se establecieron obligaciones entorno al empleo para los estados que la conforman, entre ellas, las legislativas, la investigación titulada “Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención”, realizada en Chile en 2021, buscó examinar el grado de cumplimiento de estas obligaciones legislativas para Iberoamérica, segmentado al sector privado y con tres aspectos clave: las condiciones de selección, la incorporación al empleo, y las condiciones de acceso y del puesto de trabajo. La metodología que emplearon en esta investigación consiste en cuatro pasos; 1) identificación de la legislación a través del reporte de académicos, 2) selección y obtención de legislación importante, 3) selección de disposiciones y 4) evaluación de la efectividad de su cumplimiento. Como resultado, obtuvieron 58 textos de legislación, específicamente para México los incentivos tributarios establecidos por México y por Guatemala parecen no consumir el objetivo de la inserción laboral. Así lo ha declarado el Comité (Díaz García et al., 2021). Esta investigación es similar a la de Paz-Maldonado y Silva Peña, ya que realizaron el análisis de los países de Latinoamérica, con la diferencia de que Díaz García, realizó conclusiones para cada país y se puede apreciar mejor la realidad de México, de este modo se pueden analizar los aspectos legislativos del país y explorar a fondo sus fuentes para recopilar información más completa para el marco legal.

## Capítulo I Objeto de estudio

La tesis titulada “Realidad del mercado laboral para PCD en el Cantón Ibarra, Ecuador, en el periodo 2021-2022” tuvo por objeto conocer la realidad del mercado laboral de Cantón Ibarra para las PCD, como instrumento de evaluación se eligió una encuesta dirigida a departamentos de capital humano al igual que Velarde-Talleri. Adicional, se realizó la encuesta a PCD empleadas y desempleadas, así como medios de comunicación. Se obtuvo como conclusión que los reglamentos y derechos de las PCD no están siendo respetados, lo que refleja discriminación y desigualdad para este segmento de la población (Morales Hernández y Tashiguano Fuel, 2022). De esta tesis se podría tomar de referencia los sectores encuestados, así como algunas preguntas realizadas que podrían contribuir al cumplimiento de los objetivos de la investigación en curso.

El artículo de Agredo Silva y Montenegro Martínez (2022), titulado “Empleabilidad de las personas con discapacidad *una revisión narrativa*: alternativas desde la inclusión laboral”, tuvo como objetivo examinar los elementos de empleabilidad de las PCD y los factores que con esto se relacionan, así como la presentación de algunas alternativas para su aplicación en la población de Medellín Colombia, desde el enfoque de inclusión laboral. La metodología usada fue mediante la revisión bibliográfica de literatura científica tanto en español como en inglés de descriptores de ciencias de la salud y encabezados de temas médicos, así como buscadores académicos. Los resultados obtenidos, fueron que, si bien el concepto de empleabilidad no es nuevo y está en constante cambio, tiene carencia de consenso y permite la interpretación diversa, y en la bibliografía revisada no existe alguna descripción aplicada a las PCD. Para esta investigación se debe tener en cuenta tanto el concepto de empleabilidad, como la relación con la inclusión dentro de este concepto para generar elementos teóricos que aporten a esta construcción conceptual.

La inclusión laboral pretende generar políticas y estrategias que motiven a la sociedad en general hacia la aceptación e integración de las PCD en el mercado laboral. El objetivo del artículo “Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de PCD, un estudio de caso en el sureste de México” fue presentar resultados del efecto del estímulo fiscal en las empresas del municipio del centro, Tabasco. Fue una investigación de estudio de caso con múltiples variables y diversos casos, con cuatro

participantes (personas que contratan PCD), se elaboró un cuestionario que contiene siete dimensiones y en estas 34 preguntas, con 22 preguntas en escala Likert, y las demás con una escala de tres opciones. Se buscó una comprensión holística de la situación de empresas con PCD como colaboradores. Como resultado obtuvieron que los estímulos fiscales no son difundidos entre la sociedad y son poco prácticos, por lo que se requiere modificaciones a los estímulos y leyes relacionadas. La inclusión laboral requiere de sensibilización en la sociedad en general, de lo contrario ningún estímulo será suficiente (Hernández et al., 2017). La tesis actual requiere de un análisis de los estímulos fiscales en la ciudad de Durango, ya que en la investigación antes mencionada no se reconoce ninguna empresa con el distintivo de empresa incluyente a nivel nacional.

Hoy en día existen instituciones que persiguen la inclusión laboral de las PCD, el objetivo del estudio “Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el estado de Guanajuato” del 2018, fue analizar la inclusión de personas con discapacidad motriz en el estado de Guanajuato, resaltando los desafíos que se tienen que afrontar si se quiere lograr una verdadera inclusión, se realizó a través de una investigación descriptiva, no experimental, con una investigación de tipo mixto en la Universidad de Guanajuato, a través de encuestas y observación directa. Los resultados que obtuvieron arrojan que existe una pequeña proporción de personas con discapacidad motriz laborando, y que, los lugares de trabajo no son aptos para el trabajo de las PCD de acuerdo a las Normas Oficiales Mexicanas (Gutiérrez y González, 2018). Este estudio aporta información sobre instituciones a nivel federal que vigilan la inclusión laboral, así como información de las NOM pertinentes al tema. Dando seguimiento al estudio “Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el estado de Guanajuato”, González continuo con el artículo “Inclusión ¿o exclusión? Laboral de personas con discapacidad. Apuntes para el estado de Guanajuato” en 2021, que tuvo como objetivo reflexionar acerca de los términos de inclusión y exclusión laboral de las PCD en el estado de Guanajuato, México, para así comprender qué pasa con las iniciativas gubernamentales y su eficiencia. Se realizó a través de una investigación teórica de tipo descriptiva y con un enfoque no experimental. Los resultados fueron que la sociedad tiene cada vez mejor conciencia

sobre la diversidad y la discapacidad, aun así, sigue dominando la exclusión de PCD en distintos aspectos especialmente el laboral, lo cual reduce la posibilidad de vivir bajo el ejercicio de los derechos fundamentales y humanos (González et al., 2021). Este artículo aporta una visión general y actualizada sobre conceptos, así como un punto de partida sobre legislaciones y normas en México que podrían ser una guía en la búsqueda de estas actualizaciones.

El estudio “Análisis factorial confirmatorio para medir la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad” (2021) de Tabasco, México tuvo por objeto validar un modelo de medida para determinación de la relevancia percibida de la inclusión laboral y se realizó con un enfoque cuantitativo no experimental, se aplicó en cuatro organizaciones, una institución educativa, dos del sector privado, y una institución pública. Participaron 120 empleados que se han relacionado durante el desarrollo de sus funciones como PCD. Como conclusiones obtuvieron una confirmación de la sustentabilidad del modelo propuesto para medir la percepción sobre la inclusión laboral de PCD en organizaciones con al menos un colaborador con discapacidad (Pérez-Hernández et al., 2021). De este estudio se puede extraer como se aborda la opinión de los colaboradores que tienen relación con las PCD ya que esto tiene influencia en si la inclusión se concreta o no.

Siguiendo con el estudio realizado en el sur de México “Estudio de caso del programa de inclusión laboral de PCD en el sureste de México” donde el objetivo fue analizar por qué la inclusión laboral de PCD tuvo un decremento de 2013 a 2018 en el sureste mexicano, a pesar de que se cuenta con diferentes legislaciones y programas que tienen por objetivo la inclusión de las PCD en el mercado laboral. La metodología usada en la investigación fue a través de un estudio de caso específicamente a un programa de rehabilitación e inclusión laboral, la investigación se realizó a través de entrevistas, observación directa y revisión bibliográfica. El resultado que se obtuvo fue que para la mayor parte de los empresarios, la inclusión de PCD fue una buena experiencia, y se concluye que un programa de inclusión laboral solo es el principio para dirigir a la sociedad a la inclusión de PCD, sin embargo esto no es suficiente, se necesita más de las autoridades y de la sociedad (Zimbrón Pérez et al., 2022). La investigación presentada se relaciona con el tema de tesis en curso, en el análisis de

la inclusión de PCD en México, el cual analiza particularmente un programa de inserción laboral y sus resultados, pero lo que más resalta son las experiencias cualitativas que comparten los entrevistados respecto al proceso que llevaron a cabo. La ENADIS (Encuesta Nacional sobre Discriminación) es un proyecto realizado por el (Instituto Nacional de Estadística y Geografía) INEGI en colaboración con CONAPRED (Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación) en conjunto con la CNDH (Comisión Nacional de los Derechos Humanos), la UNAM (Universidad Nacional Autónoma de México) y el CONACHYT. (Consejo Nacional de Ciencias, Humanidades y Tecnologías), que tiene por objeto visibilizar la discriminación en México, a través de entrevistas cara a cara y un cuestionario electrónico, de una muestra de 39,101 viviendas, es decir, 102,254 personas. Los resultados brindados por ENADIS brindan un panorama nacional sobre la discriminación, las cifras de la encuesta 2017 muestran que el 20.2% de la población en México, dijo haber sufrido discriminación durante ese año, sin haber sesgo significativo en cuanto al sexo, con 20.1% mujeres y 20.2% hombres. El 58% de las personas entrevistadas manifestaron sentir que no se respetan los derechos de los grupos vulnerables de la sociedad. El 48% de los entrevistados estuvieron de acuerdo con la frase “las PCD son de poca ayuda en el trabajo”. Se realiza una segmentación en grupos para medir la percepción de la discriminación y los resultados arrojan que el grupo más discriminado en el ámbito social son las PCD. En la misma segmentación por grupos se preguntó sobre la percepción de negación de derechos, dando resultados que ubican a las PCD en segundo lugar, solo por debajo de las trabajadoras domésticas remuneradas. Para las PCD y su realidad, se obtiene que el 30% colocó como causa principal de discriminación la falta de oportunidades laborales.

### **1.2 Justificación**

#### **1.2.1 Conveniencia**

La investigación brindará un panorama, amplio y actualizado, en primer lugar, sobre información acerca de la realidad de la inclusión laboral, así como las condiciones que podrían facilitar o no su cumplimiento y en segundo lugar las legislaciones y políticas

que tienen por objeto la inclusión de las PCD en el mercado laboral de la ciudad de Victoria de Durango, Dgo.,

### 1.2.2 Relevancia social

La inclusión social tiene como objetivo valorar a todas las personas, sin importar sus características individuales, considerándolas miembros esenciales y valiosos de la comunidad, y brindarles un trato justo y equitativo. Una parte fundamental para un individuo es tener acceso a oportunidades laborales, y a su vez a una mejor calidad de vida. Para mejorar las condiciones laborales actuales de las PCD primero se requiere de información que visibilice la realidad a la que se enfrentan y que muestre un análisis del cumplimiento que se tiene como sociedad en el objetivo de eliminar las barreras de acceso a un trabajo digno.

Agenda 2030: La investigación contribuye al cumplimiento de la agenda 2030 de las Naciones Unidas en su objetivo número ocho “Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos” específicamente en su meta 8.5 dónde se menciona; Se aspira a alcanzar el empleo pleno y productivo, así como un trabajo digno para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, garantizando también la igualdad salarial por trabajos de igual valor.

Así como el objetivo 10 “Reducir la desigualdad en y entre los países” en su meta 10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición. A través de la información para conocer la realidad sobre la inclusión laboral de las PCD en el mercado la localidad.

### 1.2.3 Implicaciones prácticas

Los resultados de la investigación ayudarán a que las empresas evalúen su grado de participación en la inclusión de las PCD, así como el cumplimiento de las leyes y normas que les competen.

### 1.2.4 Utilidad metodológica

La investigación pretende abordar el tema de la inclusión de las PCD desde un panorama integral, que no solo considere cantidades o perspectivas, sino una mezcla de ambos para obtener un cuadro más completo.

## 1.3 Objetivos

### 1.3.1 Objetivo general

Analizar las características y determinantes del proceso de inserción laboral de las personas que presentan algún tipo de discapacidad en la ciudad de Victoria de Durango, Dgo.

### 1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar el nivel de participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral público y privado.
- Identificar factores legales y socioeconómicos que determinan el proceso de inserción laboral de las PCD.
- Conocer las características más importantes de las condiciones y situación laboral de las PCD.
- Analizar los factores que influyen en la participación y permanencia en el mercado laboral de las PCD.
- Analizar la inclusión laboral de las personas con discapacidad con perspectiva de género.

### 1.3.3 Preguntas de investigación

¿Cuál es el nivel de participación en el sector público y privado de las PCD en el mercado laboral de Durango, Dgo?

¿Cuáles son los organismos, leyes y normas a nivel internacional, nacional y estatal que regulan la inclusión laboral de las PCD?

¿Cuáles son los factores socioeconómicos que determinan la inclusión de las PCD en el mercado laboral de Durango, Dgo?

¿En qué actividades se desempeñan las PCD laboralmente activas?

## Capítulo I Objeto de estudio

¿Cuáles son las condiciones laborales en las que se desempeñan las PCD en Durango, Dgo?

¿Existe la igualdad de oportunidades para acceder al mercado laboral entre PCD hombres y mujeres?

### Capítulo II Fundamentos

#### 2.1 Marco teórico

##### 2.1.1 Discapacidad

Discapacidad se define como situación de la persona que por sus circunstancias físicas o mentales se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación dentro de la sociedad (Real Academia Española, 2022).

Una persona con discapacidad es aquella que presenta deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con otras barreras, pueden representar un obstáculo para su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con el resto (Organización Mundial de la Salud, 2022)

La ONU (Organización De las Naciones Unidas) (2022) define a las personas con discapacidad como las que tienen alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, y al interactuar con algunos entornos pueden ver impedida su participación y en la sociedad, en igualdad de posibilidades a los demás.

En la ley general de inclusión para personas con discapacidad, se define como la presencia de una deficiencia o limitación en un individuo, que al interactuar con las situaciones que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2011).

El Instituto Nacional de Estadística Geografía (INEGI), a través de su documento Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2017, define discriminación citando a La Ley Federal para prevenir la discriminación, como toda distinción, exclusión o restricción que, por acción o por omisión, tenga por resultado la generación de obstáculos o restricciones en el reconocimiento o goce de los derechos humanos y libertades.

Schalock et al. (2014) definen personas con discapacidad como aquellas que presentan alguna deficiencia orgánica o de las funciones, que limitan el desarrollo de

sus actividades diarias y les impone restricciones de participación dentro de la sociedad.

Clemente (2017), discapacidad es la palabra para identificar las alteraciones resultantes de enfermedades y lesiones, y a las limitaciones de las funciones físicas y mentales, o dificultades de un individuo.

### *Tipos de discapacidad*

La Organización Mundial de la Salud (2018), publicó la Clasificación Internacional del Funcionamiento (CIF) de la discapacidad y de la salud que es calificada referencial al igual que la CIE (Clasificación Internacional de Enfermedades) la clasificación de la discapacidad CIF fue aceptada por los 191 países que integran la OMS.

1. Discapacidad Física o Motora se refiere a aquella que ocurre al faltar o quedar una pequeña parte de algún componente del cuerpo, lo cual impide a la persona desenvolverse de la manera convencional.
2. Sensorial se refiere al tipo de personas que han perdido su capacidad de ver o escuchar y quienes tienen problemas al momento de comunicarse o usar el lenguaje.
3. Discapacidad intelectual, la presentan las personas que tienen restricciones en las actividades cotidianas que una persona aprende. A las personas con discapacidad intelectual se les hace más difícil aprender, comprender y comunicarse. Es irreversible, lo que significa que esta condición dura para toda la vida.
4. Discapacidad Psíquica se refiere a la que está estrechamente relacionada con el comportamiento de la persona ya que tienen que ver con enfermedades mentales y comportamiento de adaptación.

Clasificación de los tipos de discapacidad de acuerdo con el INEGI (2020)

El INEGI tiene como uno de sus objetivos brindar información demográfica, económica y social de la población. Al realizar las encuestas entre la población algunas preguntas

son abiertas por lo que, para poder procesar la información con éxito, realizan codificaciones para las clasificaciones de diferentes aspectos de cada uno de sus estudios, uno de ellos es la clasificación de discapacidades.

Para poder visualizar de una mejor manera, se presenta la tabla 2.1 dónde se muestran las clasificaciones que utiliza el INEGI para sus procedimientos.

Tabla 2.1 Clasificación de discapacidades según el INEGI (2022)

<b>Grupo</b>	<b>Subgrupos</b>
1. Discapacidades sensoriales y de la comunicación	110. Discapacidad para ver 120. Discapacidad para oír 130. Mudez 131. Discapacidad para comunicación y comprensión del lenguaje 199. Insuficientemente especificadas del grupo 1
2. Discapacidades motrices	210. Discapacidades de las extremidades inferiores, tronco, cuello y cabeza 220. Discapacidades de las extremidades superiores 299. Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades motrices
3. Discapacidades mentales	310. Discapacidades intelectuales (retraso mental) 320. Discapacidades conductuales y otras mentales 399. Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades mentales
4. Discapacidades múltiples y otras	401-422. Discapacidades múltiples 430. Otro tipo de discapacidades 499. Insuficientemente especificadas del grupo discapacidades múltiples y otras
8. Claves especiales	960. Tipo de discapacidad no especificada 970. Descripciones que no corresponden al concepto de discapacidad 980. No sabe 999. No especificado general

Fuente: Elaboración propia con datos del INEGI (2022).

### 2.1.2 Inclusión

La estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad, fue publicada en el mes de Junio de 2019 y dice lo siguiente: Por “inclusión de la discapacidad” se entiende la participación representativa de las PCD en toda su diversidad, el impulso de la integración de sus derechos en la labor de la Organización, el desarrollo de programas puntuales para las PCD y la consideración de perspectivas con relación directa con la discapacidad, en armonía con la Convención sobre los Derechos de las PCD. Para ello se requiere el desarrollo y la aplicación de un rumbo coherente y metódico de la inclusión de la discapacidad en todas los entornos de actuación y programación, tanto a nivel interno como externo (ONU, 2019).

Según la UNESCO (2022), La inclusión es una perspectiva que valora de manera positiva la diversidad y las diferencias individuales, reconociendo que estas no representan un obstáculo, sino una oportunidad para el desarrollo integral de la sociedad. Esto se logra a través de la participación en la vida familiar, la educación, el trabajo y en todos los ámbitos sociales, culturales y comunitarios.

Para Duk y Murillo (2016), la inclusión persigue potencializar la presencia, la participación y el aprendizaje de todos, por tanto, supone identificar y remover las barreras de distinta índole que limitan sus oportunidades.

#### *Inclusión social*

Inclusión social es un principio en pro del cual la sociedad promueve valores orientados al bien común y a la unión social, permitiendo que todas las PCD tengan las oportunidades y recursos necesarios para la participación en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural, y para disfrutar de unas condiciones de vida en igualdad con el resto de la sociedad (RAE, 2022).

Según Clemente (2017), la inclusión social es un proceso que debe potenciar que todos los miembros de la sociedad, sin importar sus características personales, participen por igual en las diferentes entornos sociales: política, laboral, económica, cultural, etc.

Para Zimbrón Pérez et al., (2022), la inclusión en el ámbito social trata de no ver la discapacidad como una privación de la persona que se debe remediar, y más bien se pasa a tomar en cuenta las deficiencias como un producto social, resultado de las interacciones entre un individuo y un entorno no concebido para él.

Joan Subirats citado por el gobierno de México en su página oficial, el grado de inclusión social de una persona puede medirse en diferentes dimensiones: el ámbito de la ciudadanía, el ámbito de las relaciones y vínculos sociales, y el ámbito de la producción económica, el mercado laboral y el consumo.

### *Inclusión laboral*

La inclusión laboral es uno de los tres componentes mencionados por Joan Subirats para un concepto integral de inclusión, y se refiere a la presencia de los grupos de vulnerabilidad y su participación en la producción y en la creación del valor y de productos de consumo.

Para Zimbrón Pérez et al., (2022), la inclusión laboral se trata de integrar a las PCD para trabajar en igualdad de condiciones que los demás, en un entorno donde la sociedad facilite las oportunidades en un ambiente adecuado para el desarrollo físico, emocional e intelectual.

Para Muñoz y Quintana (2019), para la inclusión laboral en las empresas se requiere no solo de un estudio de casos de discapacidad específicamente, sino que también todo un programa que analice de forma específica y a detalle cada discapacidad que pueda tener lugar en los puestos de trabajo en las organizaciones.

Según Gutiérrez Martínez (2018), la inclusión laboral se refiere a los “procesos que permiten el acceso de una parte de la población a empleos productivos con condiciones laborales favorables o adecuadas” sin distinción de género, raza, nacionalidad, edad, discapacidad, religión, orientación sexual o estado civil.

Para el gobierno de México, administración 2012-2018, la inclusión laboral es aquella que permite que las personas en condición vulnerable y sin distinción de origen étnico,

género, enfermedad, orientación sexual y otras circunstancias tengan acceso a un empleo digno y decente.

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) define inclusión laboral como a la integración de una PCD para ocupar una vacante que se adapta a su perfil y que cumple con lo requerido por el puesto de trabajo. Para la STPS el término inclusión laboral no solo incluye la realización de las labores de la persona en el puesto si no también incluye el proceso de selección y reclutamiento, la capacitación, la accesibilidad, la seguridad, salud, e igualdad de remuneración. También incluye el asegurarse de que la igualdad en oportunidades se cumple y se concrete la permanencia e incluso crecimiento laboral de la persona en el puesto de trabajo.

### 2.1.3 Discriminación

Por “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el efecto de obstaculización la igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos (CNDH, 2020.)

La ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación define discriminación de la siguiente forma:

Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. (Cámara de diputados, 2023, p. 1)

Según Chuaqui et al., (2016) se consideran formas de exclusión: discriminación hacia la mujer, hacia la tercera edad, hacia las PCD, a ciertos grupos juveniles ya sea por su rasgo cultural o forma de vestir, a los que tienen otras opciones sexuales, personas con VIH, etc.

Por otro lado, se tiene el concepto de la no discriminación; que se refiere al derecho de todo ser humano a ser tratado de manera homogénea, sin ser excluido, sin distinciones o restricciones, de tal modo que se le haga posible el beneficio de sus derechos y libertades fundamentales y el libre acceso a las oportunidades socialmente disponibles (Zepeda, 2005).

El gobierno de México a través de su biblioteca del conocimiento, plasma dos principales problemas de la exclusión laboral en América Latina: primero, solo una parte de la población disfruta de los beneficios generados por la riqueza y el bienestar. En segundo lugar, se pierden oportunidades de crecimiento económico al no integrar a sectores importantes de la población en los procesos productivos.

### 2.1.4 Perspectiva de género

La perspectiva de género apareció por primera vez en el año de 1995 como resultado de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer que fue llevada a cabo en China, y desde entonces ha ido colocándose con mucha más presencia cada vez en el mundo. (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

Según el gobierno de México, en su página oficial, define perspectiva de género como la metodología a seguir que permite analizar la discriminación, desigualdad, y exclusión entre hombres y mujeres.

Para Poyatos (2019), se refiere a la perspectiva de género como un instrumento inclusivo del desarrollo y los intereses de las mujeres para contrarrestar la desigualdad de género.

Para Diaz (2023), se puede entender como perspectiva de género a la forma en la que se comprenden a través de la reflexión aspectos como lo son la violencia, la desigualdad y los estereotipos en torno al género.

### 2.1.5 Mercado laboral

Para Chiavenato (2011), el mercado laboral está conformado por las oportunidades de empleo que las organizaciones ofrecen en un lugar o periodo determinado. Son las organizaciones y sus ofertas las que lo definen. Cuantas más organizaciones existan en una región, mayor será el mercado laboral y el potencial de plazas vacantes y oportunidades de empleo disponibles.

Según Berreta et al., citado por Morales y Tashiguano (2022), mercado laboral se refiere al intercambio de servicios en el que se relaciona la oferta de trabajo, que son las personas en búsqueda de oportunidad de desarrollarse a cambio de un sueldo, y la demanda de empleo, que son las empresas que buscan a alguien para trabajar.

Para Jiménez (2014), el mercado laboral es aquel en el que se juntan las personas que quieren trabajar con los empleadores, empresas y organizaciones que necesitan gente que haga cosas para cumplir con sus objetivos, misión, y procesos.

#### *Empleo*

Para la RAE (2022), se incluyen dos definiciones para la palabra “Empleo”, el significado de la palabra misma que es; puesto de trabajo, y se ubica también en términos del tema de estudio, empleo de personas con discapacidad como un puesto de trabajo reservado o adaptado para personas con discapacidad, que fue aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, que distingue entre el empleo ordinario, el protegido y el autónomo. El empleo ordinario se refiere al trabajo realizado en condiciones comparables a las del resto de los trabajadores en puestos equivalentes. El empleo protegido, por su parte, se lleva a cabo en centros especiales de empleo y en enclaves laborales. Finalmente, el empleo autónomo es aquel que permite a las personas establecer y desarrollar actividades económicas y profesionales de manera independiente.

Se entiende como empleo pleno el contexto donde en primer lugar hay trabajo para todas las personas que quieren trabajar y están en busca de él, y en segundo, tal empleo es tan productivo cómo es posible (Organización Internacional del Trabajo, 2022).

Tratando de integrar el concepto de empleo al contexto de la inclusión, según Agredo Silva y Montenegro Martínez (2022) empleo es un derecho de todos individuos, el cual cobra relevancia para los integrantes de aquellos grupos poblacionales que históricamente y como consecuencia de modelos biológicos basados exclusivamente en la condición de salud, han tenido barreras para el ingreso en el mercado laboral y al empleo de calidad.

### *Sector público y privado*

La revista *The economy Journal* (2022), brinda una diferencia principal entre el sector público y privado que es punto de partida para entenderlo, esta se centra en el carácter político, pero ambos sectores tienen fundamentos psicológicos, sociales y culturales que son previos a la política. Lo público marca aquello que es compartido por la sociedad. En este mismo sentido lo privado nos indica que es particular, es decir que es de alguien y no es de todos.

Según Pérez (2019), entre los sectores, público y privado existen ciertas particularidades que pueden inferir en las remuneraciones de las personas que en el sector se desempeñen, un ejemplo es que el salario de los trabajadores de la administración pública puede estar más anclado al comportamiento de la política fiscal y tener poca relación con las condiciones dominantes de los mercados de trabajo.

Para Feliu (2018), el interés para el sector público se satisface tanto por el mismo sector público como por la iniciativa privada, lo que insinúa retos para la gestión de capital humano de la iniciativa pública, utilizada como una herramienta para la implementación de políticas públicas, que sugiere una reflexión acerca de las formas de gestión de los sectores públicos y privados y su participación en la lógica del estado de Bienestar.

### *Condiciones laborales*

Para Murillo García et al., (2018), las condiciones laborales son un indicador del nivel de calidad del empleo que tiene un colaborador en el lugar donde se desempeña, y para entender el término de calidad del trabajo, se asimila a lo dicho por la organización internacional del trabajo al definir empleo decente como el conseguir un trabajo

productivo, que sea remunerado justamente, y que se ejerza dentro de condiciones de seguridad, libertad, equidad y dignidad humana.

Se entiende condiciones laborales como aquellas características del empleo que tenga influencia relevante en la creación de riesgos para la seguridad y salud de los colaboradores (Reaño Cruz, 2019).

### *Desempleo*

La Oficina Internacional del Empleo (OIT) en su documento “hacia el derecho al trabajo” (2014), define desempleo como la situación que aparece cuando la cantidad de personas que están en busca de un trabajo, es decir, la demanda de empleo excede el número de vacantes de empleo que están disponibles en ese momento.

Bustamante et al., (2020), define desempleo como la situación que se refiere a un estado de ocupación en el cual, individuos con deseo de trabajar no encuentran un empleo correspondiente.

Aparicio, citado por Londoño-Upegui et al., (2019), define desempleo como un fenómeno de la sociedad que no solo le da a una persona la carencia de empleo formal y estable que le proporcione un salario, sino que también interfiere en aspectos de su vida privada, familiar y social.

## 2.2 Marco contextual

A través de este apartado se busca brindar un primer cuadro en cifras de todos aquellos aspectos que ofrecen un contexto de la realidad de las PCD en el mercado laboral, esto por medio de estadísticas oficiales que conducirán al conocimiento del panorama sobre el tema actual de estudio.

### 2.2.1 Unidades económicas

La primera consideración que se aborda son las cifras del SAIC (Sistema Automatizado de Información Censal), sobre las unidades económicas contempladas como grandes y medianas, esto considerando los últimos cuatro censos económicos realizados.

En la figura 2.1 se visualizan el total de unidades económicas a nivel nacional consideradas como grandes empresas, presentan una tendencia positiva con el transcurso de los años, resaltando un aumento más significativo de 2013 a 2018 con un crecimiento del 36%.

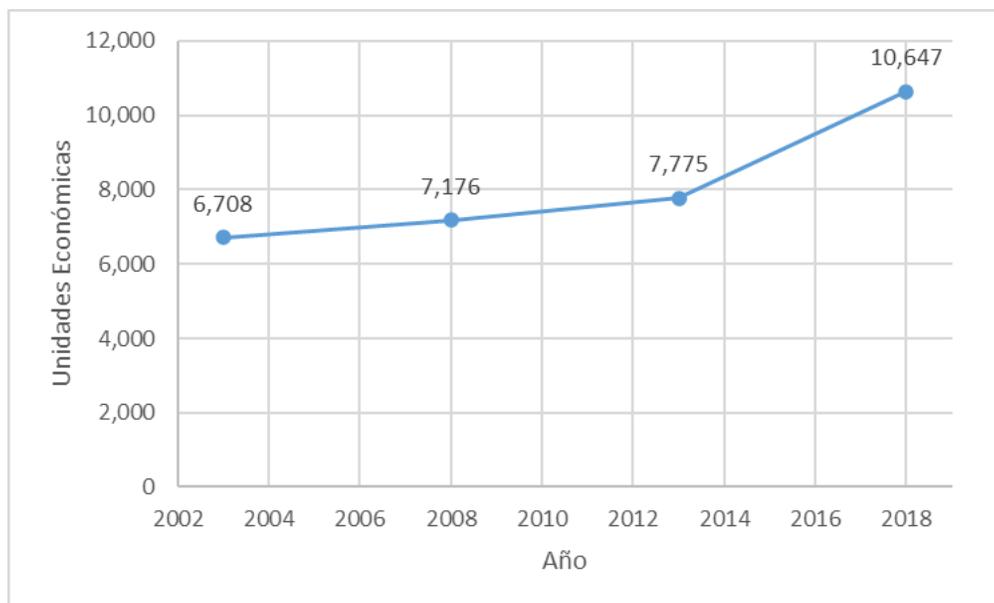


Figura 2.1 Unidades económicas nacionales consideradas grandes empresas

Fuente: Elaboración propia con datos de Tabulador interactivo (SAIC) Censos Económicos, 2019.

A nivel estatal y municipal las unidades económicas consideradas como grandes, a diferencia de las nacionales, presentaron un decremento de 2003 a 2008 del 24% para las estatales y del 9.3% para las municipales. Del año 2008 al año 2018 se muestra una tendencia positiva con crecimiento en número de unidades económicas porcentual del 58% en las estatales y del 72% en las municipales. Los cambios de las unidades económicas se pueden observar en la figura 2.2.

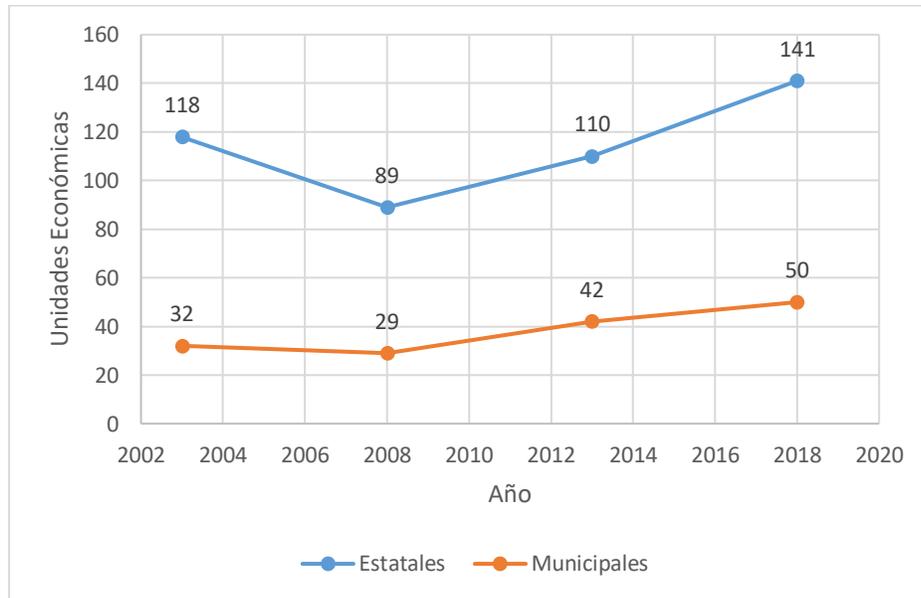


Figura 2.2 Unidades económicas estatales y municipales consideradas grandes empresas

Fuente: Elaboración propia con datos de Tabulador interactivo (SAIC) Censos Económicos, 2019.

En la figura 2.3 se visualizan el total de unidades económicas a nivel nacional consideradas como medianas empresas, al igual que en las grandes empresas a nivel nacional, la tendencia es positiva, con un crecimiento porcentual promedio de 15% cada cinco años.

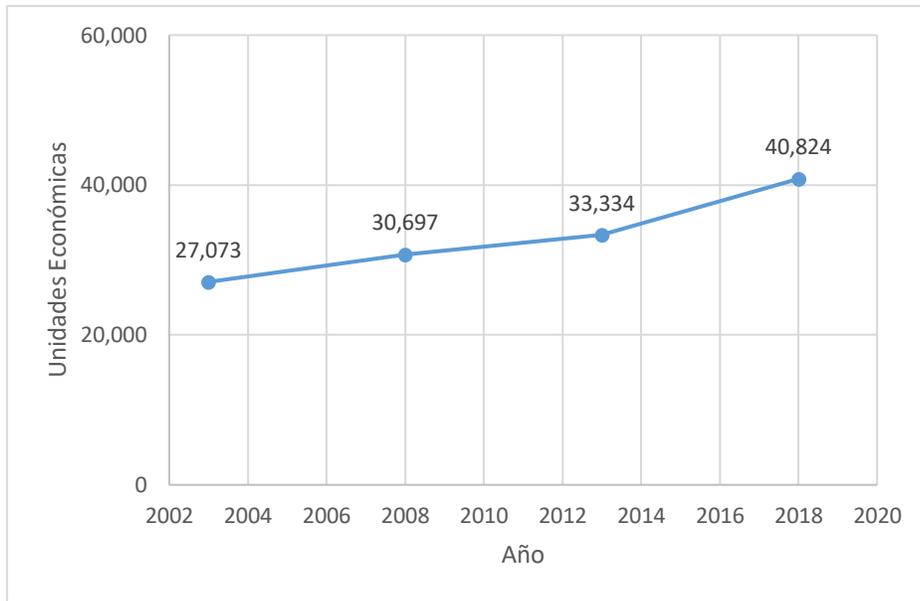


Figura 2.3 Unidades económicas nacionales consideradas medianas empresas

Fuente: Elaboración propia con datos de Tabulador interactivo (SAIC) Censos Económicos, 2019.

En el caso de las unidades económicas a nivel estatal y municipal consideradas medianas empresas, coincide con el comportamiento a nivel nacional, con una tendencia positiva, el crecimiento porcentual promedio de cada cinco años a nivel estatal es del 5% y el municipal del 16% lo que nos indica que una gran cantidad de las nuevas empresas que se crean en el estado, se encuentran en el municipio de Durango. Lo antes mencionado se puede observar en la figura 2.4.

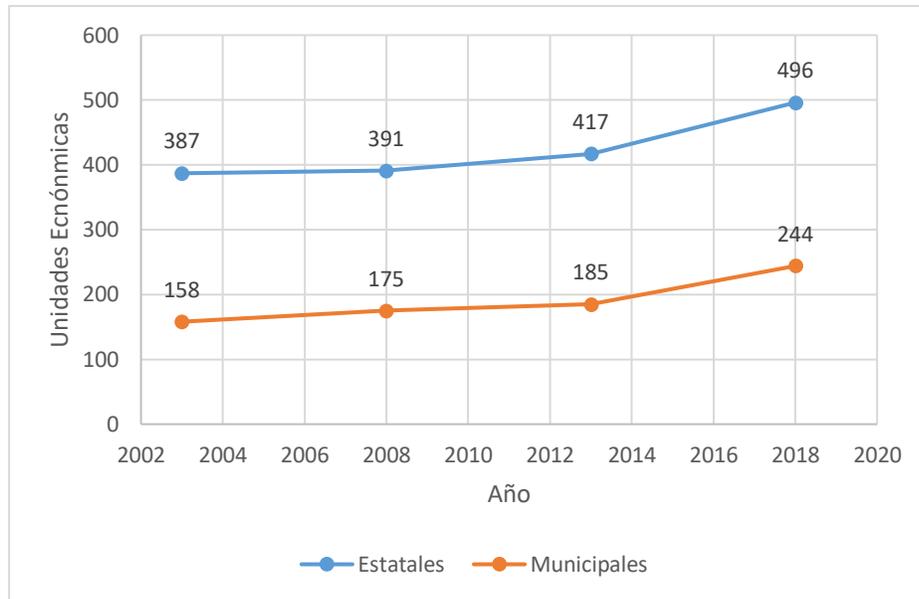


Figura 2.4 Unidades económicas estatales y municipales consideradas medianas empresas

Fuente: Elaboración propia con datos de Tabulador interactivo (SAIC) Censos Económicos, 2019.

Otro punto de relevancia para la actual investigación es sobre el personal ocupado en las unidades económicas, debido a que el tema se centra en la ocupación de las PCD dentro del mercado laboral que estas conforman.

En la figura 2.5 se puede observar el total del personal ocupado a nivel nacional con el paso de los años desde el año 2003 hasta 2018, el comportamiento al igual que en el total de unidades económicas es con una tendencia positiva, siendo esta más pronunciada del año 2013 al 2018, con un crecimiento porcentual del 40%.

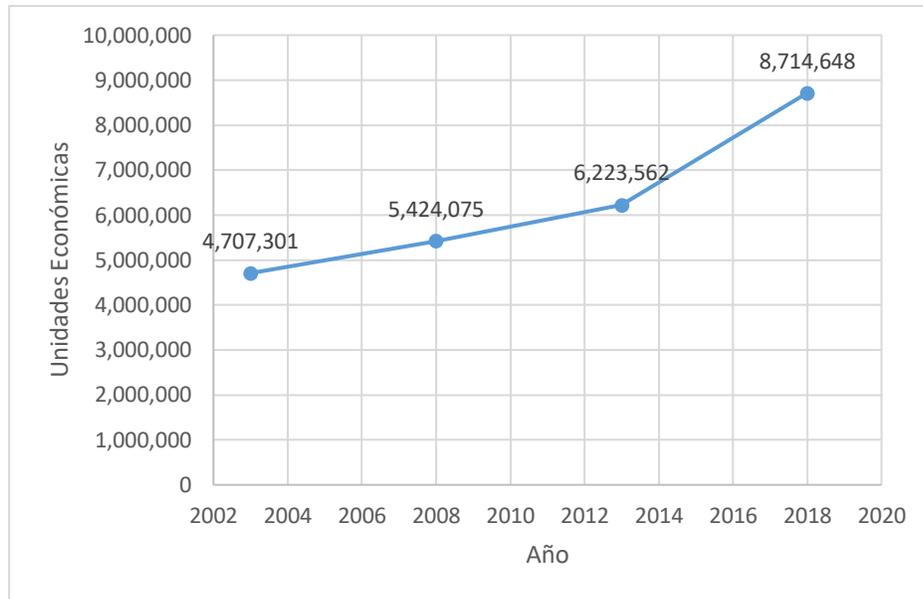


Figura 2.5 Total nacional personal ocupado grandes empresas

Fuente: Elaboración propia con datos de Tabulador interactivo (SAIC) Censos Económicos, 2019.

Para el personal ocupado en grandes empresas a nivel estatal y municipal, se observa un comportamiento diferente para cada caso, en primer lugar, las empresas estatales difieren de la tendencia nacional que es positiva, y coinciden con el decremento presentado en unidades económicas del año 2003 a 2008, con una disminución del 25% de personal ocupado en este periodo de tiempo. Por otro lado, el personal ocupado en grandes empresas en el municipio de Durango coincide con la tendencia positiva nacional con un aumento porcentual promedio del 15% cada cinco años, en la figura 2.6 se presenta el crecimiento total del personal ocupado antes mencionado.

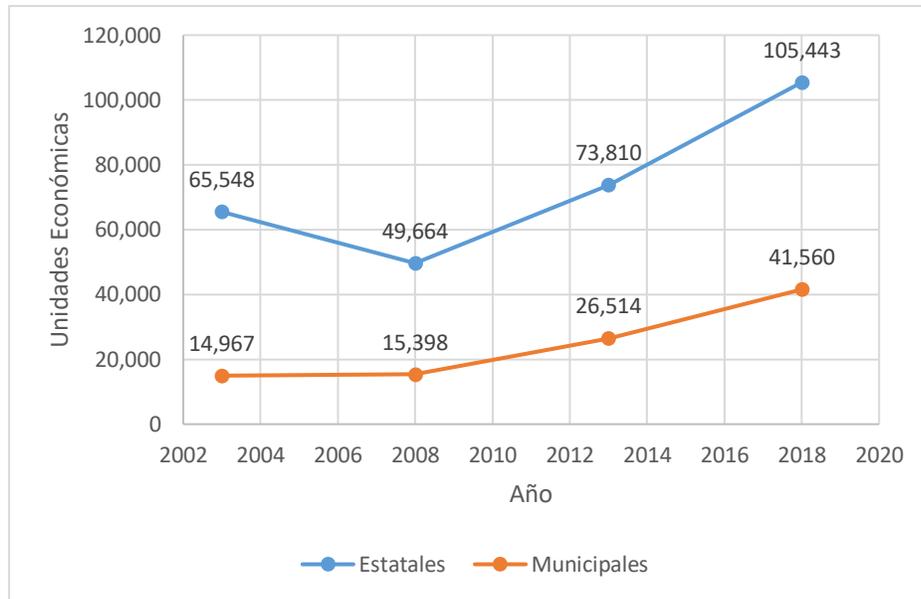


Figura 2.6 Total estatal y municipal personal ocupado grandes empresas

Fuente: Elaboración propia con datos de Tabulador interactivo (SAIC) Censos Económicos, 2019.

En la figura 2.7 se observa que, en las medianas empresas a nivel nacional, el personal ocupado se mantiene coincidente tanto con las grandes empresas nacionales, y con el personal ocupado en estas, así como con las unidades económicas nacionales ya que la tendencia en todos los casos es positiva, con un crecimiento porcentual promedio cada cinco años del 15%.

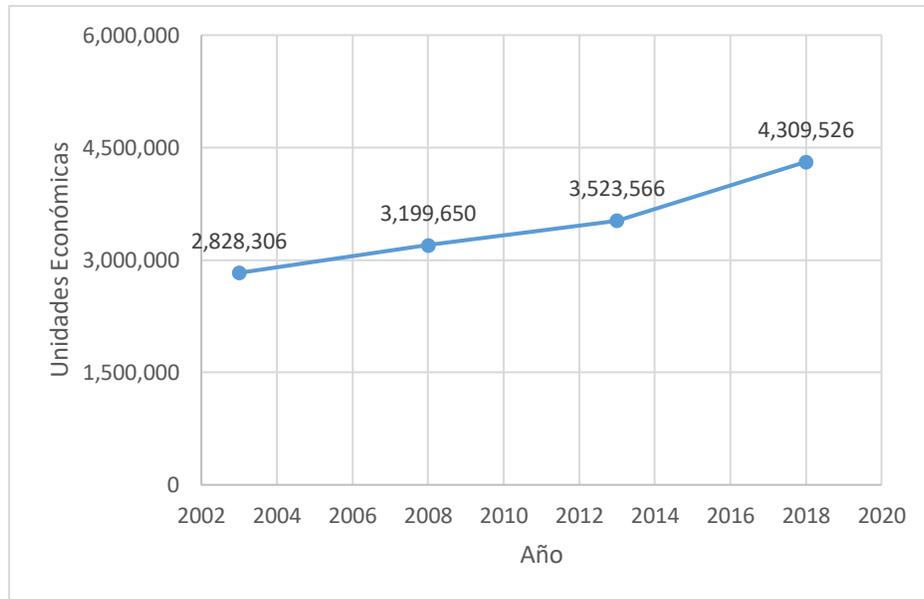


Figura 2.7 Total nacional personal ocupado medianas empresas

Fuente: Elaboración propia con datos de Tabulador interactivo (SAIC) Censos Económicos, 2019.

En el caso de las medianas empresas a nivel estatal y municipal, el personal ocupado mantiene al igual que las unidades económicas una tendencia al alza, con un crecimiento porcentual promedio cada cinco años del 8% para las estatales y del 15% para las municipales, esto se puede observar en la figura 2.8 que a continuación se presenta.

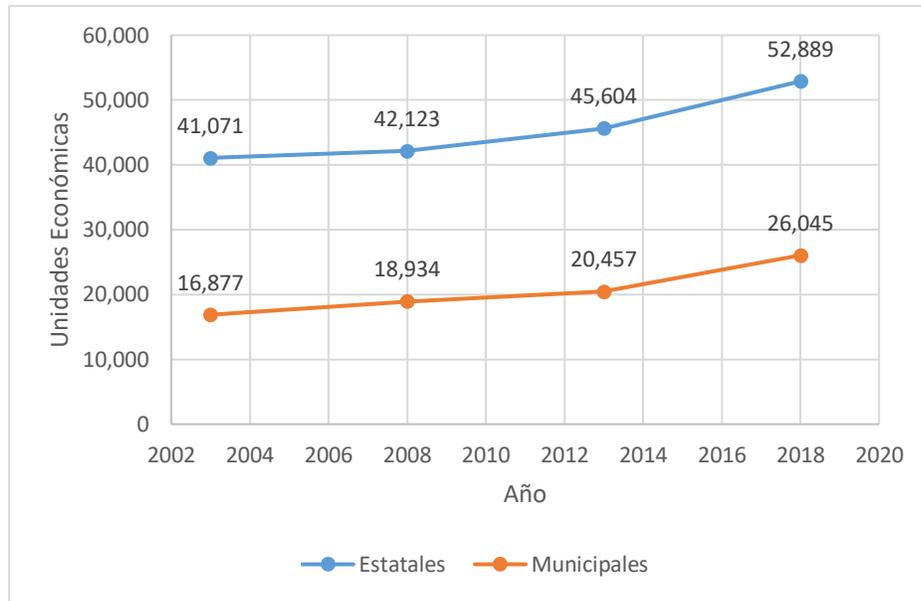


Figura 2.8 Total estatal y municipal personal ocupado medianas empresas

Fuente: Elaboración propia con datos de Tabulador interactivo (SAIC) Censos Económicos, 2019.

### 2.2.2 Personas con discapacidad

A continuación, se presenta la información de la población total y PCD en México, el estado de Durango, y el municipio de Durango, datos obtenidos del censo de población realizado por INEGI en 2020, así como la información de la población que presenta alguna discapacidad, limitación y/o condición mental.

En México hay 126,014,024 de personas, de las cuales 20,838,108 presentan alguna discapacidad, limitación y/o condición mental, lo que significa que el 17% de la población total nacional presenta alguna discapacidad, limitación y/o condición mental.

De la población total de México, son 62,281,634 los que se encuentran en edad económicamente activa, y son 9,938,225 los que presentan alguna discapacidad, limitación y/o condición mental, lo que equivale a un 16% de la población en edad laboral, que presenta alguna discapacidad.

En el estado de Durango hay 1,832,650 de personas de las cuales 329,270 presentan alguna discapacidad, limitación y/o condición mental, siendo este un porcentaje más elevado que el nacional con 18%.

La población estatal considerada en edad económicamente activa corresponde a 818,279 personas, de las cuales son 144,176 presentan alguna discapacidad, limitación y/o condición mental, lo que equivale al 18% de la población en edad laboral la que presenta discapacidad.

En la figura 2.9 se pueden apreciar las proporciones de población, población en edad laboral, población con discapacidad, y población en edad laboral con alguna discapacidad a nivel nacional y estatal.

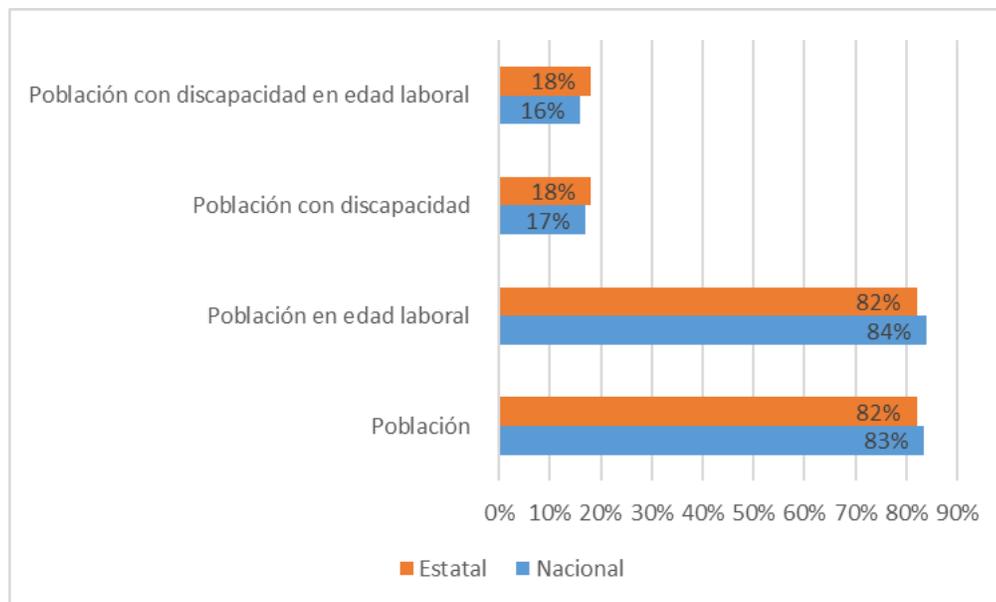


Figura 2.9 Población nacional y estatal en edad laboral y con discapacidad

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Censo Nacional 2020.

En el municipio de Durango hay 688,697 de personas, de las cuales 121,486 tienen alguna discapacidad, limitación y/o condición mental. En la figura 2.10, se visualiza que el porcentaje de PCD municipales está relacionado con el estatal, y por encima del nacional, con un total de 18% de PCD.

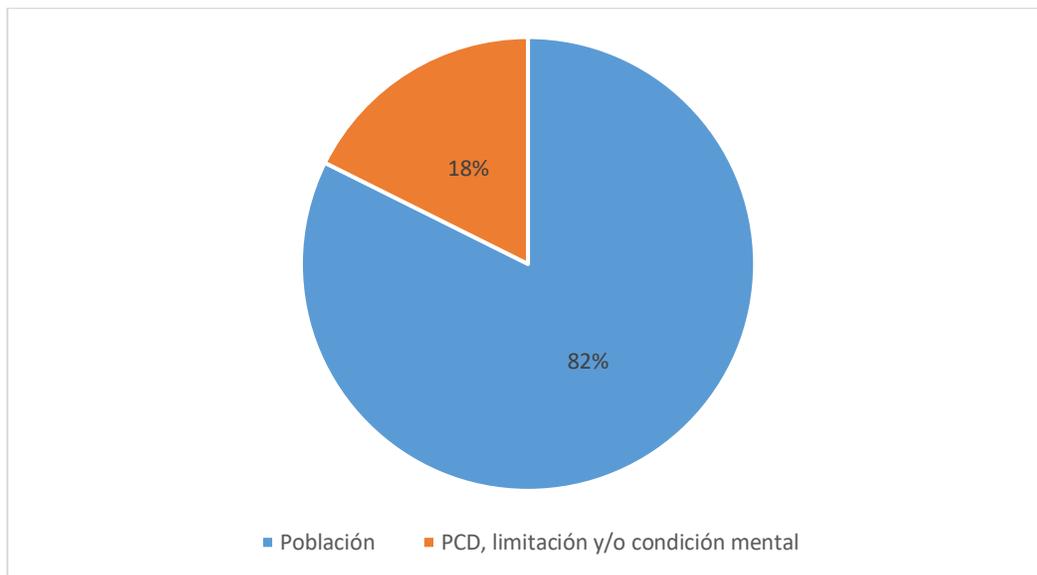


Figura 2.10 Población municipal y PCD, limitación y/o alguna condición mental.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Censo Nacional 2020.

En la figura 2.11 se presenta el total de población de México, separada por grupos de edad, y por sexo, se puede identificar que la concentración más alta de población se encuentra en las personas jóvenes, con una mayor cantidad de hombres.

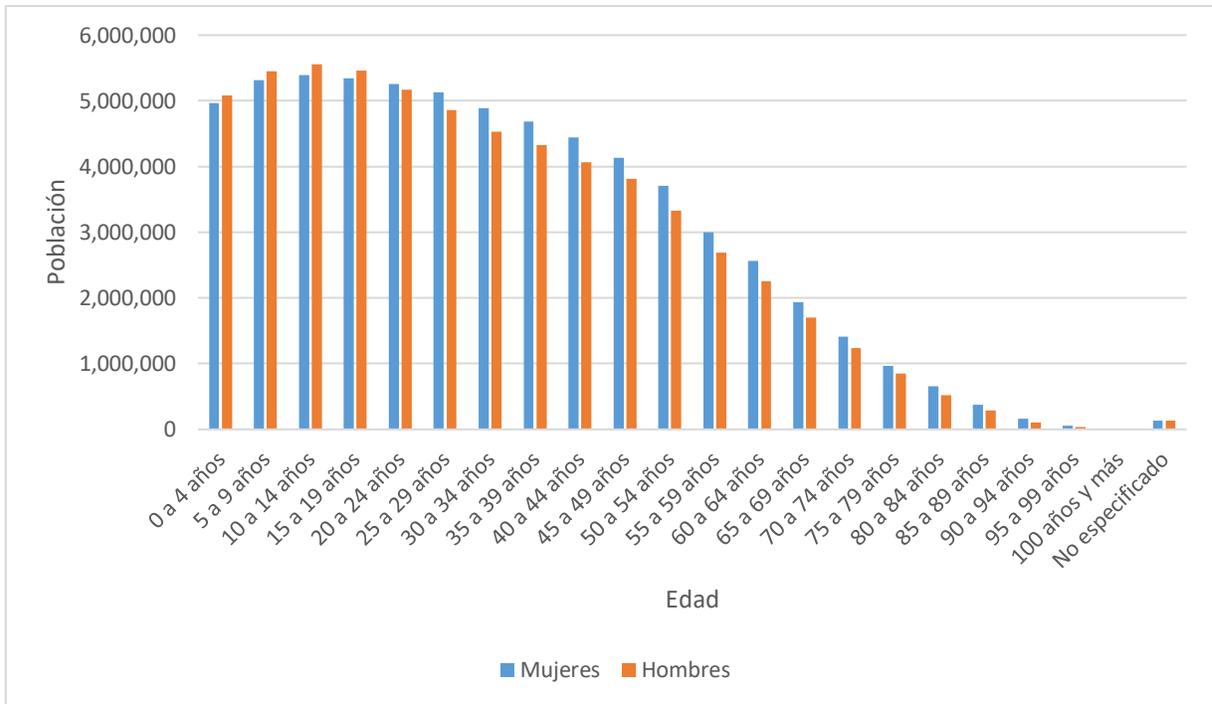


Figura 2.11 Población nacional, por grupo de edad según sexo

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Censo Nacional 2020.

En la figura 2.12 se presenta el total de población nacional con alguna discapacidad, limitación y/o condición mental, separada por grupo quinquenal de edad, según su sexo. Se observa en primer lugar, que en todos los grupos quinquenales de edad tienen mayor presencia las mujeres que los hombres, y en segundo lugar que el porcentaje de PCD va aumentando conforme aumenta el grupo de edades.

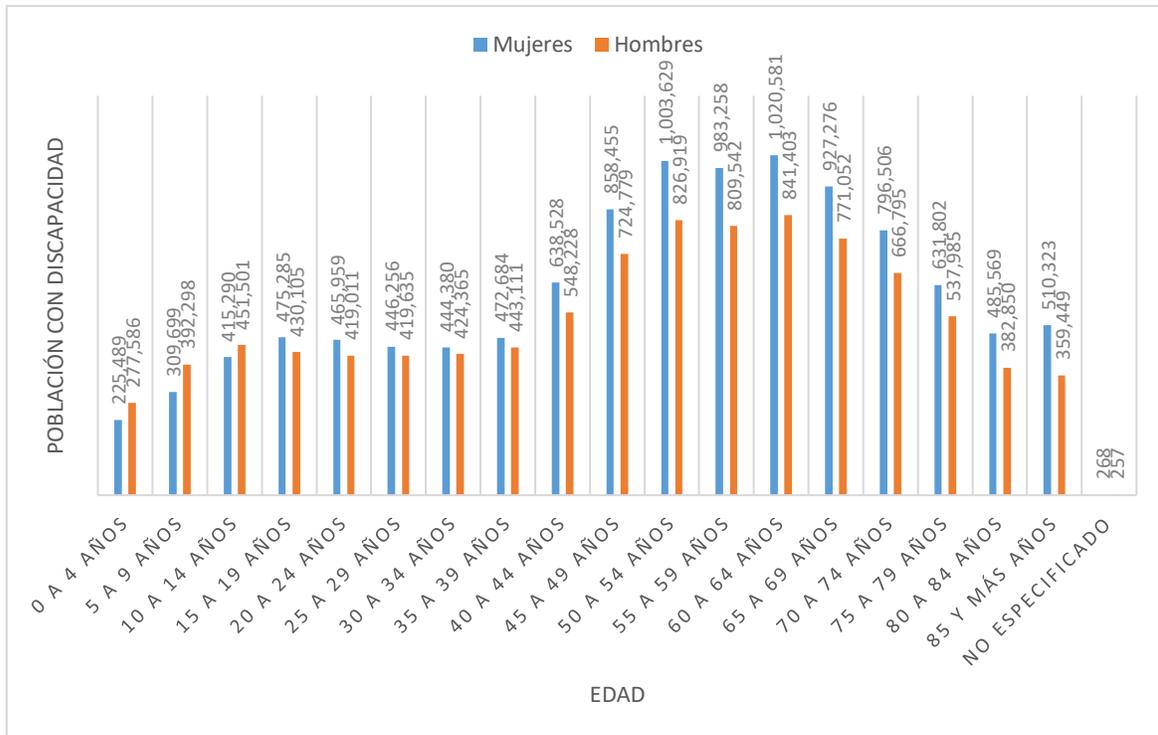


Figura 2.12 Población nacional con alguna discapacidad, limitación y/o condición mental, por edad según sexo

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Censo Nacional 2020.

En la figura 2.13 se presenta el total de población estatal por grupo quinquenal de edad y separados por sexo, observando que la mayor población se concentra de los 5 a los 19 años, con una mayor cantidad de hombres específicamente para esas edades, observando también que conforme aumentan los grupos de edad, los hombres dejan de predominar y comienzan a ser más mujeres.

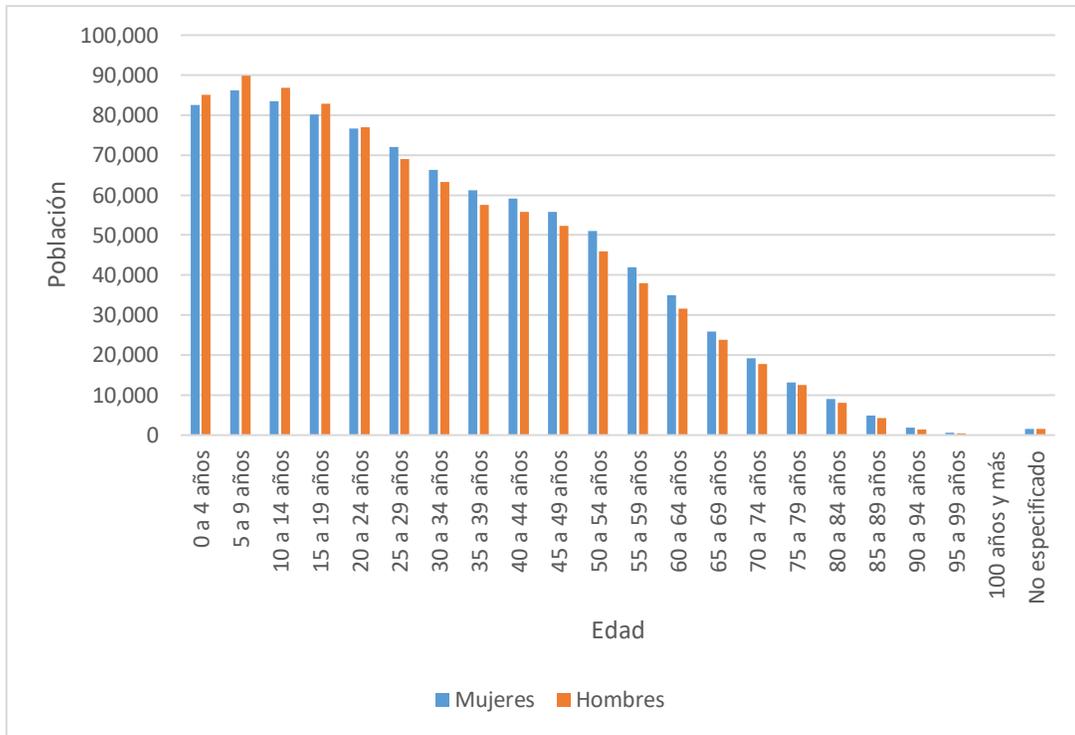


Figura 2.13 Población estatal, por grupo de edad según sexo

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Censo Nacional 2020.

En la figura 2.14 se presenta las PCD, limitación y/o alguna condición mental, en el estado de Durango, separado por grupos de edad y sexo. Observando que al igual que a nivel nacional, las PCD se concentran en su mayoría en las personas de mayor edad.

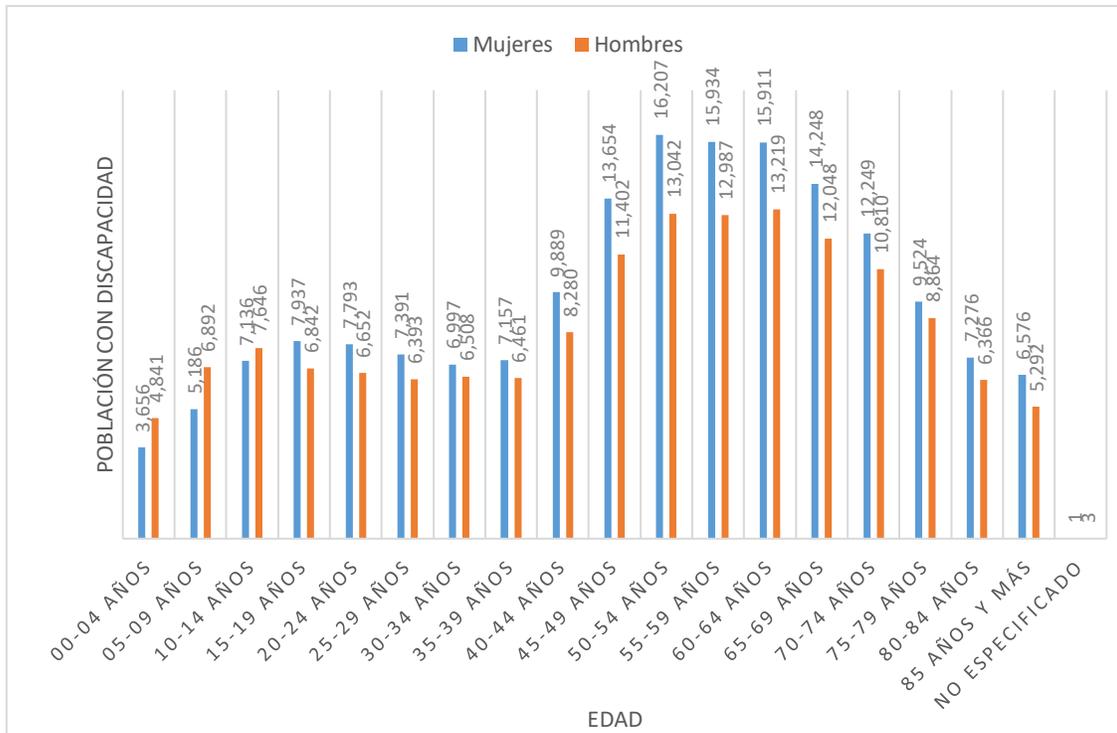


Figura 2.14 Población estatal con alguna discapacidad, limitación y/o condición mental, por edad según sexo

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Censo Nacional 2020.

En la figura 2.15 se muestra el total de la población del municipio de Durango, separados por grupo quinquenal de edad según su sexo, se aprecia su mayor población en niños de 5 a 9 años, siguiendo por la edad de 10 a 24 años en su mayoría hombres, al igual que a nivel estatal se observa que conforme se avanza en la edad, dejan de ser más hombres y comienzan a ser más mujeres.

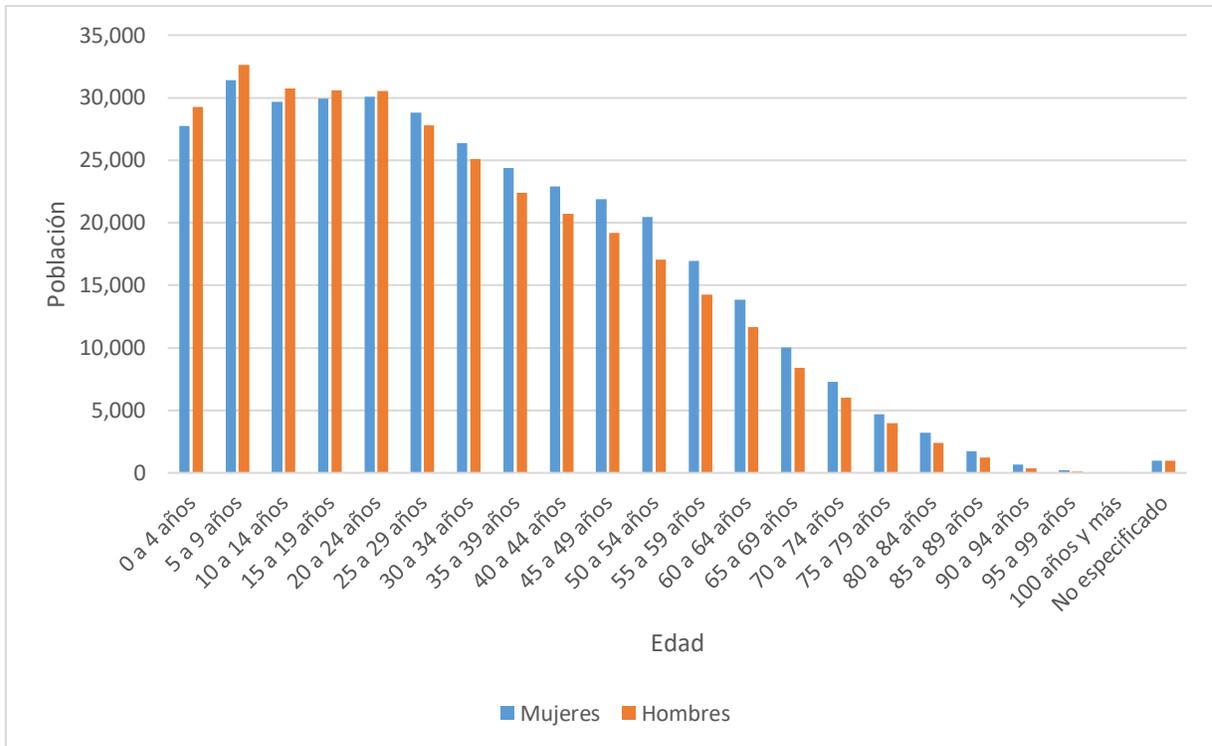


Figura 2.95 Población municipal, por grupo de edad según sexo

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Censo Nacional 2020.

En la figura 2.16 se muestran el total de PCD y personas con alguna limitación y/o condición mental del municipio de Durango, Dgo. Siguiendo la línea de lo nacional y estatal, la mayor concentración de PCD está en mujeres en edad adulta.

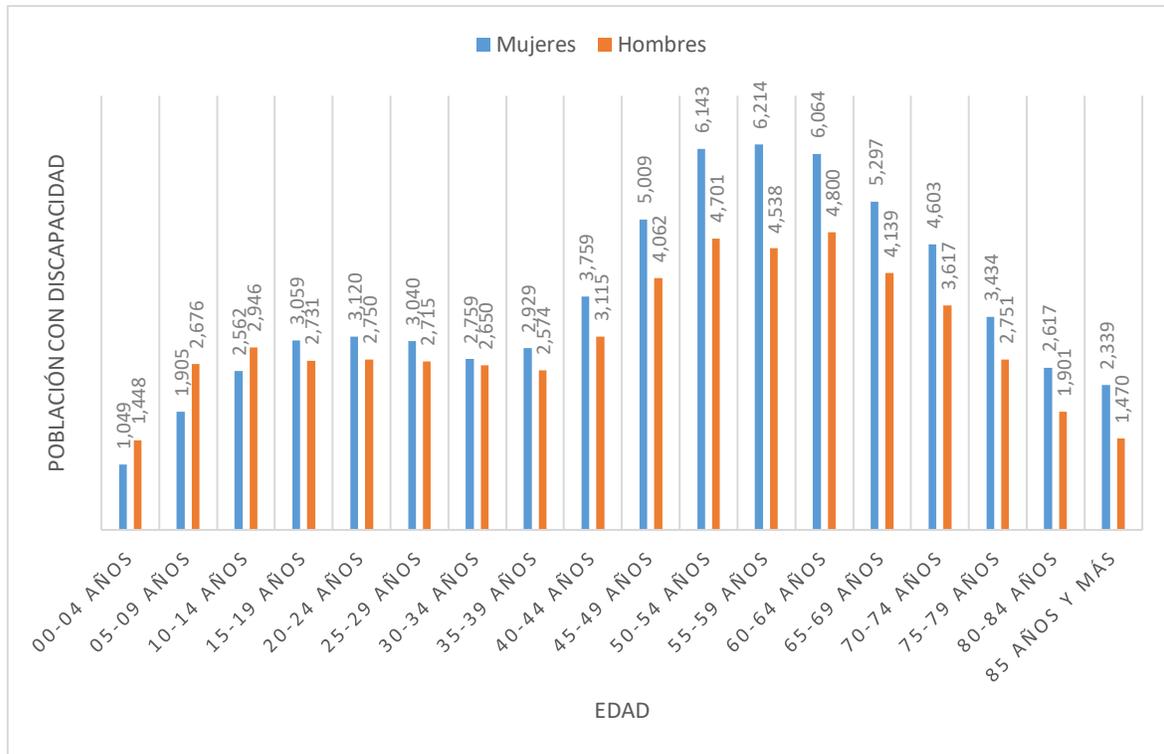


Figura 2.16 Población municipal con alguna discapacidad, limitación y/o condición mental, por edad según sexo

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI Censo Nacional 2020.

### 2.2.3 Asociaciones de personas con discapacidad.

A continuación, se presenta en la tabla 2.2, información sobre Asociaciones Civiles, en la ciudad de Durango, que están relacionadas directamente con el tema de la discapacidad.

Tabla 2.2 Asociaciones de PCD.

Asociación	Discapacidad
Fundación Liyame A.C.	Física, Sensorial e Intelectual
Asociación Amigos Con Discapacidad	Física, Sensorial e Intelectual
Asociación de Invidentes de Durango A.C.	Sensorial
Asociación de profesionistas con discapacidad	Física, Sensorial e Intelectual
Asociación Patronato Pro-Deficiente Mental A.C.	Intelectual

Continuación de tabla 2.2

Asociación	Discapacidad
Asociación de Padres con Discapacidad Auditiva (APADAC) A.C.	Sensorial
Autismo Durango A.C.	Intelectual
Asociación de deportistas Silientes del Estado de Durango	Sensorial
Agrupación de Silientes de Durango A.C.	Sensorial
Asociación de Limitados Físicos de Durango A.C.	Física
Centro de Capacitación Para Invidentes A.C.	Sensorial
Limitados Físicos de Durango A.C.	Física
Centro de Estudios para Invidentes (CEID) A.C.	Sensorial

Fuente: Elaboración propia con datos del Gobierno del Estado de Durango (2023)

#### 2.3.4 Programas de inclusión laboral

Actualmente en la ciudad de Victoria de Durango, existe la Dirección de inserción laboral de grupos vulnerables, que depende directamente de la secretaría de trabajo y previsión social. La institución apoya a las PCD que están en busca de un empleo con el proceso de credencialización y con la obtención de su certificado Valoración Para el Trabajo (VALPAR).

El consejo de inserción laboral para PCD de Durango, está integrado por los tres órdenes de Gobierno, iniciativa privada, ayuntamientos y organizaciones de personas con discapacidad, esto con el fin de ser el enlace entre las organizaciones con vacantes para PCD y las que buscan un empleo, para que de este modo puedan incorporarse al mundo laboral.

### 2.3 Marco legal

#### 2.3.1 Ley general para la inclusión de personas con discapacidad (Federal)

La ley general para la inclusión de personas con discapacidad publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 30 de mayo de 2011, y modificada por última vez el 29 de abril de 2022, tiene como objetivo promover, proteger y asegurar el ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad, asegurando su plena inclusión a la sociedad en un marco de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades cita.

Sobre su contenido, y respecto al actual tema de estudio, en su capítulo número dos de título: trabajo y empleo, artículo 11, La STPS promoverá el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, que les otorgue certeza en su desarrollo personal, social y laboral. A través de las siguientes acciones:

- I. Prohibir cualquier tipo de discriminación por motivo de discapacidad en la selección, contratación, remuneración, tipo de empleo, reinserción, continuidad, capacitación, liquidación laboral, promoción profesional y asegurar condiciones de trabajo accesible, seguro y saludable.
- II. Diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a su clasificación, en el sector público o privado, que protejan la capacitación, empleo, contratación y derechos sindicales, en su caso, de las personas con discapacidad.
- III. Elaborar el programa nacional de trabajo para las PCD, que abarque la capacitación, formación de agencias de integración laboral, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las PCD en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, esto a través de convenios con los sectores público, social y privado.
- IV. Proporcionar asistencia tanto técnica como legal en materia laboral de discapacidad a los sectores productivos, social y privado, que así lo soliciten.

V. Revisar las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) a efecto de propiciar el acceso y goce de los derechos en el ámbito laboral establecidos por la presente Ley y demás disposiciones aplicables.

VI. Fomentar la capacitación y sensibilización al personal que trabaje PCD en el sector público o privado.

VII. Promover medidas con el objetivo de que las obligaciones laborales no interrumpen el proceso de rehabilitación de las personas con discapacidad. (Cámara de Diputados, 2023, pp. 9)

### 2.3.2 Ley de inclusión para personas con discapacidad del estado de Durango

La ley de inclusión del estado de Durango reformada por última vez el 23 de diciembre de 2021, tiene por objeto la promoción y protección del ejercicio de los derechos humanos, y libertades fundamentales de las PCD establecidas en la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Durango, buscando un entorno de respeto, igualdad y equiparación de oportunidades, su inclusión en todos los ámbitos de la vida.

En su capítulo siete que lleva por título: trabajo, capacitación y empleo, contempla los siguientes artículos al respecto:

Artículo 28. Las autoridades crearán políticas públicas, mecanismos y estrategias para la integración de las PCD, al empleo, capacitación, además de buscar en todo tiempo condiciones de trabajo accesibles, sanas y seguras.

Artículo 29. Los programas de empleo deben tener igualdad de oportunidades entre las PCD laboralmente activas y los trabajadores en general, considerando que el objetivo es la de permitir que las PCD obtengan y conserven un empleo adecuado y progresen en el mismo por ascenso, promoción y mejor remuneración, en un entorno abierto, inclusivo y accesible.

Artículo 30. Todo patrón deberá respetar los valores de igualdad de oportunidades y de trato para las PCD laboralmente activas considerando las condiciones individuales de estas en relación con el trabajo y las funciones de otros trabajadores y del centro de trabajo.

Artículo 31. Se deben adoptar medidas para promover y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación y empleo y otros afines, a fin de que las PCD puedan lograr y conservar un empleo y progresar tanto en el escalafón como en la remuneración recibida en el mismo.

Artículo 32. Los organismos, consejos y cámaras empresariales deberán apoyar, incentivar y promover la integración de PCD al mercado laboral, para lo cual procurarán incorporar en su plantilla de trabajadores por lo menos un dos por ciento de trabajadores con discapacidad.

Artículo 33. Las organizaciones de trabajadores y los patrones deben coadyuvar y cooperar para asegurar a las PCD, condiciones equitativas en materia de políticas de contratación, capacitación, formación y ascenso, tasas de remuneración y condiciones de empleo. (H. Congreso del Estado de Durango, 2021, pp.10-11)

### 2.3.3 Ley de accesibilidad del estado de Durango

La ley de accesibilidad del estado de Durango publicada el 7 de diciembre de 2017 y reformada por última vez el 20 de mayo de 2021, tiene por objeto promover, proteger y asegurar que en el estado de Durango se garantice la accesibilidad especialmente para personas con discapacidad o con movilidad limitada al entorno físico, edificaciones, espacios públicos, información y comunicaciones incluidos sistemas y tecnologías de la información, y el transporte, eliminando cualquier forma de discriminación.

Para fines del tema de estudio a continuación se mencionan los artículos que refieren al aspecto de instalaciones de dicha ley.

Artículo 3. Los edificios gubernamentales de servicios deben garantizar que las personas con discapacidad o con movilidad limitada puedan desplazarse mediante una ruta accesible para utilizar todos los servicios que se ofrecen. a) Rampas o elevadores en escaleras y desniveles; b) Escalón universal, fijo o móvil, en ventanillas, taquillas, mostradores, c) anaqueles, sanitarios, elevadores y desniveles. d) Alarmas y anuncios o turnos en sistemas sonoros y

visuales; e) Avisos de privacidad, reglamentos, términos, condiciones y toda información legal o relevante en formatos accesibles, como lo son Lengua de Señas Mexicana, sistema de escritura braille y formatos de lectura fácil, y; f) Ventanillas y mostradores adecuados para usuarios de silla de ruedas.

Artículo 13. Las edificaciones públicas o privadas, principalmente aquellas abiertas al público, deberán contar con una ruta accesible para garantizar que las personas con discapacidad y las personas con movilidad limitada, puedan utilizar todos los servicios que se ofrecen, así como garantizar su desplazamiento y uso óptimo de los espacios, cumpliendo con los principios de diseño universal y aplicación progresiva de los ajustes razonables necesarios. También deberán tomarse en consideración las necesidades de las personas que utilicen cualquier tipo de ayuda técnica.

Artículo 16. Todas las edificaciones públicas y de uso público deberán mostrar visiblemente el símbolo internacional de accesibilidad, que deberá ajustarse a las disposiciones contenidas en la Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, relativa a la accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios construidos de servicio al público. (H. Congreso del Estado de Durango, 2021, pp. 1)

Artículo 18. El reglamento de la presente ley deberá contener las especificaciones detalladas sobre las características que deben tener los elementos para el uso y desplazamiento de las personas con discapacidad o movilidad limitada, y que por lo menos abarcarán los siguientes:

Ruta accesible: Circulación peatonal, elementos elevados, superficie de piso: a) Pavimento táctil. b) Ruta táctil. Señalización: a) Símbolo Internacional de Accesibilidad. b) Visual. c) Tacto-visual.

Elementos de la ruta accesible: Entradas, puertas, vestíbulos, rampas, elevadores, plataformas y escaleras.

Accesorios: Pasamanos y barandal, barra de apoyo, manija y jaladera, accionamiento: apagador, contacto, botón o ventana.

Espacio exterior: Acceso vehicular y cajón de estacionamiento vehicular.

Servicios sanitarios: Excusado, lavabo, mingitorio, regaderas uso de pie, regaderas uso en silla de ruedas, tina, sanitarios generales, sanitario unisex, sanitario familiar y vestidores.

Artículo 19. Los responsables de cada inmueble deberán contar con programas internos de protección civil, con recomendaciones específicas en materia de discapacidad y movilidad limitada.

Artículo 30. El organismo del gobierno del Estado encargado de las políticas públicas en materia de discapacidad certificará que la infraestructura, transporte público de pasajeros, información y comunicaciones de carácter público o privado, cumplan con las especificaciones de accesibilidad que marca la presente Ley, y para tal efecto expedirá un certificado de accesibilidad.

Artículo 32. El incumplimiento a las disposiciones contenidas en esta Ley por parte de particulares será sancionado por las autoridades estatales y municipales, dentro del ámbito de sus respectivas competencias.

Artículo 33. En caso de incumplimiento de los preceptos de esta Ley por parte de funcionarios de la administración pública estatal o municipal, serán sancionados conforme a lo previsto en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y de los Municipios vigente, y demás ordenamientos legales. (H. Congreso del Estado de Durango, 2021, pp. 2-11)

2.3.4 Iniciativa que reforma los artículos 132 a 134 de la Ley Federal del Trabajo. En febrero de 2022 se sometió a votación en la cámara de diputados la iniciativa para reformar la LFT en su artículo 132 que establece las obligaciones de los patrones, de modo que incluya promover la inserción laboral de las PCD a través de una cuota hasta en un cinco por ciento en las empresas. La votación resultó positiva a la reforma de ley, sin embargo, aún no se encuentra publicada en el DOF.

La reforma incluye los siguientes puntos a favor de la inclusión laboral de las PCD.

- Implementar procedimientos que promuevan la contratación, retención, formación y ascenso laboral de las PCD.
- Desarrollar un modelo de apoyo para ofrecer asistencia durante el proceso de adaptación de las PCD en el empleo.
- Asegurar que los lugares de trabajo con 20 o más colaboradores, tenga como mínimo el 5% del personal compuesto por PCD.
- Implementar en el lugar de trabajo las acciones necesarias para garantizar que las PCD puedan acceder a al entorno físico seguro, y a la información.
- Sensibilizar al personal involucrado en los procesos de reclutamiento, selección y contratación sobre la importancia de la inclusión laboral de las PCD.

Actualmente se aprobó la iniciativa en cámara de diputados, cualquier reforma debe pasar por el proceso de ser propuesta en el Congreso del Estado, luego se remite a una comisión, si se aprueba en la comisión se dictamina la iniciativa y se sube al pleno de la cámara de diputados a votación si se aprueba se pasa al senado de la república para ser aprobada.

### 2.3.5 Artículo 186 Ley de Impuesto Sobre la Renta (LISR)

La ley de impuesto sobre la renta publicada en el Diario Oficial de la Federación (DOF) y renovada por última vez el 12 de noviembre de 2021, en su capítulo II, artículo 186 titulado “De los patrones que contraten a personas con discapacidad y adultos mayores” menciona los siguientes puntos a considerar para el tema de investigación:

Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que 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 para los efectos del impuesto sobre la renta por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas antes señaladas. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 96 de esta Ley. El estímulo fiscal a que se refiere este párrafo será aplicable siempre que los contribuyentes obtengan el certificado de discapacidad expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, respecto de los citados trabajadores. (H. Congreso de la Unión, 2021, p. 233)

Esto solo será aplicable cuando los contribuyentes presentan el certificado de discapacidad emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social para los trabajadores mencionados.

### 2.3.5.1 Carta de discapacidad Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)

Documento emitido por el Instituto Mexicano del Seguro Social, que puede solicitar ya sea del patrón o representante legal de la empresa, cuya razón de ser, es hacer constar la presencia de una discapacidad en un colaborador, con el fin de aplicar los beneficios fiscales que instituye el artículo 186 de la Ley del Impuesto sobre la Renta (LISR).

Para poder tener acceso al certificado de discapacidad que expide el IMSS primero se debe obtener la solicitud vía internet, los requisitos que debe presentar el trabajador al acudir a la cita en su Unidad de Adscripción:

- Comprobante de inscripción al régimen obligatorio del IMSS.
- Original y copia de identificación oficial del trabajador con fotografía.
- Solicitud de certificado de discapacidad debidamente requisitada.
- Copia fotostática del aviso de Inscripción al IMSS del trabajador.

Por último, El Médico notifica al empleado el veredicto de la evaluación y establece la fecha en la que el solicitante, es decir, el patrón o representante legal de la empresa, pueden acudir a obtener el documento de certificación.

### 2.3.6 Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016

La norma tiene como objetivo establecer las condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo de modo que se proteja su integridad física y salud.

Es obligación el patrón en primer lugar, realizar un minucioso análisis para evaluar la compatibilidad de la discapacidad del trabajador con el puesto de trabajo.

En aquellos centros de trabajo con 50 trabajadores o más, se deberá contar con instalaciones que permitan la accesibilidad y libre desplazamiento de PCD en los centros laborales.

Requerimientos físicos en los centros de trabajo:

- Contar con elementos para anunciar la entrada y salida del centro de trabajo con la vía pública
- Tener señalización visual, auditiva y táctil, según aplique, para el desplazamiento y estancia en el centro de trabajo.
- Disponer de espacios que faciliten la circulación de trabajadores de acuerdo con su discapacidad hasta el lugar de trabajo y/o áreas de servicio.
- Los medios de circulación, tales como pasillos, escaleras, rampas, entre otros, deberán: Tener un ancho igual o mayor de 120 cm, ser de materiales que permitan el desplazamiento en silla de ruedas, bastones o muletas tanto en seco como en húmedo, evitar los desniveles o bordes iguales o mayores a 1 cm de altura, evitar los encharcamientos, contar en el piso, pasillos y rampas con guía táctil para la circulación de trabajadores con discapacidad visual y permitir la circulación de trabajadores con discapacidad visual, acompañados de perros guía o de alguien que los apoye.

- El espacio libre para maniobrar con sillas de ruedas deberá ser al menos de 150 cm de diámetro.
- Los dispositivos de sujeción y/o apoyo (barandales, pasamanos, agarraderas, entre otros), para el trabajador con discapacidad deberán tener: Una altura de 90 a 105 cm, un diámetro entre 3.5 a 4.5 cm, una separación de 3.5 a 4.5 cm del muro o elemento constructivo, continuidad en toda su longitud y superficies libres de elementos que puedan provocar un accidente o daño al trabajador con discapacidad, y un anclaje que les permita estar estables y soportar el peso o fuerza ejercida por el trabajador con discapacidad.
- La señalización visible deberá estar: Colocada a una altura, lugar y posición que no represente un factor de riesgo para los trabajadores y que no esté obstruida, y enfocada a la discapacidad del trabajador.
- La señalización táctil deberá: Estar ubicada a una altura de entre 90 a 120 cm del nivel del piso; Ser elaborada en código Braille, ser accesible y estar libre de obstáculos, proporcionar información al trabajador con discapacidad visual que le permita, ubicarse en el centro de trabajo, y/o ubicar e identificar las rutas de evacuación y salidas de emergencia.
- La señalización audible deberá: Estar ubicada de tal manera que permita escucharse en la zona, área o lugar de trabajo, emitir sonidos o instrucciones cortas, y tener un sonido por medio de frecuencias diferentes a los sonidos generados en el lugar de trabajo.
- El plan de emergencia deberá considerar las condiciones de las PCD que laboran en el centro de trabajo. (Diario Oficial de la Federación, 2016, pp 4-5)

### 2.3.7 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

El consejo nacional para prevenir la discriminación (CONAPRED) es un organismo del estado creado por la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, vigente en

el DOF desde el 11 de junio de 2003. Es una institución que rige y promueve políticas y medidas que contribuyen al desarrollo social y cultural para lograr una inclusión social y garantizar el derecho fundamental a la igualdad.

El CONAPRED tiene a su cargo también el recibir y procesar quejas de actos de discriminación ya sean cometidos por alguna autoridad o por el público en general.

El consejo cuenta con entidad jurídica y patrimonio propios, de igual forma, está ligada a la secretaria de gobernación, es un organismo que goza de autonomía táctica y de gestión, además toma sus decisiones sin depender de ninguna institución.

### 2.3.8 Consejo Nacional de Discapacidad

El Consejo Nacional de Discapacidad (CONADIS), es una institución responsable de establecer y coordinar las políticas en materia de discapacidad. Es un organismo con entidad jurídica propia, autónomo en sus decisiones y su administración.

El CONADIS está adscrito a la presidencia de la república mexicana, bajo la vigilancia directa del ministro de la presidencia.

Cuenta con áreas para la atención adecuada de cada uno de los aspectos de la discapacidad:

- Inclusión educativa
- Accesibilidad universal
- Inclusión laboral
- Fortalecimiento institucional de las asociaciones sin fines de lucro
- Promoción social
- Salud y seguridad

### 2.3.9 Centro de Rehabilitación y Educación Especial

El Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE), es una institución dependiente del sistema para el desarrollo integral de la familia (DIF) estatal, atiende las necesidades de rehabilitación de personas con algún tipo de discapacidad.

## Capítulo II Fundamentos

Es considerado para el tema de estudio ya que en la ciudad de Durango es en esta dependencia donde se realiza la prueba de Valoración Para el Trabajo (VALPAR).

La prueba VALPAR, es un conjunto de 18 pruebas que simulan las operaciones y la exigencia de un empleo operativo.

El contar con los resultados de la prueba VALPAR permite a las PCD, acceder a oportunidades laborales de acuerdo con sus destrezas y habilidades acreditadas.

### Capítulo III Metodología

#### 3.1 Área de estudio

Debido a que el tema de investigación influye directamente en el área de la inclusión laboral y de acuerdo con las áreas de estudio definidas por CONACHyT, el tema actual está dentro del área 640100 Ciencias de la ocupación, en la disciplina 640100 Terapia ocupacional, subdisciplina 640101 Inserción laboral.

Al tratarse de un problema relacionado al empleo de las PCD, y de acuerdo con las áreas definidas por UNESCO está relacionado con el área 63 Sociología, en la disciplina 6310 problemas sociales, subdisciplina 6310.14 desempleo.

#### 3.2 Lugar de estudio

Este estudio se aplicará en la ciudad de Victoria de Durango, Durango, México; en empresas consideradas medianas y grandes, de cualquier sector, y dependencias de servicio público, así como en asociaciones de PCD.

#### 3.3 Tipo de investigación

Según Hernández-Sampieri (2014), la investigación de tipo exploratoria se trata de aquella en la que no se encuentran antecedentes del tema de estudio. En la ciudad de Victoria de Durango no se encuentran investigaciones sobre inclusión laboral de PCD, por lo que se considera exploratoria.

Según Hernández-Sampieri (2014), la investigación de tipo descriptiva es aquella que busca especificar las propiedades importantes del tema de estudio, mide sus conceptos y define sus variables. El presente estudio se considera descriptivo debido a que se busca la caracterización del tema de la inclusión a través de sus principales variables.

Por su tipo de análisis y con base en lo dicho por Hernández-Sampieri (2014), el tipo de enfoque mixto implica combinar los métodos cuantitativo; el cual busca explicar, comprobar y describir fenómenos, así como probar hipótesis. Y cualitativo; que trata de comprender fenómenos a través de percepciones. La presente investigación tomará

como datos cuantitativos los resultados numéricos de las encuestas y como datos cualitativos la percepción de los entrevistados.

### 3.4 Diseño de estudio de investigación

La investigación es de enfoque mixto, por lo que la recopilación de los datos se realizará a través de la encuesta para los datos cuantitativos, y la entrevista para los datos cualitativos.

Para obtener un panorama completo e integral de la inclusión de las PCD al mercado laboral, los sujetos de estudio a considerar son tres; 1) las personas a cargo del departamento de capital humano de las empresas, 2) los encargados de organizaciones de PCD, y 3) las PCD laboralmente activas.

A continuación, se presentan los diferentes aspectos considerados para el diseño de la investigación.

#### 3.4.1 Ruta metodológica

En la figura 3.1 se muestra la secuencia de pasos a seguir para llevar a cabo la investigación.



Figura 3.1 Ruta Metodológica

Fuente: Elaboración propia

La ruta metodológica es la siguiente

1.- Búsqueda de información secundaria; esto a través de la recopilación de los antecedentes del tema de estudio en buscadores académicos como lo son Google Academic, Redalyc, SciELO, entre otros, contando con información reciente y confiable, se buscan investigaciones y/o artículos que tengan relación directa al estudio actual, a nivel internacional, nacional y local

2.- La definición del problema de investigación, planteando los objetivos de ésta, así como las preguntas de investigación.

3.- La conformación del marco teórico; se definen todas aquellas palabras y conceptos que tienen relevancia para el tema, para luego buscar las definiciones a través de la referencia de organizaciones internacionales, otras investigaciones, y publicaciones relevantes de cada concepto.

4.- El análisis de las empresas grandes y medianas; se realiza con información de los censos económicos de INEGI (2020), considerando las empresas grandes y medianas. De igual manera, el análisis de las PCD se realiza con los datos de los censos de población de INEGI, revisando los datos por grupo quinquenal de edad según su sexo.

5.- La operacionalización de las variables, con base en los objetivos, definiendo las variables a estudiar, su categorización, así como a través de que indicadores se llevará a cabo la medición.

6.- El diseño del instrumento, se establecen los siguientes: Encuesta para encargados de departamento de capital humano de las empresas privadas grandes y medianas; encuesta para PCD laboralmente activas a las que tengamos acceso en las empresas encuestadas; una lista de verificación para instalaciones en las empresas basada en las normas oficiales mexicanas que lo regulan; y una entrevista para los encargados de asociaciones y fundaciones de PCD.

7.- La muestra, se determina qué tipo de muestreo se usará en cada sujeto de estudio, quedando definido de la siguiente manera: muestreo aleatorio por conglomerados para las empresas grandes y medianas del sector privado, en sus diferentes giros; se usa

la fórmula de muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas para obtener el número total de muestra y se separa por conglomerados según su proporción. Censo para las dependencias del sector público. Y muestreo a conveniencia para las asociaciones de PCD.

8.- Aplicación del instrumento: en primer lugar, se realiza un piloteo con el 10% de la muestra para realizar la validación de este. Se plantea la recolección de información de forma presencial a través de un formulario de Google.

9.- Análisis de la información a través de dos softwares que quedan definidos de la siguiente manera: Software IBM SPSS Statistics versión 25 para los datos cuantitativos y ATLAS.ti Scientific Software Versión 9 para datos cualitativos. Como último paso se llevará a cabo la presentación de los resultados mediante el documento y la presentación final.

### 3.4.2 Operacionalización de las variables

Según lo dicho por Arias (2022), la operacionalización de las variables se divide en dos aspectos: i) la definición conceptual, que consiste en describir la variable como si formara parte de un glosario, y ii) la definición operacional, que se enfoca en cómo será medida en el contexto de la investigación.

Para el tema actual de estudio se analizan cuatro dimensiones las cuales son:

1. La inclusión laboral, se define como la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y para el actual estudio se analiza a través de tres indicadores las cuales son: apertura, participación y causas, en las que se busca recolectar información de las siguientes variables: *“número de PCD laboralmente activas”*, *“vacantes para personas con discapacidad”*, y en caso de no existir, *“razones de la ausencia”*. Otra de las variables, es *“conocimiento legislativo sobre inclusión laboral”*. Para llevar a cabo el análisis de esta dimensión se desarrolla a través de 16 reactivos de una encuesta que va dirigida al personal encargado del departamento de capital humano de las empresas grandes y medianas, y las dependencias de Gobierno.

2. Características de las PCD laboralmente activas; en este análisis se contemplan características tanto biológicas como sociales y económicas, a través de distintos indicadores como lo son:

- Las características biológicas que contemplan las variables de: “sexo”, “edad” y “tipo de discapacidad”.
- Las características sociales que incluyen las variables de: “escolaridad”, “estado civil” y “con quien habita actualmente”.
- Las características económicas donde se busca recolectar información sobre la variable: “dependientes económicos”.

Esta dimensión analiza a través de siete reactivos en una encuesta que va dirigida a las personas con discapacidad laboralmente activas.

3. La condición laboral, que se define como la situación de las personas con discapacidad laboralmente activas, respecto tanto a sus funciones, como a las condiciones de infraestructura de la empresa donde desempeñan sus labores. Se recolecta información de las siguientes variables: “tipo de actividad”, referido a la actividad que realiza la PCD en su centro laboral. “Antigüedad”, que busca la información del tiempo que tienen en el trabajo actual. Y “forma de reclutamiento” para obtener la información de cuál fue el medio de contacto por el cual se enteraron el actual empleo y pudieron acceder a él.

Esta información se recolecta a través de ocho reactivos en la encuesta dirigida a las personas con discapacidad laboralmente activas, y 19 reactivos de la lista de verificación para infraestructura de las empresas.

4. La percepción sobre la inclusión laboral se obtiene a través de personas clave que lideran asociaciones de personas con discapacidad, quienes pueden aportar su perspectiva basándose en su experiencia como dirigentes de dichas organizaciones. Se contemplan las siguientes variables: “enlace al mercado laboral”, “percepción de la inclusión”, “conocimiento legislativo”, “propuesta de mejora regulatoria”, y “aporte a la

*inclusión*". Dichas variables se analizan a través de diez reactivos de la entrevista a representantes de asociaciones de PCD.

El desarrollo completo de la operacionalización de las variables, con todo su desglose, se presenta en la tabla 3.1

Tabla 3.1 Operacionalización de las variables

Dimensiones	Definición conceptual	Indicadores	Variable	Escala de medición
Inclusión laboral	Participación de las PCD en el mercado laboral	Participación	Número de PCD laboralmente activas	Nominal
		Apertura	Vacantes para PCD	Ordinal
		Causas	Razones de ausencia de PCD	Nominal
			Conocimiento legal	Ordinal
Características PCD	Características de las PCD laboralmente activas	Biológicas	Sexo	Nominal
			Edad	Ordinal
			Tipo de discapacidad	Nominal
		Sociales	Escolaridad	Nominal
			Estado civil	Nominal
			Con quien habita	Nominal
		Económicas	Dependientes económicos	Ordinal

Continuación de tabla 3.1

Dimensiones	Definición conceptual	Indicadores	Variable	Escala de medición
Condición laboral	Situación de las PCD laboralmente activas respecto al desempeño de sus funciones	Situación	Tipo de actividad	Nominal
			Antigüedad	Ordinal
			Certificado	Nominal
			Reclutamiento	Nominal
			Barreras	Ordinal
			Condiciones de infraestructura	Ordinal
Percepción	Impresión sobre inclusión laboral por parte de asociaciones	Opinión	Enlace al mercado laboral	Nominal
			Percepción de inclusión	Nominal
			Conocimiento legislativo	Nominal
			Mejora regulatoria	Nominal
			Aporte a la inclusión	Nominal

Fuente: Elaboración propia (2023)

### 3.4.3 Tamaño de muestra

Para la determinación de la muestra, en primer lugar, se establece el universo para cada uno de los sujetos de estudio, en el caso de las empresas de giro privado, se obtuvo una base de datos a través de la página del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE) de INEGI, el día 15 del mes de abril del año 2023,

filtrando en actividad económica se descartan las actividades legislativas y gubernamentales. En tamaño se seleccionan de 51 a 250 empleados para contemplar las medianas empresas y se filtra también el área geográfica, estado Durango, municipio Durango, ciudad Victoria de Durango. Esto arroja como resultado 346 empresas. Al realizar la misma búsqueda, pero con un tamaño de 251 y más empleados, arroja una base de datos de 59 empresas. Lo anterior brinda el primer universo de 405 empresas.

Aplicando la fórmula (1) de muestreo aleatorio simple para poblaciones finitas con un 95% de confianza, se desarrolla de la siguiente manera:

$$n = \frac{z^2 p(1-p)}{1 + \frac{z^2 p(1-p)}{e^2 N}} \quad (1)$$

Dónde:

- $n$ = Tamaño de muestra
- $z$ = Puntuación  $z$  para una confiabilidad del 95%
- $p$ = Probabilidad de ocurrencia del suceso (24%)
- $e$  = Margen de error (7%)
- $N$ = Tamaño del universo (405 empresas)

El resultado de  $n$  para 405 empresas da 105 empresas en total, lo que se distribuye proporcionalmente de acuerdo con su tamaño y giro en la tabla 3.2 que a continuación se presenta.

Tabla 3.2 Distribución de la muestra según su proporción

Tipo de empresa	Número de unidades	Muestra
Industrial/Mediana	70	18
Comercial/Mediana	114	30
De Servicios/Mediana	162	42
Industrial/Grande	26	7
Comercial/Grande	11	6
De servicios/Grande	22	6
Total	405	105

Fuente: Elaboración propia

Una vez determinada la muestra para cada segmento, y con la base de datos de las empresas obtenida del DENUÉ de INEGI (2023), se genera a través de Excel una muestra aleatoria para obtener los nombres de las empresas que son consideradas para la muestra. A pesar de que el número de muestra se determinó en 105 empresas, se realiza un sobre muestreo, quedando en 109 empresas.

Para las organizaciones públicas el estudio no se realiza de forma completa como el caso de las organizaciones de índole privado que se aplicaran todos los instrumentos para recolección de datos, esto debido a que, por ser instituciones pertenecientes al gobierno del Estado, los procedimientos de acceso a la información están compuestos de una forma mucho más burocrática, y tampoco es posible que brinden el acceso a encuestar a las PCD laboralmente activas, por lo que, para el sector público se solicita la información a través del portal de transparencia directamente a Secretaría de Finanzas y Administración, quienes brindan un listado de las instituciones a las cuales se accederá a la información del nivel de participación de las PCD.

- Fiscalía General del Estado
- Secretaría de Finanzas
- Secretaría de Obras Públicas
- Secretaría de Seguridad Pública

- Secretaría de Contraloría
- Secretaría General de Gobierno
- Secretaría de Bienestar Social
- Secretaría de Ganadería y Desarrollo Rural
- Despacho Ejecutivo
- Secretaría de Turismo
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social
- Secretaría de Recursos Naturales
- Secretaría de Desarrollo Económico

Para el caso de las asociaciones y PCD, se analiza a través de un muestreo a conveniencia ya que se tomarán aquellas asociaciones y personas que puedan brindar información precisa sobre la experiencia en la búsqueda de la integración al mercado laboral. Se contemplan las siguientes:

- Asociación de Limitados Físicos (ALFIDAC)
- Centro de estudios para invidentes (CEID)
- Centro de Capacitación para Invidentes (CECAPI)
- Movimiento Nacional para la Inclusión y Democracia de y para las Personas con Discapacidad A.C

#### 3.4.4 Técnicas e instrumentos para recolección de información

Para Feria et al., (2019), es considerado como instrumento a todas aquellas herramientas que usa el investigador para recolectar y registrar la información.

Los cuatro instrumentos que se realizan para la investigación actual se desarrollan a través de la plataforma de Google Forms, la cual es un software online de administración de encuestas.

Una encuesta, según lo redacta Hernández (2012), se trata de una técnica que se usa en las investigaciones para obtener información respecto a: características, opiniones, creencias, expectativas, conocimientos, entre otras.

Para el tema actual se realiza una encuesta dirigida al departamento de capital humano, conformada por dieciséis preguntas; dos de opción múltiple, una con la posibilidad de seleccionar varias casillas, siete preguntas en escala de Likert y seis preguntas abiertas con respuesta corta (véase anexo 1).

Según Hernández-Sampieri (2014), la escala de Likert se trata de un grupo de ítems que se muestran en forma de afirmaciones para cuantificar la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías.

También se realiza una encuesta dirigida a las PCD que se encuentren laborando en las empresas sujeto de estudio, dicha encuesta se conforma por quince reactivos; seis de opción múltiple, tres preguntas en escala de Likert, y seis preguntas abiertas (Véase anexo 2).

Por otro lado, como lo menciona Abarca (2013), una entrevista se puede comprender como una técnica en la que el procedimiento de recolección de información esta principalmente basado en una interacción entre dos personas y es la conversación misma la herramienta principal.

Para la investigación actual, se realiza una entrevista para los encargados de asociaciones de personas con discapacidad, conformada por diez preguntas; una de opción múltiple y nueve preguntas abiertas (véase anexo 3).

La lista de verificación o checklist según Salamanca (2019), es un conjunto de elementos organizados en una lista con el propósito de comprobar su cumplimiento y así lograr un objetivo determinado.

Se realiza una lista de verificación con el fin de evaluar si la infraestructura de las empresas cumple con los requerimientos de las normas oficiales mexicanas para la estancia y desplazamiento de las PCD dentro de la empresa. Esta se compone por diecinueve reactivos; quince en escala de Likert y cuatro de opción múltiple (véase anexo 4).

Se realiza la validación de la fiabilidad de los instrumentos a través del Alpha de Cronbach, que según Toro et al, (2021) sirve para medir la confiabilidad de un instrumento a partir de la varianza de los ítems individuales, así como la varianza de la suma de los ítems. Para esto se realiza a través del programa Minitab® Statistical Software (2013) V10.0.22621.

### 3.4.5 Recolección de la información

La recolección de los datos se levanta a través de Google forms, de forma presencial para el departamento de capital humano y las PCD laborando en los centros de trabajo; y en algunos casos virtual (A través de videollamada) y otros presencial para los líderes de asociaciones de PCD, pidiendo autorización a los encargados de que sea grabada la entrevista para luego procesar los datos.

Para la recolección de información, en primer lugar, se realiza un piloteo de los instrumentos, probando cada una de las herramientas con el 10% de la muestra para cada instrumento.

El piloteo comienza en la asociación CEID, que tiene integrantes con discapacidad visual, en primer lugar, se pilotea el instrumento dirigido a las asociaciones dónde se realizan algunas observaciones en cuanto a la redacción de las preguntas.

Se recurre al dirigente de la asociación y algunos de sus integrantes para que, a través de su experiencia, colaboren como panel de expertos para la revisión de los otros tres instrumentos de la investigación. En sus comentarios se hace la observación de que las empresas pueden contar con señalización táctil no solo en las paredes en modo braille, sino también en el piso a modo de diferentes texturas que previamente se explica que significan cada una al transitar por la empresa.

El piloteo se realiza de forma simultánea para dos instrumentos ya que su aplicación es conjunta; la encuesta dirigida a los encargados del departamento de capital humano de las empresas y la lista de verificación de infraestructura, aplicándolo en 21 empresas.

En la primera aplicación en las empresas se detecta que habría que sustituir algunas preguntas con respuesta sí y no, por una pregunta más específica. En la segunda aplicación que se realizó a cuatro empresas del sector privado, se detecta que en la lista de verificación faltaba información general sobre la empresa misma para poder analizar los datos, como por ejemplo de que tamaño, giro y sector es. Otro error que se corrigió durante el piloteo, específicamente en una dependencia de gobierno, fue que en la lista de verificación de infraestructura el tamaño se podía seleccionar en dos opciones: grande y mediana, pero en el caso de las secretarías no tiene que ser necesariamente ese tamaño, por lo que se especificó que esa pregunta es solamente para las empresas privadas.

Uno de los principales problemas detectados en el piloteo, es que en las empresas que existen personas con discapacidad difícilmente se encontrarán en el establecimiento en ese momento, o no estarán disponibles por lo que habrá que volver en otro momento para la aplicación del instrumento dirigido a ellos.

Se destaca dentro de la información obtenida a través del piloteo, que es de vital importancia explicar a los encuestados, específicamente a los encargados del departamento de capital humano, cual es el objetivo de la investigación y el tratamiento de la información que será usado, para que se pueda comprender que los resultados no afectan a su empresa de ningún modo. Esto debido que en algunas ocasiones se detectó que trataban de cumplir en su mayoría de los puntos a analizar y se puede perder la objetividad de poder analizar la realidad y no lo que se esperaría que fuera en el tema de la inclusión.

### 3.4.6 Métodos y técnicas para tratamiento de la información

Los resultados de la investigación se analizan a través de estadística descriptiva para las variables principales, y estadística no paramétrica para realizar un análisis de

relación entre los diferentes grupos de muestra según su conglomerado en tamaño, giro y sector, y debido a que son muestras independientes y los tamaños de estas muestras son diferentes, será utilizada estadística no paramétrica a través del método de Kruskal Wallis.

Los resultados se analizan mediante dos sistemas informáticos: los datos cualitativos se procesan en el software SPSS Statistics, un programa comúnmente utilizado en estudios de ciencias sociales para el análisis de encuestas. Entre sus ventajas se destacan su facilidad de uso y su interfaz simple, siempre que se tenga conocimiento mínimo de estadística, además de su flexibilidad para manejar diferentes tipos de datos. Por otro lado, para los resultados cualitativos, se gestiona la información a través del programa ATLAS.TI versión 9, una herramienta que resulta útil para, almacenar, analizar e interpretar datos cualitativos. Este programa capaz de procesar grandes volúmenes de información en poco tiempo y permite relacionar categorías y respuestas con el marco teórico de manera dinámica.

Los resultados se analizan mediante dos sistemas informáticos: los datos cuantitativos se procesan con el software SPSS Statistics, un programa comúnmente utilizado en estudios de ciencias sociales para el análisis de encuestas. Entre sus ventajas se destacan su facilidad de uso y su interfaz simple, siempre que se tenga un conocimiento básico de estadística, además de su flexibilidad para manejar diferentes tipos de datos. Por otro lado, los resultados cualitativos se gestionan a través del software ATLAS.ti versión 9, una herramienta útil para almacenar, analizar e interpretar datos cualitativos. Este programa es capaz de procesar grandes volúmenes de información en poco tiempo y permite relacionar categorías y respuestas con el marco teórico de manera dinámica.

### Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

#### 4.1 Estadística descriptiva

##### 4.1.1 Validación de instrumentos

Para el instrumento de recolección de datos que corresponde a la información de las empresas, se consideran como variables de prueba, el ítem en escala de Likert sobre calificación autoasignada por los responsables del departamento de capital humano derivado al conocimiento de la normativa que rige la inclusión laboral, y se considera también una calificación asignada de acuerdo con el ítem de leyes que fueron capaces de mencionar al respecto. Ambas columnas de respuestas se ingresan al programa Minitab® Statistical Software (2013) V10.0.22621 para realizar la prueba de Alpha de Cronbach cuyo resultado refleja un valor de 0.8432, según Hernández-Sampieri (2014), haciendo una síntesis de distintos valores de aceptabilidad del alpha de Cronbach, se puede tomar para el actual tema de estudio como un valor aceptable por encima de 0.700, por lo que se concluye que el instrumento presenta fiabilidad y consistencia aceptables, lo que representa el grado en que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes. La distribución de la gráfica se presenta en la figura 4.1

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

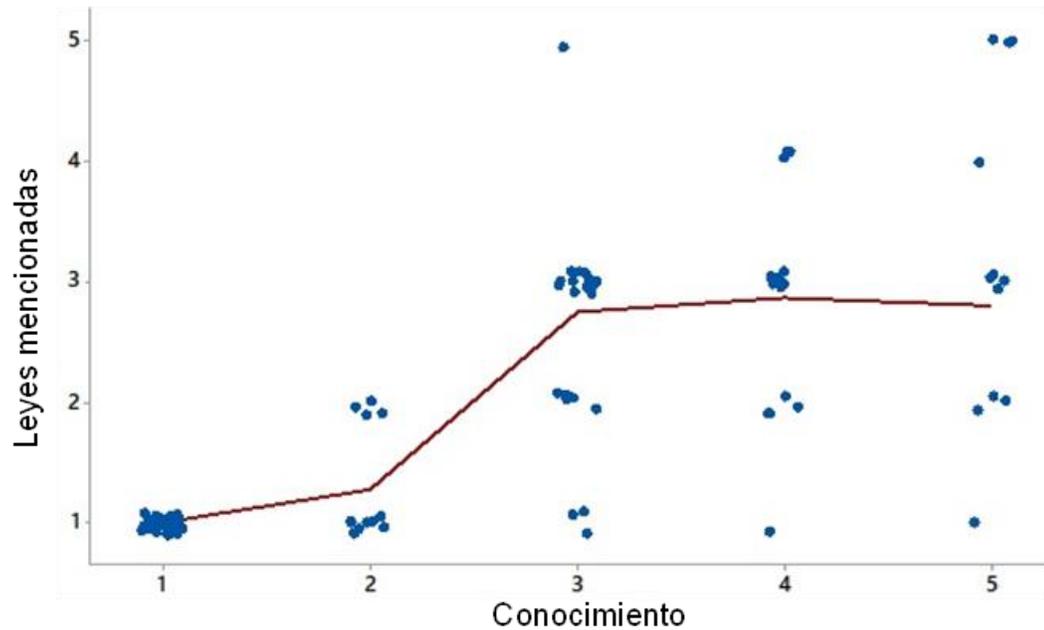


Figura 4.1 Alpha de Cronbach encuesta empresas

Fuente: Elaboración propia en Minitab® Statistical Software (2013) V10.0.22621

En el caso del instrumento de recolección para verificar la infraestructura de las instalaciones empresariales, se ha considerado las variables que corresponde a los desniveles en pasillos y en rampas. Luego de ingresarlo al software para la prueba de Alpha de Cronbach el resultado refleja un valor de 0.7448, considerado como

aceptable para el tema de estudio, la distribución gráfica se refleja en la figura 4.2.

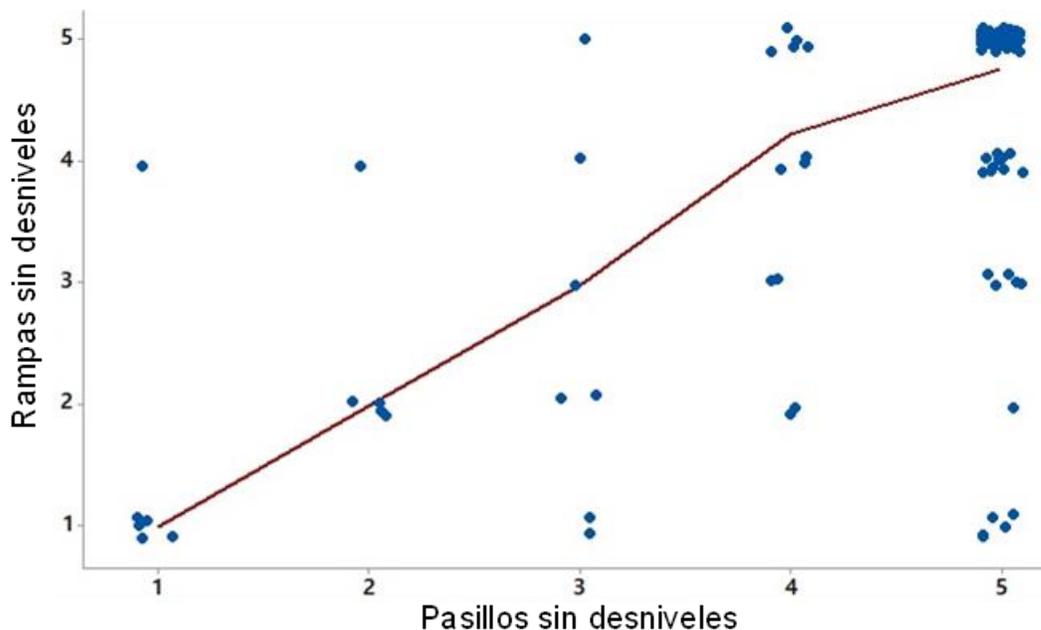


Figura 4.2 Alpha de Cronbach infraestructura de empresas

Fuente: Elaboración propia en Minitab® Statistical Software (2013) V10.0.22621

### 4.1.2 Niveles de participación

Para el análisis de la variable “*nivel de participación*”, se realiza la observación en primer lugar y tanto para el sector público como el privado, del número de empresas o dependencias que cuentan con al menos una PCD laborando en el centro de trabajo, pero también y muy importante, se realiza el análisis considerando el total de colaboradores trabajando, y cual es el porcentaje de PCD que se encuentran en las empresas y dependencias objeto de estudio.

Los resultados de la parte del estudio dirigido a las empresas del sector privado se desglosan en la tabla 4.1.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

Tabla 4.1 Niveles de participación de las PCD en el mercado laboral sector privado

Empresas	Empresas con PCD	Porcentaje de empresas con PCD	Colaboradores	Colaboradores PCD	Porcentaje de PCD laborando
109	27	24.77%	13,387	58	0.43%

Fuente: Elaboración propia

El porcentaje de PCD en edad laboral en el estado de Durango es de 16%, y a pesar de que el 24.77% de las empresas sujeto de estudio cuentan con al menos una PCD desarrollando funciones de trabajo, la proporción de PCD respecto al total de colaboradores es equivalente apenas al 0.43%, lo que representa un porcentaje muy bajo.

Para el caso de las dependencias de gobierno estatal que se encuentran en la ciudad, los resultados se presentan en la tabla 4.2.

Tabla 4.2 Niveles de participación de las PCD en el mercado laboral sector público

Dependencias	Dependencias con PCD	Porcentaje de dependencias con PCD	Colaboradores	Colaboradores PCD	Porcentaje de PCD laborando
13	7	53.84%	7287	56	0.77%

Fuente: Elaboración propia

Para el caso del sector privado, se tiene un porcentaje más elevado de unidades que presentan al menos una PCD laborando, esto es un resultado esperado debido a que existe una dirección perteneciente a una de las secretarías, que se dedica exclusivamente a la inserción de los grupos vulnerables, dentro de los que se contemplan a las PCD. Sin embargo, el porcentaje total de PCD laborando respecto al total de colaboradores, sigue siendo de menos del 1%, lo que representa una fracción muy pequeña.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

### 4.1.3 Factores que inciden en el proceso de inserción laboral

En la encuesta dirigida al departamento de capital humano de los centros de trabajo, se cuestiona cual es la causa principal de la falta de participación de las PCD y con esto se analiza la variable “razón de ausencia”, se miden las respuestas en escala de Likert, dónde 1 es nada de acuerdo y 5 es totalmente de acuerdo. Gran parte de la muestra respondió que la razón principal es que no hay solicitudes de las PCD para entrar al centro laboral, la razón con la que menos están de acuerdo, es que el trabajo no es apto para las PCD. Por lo tanto, la tendencia indica que los encargados del departamento de capital humano de los centros de trabajo optan por deslindarse de la responsabilidad ante la falta del cumplimiento de la inclusión laboral dentro de la empresa. los resultados se pueden apreciar en la figura 4.3.

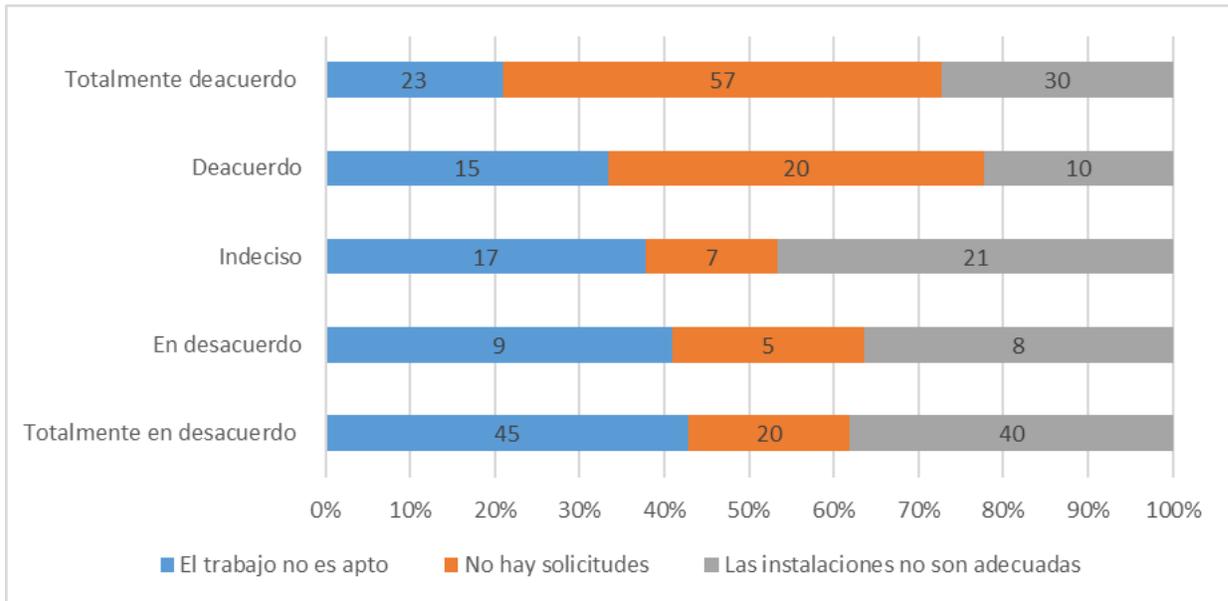


Figura 4.3 Razón de ausencia de PCD laborando

Fuente: Elaboración propia.

Los encuestados respondieron a la interrogante ¿Que tan posible sería contratar a PCD?, en una escala de Likert dónde 1 es imposible y 5 muy probable en las siguientes áreas:

- Producción, contemplando todas las áreas productivas de la empresa o que inciden directamente con el producto y/o servicio que ofrecen.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

- Administración, para la parte de gestión administrativa del centro de trabajo.
- Servicios generales, que incluyen aquellos que no están directamente relacionados con la administración ni con la producción como lo son; la limpieza, servicio de vigilancia, etc.

Los resultados indican que es más probable que contraten a PCD para el área de administración, y casi imposible considerarlos para el área de producción, lo que de que los encargados del departamento consideran algunas limitantes en las PCD para realizar las actividades que requieren mayor movimiento físico.

Los resultados se presentan en términos porcentuales, así como el número de menciones a cada área en escala de Likert en la figura 4.4.

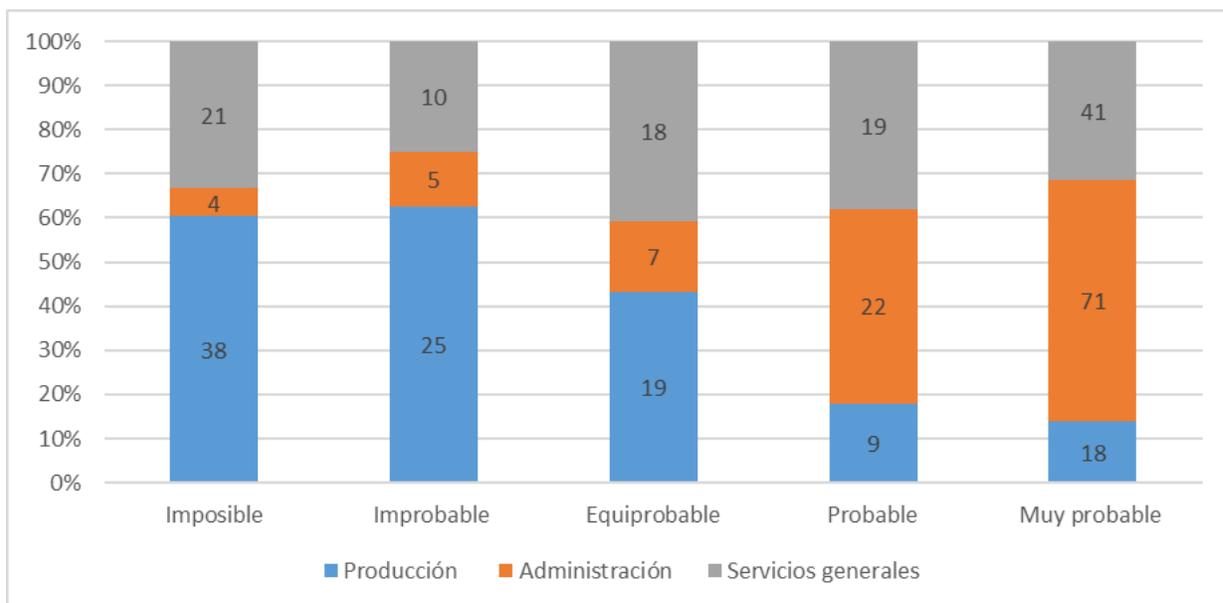


Figura 4.4 Probabilidad de contratar PCD por áreas

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al tema de conocimiento de la normativa que rige la inclusión laboral, por parte de los encargados del departamento de capital humano, y medido en escala de Likert, siendo 1 nada de conocimiento y 5 mucho conocimiento el promedio de respuesta fue 2.4. con una desviación estándar de 1.3. la respuesta que ostenta una mayor cantidad de menciones es 1. adicional a esto, se solicitó a los encargados del

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

departamento de capital humano mencionar algunas leyes y normas de las que tengan conocimiento que pudieran aplicar para el caso, y con base en eso, se les asigno un valor en escala de Likert, los resultados más específicos se presentan en la figura 4.5.

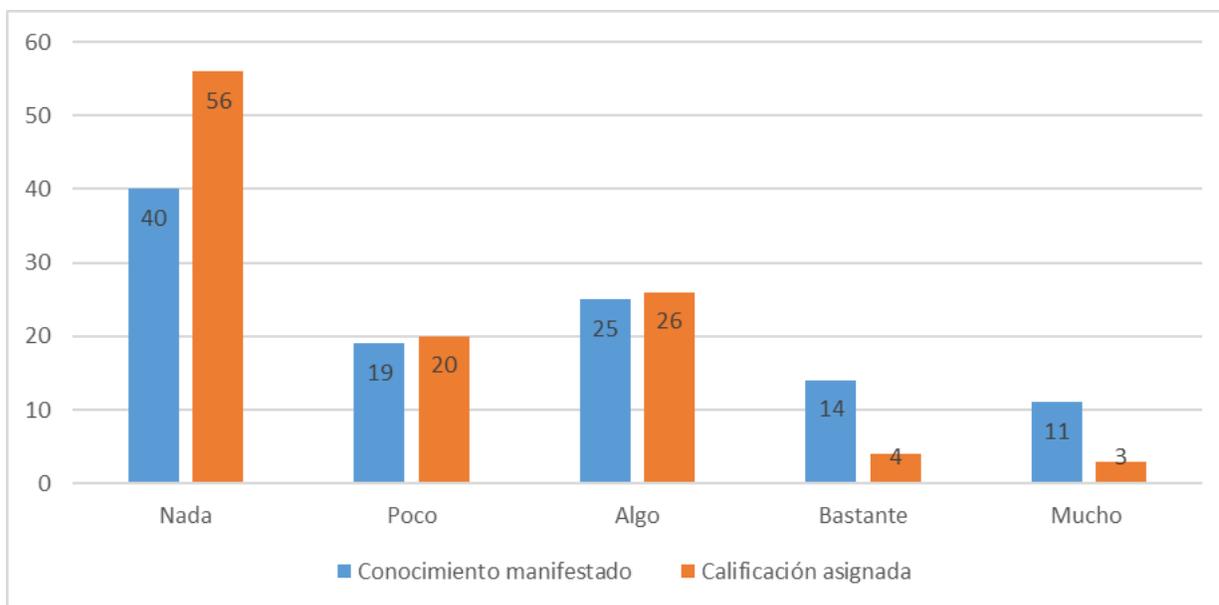


Figura 4.5 Conocimiento de Leyes y Normas de inclusión laboral.

Fuente: Elaboración propia.

Se puede observar, que la mayoría manifestó no contar con conocimiento alguno respecto a la normativa sobre inclusión laboral, coincidente con el valor asignado a las leyes mencionadas. Por otro lado, de las pocas personas que manifestaron tener un amplio conocimiento, no pudieron mencionar leyes que sustentaran su respuesta, permitiendo establecer que es muy poco el conocimiento existente sobre la normatividad acerca de inclusión laboral.

### 4.1.4 Características de las PCD laboralmente activas

Para el sector privado, el número total de empleados en las empresas sujeto de estudio es de 13,310, de los cuales un 58% son hombres con 7,747 colaboradores, y un 42% son mujeres con 5,563 colaboradoras. De las 58 PCD laborando, un 62% son hombres y un 38% son mujeres. Lo que se asimila mucho a las proporciones generales de colaboradores.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

A pesar de tener un menor porcentaje en el caso de las mujeres, esto no representa un sesgo significativo como para establecer que se tiene menor oportunidad de trabajo si se es mujer. La representación gráfica de la proporción de colaboradores por su género se presenta a continuación en la figura 4.6.

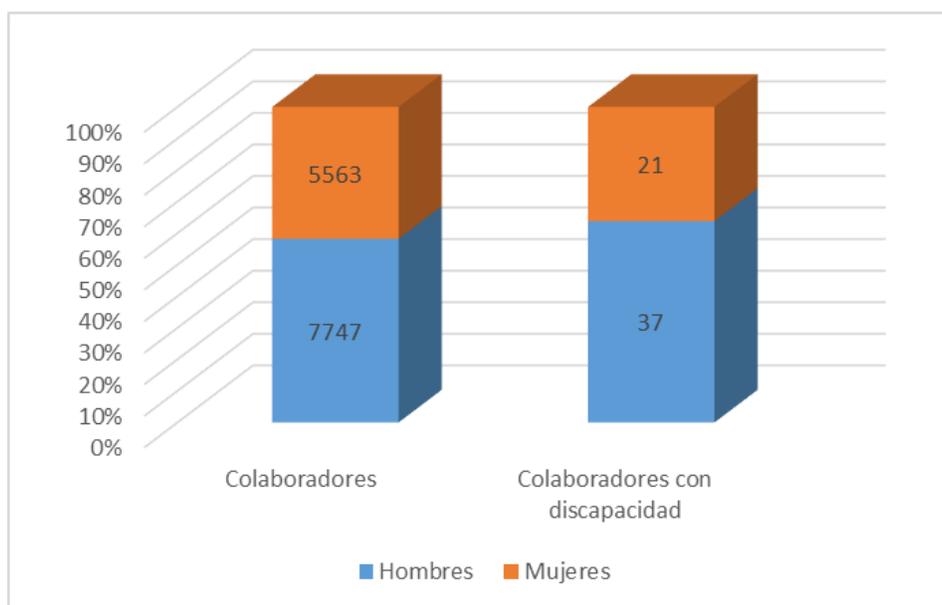


Figura 4.6 Colaboradores con discapacidad según su género

Fuente: Elaboración propia

De las 58 PCD laboralmente activas que se detectaron en los centros de trabajo se tuvo acceso a la información personal de 48 personas, y en cuanto a la edad de las PCD el promedio fue de 39 años, con una desviación estándar de 9.3, para el caso de los hombres, se refleja una desviación estandar más alta debido a que se distribuyen las edades desde una persona de 26 años hasta una de 64 años, quedando mas dispersos los datos de edad. En las mujeres por otro lado, la menor es de 30 años y la mayor de 55, la distribución en hombres y mujeres se presenta a continuación en la tabla 4.3

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

Tabla 4.3 Edad de las PCD laboralmente activas

Género	Masculino	Femenino
Edad promedio	39	39
Desviación estándar	10	7

Fuente: Elaboración propia

La distribución de la edad promedio de acuerdo al género y tipo de discapacidad, se puede observar en la tabla 4.4.

Tabla 4.4 Género y promedio de edad de las PCD laboralmente activas

Tipo de discapacidad	Sensorial		Motriz		Intelectual	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
PCD laborando	8	1	24	12	0	3
Edad promedio	35	36	39	40		35

Fuente: Elaboración propia

De las 48 PCD que se encuestaron, 9 presentan discapacidad sensorial como lo es ver o escuchar, 3 presentan discapacidad intelectual, y 36 discapacidad motriz, lo que en porcentaje y por género está representado en la figura 4.7.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

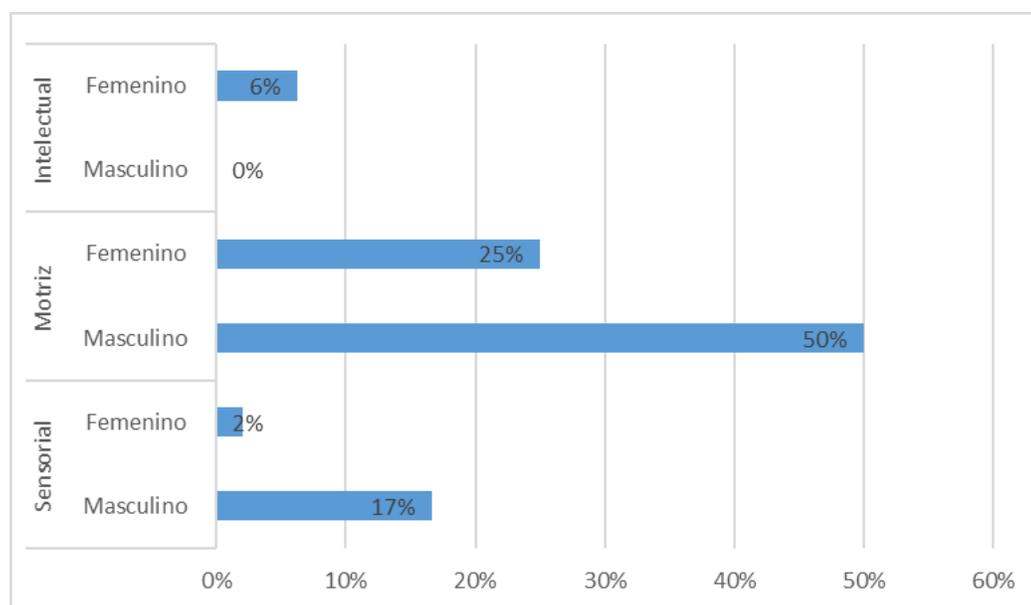


Figura 4.7 Tipo de discapacidad de las PCD laborando en los centros de trabajo

Fuente: Elaboración propia.

La discapacidad más presente en las PCD encuestadas, en ambos géneros es la motriz, para el caso de la intelectual se tiene presencia únicamente en mujeres, y en la sensorial son en su mayoría hombres. INEGI (2020), menciona que la discapacidad más presente en todo México es la motriz, seguida por la sensorial (ver, escuchar o comunicarse), lo que tiene relación directa y coincidencia con la presencia de las PCD laborando que se encuestaron.

La escolaridad promedio de las PCD que se encontraron trabajando es de 12 años a partir de primaria, lo que quiere decir que es un aproximado de preparatoria, con una desviación estándar de 3.6, las distribuciones de los años de estudio según su género se presentan en la figura 4.8, dónde se puede observar que a pesar de que el promedio se encuentra dentro de los años de preparatoria, la mayor cantidad de PCD laborando se encuentran dentro del apartado de secundaria terminada, siendo preparatoria el segundo lugar en cuanto a frecuencia. El tercer lugar lo ocupa licenciatura, siguiendo el posgrado y el menos frecuente es primaria. Un dato interesante es que en la

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

mayoría de las escolaridades se distribuye de igual manera para ambos géneros.

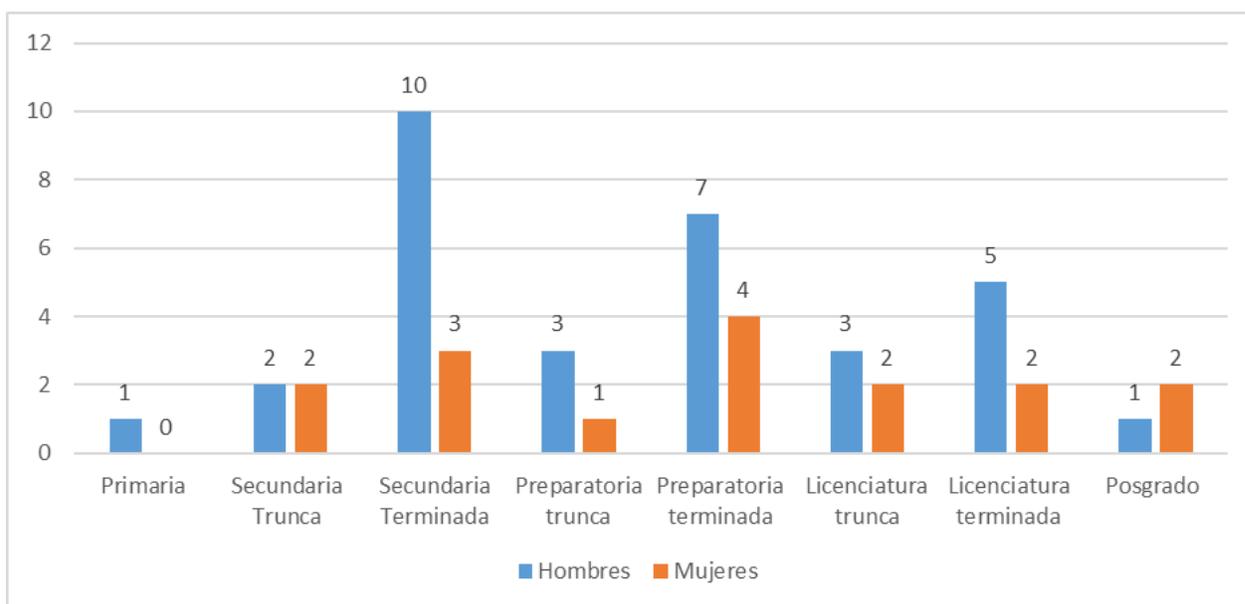


Figura 4.8 Escolaridad de las PCD laboralmente activas

Fuente: Elaboración propia

### 4.1.5 Características de la situación laboral de las PCD.

La antigüedad promedio en el actual trabajo de las PCD encuestadas fue de 2.8 años con una desviación estándar de 1.92 siendo la moda un año, con una mediana de dos años. En el caso de las mujeres se tiene una antigüedad promedio de 2.5 años con una desviación estándar de 1.7, y una mediana de 2.6; los hombres tienen una antigüedad un poco superior con una duración de 2.9 años en promedio, mediana de dos años y desviación estándar de 2.0.

En el número de trabajos que tuvieron anteriores al actual, las PCD encuestadas respondieron en promedio 3.1 con una desviación estándar de 1.4, siendo la respuesta moda tres trabajos anteriormente.

De las 48 PCD encuestadas solo 18 cuentan con certificado VALPAR, siendo el 37.5%, y 30 de estas personas, es decir, el 62.5% no cuentan con él. Lo que quiere decir que no todas las PCD laborando están completamente informadas sobre los programas ofrecidos por las diferentes instituciones gubernamentales que benefician a este sector de la población.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

En cuanto a la forma en que las personas con discapacidad se enteraron del empleo la respuesta de mayor frecuencia ha sido la solicitud directa, es decir que 33 de las 48 PCD se encontraban llevando solicitudes a diferentes empresas hasta que encontraron trabajo en la que actualmente laboran. En segundo lugar, con seis respuestas, se encuentra la opción de por medio de redes sociales, que de igual forma significa que la persona se encontraba en búsqueda de un trabajo por diferentes medios.

Se consideraron otras dos respuestas dentro de la encuesta, que son; por medio de alguna dependencia de gobierno o por medio de alguna asociación o fundación de PCD, sin embargo estas respuestas no tuvieron ninguna mención dentro de los encuestados, lo que denota una falla en el proceso de inserción laboral por parte de las instituciones, ya que todos los encuestados de la muestra, llegaron a sus centros de trabajo por sus propios medios, y no a través de alguna institución que fuera puente en el proceso. Las respuestas completas se visualizan en la figura 4.9.

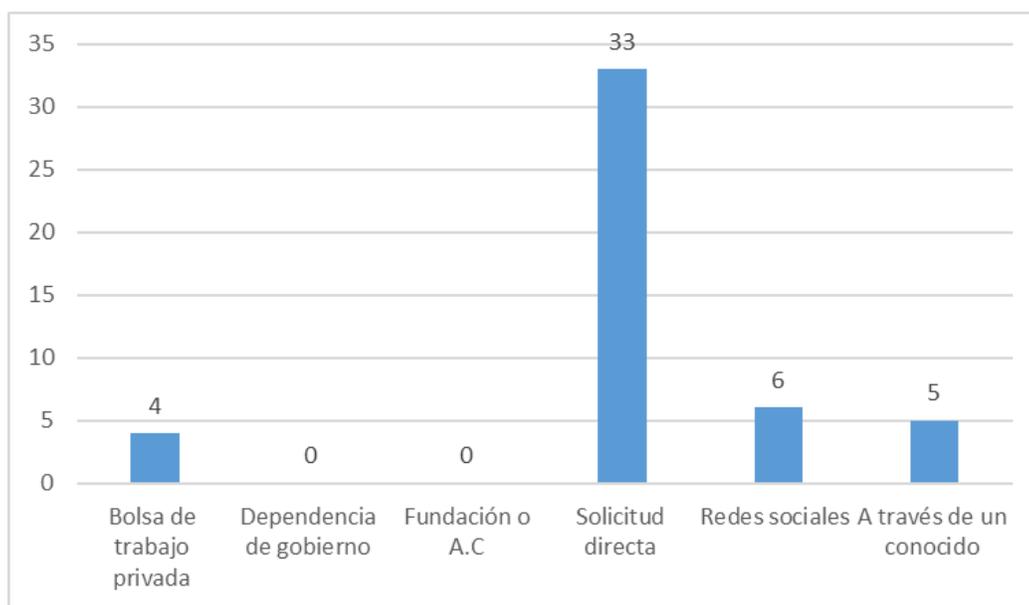


Figura 4.9 Forma de localización del empleo

Fuente: Elaboración propia

Dentro del instrumento de recolección de datos dirigido a las PCD laboralmente activas, se dedicó una sección a conocer la percepción de las PCD dentro de su centro de trabajo, y que tanto identifican la presencia de tres situaciones en específico:

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

- Barreras físicas, que se interpongan en su estancia y desarrollo de actividades en el lugar de trabajo.
- Discriminación, específicamente por la presencia de su discapacidad.
- Falta de crecimiento laboral.

Se realizó la recolección de información en escala de Likert, dónde 1 es nunca y 5 es muy frecuentemente, y los resultados se presentan en la figura 4.10.

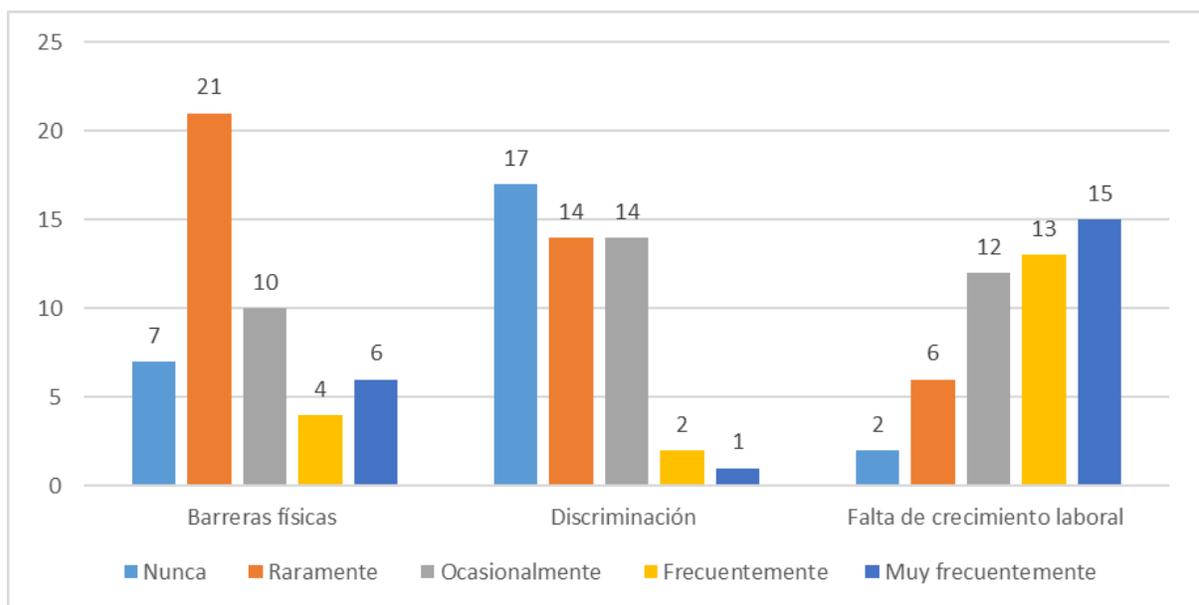


Figura 4.10 Percepciones laborales de las PCD

Fuente: Elaboración propia

Se puede observar en la figura, que las PCD se sienten más identificadas a la falta de crecimiento laboral dentro de sus centros de trabajo, sin embargo, con lo que menos se identifican es con sentirse discriminados, por lo que podría deberse a una falta de crecimiento laboral de forma general en la empresa y no específicamente debido a la presencia de la discapacidad. La presencia de barreras físicas se presenta con más respuestas dentro de lo neutral, no teniendo ningún sesgo significativo hacia muy frecuentemente ni tampoco hacia nunca.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

### 4.1.6 Condiciones laborales en los centros de trabajo

Para la verificación de los elementos de infraestructura que inciden con las instalaciones adecuadas para las PCD dentro de los centros laborales se midieron en escala de Likert, siendo 1 nada de cumplimiento y 5 mucho cumplimiento, los resultados para cada elemento son los siguientes:

En cuanto a señalización visible se contempló, entrada, salida, pasillos, escaleras y rampas. Los resultados se presentan en la figura 4.11, dónde se puede observar que los elementos de señalización visibles son una de las características con la que, si se cuenta con cumplimiento dentro de los centros de trabajo, principalmente con la señalización en entrada y salida, esto puede deberse a que muchas normativas de los centros de trabajo los solicitan dentro de sus reglamentos, y no tan específicamente en que lo hagan para beneficio de la estancia de las PCD en el centro laboral.

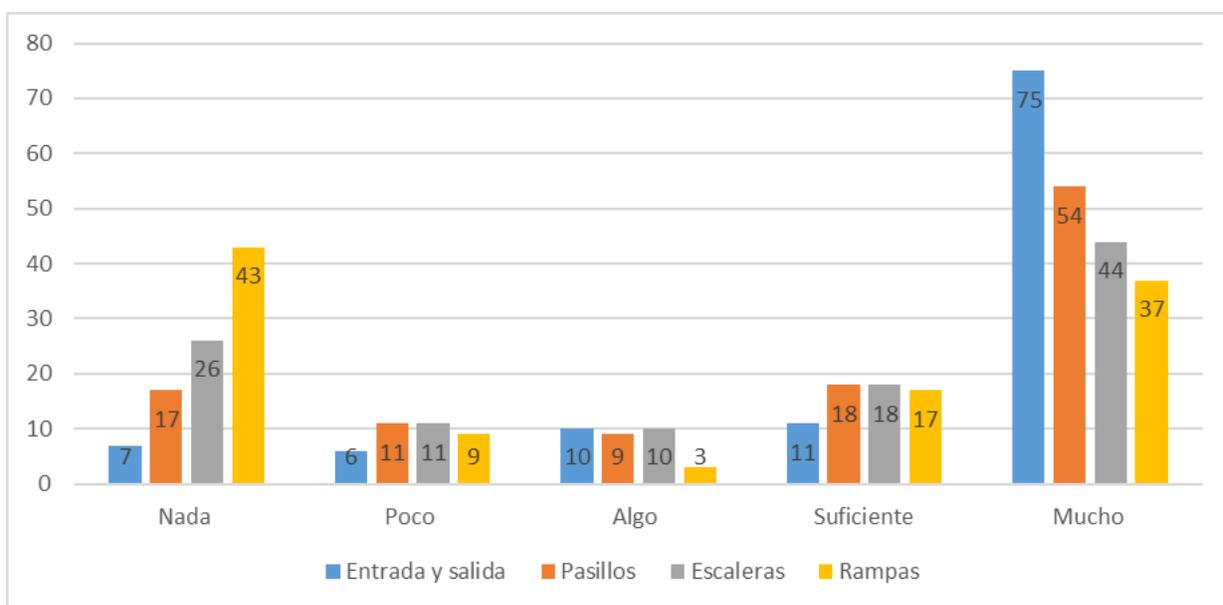


Figura 4.11 Cumplimiento de señalización visible y en buen estado

Fuente: Elaboración propia

En el caso de los pasillos en general de los centros de trabajo, se verificaron dos características principalmente; que tengan más de 120cm de ancho y que estén libres de desniveles, la mayoría cumple con estas características, siendo un poco mayor la cantidad que cumple con la medida de los pasillos ya que es difícil encontrarse con

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

pasillos tan angostos, sin embargo, en algunos centros a pesar de cumplir con la medida de los pasillos, si tienen desniveles dentro de ellos, por lo que no es un cumplimiento total. En la figura 4.12 se pueden observar los resultados.

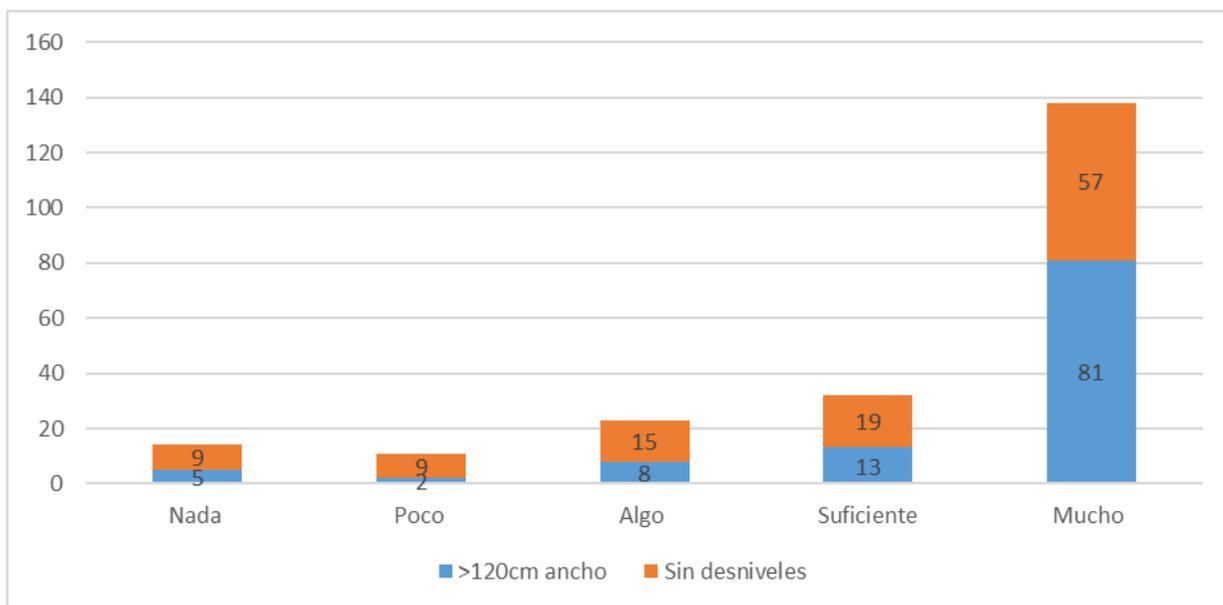


Figura 4.12 Cumplimiento de características en pasillos

Fuente: Elaboración propia

Para la verificación de la existencia de rampas, se evalúa no solo la existencia de éstas, si no el cumplimiento de tres características; no deben tener desniveles al comenzar la rampa que impidan que una persona en silla de ruedas pueda subir por si sola, deben tener más de 120cm de ancho, y que permitan el desplazamiento tanto en seco como en húmedo. En caso de no contar con rampas, se toma como un 1 en escala de Likert. De los centros de trabajo de la muestra, un 23% no cuentan con rampas, del 77% si cuentan con ellas, un 67% cumple con no tener desniveles grandes; un 79% con el ancho mínimo, y un 66% con las características para el desplazamiento en seco y húmedo. Analizando el cumplimiento de las tres características en conjunto, solo se tienen en el 39% de todos los centros de trabajo. Los resultados se presentan en la figura 4.13.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

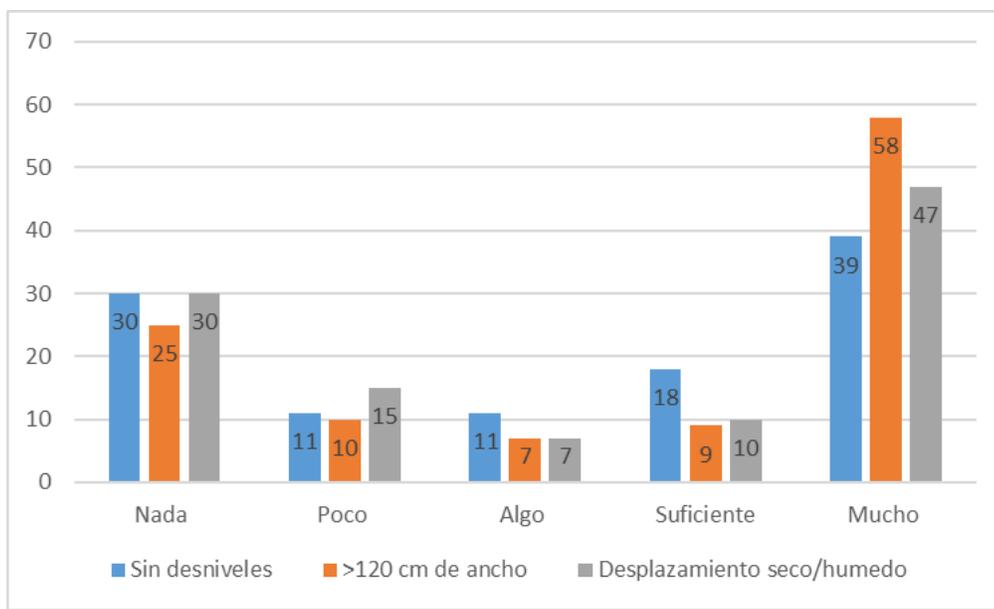


Figura 4.13 Cumplimiento de características en rampas

Fuente: Elaboración propia

Para los dispositivos de sujeción como lo son barandales se evalúan dos características principales, que son las que facilitan u obstaculizan el adecuado uso por parte de las PCD, las cuales son: deben cumplir con una distancia de 120 a 150 cm del piso, y tener un diámetro de 3.5 a 4cm.

Para el caso de los barandales se tiene cumplimiento con las especificaciones en más del 69% de los centros de trabajo, esto debido a que son características generales que se utilizan en las construcciones, aún sin contemplar a las PCD en estas. En el 20% no se tiene nada de cumplimiento debido a que no tienen dispositivos de sujeción, y en el 11% restante si se tienen dispositivos de sujeción, pero al ser construcciones antiguas, no contemplan las características antes mencionadas, y son por ejemplo barandales en escaleras un poco más rústicos de materiales como la madera y no cumplen con diámetro o distancia al piso. Los resultados se pueden observar en la figura 4.14.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

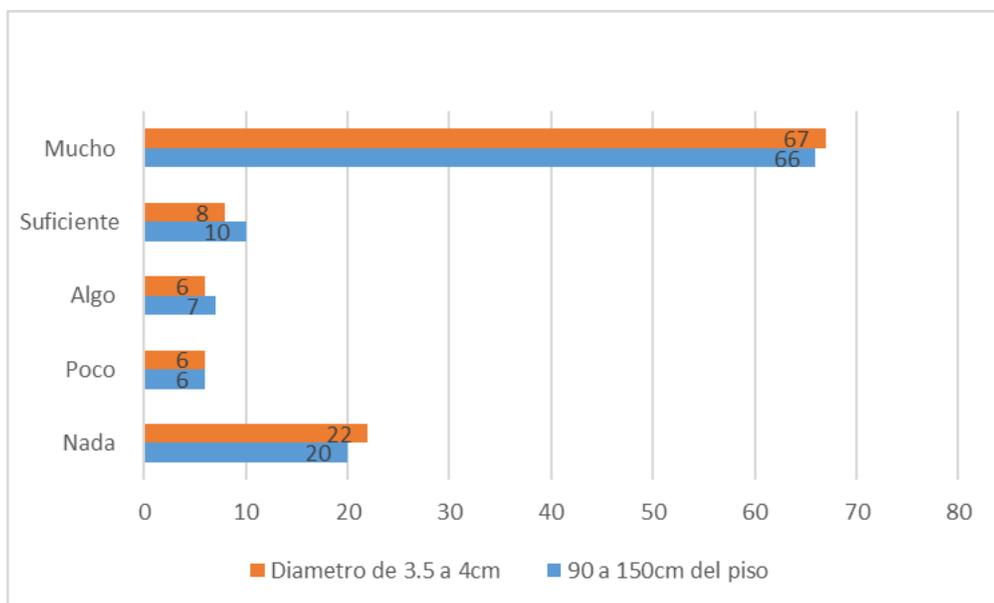


Figura 4.14 Cumplimiento de características en dispositivos de sujeción

Fuente: Elaboración propia

Verificando algunas otras características generales que la normativa contempla para la segura estancia de las PCD en los centros de trabajo, se revisó el cumplimiento de tres características muy importantes:

- Guía para discapacidad visual.
- Señalización táctil, que se encuentre de 90 a 120cm del piso y que sea accesible.
- Señalización audible, que emita sonidos o instrucciones cortas en diferente frecuencia que el sonido del lugar.

En los resultados se observa que en aproximadamente el 76% de los centros de trabajo no cuentan con estas características importantes, son solo 8 empresas de las 109 las que tienen contempladas estas características dentro del centro laboral como lo marca la norma. El resto de las empresas, que se sitúan dentro de la escala media de Likert que se utilizó, contemplan algunas medidas similares a las solicitadas, como, por ejemplo, relieves en el piso para distinguir la entrada a un área específica, pero no

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

la guía visual como lo marca la norma. Los resultados para esta verificación se pueden apreciar en la figura 4.15.

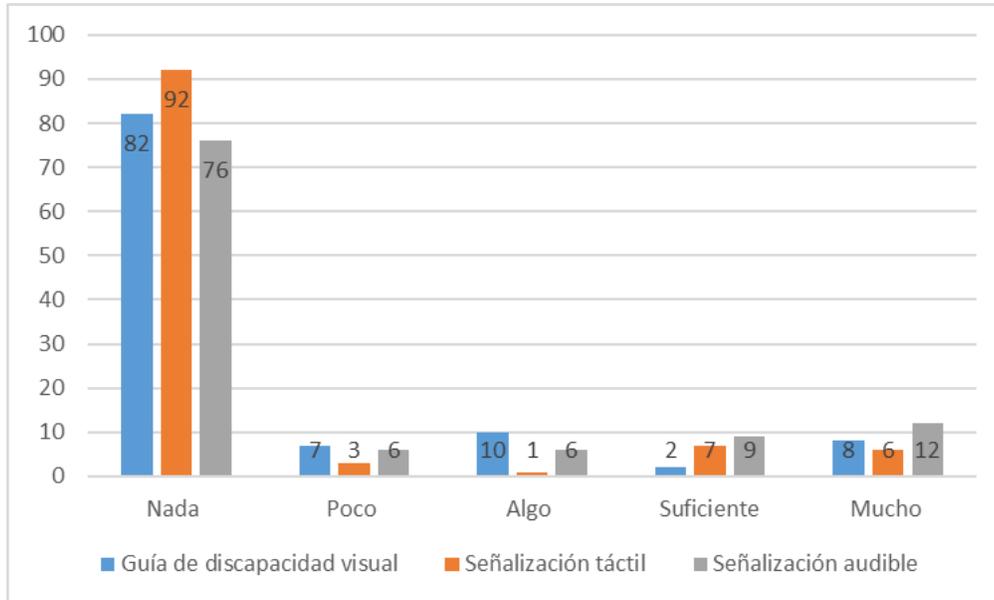


Figura 4.15 Cumplimiento de características generales

Fuente: Elaboración propia

Otro punto a revisar fue en qué medida el plan de emergencias contempla a las PCD, se evalúa en escala de Likert y no de forma absoluta en respuesta cerrada debido a que se presentan casos en que solo se contempla en ciertas partes de plan de emergencia y no en todo, los resultados obtenidos se manifiestan en la figura 4.16, dónde se puede observar que el 50% de las empresas, no contemplan a las PCD en ningún punto del plan de acción para emergencias, el 22% los contemplan en el plan de emergencias en todos sus apartados, y el 28% de los centros de trabajo, contemplan a las PCD solo en algunos apartados.

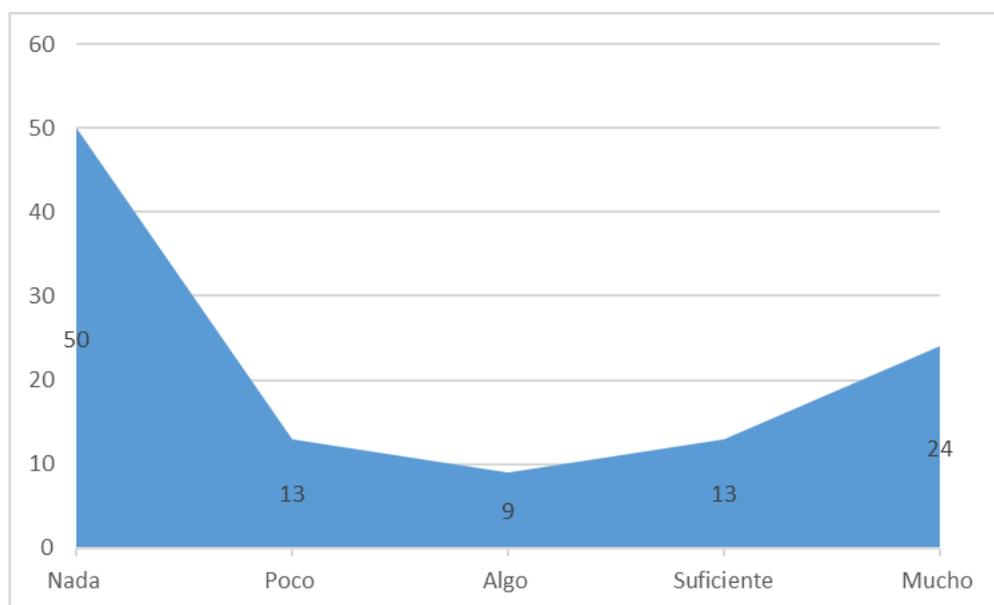


Figura 4.16 Cumplimiento de la consideración de las PCD en el plan de emergencias

Fuente: Elaboración propia

El último punto para verificar fue la existencia de, ya sea un baño exclusivo para las PCD con las condiciones necesarias, o que el baño existente fuera apto para el ingreso y adecuado uso de las PCD. El resultado fue que el 45% de las empresas si cuentan con las condiciones adecuadas, y el 55% no las tienen, en este caso particular se observó, que del 45% que, si puede proporcionar un baño para las PCD, no se manifestó de modo que contaran con un baño especial, si no que el baño existente tiene espacio o adaptaciones para poder ser usado por todos.

### 4.2 Estadística inferencial

#### 4.2.1 Niveles de participación entre empresas

Para el análisis inferencial, se realizan distintas pruebas a través del software IBM SPSS Statistics versión 25, en primer lugar, se realiza una prueba no paramétrica para muestras independientes de Kruskal-Wallis, teniendo como variables el nivel de participación de las PCD, el giro de las empresas, el tamaño, y el sector de éstas, con el fin de verificar si existe alguna diferencia significativa entre ellas. Los resultados se pueden apreciar en la tabla 4.5.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

Tabla 4.5 Resumen de prueba de hipótesis nivel de participación

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de la variable “ <i>nivel de participación</i> ” es la misma entre las categorías de los giros empresariales	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.267	Retener la hipótesis nula
La distribución de la variable “ <i>nivel de participación</i> ” es la misma entre las categorías de los tamaños empresariales	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.438	Retener la hipótesis nula
La distribución de la variable “ <i>nivel de participación</i> ” es la misma entre las categorías de los sectores empresariales	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.108	Retener la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia a través de software IBM SPSS Statistics versión 25.

Nota: Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0.05

Planteando la hipótesis de que el nivel de participación de las PCD en el mercado laboral es el mismo entre los distintos giros, tamaños y sectores de las empresas, se puede llegar a través de la prueba, al resultado de que no existe estadísticamente diferencia significativa entre ellos.

### 4.2.1 Razón de ausencia

Se realiza el análisis para evaluar si las razones de ausencia de PCD laborando en las empresas, se distribuye de igual forma entre los diferentes tamaños, giros y sectores de las empresas. Para el caso del giro de las empresas, se distribuye de igual forma en dos de las razones de ausencia, sin embargo, muestra un sesgo estadístico significativo para una de ellas. Los resultados se observan en la tabla 4.6

Tabla 4.6 Resumen de prueba de hipótesis razones de ausencia por giros

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
En la variable “ <i>causa de ausencia de PCD</i> ” Causa: Trabajo no apto, la distribución es la misma entre la categoría de giro de las empresas	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.258	Retener la hipótesis nula

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

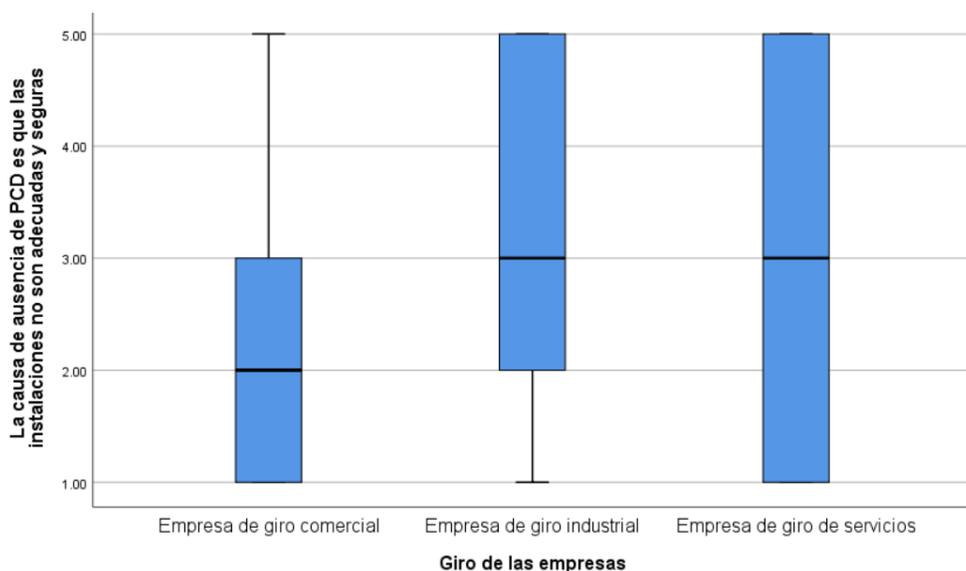
Continuación de tabla 4.6

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
En la variable “causa de ausencia de PCD” Causa: No hay solicitudes, la distribución es la misma entre la categoría de giro de las empresas	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.928	Retener la hipótesis nula
En la variable “causa de ausencia de PCD” Causa: Instalaciones inadecuadas e inseguras, la distribución es la misma entre la categoría de giro de las empresas	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.043	Rechazar la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia a través de software IBM SPSS Statistics versión 25.

Nota: Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0.05

Para la causa de ausencia de PCD en las empresas, referente a que las instalaciones del centro de trabajo no son aptas para las PCD, con resultado de  $p=0.043$  la distribución es estadísticamente diferente en relación con el giro. En la figura. 4.17, se observa que las empresas de giro comercial se distribuyen menos de acuerdo con que la ausencia de las PCD esté relacionada con que las instalaciones no sean aptas para el desarrollo de las actividades de las PCD en el centro de trabajo.



## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

Figura 4.17 Causa de ausencia “instalaciones inadecuadas” de acuerdo con su giro

Fuente: Elaboración propia en software IBM SPSS Statistics versión 25.

Para el análisis de las tres causas de ausencia respecto al sector y tamaño de las empresas, mostraron igual distribución en el sector público y privado. Los resultados se pueden apreciar en la tabla 4.7

Tabla 4.7 Resumen de prueba de hipótesis razones de ausencia por sector y tamaño

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
En la variable “ <i>causa de ausencia de PCD</i> ” Causa: Trabajo no apto, la distribución es la misma entre las categorías de sector de la empresa.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.079	Retener la hipótesis nula
En la variable “ <i>causa de ausencia de PCD</i> ” Causa: No hay solicitudes, la distribución es la misma entre las categorías de sector de la empresa.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.263	Retener la hipótesis nula
En la variable “ <i>causa de ausencia de PCD</i> ” Causa: Instalaciones inadecuadas e inseguras, la distribución es la misma entre las categorías de sector de la empresa.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.933	Retener la hipótesis nula
En la variable “ <i>causa de ausencia de PCD</i> ” Causa: Trabajo no apto, la distribución es la misma entre las categorías de tamaño de la empresa.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.051	Retener la hipótesis nula
En la variable “ <i>causa de ausencia de PCD</i> ” Causa: No hay solicitudes, la distribución es la misma entre las categorías de tamaño de la empresa.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.958	Retener la hipótesis nula
En la variable “ <i>causa de ausencia de PCD</i> ” Causa: Instalaciones inadecuadas e inseguras, la distribución es la misma entre las categorías de tamaño de la empresa.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.698	Retener la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia a través de software IBM SPSS Statistics versión 25.

Nota: Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0.05

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

Se puede observar también que para el caso de la distribución de la causa de ausencia referente a que el trabajo no es apto para las PCD, muestra tendencia a diferencia con una  $p=0.051$ , sin embargo, para la confianza utilizada en el estudio, es estadísticamente igual.

### 4.2.2 Conocimiento legal

Se realiza el análisis respecto al conocimiento por parte de los encargados del departamento de capital humano, acerca de la normativa que rige la inclusión laboral. Planteando en primer lugar la hipótesis de que el conocimiento se distribuye de igual forma entre los distintos tamaños, sectores y giros de las empresas, dando como resultado que la hipótesis planteada es aceptada estadísticamente. Por otro lado, se analizó también la relación en cuanto a la distribución de la participación de las PCD en el mercado laboral, y el conocimiento legal de la inclusión dentro de las empresas. Los resultados se muestran en la tabla 4.8.

Tabla 4.8 Resumen de prueba de hipótesis conocimiento sobre legislaciones

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
En la variable “ <i>conocimiento legislativo sobre inclusión laboral</i> ”, la distribución es la misma entre las categorías de giro de la empresa	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.357	Retener la hipótesis nula
En la variable “ <i>conocimiento legislativo sobre inclusión laboral</i> ”, la distribución es la misma entre las categorías de tamaño de la empresa	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.506	Retener la hipótesis nula
En la variable “ <i>conocimiento legislativo sobre inclusión laboral</i> ”, la distribución es la misma entre las categorías de sector de la empresa	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.211	Retener la hipótesis nula
La distribución de la variable “ <i>nivel de participación de las PCD</i> ” es la misma entre la variable “ <i>conocimiento legislativo sobre inclusión laboral</i> ”	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.005	Rechazar la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia a través de software IBM SPSS Statistics versión 25.

Nota: Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0.05

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

Respecto a la participación de las PCD, el resultado muestra con una  $p= 0.005$  que la distribución del conocimiento es estadísticamente diferente entre las categorías del nivel de participación. La distribución se puede visualizar en la figura 4.18 que muestra que entre más PCD laborando, mayor conocimiento se manifiesta respecto a la normativa.

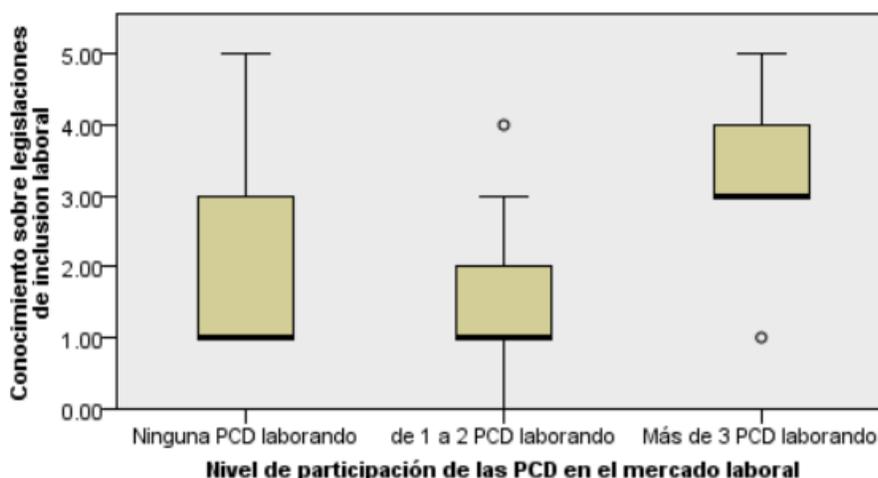


Figura 4.18 Nivel de participación y conocimiento de la legislación

Fuente: Elaboración propia en software IBM SPSS Statistics versión 25.

### 4.2.3 Análisis con perspectiva de género

Se realiza el análisis para verificar si existe diferencia significativa en la distribución de distintas situaciones a las que se pueden enfrentar las PCD en su centro laboral respecto al género de la PCD. Dando como resultado, para el caso de las barreras físicas y la discriminación, la percepción se distribuye de igual forma entre hombres y mujeres, sin embargo, para el caso de la falta de crecimiento laboral, presenta diferencia en la distribución, manifestando la percepción de una falta de crecimiento mayor en los hombres. La distribución de la falta de crecimiento se muestra en la figura 4.19.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

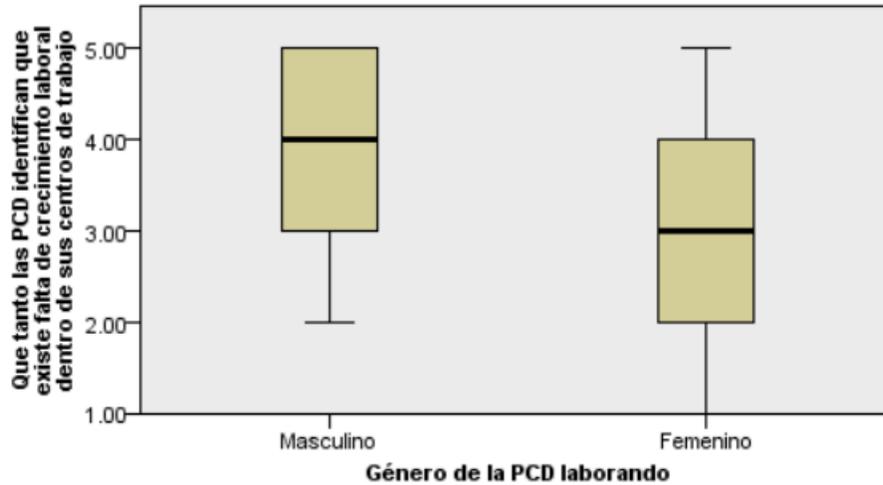


Figura 4.19 Falta de crecimiento laboral por género

Fuente: Elaboración propia en software IBM SPSS Statistics versión 25.

Se lleva a cabo el análisis de la escolaridad, la antigüedad laboral y el área en la que se desempeñan las PCD con relación a su género, planteando la hipótesis de que se tiene igual distribución en cada una de éstas, obteniendo resultado positivo en los tres casos como se presenta en la tabla 4.9, la cual representa que no existe una diferencia significativa en la distribución de los tres grupos respecto al género de las PCD.

Tabla 4.9 Resumen de prueba de hipótesis situación laboral por género

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución del área en la empresa en la que se desempeña la PCD, es la misma entre la variable "género de la PCD laborando".	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.245	Retener la hipótesis nula
La distribución de la escolaridad de la PCD es la misma entre la variable "género de la PCD laborando".	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.151	Retener la hipótesis nula
La distribución de la antigüedad de la PCD en la empresa es la misma entre la variable "género de la PCD laborando".	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.770	Retener la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia a través de software IBM SPSS Statistics versión 25.

Nota: Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0.05

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

### 4.2.4 Condición laboral, infraestructura.

Dentro del análisis de la condición laboral, se realiza un estudio para determinar si la distribución del cumplimiento de la infraestructura respecto a la norma que rige las adecuadas y seguras instalaciones de los centros laborales es igual independientemente del sector, giro o tamaño de las empresas. Para esto en primer lugar se obtiene un promedio del cumplimiento de cada una de las características en escala de Likert, para que, con este promedio se realice el análisis de Kruskal-Wallis. Los resultados se muestran en la tabla 4.10.

Tabla 4.10 Resumen de prueba de hipótesis cumplimiento de la normativa en infraestructura

Hipótesis nula	Prueba	Sig.	Decisión
La distribución de cumplimiento promedio de la normativa que rige las instituciones de los centros de trabajo para que sean seguras y adecuadas para las PCD es la misma entre las categorías de sector de las empresas.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.874	Retener la hipótesis nula
La distribución de cumplimiento promedio de la normativa que rige las instalaciones de los centros de trabajo para que sean seguras y adecuadas para las PCD es la misma entre las categorías de tamaño de las empresas.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.456	Retener la hipótesis nula
La distribución de cumplimiento promedio de la normativa que rige las instalaciones de los centros de trabajo para que sean seguras y adecuadas para las PCD es la misma entre las categorías del giro de las empresas.	Prueba de Kruskal-Wallis para muestras independientes	0.071	Retener la hipótesis nula

Fuente: Elaboración propia a través de software IBM SPSS Statistics versión 25.

Nota: Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0.05

Como se puede observar en la tabla 4.10 se muestra que la distribución del resultado en escala de Likert respecto al cumplimiento de las condiciones laborales seguras es la misma entre las dos de las categorías antes mencionadas, sin embargo, se aprecia una tendencia en la significancia de la categoría de giros de las empresas con una

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

$p=0.071$ , y al realizar el análisis de la distribución, presenta un nivel de cumplimiento menor para el giro industrial. Sin embargo, con la confianza utilizada para el presente estudio, se considera estadísticamente igual.

### 4.3 Análisis cualitativo

Se realizan cuatro entrevistas a los encargados de asociaciones de PCD que puedan contribuir a obtener un panorama del tema de la inclusión laboral visto a través de sus ojos.

La primera asociación lleva por nombre CEID (Centro de Estudios para Invidentes de Durango), la cual es una institución que tiene como fin apoyar las necesidades de personas ciegas y débiles visuales que buscan la integración social, escolar y laboral, así como su desarrollo personal. Se realiza la entrevista también en la asociación CECAPI (Centro de Capacitación Para Invidentes de Durango), contemplando esta, por ser la pionera en Durango en asociaciones civiles para PCD, que es una asociación civil legalmente constituida con fines educativos y de capacitación laboral. La tercera asociación para contemplar fue ALFIDAC (Asociación de Limitados Físicos de Durango A.C), la cual busca el desarrollo integral en la sociedad de las personas que presentan alguna limitante física. Se incluye también el Movimiento Nacional para la Inclusión y Democracia de y para las Personas con Discapacidad A.C., el cual tiene presencia en Durango a través de su representante estatal. En todos los casos de las entrevistas a asociaciones fueron respondidas por los dirigentes de éstas, lo cual puede brindar un panorama de amplia experiencia.

Al realizar las entrevistas se graban en formato audio, para luego transcribirlas cada una en un documento Word. Al tener las cuatro entrevistas escritas, se ingresan al ATLAS.ti Scientific Software versión 9 para su análisis cualitativo.

#### 4.3.1 Percepción de la inclusión laboral

Se les cuestiona a los dirigentes de las asociaciones de PCD, cual es la percepción que se tiene dentro de la asociación acerca de la inclusión laboral, teniendo en todos los casos respuestas poco favorables, se realiza el análisis de la variable “*percepción de la inclusión*” a través del software obteniendo la figura 4.20.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

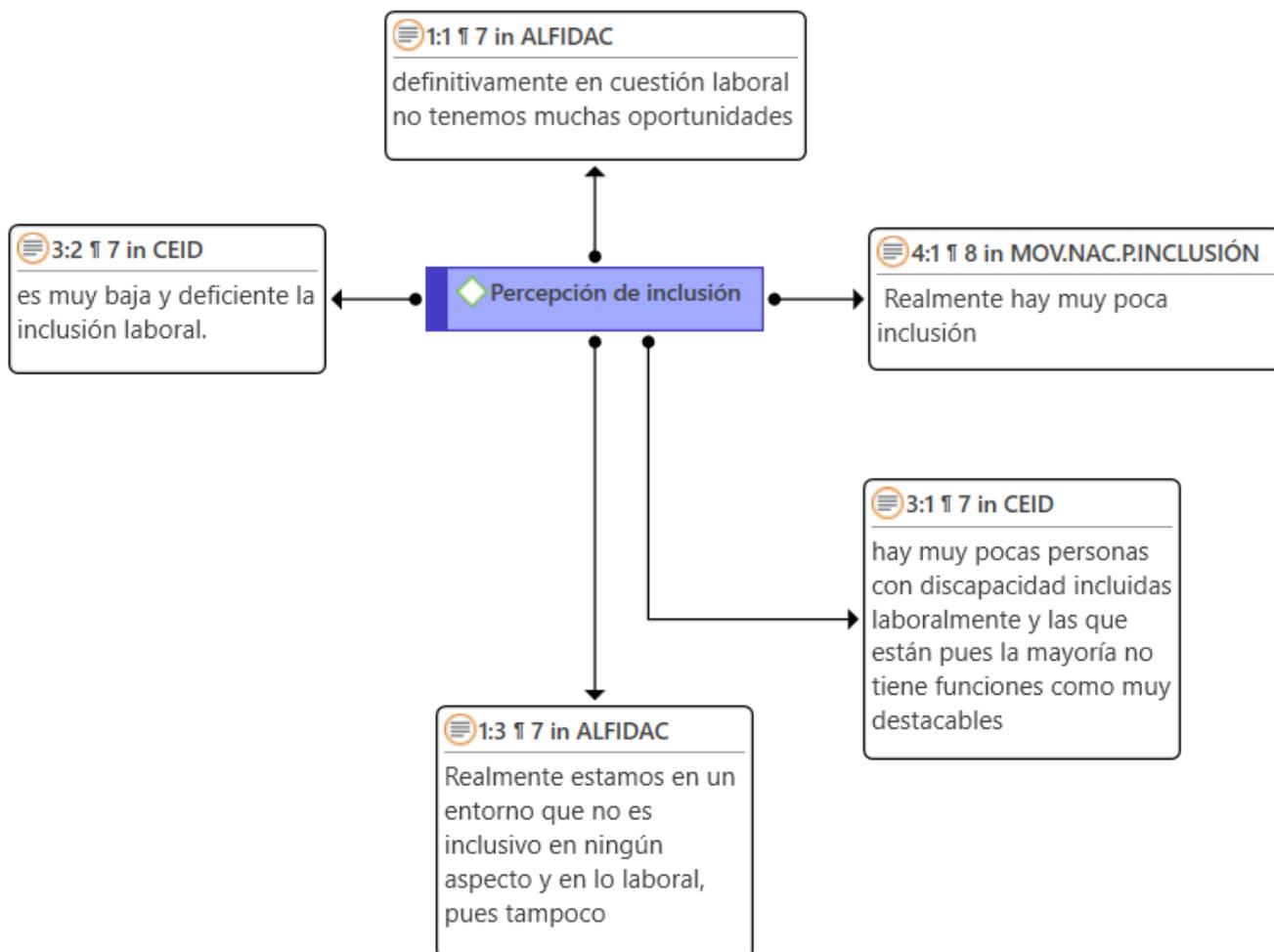


Figura 4.20 Percepción de la inclusión laboral por asociaciones

Fuente: Elaboración propia en ATLAS.ti Scientific Software versión 9.

Los encargados manifiestan que no solo el tema de la inclusión laboral está muy deficiente, sino que también, el tema de la inclusión en general dentro de la sociedad.

### 4.3.2 Ventajas y desventajas como PCD en la búsqueda de empleo

Como parte de la variable "*percepción de la inclusión*", durante la entrevista se busca que los dirigentes de las asociaciones expresen con base en su experiencia cuales podrían ser las ventajas y desventajas que como PCD enfrentan dentro del proceso de inserción laboral. Se presenta una notoria diferencia en cuanto a la cantidad que

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

podieron mencionar de cada una de las categorías, siendo tres veces más desventajas que ventajas. Las desventajas se pueden visualizar en la figura 4.21. dónde se aprecia que a pesar de que las nueve desventajas mencionadas son sobre temas muy variados, se tiene incidencia de varias menciones la falta de cultura de inclusión por parte de las personas encargadas de las contrataciones dentro de las empresas.

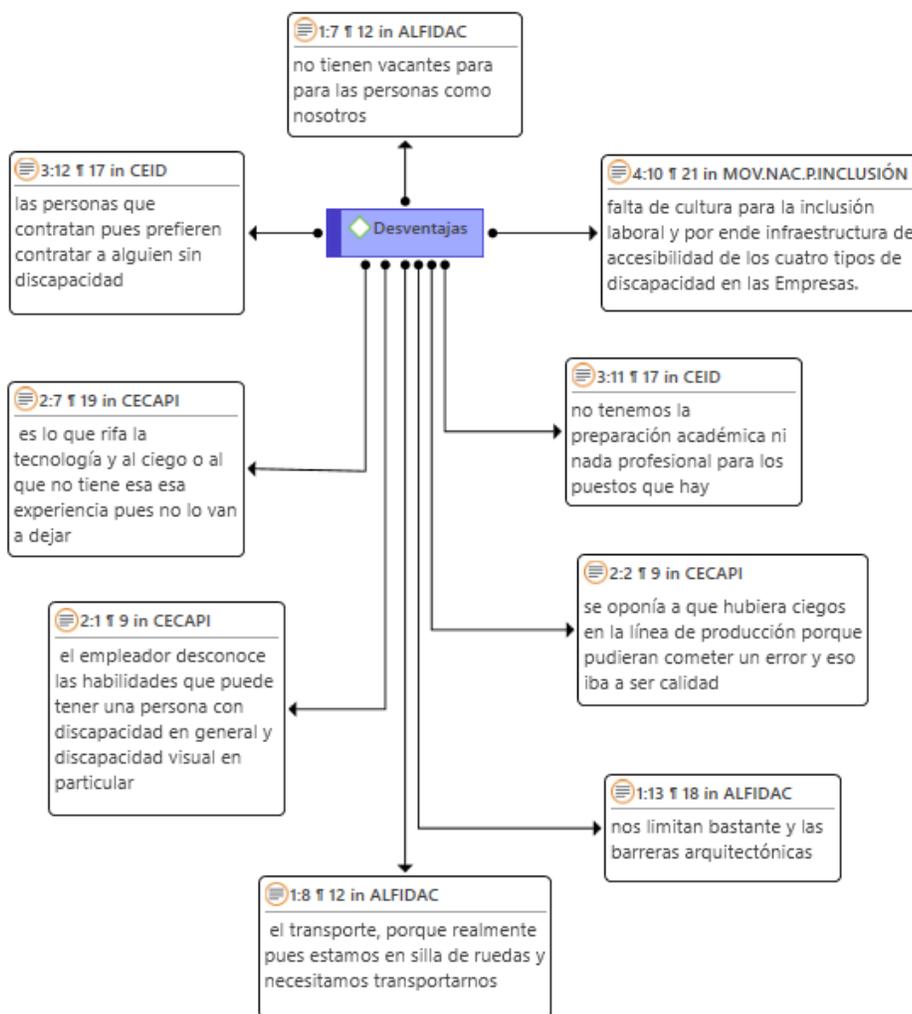


Figura 4.21 Desventajas de las PCD en la inserción laboral según asociaciones

Fuente: Elaboración propia en ATLAS.ti Scientific Software versión 9.

Para la parte de las ventajas se pudieron mencionar muy pocas, incluso algunas de las asociaciones entrevistadas respondieron que no existe ninguna ventaja para ellos

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

como PCD al momento de tratar de integrarse a un centro laboral, los resultados de las ventajas se pueden visualizar en la figura 4.22.

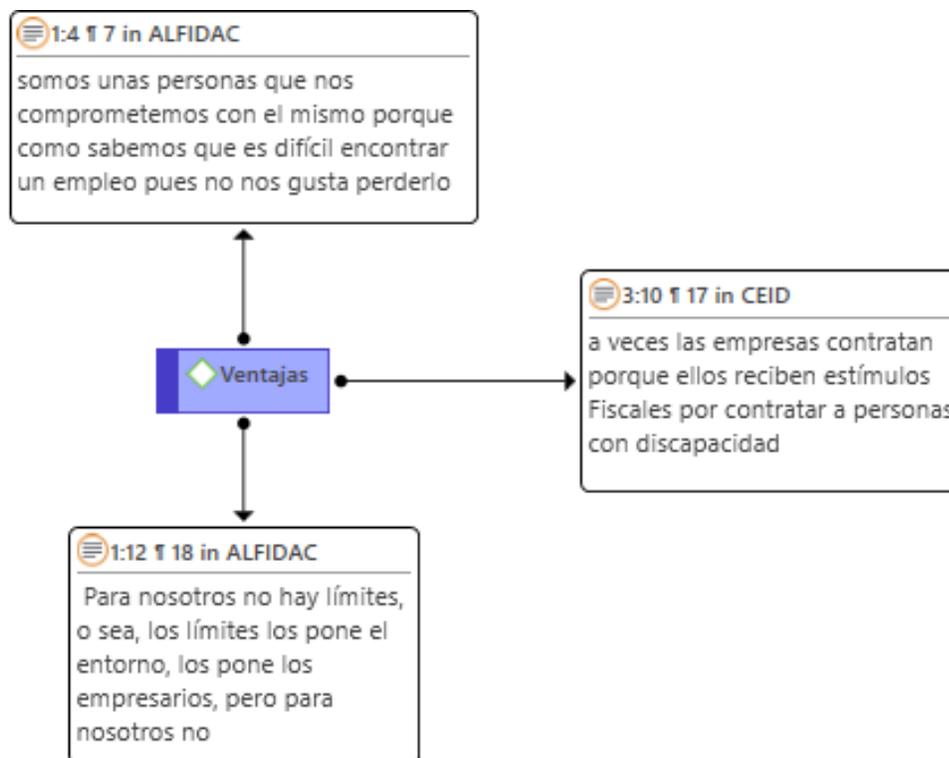


Figura 4.22 Ventajas de las PCD en la inserción laboral según asociaciones

Fuente: Elaboración propia en ATLAS.ti Scientific Software versión 9.

A pesar de que las ventajas comentadas son muy pocas en comparación con las desventajas, entre las pocas mencionadas se encuentran los estímulos fiscales, ya que las empresas que contratan PCD pueden deducir impuestos en distintos conceptos, sin embargo es importante mencionar, que al mencionarlo como ventaja también se hizo la observación que en ocasiones solo contratan por los estímulos fiscales, sin pedirles a las PCD realizar ningún trabajo de valor para la organización, lo que podría terminar convirtiéndose en desventaja.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

### 4.3.3 Interés de las PCD para ingresar al mercado laboral

Los dirigentes las asociaciones fueron cuestionados con base en su experiencia, si las PCD tienen interés en trabajar, teniendo en todos los casos respuestas positivas como se puede apreciar en la figura 4.23.

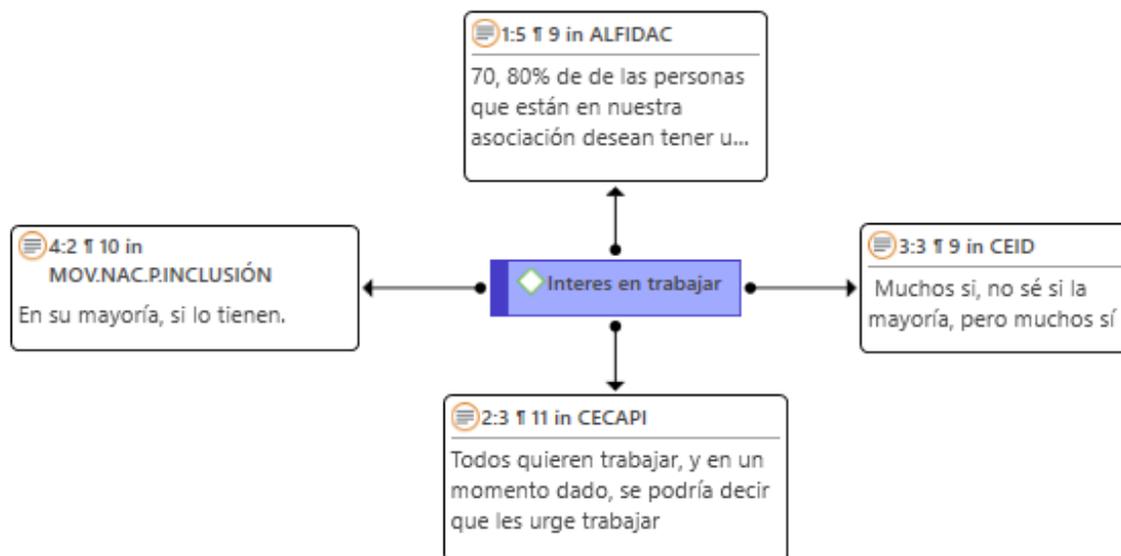


Figura 4.23 interés de las PCD en laborar según asociaciones

Fuente: Elaboración propia en ATLAS.ti Scientific Software versión 9.

Se puede observar que en tres de las cuatro asociaciones se realiza la aclaración, que al igual que en la población en general no es una totalidad que las PCD quieran ingresar a trabajar, pero en su mayoría sí.

### 4.3.4 Bolsa de trabajo para las PCD

En la variable "*enlace al mercado laboral*", y con la intención de analizar si las asociaciones tienen conocimiento de alguna bolsa de trabajo que se ocupe específicamente de las PCD, y que pudiesen ser enlace de la bolsa de empleo hacia las PCD interesadas en trabajar, se les pide a los dirigentes mencionar las bolsas de empleo de las que ellos tienen conocimiento. Los resultados se muestran en la figura 4.24.

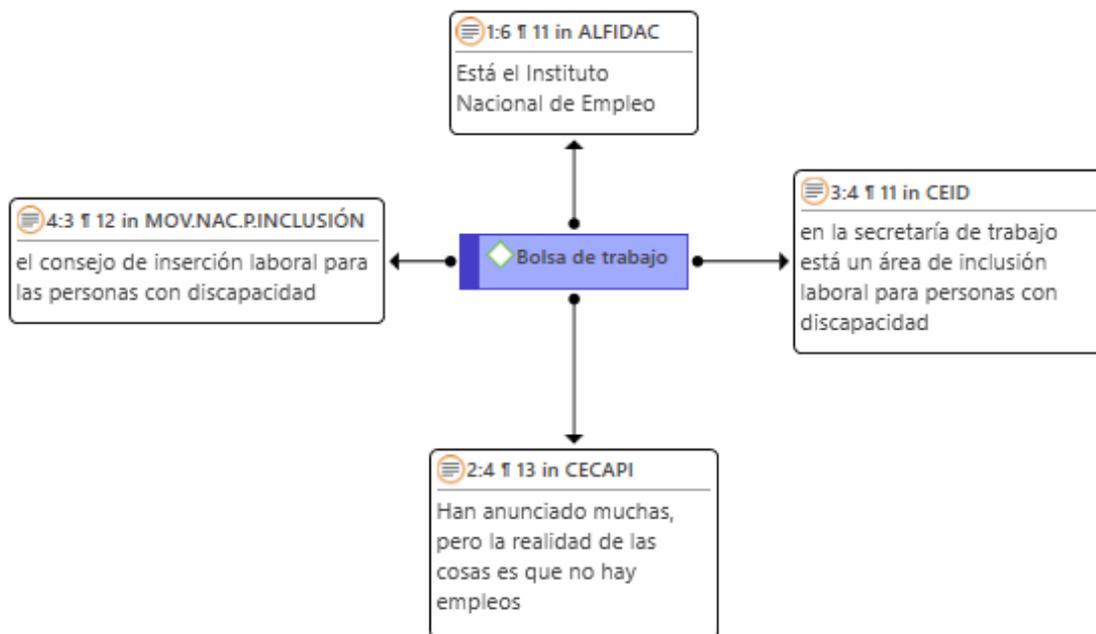


Figura 4.24 Bolsas de trabajo por asociaciones

Fuente: Elaboración propia en ATLAS.ti Scientific Software versión 9.

Se destacan las menciones de las bolsas de empleo pertenecientes a algún nivel de gobierno, y no se logró detectar entre los contactos de las asociaciones ninguna bolsa de trabajo del sector privado que contemple a las PCD en los procesos.

### 4.3.5 Conocimiento legislativo

Para la variable “*conocimiento legislativo sobre inclusión laboral*”, se realiza la interrogante sobre las legislaciones de las que se tenga conocimiento por parte de los dirigentes de las asociaciones y que aboquen el tema de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, se obtuvieron respuestas de un alto conocimiento ya que lograron mencionar leyes de lo internacional y nacional, así como las específicas del estado de Durango. Las respuestas se pueden visualizar en la figura 4.25.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

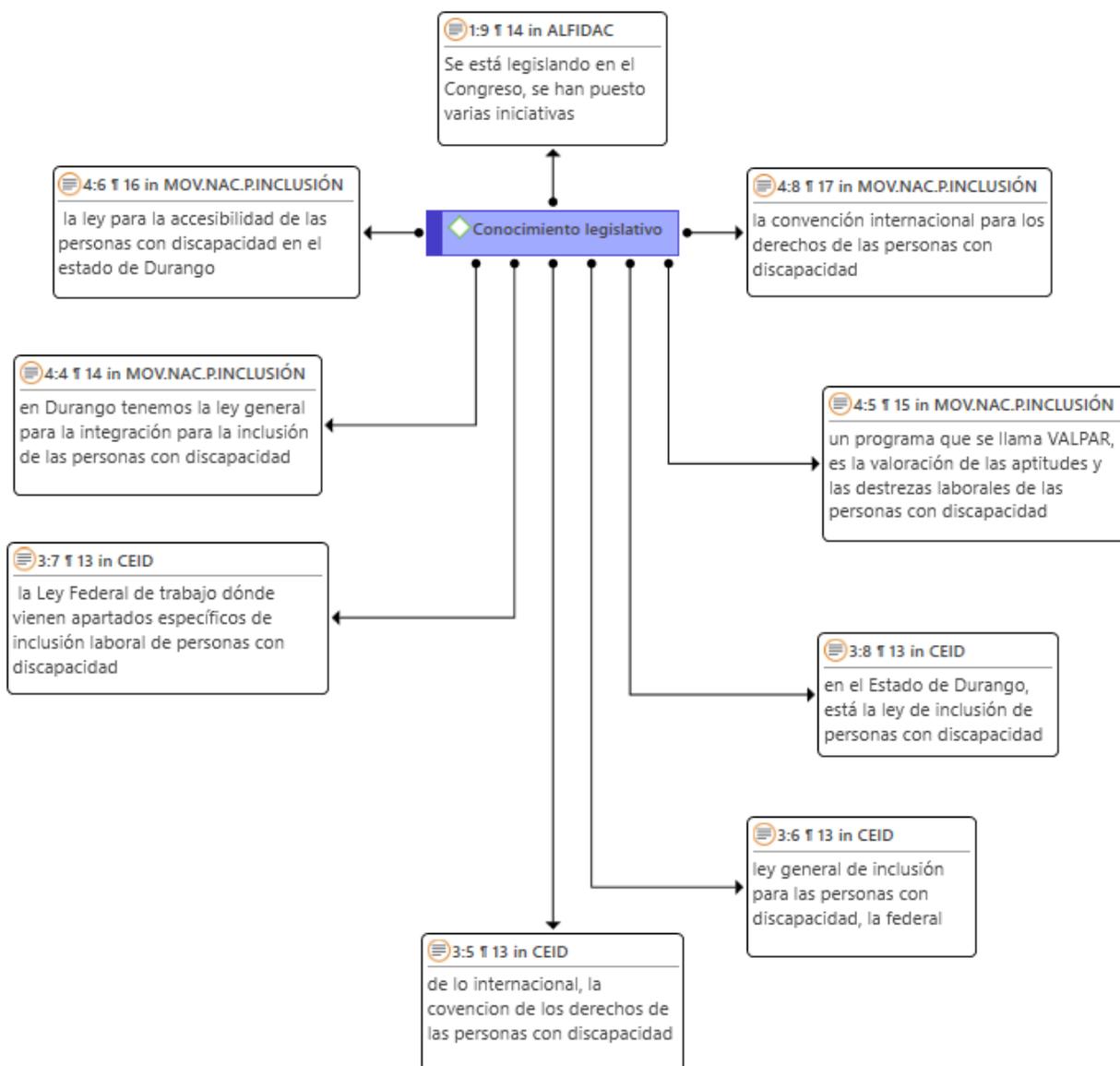


Figura 4.25 Conocimiento legislativo por asociaciones

Fuente: Elaboración propia en ATLAS.ti Scientific Software versión 9.

En las distintas asociaciones se tiene conocimiento de las legislaciones principales sobre el tema, y manifiestan además conocerlas a detalle y no solo por sus nombres. Lo que denota que las asociaciones están involucradas en los temas legislativos que envuelven la inclusión de las PCD.

### 4.3.5 Mejora regulatoria

Continuando con el tema legislativo, como parte de la variable “*propuesta de mejora regulatoria*” y partiendo del conocimiento que los líderes de las asociaciones de PCD tienen sobre el tema, se les realizó la interrogante de cuales podrían ser las mejoras que se les debería realizar a las leyes y normas existentes para lograr una verdadera y mayor inclusión de las PCD en la sociedad, y tal como podemos observar en la figura 4.25, todas las asociaciones terminan en la misma conclusión, que se centra en la falta de regulaciones, reglamentos y sanciones con base en las leyes existentes, ya que si no existen, terminan por ser letra muerta.

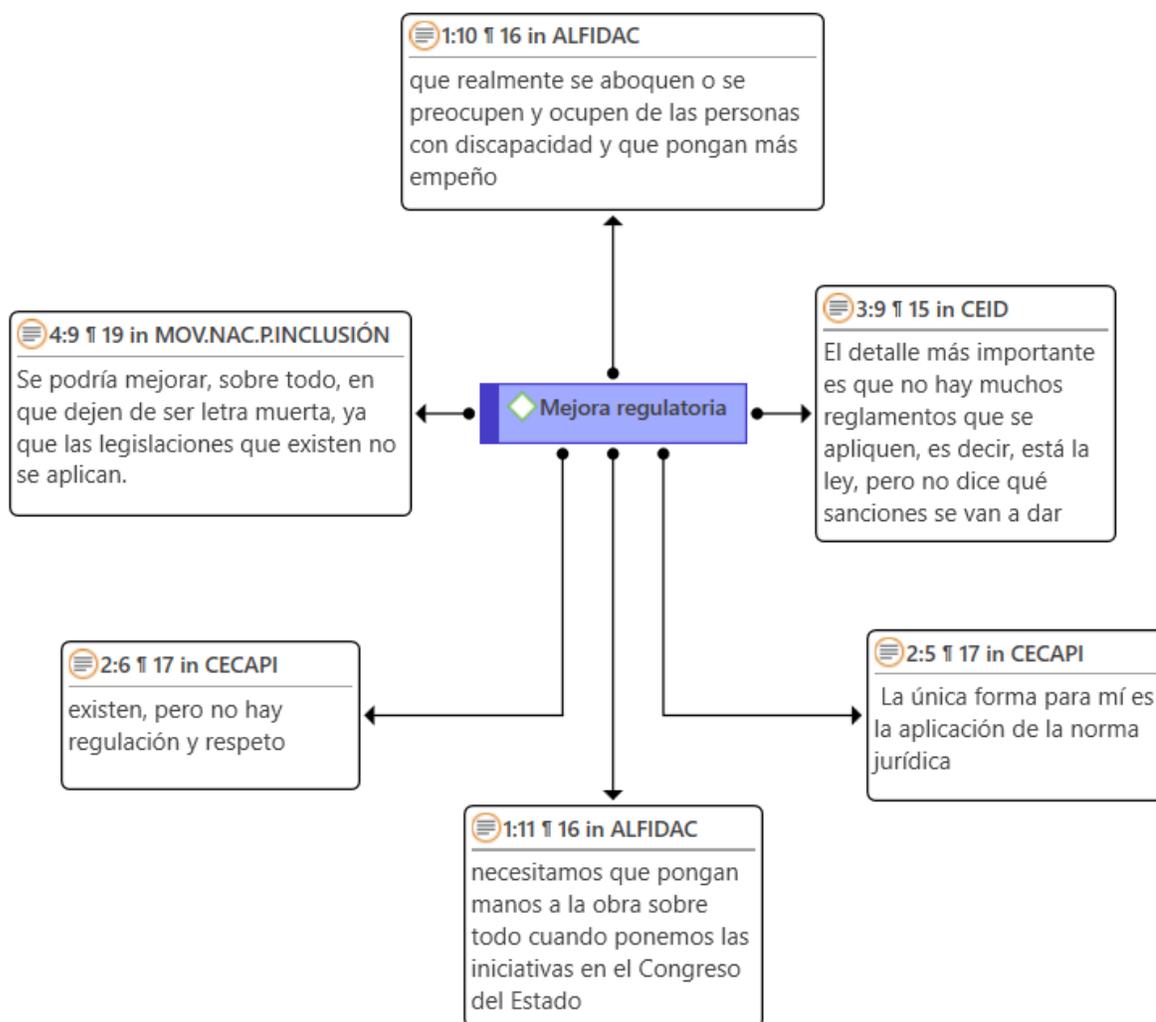


Figura 4.26 Propuesta de mejora regulatoria según asociaciones

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

Fuente: Elaboración propia en software en ATLAS.ti Scientific Software versión 9.  
Las asociaciones no solo están conscientes de la mejora que hace falta en las legislaciones, sino que incluso algunas de ellas han trabajado para lograr esas mejoras, sin haber obtenido el éxito esperado hasta el momento.

### 4.3.6 Contribución para la inclusión

En la variable “aporte a la inclusión”, todas las asociaciones civiles entrevistadas cumplen una función muy importante dentro del proceso de inclusión social de las PCD en la localidad, sin embargo, para el tema de investigación, se les cuestiona específicamente de qué modo están contribuyendo a la inclusión laboral de las PCD. Las distintas respuestas se pueden observar en la figura 4.26

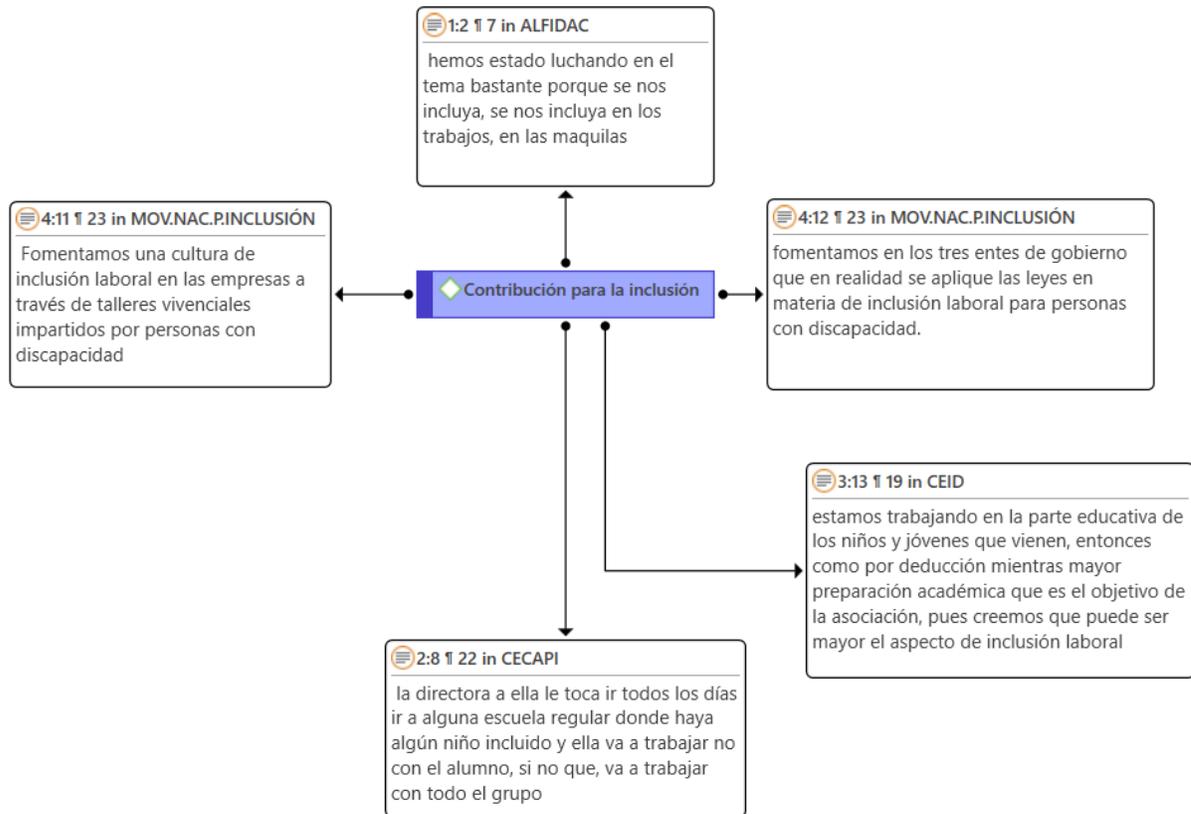


Figura 4.27 Contribución de asociaciones para la inclusión laboral

Fuente: Elaboración propia en software en ATLAS.ti Scientific Software versión 9.

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

Las asociaciones objeto de estudio, están interesados y trabajando en temas de inclusión laboral como parte de sus objetivos, juegan una parte fundamental en el proceso debido a que están involucrados desde temas educativos y familiares, hasta temas jurídicos.

### 4.4 Discusión de resultados

Los hallazgos de la presente investigación sugieren que en la ciudad de Victoria de Durango la inclusión de las PCD se encuentra en una etapa muy temprana, puesto que, de la muestra aleatoria estudiada, el número de empresas que tienen al menos una PCD laborando en la organización, es de más del 20%, sin embargo, los colaboradores que presentan alguna discapacidad con respecto a los colaboradores totales son de menos del 1%. Considerando que el porcentaje de PCD en edad laboral oscila del 16 al 18%, contemplar un porcentaje del 1% resulta una proporción minúscula.

Lo anterior se alinea con el estudio de Díaz García et al., (2021) titulado “Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. Una evaluación desde la convención” dónde se concluyó a través de un análisis de la inclusión laboral desde la perspectiva de la eficiencia de las legislaciones, que sigue siendo una tarea pendiente ya que la situación no experimenta cambios significativos en el avance a una plena inclusión laboral.

El presente estudio expone una diferencia entre sectores respecto al nivel de participación, mostrando un mayor nivel de participación en el sector público, tal como se muestra en la tabla 4.11.

Tabla 4.11 Participación PCD por sectores

	Sector privado	Sector público
Porcentaje de empresas con PCD	25%	54%
Porcentaje de empleados con discapacidad	0.43%	0.77%

Fuente: Elaboración propia

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

La razón de ausencia de PCD laborando en la empresa con la que más se identificaron los encargados del departamento de capital humano, fue que no existen solicitudes por parte de las PCD, no obstante, en la entrevista a las asociaciones de PCD se manifiesta que las PCD si tienen interés en trabajar, sin embargo, en un proceso selectivo se elige primero a una persona sin discapacidad que a una con ella.

Respecto a la probabilidad de contratar PCD para las distintas áreas de la empresa, los encargados del departamento de capital humano tuvieron una inclinación mayor por el área de administración, seguida de servicios generales, y por último producción, lo que expresa que existe cierta preocupación respecto a las actividades que pudiesen o no desarrollar las PCD.

El conocimiento legal que se manifestó respecto a la inclusión por parte de los encargados del capital humano en las empresas fue muy bajo, y de los pocos que manifestaron alto conocimiento, muy pocos lograron sustentar su respuesta mencionando legislaciones que incidan con el tema de la inclusión laboral. La hipótesis aceptada durante la investigación sugiere que, a mayor conocimiento legal, mayor participación de las PCD en la empresa.

En la entrevista dirigida a las asociaciones de PCD, se hace basta referencia a la falta de reglamentos que respalden las legislaciones existentes, ya que, de existir, beneficiaría mucho al proceso de inserción laboral de las PCD.

Se analizó el proceso de inserción laboral, a través de la determinación del medio por el cual las PCD encuestadas llegaron a su actual centro de trabajo, siendo una notable mayoría la opción de "solicitud directa" que refiere a que la PCD se encontraba tocando puertas hasta llegar al empleo actual. Es importante mencionar que para este reactivo se consideraron las opciones de respuesta: a través de alguna dependencia de gobierno o asociación, sin embargo, éstas no tuvieron ninguna mención. En la entrevista con los dirigentes de asociaciones se les preguntó si conocían alguna bolsa de trabajo que contemplara a las PCD para posicionarlas en las vacantes existentes, a lo cual se mencionó la dependencia de gobierno perteneciente a la Secretaría de Trabajo del Estado. Lo que manifiesta una falta de difusión de la bolsa de empleo ya

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

que las PCD laboralmente activas entrevistadas no llegaron a través de ésta, pero los dirigentes de las asociaciones si la conocen.

En cuanto a las características de las PCD laboralmente activas los resultados indican que, en cuanto al género, los porcentajes de hombres y mujeres con discapacidad no presentan un sesgo significativo respecto al porcentaje de colaboradores en general.

- Colaboradores: 58% hombres y 42% mujeres
- Colaboradores con discapacidad: 62% hombres y 38% mujeres.

En el estudio de Clemente (2017) titulado “estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España” se llegó a la conclusión de que el hecho de ser una PCD de sexo femenino reduce las posibilidades de acceder al mercado laboral o de permanecer en el, sin embargo los resultados de la presente investigación no marcan un sesgo significativo para alinearse a esa conclusión, lo que podría deberse a los años transcurridos y el avance en materia de igualdad de género que se ha presentado en esta trayectoria.

Se les cuestiona a las PCD laboralmente activas si durante el desarrollo de sus funciones se han sentido en alguna situación de: a) discriminación, b) barreras físicas y c) falta de crecimiento laboral, resaltando la falta de crecimiento laboral como la situación con la que más se identifican, y particularmente los hombres se inclinan a esa percepción.

En cuanto a las condiciones laborales con las que cuentan las empresas para cumplir con una infraestructura que ofrezca una estancia segura de las PCD en el centro laboral, se puede concluir que de modo general se tiene un cumplimiento medio con los requerimientos de la normativa concordante al tema, ya que el promedio en escala de Likert donde 1 es nada de cumplimiento y 5 es mucho cumplimiento, considerando todas las empresas es del 3.5, sin embargo, este nivel considera en la evaluación muchas características de naturaleza general dentro de la infraestructura, como lo son, señalizaciones, características de pasillos, entre otras. Sin embargo, para aquellas características específicas que van dirigidas a beneficio de las PCD, como lo son:

## Capítulo IV Análisis e interpretación de resultados

rampas, guía para discapacidad visual, señalizaciones táctiles y audibles, y baños especiales, se tiene un cumplimiento muy minúsculo siendo el promedio en escala de Likert de 1.5.

Lo anterior se respalda con lo mencionado dentro de la entrevista dirigida a las asociaciones, ya que manifiestan que una de las principales barreras que ellos perciben para ingresar a los centros laborales son las instalaciones. En el mismo sentido, respalda lo dicho en la investigación “Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el estado de Guanajuato” que concluyó dentro de su marco de investigación, que no existen instalaciones adecuadas para recibir a las PCD en el centro laboral que fue evaluado en la investigación (Gutiérrez y González, 2018).

### Conclusiones

Las PCD se enfrentan a una falta de inclusión en la sociedad de modo general, y en el tema específico de la inclusión laboral no hay evidencia de un panorama distinto. Se enfrentan a numerosas barreras de acceso en el proceso de inserción laboral. Con ello, a un impacto directo en el nivel de calidad de vida.

- El nivel actual de participación de las PCD en el mercado laboral es mínimo respecto a las PCD en edad laboral en la ciudad de Victoria de Durango, Durango, México.
- La evidencia de la investigación nos brinda un resultado de que hay una relación directa del nivel de conocimiento de las empresas respecto a la legislación del tema de inclusión laboral, con el nivel de participación de PCD dentro de esas empresas. A mayor conocimiento, mayor participación. Reflejando que una posible área de oportunidad para que la ciudad avance en temas de inclusión laboral es la difusión de las legislaciones.
- Las personas con amplia trayectoria y experiencia en el tema de inclusión, como lo son los representantes de las asociaciones de PCD, coinciden en su totalidad en que la existencia de reglamentos que respalden las leyes existentes que abordan el tema de inclusión laboral, podría representar una pieza clave para que el impacto que las leyes tienen actualmente en el avance de la inclusión laboral sea mayor.
- Actualmente se cuenta con un mecanismo de inserción laboral por parte del gobierno estatal, sin embargo, el efecto de la existencia de éste se aprecia con mayor impacto en la participación de las PCD en el mercado laboral del sector público, presentando mayor participación, y quedando también en evidencia la falta de difusión del mecanismo como una área de oportunidad de mejora en el proceso de inserción laboral, ya que las PCD laboralmente activas encuestadas en las empresas del sector privado, consiguieron su actual empleo por medios propios y no a través del mecanismo.

## Conclusiones

- Dentro del análisis de los factores que inciden en el proceso de inserción laboral, se detecta que las empresas aluden la razón de ausencia de las PCD en sus centros laborales a la falta de solicitudes por parte de éstas, sin embargo, las PCD se inclinan más por la falta de oportunidades y de instalaciones seguras y adecuadas como causa de la falta de participación en el mercado laboral.
- Las evidencias del presente estudio indican que se enfrenta a una falta de cumplimiento respecto a las condiciones laborales de la infraestructura para la segura estancia y desarrollo de las funciones de las PCD en el centro laboral, y que, si bien, se tiene cumplimiento con algunas de las características necesarias requeridas en la normatividad concordante con el tema, estas particularidades son de aplicación genérica en cuanto a la construcción estándar de las instalaciones, y no se tiene cumplimiento con las características propias del beneficio específico de las PCD, como lo son, guía para discapacidad visual, señalización táctil y audible, baños adaptados, rampas, entre otros. Lo que señala, que para comenzar a pensar en conseguir una inclusión laboral de las PCD exitosa, primero se debe analizar si las empresas están realmente preparadas para recibirlos, ya que la PCD no se debe adaptar al lugar, si no el entorno debe ser adaptable para todos.

A lo largo del desarrollo de la presente investigación, han aparecido nuevas cuestiones, que, de ser analizadas, podrían representar avance en el conocimiento del actual panorama de la inclusión laboral.

Las posibles líneas de investigación para el tema son las siguientes:

- Estudio de la inclusión educativa de las PCD en la ciudad de Victoria de Durango, considerando que la preparación de las PCD tiene impacto con la participación en el mercado laboral.
- Desafíos de la movilidad de las PCD en la ciudad de Victoria de Durango, ya que es un factor que podría estar incidiendo en el proceso de inserción laboral, en la entrevista con las asociaciones se hizo mención de que algunas de las

PCD que no acceden al mercado laboral ven como una barrera la movilidad para llegar a los centros de trabajo.

En los últimos años, la inclusión de las PCD ha sido un tema con presencia ascendente dentro de la discusión pública, sin embargo, el avance en cuanto al éxito de la misma inclusión, tiene una aceleración lenta, esto debido a distintos factores, como los ya mencionados, sin embargo, el principal elemento es la falta de cultura de verdadera inclusión. La pieza clave para que las PCD se vean incluidas de forma integral en la sociedad, es que no se trate de educar al adulto para convencerle de que las PCD tienen igualdad de derechos y oportunidades, es desde las familias, educar a los niños para dejar de ver a las PCD como una comunidad aparte, y sean reconocidos como miembros valiosos de la sociedad. Es mejor que las personas crezcan con un pensamiento inclusivo, a tratar de imponerlo durante la adultez, así es como se puede lograr un verdadero cambio cultural.

## Bibliografía

Abarca, A., Alpízar, F., Sibaja, G. y Rojas, C. (2013). Técnicas cualitativas de investigación. San José, Costa Rica: UCR.

Agredo Silva, V. V., y Montenegro Martínez, G. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: Alternativas desde la inclusión laboral. *CES Derecho*, 13(1), 147–168.

<https://doi.org/10.21615/cesder.6308>

Atlas.ti Scientific Software Development GmbH. (2023). ATLAS.ti Windows (versión 9.1.3.0) [Software de análisis de datos cualitativos]. <https://atlasti.com>

Arias Gonzáles, J. L. (2022). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio I+D, Innovación más Desarrollo*, 10(28). (Original work published 2 de octubre de 2021) p. 46

ASALE, R.-, y RAE. (s/f). *Discapacidad | Diccionario de la lengua española*.

«Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. Recuperado el 22 de octubre de 2022, de <https://bit.ly/RAEDISCAPACIDAD>

Bustamante, R. Y. S., Ruiz, G. R. S., Suarez, C. A. R., y Santiana, Z. L. T. (2020). El desempleo en el ecuador: Causas y consecuencias. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 5(10), 774–797.

Cámara de diputados LXV Legislatura (s.f) Ley General de Inclusión de Personas con Discapacidad. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://bit.ly/LGIPC>

Cámara de diputados, H. Congreso de la Unión (2023) Ley Federal Para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Recuperado el 20 de abril de 2024, de <https://bit.ly/4alvC5s>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. 442.

Chuaqui, J., Mally, D., y Parraguez, R. (2016). El concepto de inclusión social.

*Revista de Ciencias Sociales*, 69, Article 69.

<https://doi.org/10.22370/rcs.2017.69.927>

Clemente, I. R. (2017). *Estudio de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en España* [Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universidad Católica San Antonio de Murcia]. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=250364>

CNDH. (2020, diciembre). *Discapacidad-Protocolo-Facultativo [1].pdf*.

<https://bit.ly/CNDHprotocolo>

Diario Oficial de la Federación, (2015). Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Recuperado el 30 de octubre de 2022 de <https://bit.ly/CONADISDOF>

Díaz García, L. I., Bastías Parraguez, C., Alarcón García, S., Ritz Parra, K., Díaz.

(2021). Regulación de la inclusión laboral de personas con discapacidad en el sector privado de Iberoamérica. una evaluación desde la convención. *Revista chilena de derecho*, 48(3), 25–54.

Díaz Camarena (2023). Construir conciencia de género sobre hombres y masculinidades: una intervención. *La ventana* vol.7 no.57 Guadalajara ene./jun. 2023 Epub 07-Feb-2023 <https://doi.org/10.32870/lv.v7i57.7508>

- Duk, C., y Murillo, F. J. (2016). La Inclusión como Dilema. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 10(1), 11–14.<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782016000100001>
- Duque, J. A. P., y Ruiz, A. L. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, 35, 158–177.
- Feliu, J. M. G. (2018). *El nuevo modelo concesional: hacia el necesario equilibrio entre lo público y lo privado*. 10.
- Feria, H., Blanco, M. R. y Valledor, R. F. (2019). La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica. Las Tunas, Cuba: Académica Universitaria.
- Gobierno de México. (s/f). Encuesta Nacional sobre Discriminación. Recuperado el 15 de abril de 2023 de <https://bit.ly/ENCUESTANACIONALDISCRIMINACIÓN>
- González, D. del C. C., Barba, É. J. R., y Tafolla, P. M. M. (2021). Inclusión (¿o exclusión?) laboral de personas con discapacidad. Apuntes para el estado de Guanajuato, México. *HOLOS*, 6, 1–18. <https://doi.org/10.15628/holos.2020.7933>
- Gutiérrez, Y. M. R., y González, D. del C. C. (2018). Desafíos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en el estado de Guanajuato. *Jóvenes en la ciencia*, 4, 469–474.
- H. Congreso del Estado de Durango. (s.f) Ley Estatal de Inclusión de Personas con Discapacidad. Recuperado el 10 de abril de 2023, de <https://bit.ly/LEIPC>
- Hernández, O. (2012). Estadística Elemental para Ciencias Sociales. (Tercera Edición). San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.

- Hernández, S. P., Medina, D. E. M., y Zúñiga, S. P. A. (2017). *Beneficios del sector empresarial para la inclusión laboral de personas con discapacidad. Un estudio de caso en el sureste de México*. 26.
- Hernández, S. R., Lucio, P. B., y Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación*. 497.
- Hurtado, L. C. A., Álvarez, L. A. M., y Bedoya, J. C. R. (2018). Propuesta de un modelo de inclusión laboral para personas con discapacidad. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 8(1), 5115–5115.
- IBM Corp. Released 2017. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Clasificación de tipos de discapacidad. Recuperado el 15 de octubre de 2022 de <https://bit.ly/Tiposdiscapacidad>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2020). Cuéntame INEGI. Recuperado el 29 de noviembre de 2023 de <https://bit.ly/3sVEB2x>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. Recuperado el 15 de abril de 2023 de <https://bit.ly/DENUEinegi>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. *Tabulador interactivo (SAIC) Censos Económicos 2019*. (2022). Recuperado el 28 de octubre de 2022, de <https://bit.ly/SAICinegi>
- Jiménez, A. (2015). *Mercado laboral, situación, perspectivas y tendencias*, 12. Dossier Tendencias.

- Journal, T. E. (2022). *Lo público y lo privado como problema pre-político*. The Economy Journal. Recuperado el 27 de noviembre de 2022, de <https://bit.ly/47Vu3zc>
- Ley Federal del Trabajo, [L.F.T.], Reformada, Diario Oficial de la Federación [D.O.F.], 18 de mayo de 2022, (México).
- Londoño-Upegui, L. D., Mejía-Ortega, L. M., Londoño-Upegui, L. D., y Mejía-Ortega, L. M. (2019). Desempleo y protección social: El caso colombiano. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 37(3), 54–63.
- Medina, M. A. R., Poblano-Ojinaga, E. R., Tarango, L. A., Torres, A. G., y Borbón, M. I. R. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(22), Article 22. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.960>
- Minitab, LLC (2013). "*Minitab Statical Software*" Version 10.0.22621, State Collage, Minitab, LLC. [Software] [www.minitab.com](http://www.minitab.com)
- Morales Hernández, E. D., y Tashiguano Fuel, M. P. (2022). *Realidad del mercado laboral para personas con discapacidad en el cantón Ibarra en el periodo 2020-2021* [BachelorThesis]. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/12101>
- Muñoz, A. M. C., y Quintana, P. A. (2019). La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espiraes revista multidisciplinaria de investgación científica*, 3(30).

Murillo García, F., Montaña Ulloa, P. y Montaña Ulloa, P. Y. (2018). Condiciones laborales de egresados de Instituciones de Educación Superior en México. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(3), 56–68.

<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.3.1644>

Oficina Internacional del Trabajo, Hacia el derecho al trabajo, una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores, Ginebra OIT (2014). ISBN:978-92-2-326771-1(versiónimpresa) ISBN:978-92-2-326772-8(versiónelectrónica)

Organización de las Naciones Unidas (s/f). Conferencias mundiales sobre la mujer. Recuperado el 03 de julio de 2023 de <https://bit.ly/CONFERENCIAMUJER>

Organización de las Naciones Unidas (s/f). Objetivos de desarrollo sostenible, AGENDA 2030, Objetivo 8. Recuperado el 20 de noviembre de 2022 de <https://bit.ly/OBJETIVO8ONU2030>

Organización Mundial de la Salud. (2018). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud. *EMC - Kinesiterapia - Medicina Física*, 39(1), 1–6. [https://doi.org/10.1016/S1293-2965\(18\)88602-9](https://doi.org/10.1016/S1293-2965(18)88602-9)

Organización Mundial de la Salud. (2022). Discapacidad. Recuperado el 20 de septiembre de 2022 de <https://bit.ly/DiscapacidadOMS>

Paz-Maldonado, E., y Silva-Peña, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>

Pérez, R. E. R. (2019). Diferencial salarial por género entre el sector público y privado formal-informal en México. *Revista de Economía*, 36(93), 62–89.

- Pérez-Hernández, S., Magaña-Medina, D. E., Guzmán-Fernández, C (2021). Análisis factorial confirmatorio para medir la percepción sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad. *Nova scientia*, 13(27).
- Poyatos I. Mata (2019) Juzgar con perspectiva de género: una metodología vinculante de justicia equitativa. *Revista de género e igualdad*, 2019, 2,1-21ISSN. 2603-851X DOI. <https://doi.org/10.6018/iQual.341501>
- RAE. (2022). *Definición de inclusión social—Diccionario panhispánico del español jurídico—RAE*. Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española. Recuperado el 23 de octubre de 2022, de <https://bit.ly/RAEsocial>
- Reaño Cruz, R. V. (2019). Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2018. *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>
- UN.ORG. (2019). *ESTRATEGIA inclusion ONU*. Recuperado el 22 de julio de 2022 de <https://bit.ly/EstrategiaONU>
- Salamanca, C. A. B. (2019) Checklist para autores y checklist para lectores: diferentes herramientas con diferentes objetivos. *Nure Investigación* 16(99).
- Secretaría de Gobernación, Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) (s/f). *Discriminación de personas con discapacidad*.
- Secretaría de Gobernación, Diario Oficial de la Federación. (s.f) NOM-034-STPS-2016. Recuperado el 09 de abril de 2023, de <https://bit.ly/3AEFRXY>
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Servicio de Administración Tributaria. (s.f) Artículo 186 de la LISR. Recuperado el 09 de abril de 2023, de <https://bit.ly/SATdiscapacidad>

Secretaría General, Secretaría de servicios parlamentarios, Dirección general de apoyo parlamentario. (s.f) Iniciativa que reforma los artículos 132 a 134 de la ley federal del trabajo. Recuperado el 09 de abril de 2023, de <https://bit.ly/IniciativaLEI>

Schalock, R. L., Lee, T., Verdugo, M., Swart, K., Claes, C., Van Loon, J. y Lee, Ch. (2014). An evidence-based approach to organization evaluation and change in human service organizations evaluation and program planning. *Evaluation and Program Planning*, 45, 110-118. [doi: 10.1016/j.evalprogplan.2014.03.012](https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2014.03.012)

Toro R. et, al., (2021). Análisis Empírico del Coeficiente Alpha de Cronbach según Opciones de Respuesta, Muestra y Observaciones Atípicas *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*. ISSN: 1135-3848. <https://doi.org/10.21865/RIDEP63.2.02>

Velarde-Talleri, A., Llinas-Audet, X., y Barboza-Palomino, M. (2018). Inclusión de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. *Equidad y Desarrollo*, 32, 57–78. <https://doi.org/10.19052/ed.5045>

Zepeda, J. R. (2005). *Definición y concepto de la no discriminación*. 8. El Cotidiano ISSN: 0186-1840 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco México

Zimbrón Pérez, G., y Ojeda López, R. N. (2022). Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(19), 16–36. <https://doi.org/10.36791/tcg.v7i19.132>

## **Anexos**

### **Anexo-1 Encuesta dirigida al departamento de capital humano de las empresas grandes y medianas y secretarías de gobierno estatal.**

1. Nombre de la empresa o secretaría
2. ¿La empresa pertenece al sector público o privado?
  - A) Público
  - B) Privado
3. Giro de la empresa:
  - A) Industrial
  - B) Comercial
  - C) De servicio
4. Número de empleados (hombres)
5. Número de empleadas (mujeres)
6. Personas con discapacidad (hombres) laborando en la empresa
7. Personas con discapacidad (mujeres) laborando en la empresa
8. Que tan de acuerdo esta con que la razón de la ausencia de personas con discapacidad sea la siguiente: El trabajo no es apto para personas con discapacidad
  - 1= Totalmente en desacuerdo
  - 2= En desacuerdo
  - 3= Indiferente
  - 4 = De acuerdo
  - 5= Totalmente de acuerdo
9. Que tan de acuerdo esta con que la razón de la ausencia de personas con discapacidad sea la siguiente: No hay solicitudes por parte de las personas con discapacidad
  - 1= Totalmente en desacuerdo
  - 2= En desacuerdo
  - 3= Indiferente
  - 4 = De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

**10.** Que tan de acuerdo esta con que la razón de la ausencia de personas con discapacidad sea la siguiente: Las instalaciones no son adecuadas para personas con discapacidad.

1= Totalmente en desacuerdo

2= En desacuerdo

3= Indiferente

4 = De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

**11.** Que tan probable sería poder contratar a personas con discapacidad en el área de producción

1= Imposible

2= Improbable

3= Equiprobable

4 = Probable

5= Muy probable

**12.** Que tan probable sería poder contratar a personas con discapacidad en el área de administración

1= Imposible

2= Improbable

3= Equiprobable

4 = Probable

5= Muy probable

**13.** Que tan probable sería poder contratar a personas con discapacidad en el área de servicios generales

1= Imposible

2= Improbable

3= Equiprobable

4 = Probable

5= Muy probable

**14.** ¿Cuál es la razón principal de la falta de vacantes para personas con discapacidad?

- a) El trabajo no es apto para personas con discapacidad
- b) No existe un enlace de reclutamiento
- c) Las instalaciones no son adecuadas
- d) No se tenía conocimiento del tema
- e) Otro: \_\_\_\_\_

**15.** ¿Qué tanto conocimiento tiene sobre legislaciones sobre inclusión laboral?

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Bastante

5= Mucho

¿Qué legislaciones conoce sobre inclusión laboral?

## **Anexo-2 Encuesta dirigida a PCD laboralmente activas**

1. Genero:
  - A) Femenino
  - B) Masculino
  - C) Otro
2. Edad: \_\_\_\_\_
3. Tipo de discapacidad:
  - A) Sensorial
  - B) Motriz
  - C) Intelectual
4. Escolaridad (En años) : \_\_\_\_\_
5. Estado civil:
  - A) Soltero
  - B) Casado
  - C) Divorciado
  - D) Unión libre
  - E) Viudo
6. ¿Con quién habita actualmente?
  - A) Padres
  - B) Conyugue
  - C) Hijos
  - D) Hermanos
  - E) Roomies
7. ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?
8. ¿En qué área de la empresa se desempeña actualmente?
  - A) Producción
  - B) Administrativo
  - C) Servicios generales
9. ¿Qué antigüedad laboral tiene en la empresa?
10. ¿Cuántos trabajos tuvo anteriormente?

**11.** ¿Cuenta con certificado VALPAR?

**12.** ¿Cómo se enteró de este empleo?

- A) Bolsa de trabajo
- B) Dependencia de gobierno
- C) Fundación o asociación
- D) Solicitud directa
- E) Redes sociales
- F) A través de un conocido

**13.** Que tan frecuentemente se ha enfrentado dentro de su empleo a barreras físicas

1= Nunca

2= Raramente

3= Ocasionalmente

4 = Frecuentemente

5= Muy frecuentemente

**14.** Que tan frecuentemente se ha enfrentado dentro de su empleo a discriminación

1= Nunca

2= Raramente

3= Ocasionalmente

4 = Frecuentemente

5= Muy frecuentemente

**15.** Que tan frecuentemente se ha enfrentado dentro de su empleo a falta de crecimiento laboral

1= Nunca

2= Raramente

3= Ocasionalmente

4 = Frecuentemente

5= Muy frecuentemente

### **Anexo-3 Entrevista encargados de asociaciones de PCD**

1. Asociación para discapacidad:
  - A) Sensorial
  - B) Motriz
  - C) Intelectual
2. Número de integrantes activos: \_\_\_\_\_
3. Lista de las edades de sus integrantes
4. ¿A través de la asociación y sus integrantes cual es la percepción de inclusión laboral de las PCD en el mercado laboral en la ciudad?
5. ¿Las PCD en edad laboral de la asociación que dirige, tienen interés en trabajar?
6. ¿Los integrantes de la A.C. conocen una bolsa de trabajo que contemple a las PCD para los puestos de trabajo de las empresas?
7. ¿Tienen conocimiento de las legislaciones sobre la inclusión laboral de PCD?
8. ¿En qué cree que podrían mejorar las legislaciones actuales para cumplir con su objetivo?
9. ¿Con base en su experiencia cuales son las ventajas o desventajas a las que se enfrentan a las PCD al tratar de incluirse en el mercado laboral?
10. Desde la organización ¿Qué se hace para lograr la inclusión laboral?

#### **Anexo-4 Lista de verificación infraestructura de las empresas**

1. Nombre de la empresa:
2. Empresa del sector:
  - Publico
  - Privado
3. Giro de la empresa
  - Industrial
  - Comercial
  - De servicios
4. Para empresas PRIVADAS: Tamaño de la empresa
  - 51 a 250 empleados
  - Mas de 251 empleados
5. Que cumplimiento se tiene con la siguiente característica: Los elementos de señalización de entrada y salida son visibles y en buen estado.
  - 1= Nada
  - 2= Poco
  - 3= Algo
  - 4 = Suficiente
  - 5= Mucho
6. Dentro de la empresa, que tanto cumplimiento se tiene con la siguiente característica: Los pasillos tienen <120cm de ancho
  - 1= Nada
  - 2= Poco
  - 3= Algo
  - 4 = Suficiente
  - 5= Mucho
7. Dentro de la empresa, que tanto cumplimiento se tiene con la siguiente característica: Los pasillos están libres de desniveles
  - 1= Nada
  - 2= Poco
  - 3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**8.** Dentro de la empresa, que tanto cumplimiento se tiene con la siguiente característica: Los pasillos cuentan con guía para discapacidad visual.

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**9.** Dentro de la empresa que tanto cumplimiento se tiene con la siguiente característica: Las rampas tienen más de 120 cm de ancho (De no existir rampas seleccionar Nada)

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**10.** Dentro de la empresa que tanto cumplimiento se tiene con la siguiente característica: Las rampas no tienen desniveles >1cm

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**11.** Dentro de la empresa que tanto cumplimiento se tiene con la siguiente característica: Las rampas son de materiales que permitan el desplazamiento tanto en seco como en húmedo

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**12.** Dentro de la empresa que tanto cumplimiento se tiene con la siguiente característica: Los dispositivos de sujeción como lo son barandales están de 90 a 150 cm del piso

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**13.** Dentro de la empresa que tanto cumplimiento se tiene con la siguiente característica: Los dispositivos de sujeción como lo son barandales tienen un diámetro de 3.5 a 4 cm

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**14.** Que tanto cumplimiento se tienen en cuanto a señalización visible en pasillos

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**15.** Que tanto cumplimiento se tienen en cuanto a señalización visible en escaleras

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**16.** Que tanto cumplimiento se tienen en cuanto a señalización visible en rampas

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**17.** Que tanto cumplimiento se tiene en cuanto a que la señalización táctil este de 90 a 120 cm del piso y accesible.

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**18.** Que tanto cumplimiento se tiene en cuanto a la existencia de señalización audible que emita sonidos o instrucciones cortas en diferente frecuencia que el sonido del lugar.

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**19.** Que tanto el plan de emergencias contempla en el a las personas con discapacidad.

1= Nada

2= Poco

3= Algo

4 = Suficiente

5= Mucho

**20.** Cuentan con baños especiales para personas con discapacidad

A) Si

B) No