



Universidad Nacional Autónoma de México

Vol. 28 No. 1

Marzo de 2025

PERSPECTIVA DE ADULTOS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL RESPECTO A SU EXPERIENCIA LABORAL

Ana Patricia Alonso Ávila¹ y Andrés Mares Miramontes²

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

Universidad Nacional Autónoma de México

RESUMEN

El que las personas adultas con discapacidad puedan contar con empleo digno, constituye uno de los proyectos de Políticas Nacionales e Internacionales en defensa y promoción de los Derechos Humanos. Sin embargo, existen controversias respecto a su realización y actual progreso. Considerando que la experiencia laboral de personas con discapacidad intelectual es imprescindible para comprender dicha situación, el presente estudio se orientó a conocer su perspectiva al respecto. Se utilizó la entrevista a profundidad para su indagación, la información recabada se categorizó y analizó en función de su significación, estableciendo su tendencia y sentido atribuido. Los resultados muestran que la experiencia de los participantes está mediada significativamente por sus madres e implica gratitud por la oportunidad y ventajas de tener empleo y, al mismo tiempo precisa contrariedad por la hostilidad e incomprendimiento de los espacios laborales, donde preponderan malos tratos y discriminación hacia ellos. Se concluye que la inserción laboral que hasta el momento han vivenciado los participantes no se considera justa ni satisfactoria, ya que a pesar de tener empleo, el sentido que le atribuyen a su experiencia como trabajadores con discapacidad intelectual, es poco favorable en aceptación y aptitud de su persona, pareciendo no existir la consideración justa de su condición, ni de los derechos y beneficios convenidos.

Palabras clave: Perspectiva, Discapacidad Intelectual, Inclusión Laboral, Barreras Actitudinales.

¹ Maestra en Educación. Correo electrónico: anapatriciaalonso06@gmail.com

² Académico de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala. Correo electrónico: maresand@hotmail.com

PERSPECTIVES OF ADULTS WITH INTELLECTUAL DISABILITIES REGARDING THEIR WORK INCLUSION

ABSTRACT

The fact that disabled adults can have decent employment is one of the projects of National and International Policies in defense and promotion of Human Rights. However, there are controversies regarding its realization and current progress. Considering that the work experience of people with intellectual disabilities is essential to understanding this situation, the present study was oriented to know their perspective on the matter. An in-depth interview was used for its investigation, the information collected was categorized and analyzed based on its significance, establishing its tendency and attributed meaning. The results show that the experience of the participants is significantly mediated by their mothers and implies gratitude for the opportunity and advantages of having a job and, at the same time, it indicates annoyance due to the hostility and lack of understanding of the work spaces, where mistreatment and discrimination towards them predominate. It is concluded that the work integration that the participants have experienced so far is not considered fair or satisfactory, since despite having a job, the meaning they attribute to their experience as workers with intellectual disabilities is not very satisfactory in terms of acceptance and aptitude of their person, and there does not seem to be fair consideration of their condition, nor of the agreed rights and benefits.

Keywords: Perspective, Intellectual Disability, Work Inclusion, Attitudinal Barriers.

Sin duda alguna, los cambios actuales en nuestras sociedades tanto ideológicos, culturales y políticos, han permitido reconocer y asumir los derechos humanos de todas las personas, incluyendo a aquellas que forman parte de grupos vulnerables como las personas con discapacidad. Por ello, un fin prioritario tanto a nivel internacional como nacional de las políticas incluyentes es lograr la participación y beneficio social, a todos los niveles, de las poblaciones diversas que conforman la sociedad actual.

Para garantizar y promover el respeto y defensa de los derechos humanos, de acuerdo con el INEGI (2015), se cuenta internacionalmente, con el Sistema Universal de Derechos Humanos, integrado por las Declaraciones, Protocolos, Tratados, Pactos, Cortes, Comités y Convenciones. En el ámbito nacional la afirmación y amparo de los derechos humanos están plasmados en la Constitución

Política, y en las Leyes, Reglamentos, Normas y Tratados Internacionales que componen el Sistema Legal Mexicano respecto a estos derechos.

Particularmente, en cuanto al derecho laboral La Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece que toda persona puede elegir un empleo bajo condiciones equitativas y satisfactorias. Reconociendo en una de sus convenciones el derecho al trabajo de las personas con discapacidad (ONU, 2006, art. 27). En consecuencia, la Organización Internacional del Trabajo establece las directrices para lograr la igualdad de oportunidades en el empleo de las personas con discapacidad a través de los elementos normativos de legislación (OIT, 2014). En México la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, instituye la regulación del ejercicio de los derechos humanos y la inclusión de las personas con discapacidad (Diario Oficial de la Federación, 2011).

Por consiguiente, el significado profesionalmente más atribuido a la inclusión laboral alude a un proceso por medio del cual, personas con discapacidad puedan lograr ubicarse, según sus posibilidades, intereses y expectativas, en un cargo donde las labores y su desempeño, se establezcan con base en las garantías convencionales de trabajo y considerando aquellas especiales según su discapacidad. En el entendido de que actualmente esto es un derecho mediante el cual, se pretende abatir las barreras que impiden o limitan la inclusión de estas personas al sistema laboral (Ordóñez, 2022).

En este contexto, la posibilidad de que las personas con discapacidad puedan ocupar un sitio en la vida laboral en igualdad de condiciones no debiese tener restricción alguna, ya que, al contar con el perfil competitivo necesario y los apoyos requeridos, cumplen labores de acuerdo con sus capacidades individuales (Jariot, *et al.*, 2020; Santos, *et al.*, 2023). Razón por la cual, la discapacidad de una persona no se considera impedimento para su integración al sistema laboral. Lo primordial es brindar oportunidades de acceso al trabajo, permitiéndoles desempeñar labores específicas (Guzmán, *et al.*, 2021).

Sin embargo, existe gran controversia en cuanto a la posibilidad de una realización plena de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Por un lado, está el punto de vista que reconoce y justifica un avance importante, admitiendo que es

una realidad vivenciada positivamente y tendiente al progreso productivo de los corporativos y confianza de los trabajadores con discapacidad (Castellanos y Quintana, 2019; Puentes, 2020). Sin desconocer que, las condiciones de inclusión de las personas con discapacidad aún son bajas respecto a las del colectivo de personas sin discapacidad.

De acuerdo con Parker, *et al.*, (2020), se han logrado identificar impactos favorables respecto a las personas con discapacidad que, si bien no aluden a una independencia económica, el estar empleadas les hace sentirse valiosas y seguras de sí mismas, aunque se reconoce que la autonomía de estas personas sigue estando limitada. Por su parte, Analuiza, *et al.*, (2020), nos señalan que, gracias a la inclusión laboral de personas con discapacidad, el sector empresarial se ha fortalecido en imagen corporativa, incrementando la competitividad interna, el clima laboral ha mejorado y se cuenta con beneficios tributarios.

Consecuentemente, se considera que el progreso que está teniendo la inclusión laboral de personas con discapacidad es favorable y mejorará con la implementación y desarrollo de disposiciones adicionales en materia de trabajo y educación, entre las que resaltan:

El afianzamiento de políticas públicas y de responsabilidad social corporativa (Gálvez, *et al.*, 2021; Paz y Silva, 2020). La empleabilidad, permanencia y seguimiento laboral (Agredo y Montenegro, 2022; Gómez, *et al.*, 2020). El otorgamiento de apoyos fiscales a empresas (Del Ángel, *et al.*, 2022; Frías, *et al.*, 2020). El uso de tecnologías de información y comunicación (Cano y Cortés, 2023; Hernández, *et al.*, 2021). La promoción del autoempleo y otras opciones de trabajo (Morejón y González 2023; Vargas y Sánchez, 2021). La Formación y capacitación laboral de las personas con discapacidad (Canossa, 2020; Peña y Santana, 2020). La participación y apoyo de la familia (Álava y Quijije, 2019; Parker, *et al.*, 2020).

Precisamente, la consideración de tales disposiciones en el proceso de inclusión laboral representa la confianza de que, en su momento se logrará cubrir convenientemente el derecho que tienen las personas con discapacidad de obtener un trabajo digno en el que puedan desempeñar tareas acordes a sus condiciones y posibilidades personales.

Por otro lado, está la posición que, sin desconocer la importancia del derecho que tienen las personas con discapacidad a ser incluidas en el sistema laboral, expresa sus reservas respecto a la forma en la cual se ha venido promoviendo la inclusión laboral, considerando que constituyen prácticas que justifican leyes y proyectos que pretenden favorecer a las personas con discapacidad, sin cuestionar las dimensiones sociales y culturales que sustentan y promueven su exclusión y segregación.

Se interpone el planteamiento de la existencia de prejuicios perseverantes acerca de las personas con discapacidad, tales como el definirlas no aptas, incapaces, improductivas, o bien como una carga para los corporativos, igualmente que son personas dependientes o de cuidado especial (Arenas y Melo, 2021; Pelegrina y Sutty, 2021). Todos ellos estereotipos sociales que, tal como lo formulan Viñaras, *et al.*, (2021), constituyen en realidad barreras culturales y de estructura organizacional que impiden o limitan el ejercicio pleno de los derechos a las personas consideradas con discapacidad, incluidos los laborales.

De acuerdo con Ferrante (2020) y Miranda (2021), desde esta postura se plantea que la discapacidad no es una cuestión de minusvalía de afección orgánica, ceñida a un estándar normativo de capacidad e inteligencia, como lo presupone la caracterización formal que de las personas con discapacidad se efectúa. Ejemplo de ello, es la definición de discapacidad intelectual que establece la AADI (2010), estipulando que ésta consiste en limitaciones significativas del funcionamiento intelectual y de la conducta adaptativa expresada en habilidades conceptuales, sociales y prácticas. Clasificándose en cuatro niveles sustentados en el grado de insuficiencia intelectual: leve, moderada, grave y profunda.

Contrariamente a este tipo de explicaciones deterministas acerca de la discapacidad, se reconoce y asume el modelo social de la discapacidad para comprender y conceptualizarla como una construcción social cultural que justifica y da lugar a modos de exclusión social de las personas consideradas con discapacidad, por diferir de las formas configuradas para el acceso y participación en las instituciones y bienes sociales. Planteándose la importancia de considerar los

diversos ambientes sociales como aliados, en un proceder verdadero de los derechos de tales personas (Cuesta y Ortega, 2019).

De ahí que el interés esté centrado en la construcción social cultural de la identidad colectiva de las personas en situación de discapacidad. Al respecto, González (2021), plantea que el concepto de la discapacidad como construcción social impuesta y justificada con base en una normatividad establecida, da lugar a prácticas de exclusión y opresión de las personas definidas con discapacidad, considerando que este hecho constituye el problema medular de la inclusión laboral. En este sentido, abordar las barreras sociales culturales se considera fundamental puesto que, como lo señala Mareño (2015), la empleabilidad de las personas con discapacidad está sujeta a las prácticas, ideas y concepciones sociales que predominan en el colectivo hacia las personas con discapacidad y sus posibilidades de ser empleadas.

Ahora bien, partiendo del panorama expuesto sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad, es claro que la perspectiva de éstos respecto de su vivencia laboral no está siendo atendida convenientemente, sabiendo que el hacerlo favorece el conocimiento y comprensión de la trayectoria de la inclusión laboral, en tanto que los testimonios expresados por los propios protagonistas darían lugar a una comprensión desde dentro de la propia situación. En donde el percibir, interpretar, valorar y anhelar de estas personas permitirían entender la significación atribuida a su vivencia laboral, en los términos en que ellas mismas la reconocen e interpretan.

Por tanto, el objetivo del estudio se orientó a dar cuenta del significado y sentido que le otorgan las personas con discapacidad intelectual a su inclusión laboral. Teniendo un acercamiento teórico y metodológico cualitativo, desde la teoría del Interaccionismo Simbólico, debido a que este enfoque centra el entendimiento de los acontecimientos psicosociales desde la propia perspectiva de las personas. Además, empata con el modelo social de la discapacidad al entender la condición de personas con discapacidad, como construcción social que deriva en prácticas de exclusión social fundadas en una normatividad institucional.

MÉTODO

Objetivo General

Describir y analizar los significados y sentido implicado en la perspectiva de personas con discapacidad intelectual respecto a su inserción laboral.

Objetivos Específicos

Identificar semejanzas y diferencias entre las perspectivas manifestadas.

Categorizar y caracterizar la información.

Establecer la tendencia de las categorías en función de los significados analizados.

Plantear el sentido atribuido a la perspectiva como acción personal social.

Participantes

Cuatro personas adultas con diagnóstico de discapacidad intelectual leve, género masculino, edad promedio 32 años. Fueron elegidos por su disposición para compartir su experiencia, aunado a que contaban con antigüedad laboral mínima de tres años. Su participación fue voluntaria, asegurando que tenían algo que decir en cuanto al propósito del estudio y deseaban hacerlo. Todo acuerdo establecido estuvo bajo la aprobación de sus respectivas madres, quienes también decidieron participar exponiendo su punto de vista conjuntamente al de sus hijos, asumiendo que con ello, se precisaría la información requerida. Con fines de asegurar la confidencialidad de los participantes se les asignó como referencia una letra de las tres primeras del abecedario (A, B, C y D), y a sus respectivas madres una (M) y la letra asignada al hijo.

Instrumentos Y Materiales

Guía de temática de entrevista, grabadora de audio, hojas en blanco y bolígrafo para realizar notas. La guía comprendió áreas relacionadas con vivencias de los participantes, a saber: formas de entender su condición psicosocial; apreciación de su rol como trabajador; experiencia laboral; logros e infortunios laborales; expectativas e intereses de trabajo y de bienestar personal.

PROCEDIMIENTO

Elección de Participantes y Acuerdos Establecidos

Aprovechando el contacto con personal integrante de un centro de capacitación laboral para personas con discapacidad, se solicitó apoyo para la obtención de información de personas adultas con discapacidad intelectual que pudieran y desearan participar en el estudio, con anuencia de su familia. De la lista de personas proporcionada, se eligieron las más probables en términos de su disposición y confirmación de contar con ellos. Posteriormente, se estableció contacto con las familias vía telefónica para agendar la cita de encuentro. Cita en la cual, estando presente la persona adulta y su madre, se planteó el propósito del estudio y formalizó su participación, acordándose aspectos de voluntariedad, consentimiento y confidencialidad, así como el tiempo y lugar para realizar las entrevistas.

Aplicación de Entrevistas

Se realizaron entrevistas en profundidad con cada uno de los participantes. Se llevaron a cabo en la fecha y hora que decidieron los participantes, correspondiendo a sus días de descanso. El domicilio de cada uno de ellos fue el lugar donde se aplicaron las entrevistas, principalmente en la sala comedor, tuvieron 1 hora de duración aproximadamente y se grabaron en audio. La entrevista consistió en establecer conversaciones entre participantes, madre y entrevistador sobre las experiencias de interés, siendo el propósito comprender los significados y sentido atribuido por los participantes a su experiencia laboral. En estas, se alentó a los participantes a comentar vivencias particulares relacionadas con la temática de la guía de entrevista. Al mismo tiempo se permitió que las madres emitieran su punto de vista respecto de cada tema tratado. Por lo general, lo referido por los participantes fueron respuestas breves y mediadas significativamente por las madres. Las ideas expresadas se corroboraron repitiéndolas por el entrevistador y solicitando su testificación.

Transcripción de Entrevistas

La transcripción de las entrevistas se realizó empleando el siguiente código de aspectos técnicos:

Ideas expresadas: “ ”

Secuencias y enlace de ideas expresadas en diferentes momentos:

Indica realce de intensidad en palabras o ideas: *letra cursiva*

Expresiones emocionalmente notables: []

Silencios y pausas: ----

Finalizada la transcripción, se revisaron comparándolas con la grabación de cada una de las entrevistas.

Análisis de la Información

En primer lugar, se identificaron los significados contenidos en la perspectiva de cada participante. Una vez identificados se establecieron semejanzas y diferencias entre ellos, incluyendo el punto de vista de sus respectivas madres. Posteriormente, se procedió a categorizar la información recabada. Dicha categorización se dio a partir de identificar conceptos, ideas, descripción de acciones y acontecimientos respecto a las áreas exploradas que referían definiciones, posturas, valoraciones, orientaciones y expectativas. Se consideraron situaciones referidas como propias de los participantes, así como aquellas donde se relataban vivencias de otras personas en situaciones similares.

Con base en los significados predominantes, se agruparon las respuestas de todos los participantes y de las madres, estableciendo las categorías siguientes: 1) Significación de sí mismos; 2) Experiencia laboral; 3) Significación de estar empleado; 4) Barreras actitudinales del ámbito laboral y 5) Aspiraciones.

Estas categorías se analizaron en función de su caracterización, para establecer relaciones entre ellas, así como su tendencia. Se consideró tanto la postura de los participantes como la de sus madres. Finalmente, en función de las construcciones simbólicas que definieron la tendencia de las diferentes categorías, se procedió a realizar el análisis interpretativo acerca del sentido atribuido por los participantes a su perspectiva, tomando en cuenta la mediación y apuntalamiento realizado por las madres.

La interpretación implicó relacionar las construcciones simbólicas con base a su significación en un marco de acción personal y colectiva, formulando preguntas articuladoras de contenido, especificando acciones conjuntas de importancia y

estableciendo elementos de análisis conceptuales convenientes. Esto con el propósito de facilitar la comprensión del sentido de la perspectiva, el cual se conceptuó como la forma habitual de relacionarse, entender, justificar y simbolizar situaciones significativas que afrontan las personas con discapacidad intelectual en su papel de empleados. Los planteamientos elaborados se definieron y ordenaron en aspectos específicos para presentarlos, aunque en los hechos se encuentran íntimamente vinculados.

RESULTADOS

Se muestran los significados contenidos en la perspectiva de las personas con discapacidad intelectual respecto a su inserción laboral, incluyendo los correspondientes a la mediación y apuntalamiento que realizaron las madres. Los significados se exponen a partir de las categorías que se crearon para establecer su relación y facilitar su entendimiento. Se emplean viñetas que fueron seleccionadas por su contenido para ilustrar la perspectiva de los participantes y el apuntalamiento de sus respectivas madres.

EL SIGNIFICADO DE SÍ MISMOS

Los primeros atributos que asumen los participantes como definitorios de su condición de discapacidad intelectual, se refieren a lo valioso y especial que son como personas, además de capaces dentro de sus posibilidades.

“...Porque la gente que es especial, en este caso yo, yo que soy especial, me apoyan”. (A)

“Somos valiosos todos, ¡sí podemos! ¡no somos unos estorbos!”. (D)

Su condición la reconocen menos problemática en comparación a personas con discapacidades más severas como las sensoriales y motrices. Esto, por considerar que están completos en cuerpo y funciones físicas.

“Esto no te impide nada, estar discapacitado no tiene nada que ver”... Digamos que sin piernas, sin brazos y lo pueden hacer. Y digo. [*Eso es un logro y logro para ellos. ¡Y uno qué está completo!--]*”. (A)

En un segundo momento, sin restarle importancia, expresan que aprender y realizar actividades en un tiempo y orden distinto al esperado o requerido, también es propio de ellos.

¡Sí lo podemos hacer!, aunque tarde o temprano, porque luego me dicen que soy muy lento. Yo tengo lento aprendizaje...Casi no soy muy ordenado. A veces soy lento". (A)

También se resaltan los sentimientos que genera su lentitud por el hecho de sentirse obligados a responder más allá de sus posibilidades.

“...Pues me siento, no tranquilo. Me siento desesperado. No puedo hacer lo que yo quisiera, o sea, las cosas más rápido. Yo sé que no tengo la capacidad para hacerlo, pero pues trato”. (A)

La significación de los participantes respecto de sí mismos, se relaciona directamente con la perspectiva que sus madres tienen de ellos, las cuales consideran que son personas con necesidades de supervisión y apoyo permanente.

“Es mi hijo y yo siempre voy a estar al tanto de qué esté bien”. (MD)

“Yo siempre ando viendo cómo solucionar los problemas en su trabajo”. (MA)

“La doctora me regaña, es por su trabajo. Me dice: ¡Señora ya no tiene que venir usted! Él se tiene que hacer responsable, ya no ande atrás de él”. (MB)

Igualmente, la falta de destreza física e intelectual que atribuyen las madres a sus hijos constituyen condiciones que justifican la vigilancia y protección constantemente en la realización de acciones, sobre todo en las que exigen precisión y firmeza.

“Le digo: ¿Cómo te va a mandar? Tú no estás en condiciones de estar escalando ese tipo de escaleras y bajarte. Qué tal que te caes”. (MA)

Conjuntamente a esto, las madres asientan que la discapacidad intelectual de sus hijos se vincula con la poca obediencia que presentan ante las normas establecidas en casa y además a su mínimo interés por opinar, conversar o participar con el resto de la familia.

“Siempre ha sido reservado. Es muy callado. Casi el que menos habla es él. Creo que nada más está con las orejas paradas. Y todo lo está asimilando”. (MA)

“Es desobediente, desordenado en su casa. *Con su familia*”. (MB)

Como es notorio, a pesar de considerarse capaces en la realización de actividades, la lentitud o tardanza en aprenderlas y desempeñarlas es definitorio de su condición como personas con discapacidad intelectual. Sin restarle importancia a los estados psicológicos emocionales que resultan de sentirse presionados y comparados.

EXPERIENCIA LABORAL

El grupo de personas con discapacidad es uno de los colectivos más vulnerable a los procesos de exclusión social, debido a que su desarrollo y formación usualmente es restringida en comparación con las personas de su misma edad, situación por lo cual, sus primeras oportunidades de trabajo se ven limitadas y ceñidas a actividades que no representan mayor dificultad, donde los riesgos son mínimos y, sobre todo, bajo el amparo de la familia.

“Mi primer trabajo fue de limpieza... También cuidaba los coches y los lavaba”.

(B)

“Sí. Ahí barría, trapeaba y todo eso”. (C)

Situación confirmada por sus madres.

“Con un primo, se fue de viene, viene”. (MB)

“Mi hijo comenzó trabajando con un abogado, conocido de la familia, le hacía el aseo”. (MC)

Inclusive en uno de los participantes el entorno familiar constituyó su primer lugar de compromiso laboral y por lo mismo, la madre y demás integrantes de la familia fueron sus compañeros de trabajo.

“En mi propia casa tuvimos un restaurante de comida. Lo manejábamos mi mamá y yo. Yo hacía toda la limpieza del local, y ella preparaba la comida. Después... pusimos una tienda de computación, en donde yo también tuve que entrarle. Ahí sacaba copias. Y me empezaban a enseñar a usar el internet.

No fue mucho lo que aprendí. Pero sé poquito”. (A)

En el transitar laboralmente por las empresas, las actividades que más frecuentemente han desempeñado están relacionadas con la limpieza y arreglo de

espacios físicos. Por lo común, están ceñidos a una oferta de empleo, producto de la mediación de algún centro de capacitación a los que han asistido.

“Lo que hago es acomodar. Tenerlo todo listo para cuando se acaba la comida.

Los adicionales ya listos y tener reserva para el abastecimiento de la comida, también asear la tienda”. (A)

“De limpieza. Trapeo, limpio elevadores. A veces le ayudo a un compañero a lavar con la pulidora. O en los estacionamientos, a veces me ponen a lavar coches”. (B)

“...me dijeron: sabes qué, vas a trabajar en una empresa. Y me dijeron pótate bien, y entré a una tienda comercial”. (D)

Declaraciones que son refrendadas por las madres haciendo notar que siempre han mostrado disposición para el trabajo, pero que en ocasiones el ajuste a ciertos empleos no se ha dado.

“Le entra a todo. Menos cajero, manejar dinero, contestar teléfono, repartidor eso no. Pero también es ayudante general. Porque luego le toca asear la tienda”. (MA)

“Siempre ha sido aseo. Lo capacitaron para hacer aseo y entró a una tienda comercial. Pero no se acomodó mucho. Y luego de ahí me lo mandaron a trabajar a un restaurant”. (MC)

Preocupadamente comentan sobre la remuneración que reciben sus hijos, considerando que son bajos los salarios que reciben.

“Es poco lo que gana. Casi los \$3,000.00”. (MA)

“Gana \$600.00 a la semana”. (MB)

Cuestionando las jornadas laborales que cubren pues a pesar de ser establecidas de acuerdo con las necesidades de la empresa y a condiciones acordadas, no siempre los favorece, ni siquiera a ellas como madres les agradan.

“Su horario de salida es a las 11 de la noche. Pero él se siente muy comprometido con el trabajo y a veces le dan la 1 de la mañana y apenas va saliendo. Y eso a mí me tiene muy preocupada. A esa hora ya ni transporte público alcanza, le toca caminar. Y a esa hora de la madrugada. ¡Imagínate!

Le puede pasar algo”. (MD)

“Sí, su horario termina a las 5:00pm. Pero luego sale que, una hora o media hora después. Depende. Luego tiene más trabajo”. (MA)

Vemos que los primeros trabajos desempeñados han acontecido en contextos familiares realizando tareas de fácil ejecución y con resguardo de sus integrantes. Los empleos en corporativos han sido facilitados por mediación de centros de capacitación a los que han asistido, desempeñando básicamente tareas de limpieza, lo cual no siempre les ha resultado grato.

SIGNIFICACIÓN DE SER EMPLEADO

La significación atribuida al hecho de estar empleado resulta de las condiciones, experiencias personales y familiares propias de cada participante, sin embargo, se encuentran constantes significativas como el ganar dinero, ocuparse y distraerse. Cuestiones que les permiten situarse eventualmente en una condición de favorecidos.

“Para ganar dinero, para sobresalir más yo, para esforzarme. Para ganar dinero, para muchas cosas”. (B)

“Me distrae un poco... Yo sé que puedo hacer las cosas, tarde, pero las hago. Ahí tengo mi recompensa. Lo que me han dado sí será poco. Pero la satisfacción no me la quita nadie”. (A)

Aunque, de acuerdo con sus vivencias como empleados en corporativos, no todo ha significado beneficioso ni grato, ya que comúnmente tienen que soportar situaciones molestas y desagradables.

“Luego a mí me decían. ¡Ay ve acomoda aquí! ¡Y ve acomoda la cámara de acá! ¡Y ve a trapear la cocina de al lado! ¡Y a lavar las paredes de tu área! ¡Pus ahora saca la basura! Y se me hacía mucho. Para mí solo y como no me daba abasto. Le dije a mi mamá. ¿Pus entonces qué hago?”. (A)

Admiten que continuamente tienen dificultades en la realización de algunas actividades laborales asignadas, particularmente cuando éstas implican tiempos específicos y formas determinadas, así mismo, cuando demandan más de una operación simultáneamente. El no poder cumplir las actividades bajo los criterios

definidos, constituye una situación que les genera angustia, irritación y sentirse menos que sus compañeros,

“¡Ay! es que por ser discapacitado no te toman en cuenta. Me presionan. La gente me está diciendo que me apure más. Pero por la discapacidad que yo tengo. No puedo hacer las cosas más rápido. Porque me equivoco. Y acaban más rápido mis compañeros que yo. Y yo me siento con la angustia...No tengo la habilidad, ni la rapidez, ni la destreza de los movimientos... Me da coraje, de que algunos sí pueden hacer las cosas más rápido que yo”. (A)

Las propias madres recalcan que son situaciones desafortunadas, pero a la vez consideran que, en ocasiones forman parte de las experiencias al desempeñar el papel de empleado, sobre todo en la condición de persona con discapacidad.

“Fue muy estresante para él. Porque lo pusieron como ayudante de cocina. Y pus ahí sí llevan un ritmo muy veloz. ¡Y traite y haz! ¡Y los trastes! ¡Dice que lo traían como pirinola!”. (MA)

Respecto a los vínculos con los compañeros de trabajo, a pesar de que consideran que no ocurren como ellos quisieran, les otorgan un valor circunstancial pues se concretan a ser fundamentalmente de carácter laboral y dentro del espacio en el que desempeñan su actividad. Fuera de dicho lugar, la convivencia con compañeros del gremio no existe.

“Con mis compañeros nos llevamos bien. Bueno, pero con algunos no mucho. Pero con los otros. Pus cotorrean. Me dicen ¿Vamos a echarnos un tirito? ¡No pus qué pasó! Sí se han burlado de mí. Pero que digamos, de cotorreo y solo en el trabajo. (B)

Una de las madres reconoce que, de acuerdo con lo vivenciado y referido por su hijo, las relaciones que se establecen con sus compañeros no cuentan con la calidad de una amistad verdadera y menos fuera de la situación de trabajo.

“No son amigos, amigos. Lleva una relación un poco más cordial. [Pero así digamos que vaya a convivir con ellos. De que lo inviten o él los invita, No]. A lo mejor en el trabajo se tratan bien”. (MA)

Uno de los participantes comenta que, por curiosidad se adentró a la relación que se daba entre sus compañeros de trabajo y reconoció que lo observado en esos momentos, no fue de su agrado.

“Realmente yo sí me llevé en algún tiempo con ellos. Pero sería porque les seguí el juego. Quería conocer cómo era el movimiento más que nada. Pero no me gustó. Entre mis compañeros sí se llevan. Y una vez me dijo la gerente. Si te vas a llevar. ¡Aguántate! Pero una vez un repartidor me estaba molestando. Le dije a la gerente ¿Sabes qué? Yo no me llevo con él. Y me dijo. Él que se lleva se aguanta. Y de ahí pus no me gustó”. (A)

El apoyo y cooperación en el trabajo por parte de ciertos compañeros, también es algo que valoran, aunque están convencidos de que también es un hecho circunstancial.

“Mis compañeros obviamente me están ayudando. Pero ese no es el chiste. Sino que tengo que acabar lo más rápido que se pueda. Aunque me dan más tiempo”. (A)

La madre de A comenta que, dentro de todo, siempre aparece alguien en el trabajo con más sensibilidad para comprender y apoyar a las personas con discapacidad.

“Había una compañera de él. Era una señora. No grande. Como de 50 y tantos años. Que lo quería mucho. Y hacía mucho por él”. (MC)

Vemos que la remuneración, ocupación y el distraerse a partir del trabajo es algo que se atesora y valora desde el papel de empleado. Esto a pesar de que no siempre se sienten cómodos y satisfechos en el desempeño de sus tareas. Lo mismo sucede con los vínculos que se dan con los compañeros de trabajo que, aunque no siempre sean los más justos y prósperos, les otorgan importancia.

BARRERAS ACTITUDINALES DEL ÁMBITO LABORAL

Como un hecho altamente significativo en el transitar de los participantes en su papel de empleados, es el enfrentamiento constante a una variedad de situaciones, relacionadas fundamentalmente a comportamientos hostiles, ofensivos, y en ocasiones desafiantes y desdeñosos por algunos integrantes del gremio.

Comportamientos laborales que están muy lejos de significar un trato justo y equitativo de su persona.

“Me insultaba pus de cierta forma. ¡De imbécil, pendejo! Pus algo así... Ya me había cambiado de 3 tiendas y por culpa de 3 gerentes. También en otra tienda que estuve, otra gerente me trató mal”. (A)

En ocasiones el trato recibido los ha llevado a responder merecidamente para mostrar su sentir e invitar a valorar a las personas con discapacidad. Aunque no todos los participantes acentúan esta experiencia.

“No es fácil aguantar a la gente con el trato que nos dan. A la mayoría de mis compañeros. *Porque eso no es digno para cualquier persona.* Le digo a mi jefe. O sea, nada más ponte en mis zapatos. ¿Qué harías tú si tuvieras un hijo cómo yo? ¿Cómo reaccionarías? Lo esconderías o lo ayudarías”. (A)

Son las madres de los participantes las que apuntalan los malos tratos que han recibido sus hijos, justificando su malestar ante tales hechos.

“Pus porque así es la gente. Usted sabe muy bien. Que no toda la gente sabe tratar a ellos. Gente que no es buena. Que no tiene buenos sentimientos, había una joven que le gritaba muy feo”. (MC)

“*No aguantó.* Porque él es muy nervioso. Y en el lugar donde lo iban a tener era en la cocina. Y yo no sé qué pasó, que después él me dijo. *¡Qué lo discriminaron!* *Qué le dijeron que era: Pus sí un---, con palabras fuertes*”. (MB)

Inclusive, las madres sostienen la creencia de que no todas las empresas cuentan con una actitud favorable respecto a la inclusión de personas con discapacidad. Consideran que muchas de estas, los siguen concibiendo como incapaces de responder competente y responsablemente a las tareas que se les encomiendan.

“Ahí estuvo muy poco tiempo. Porque querían una persona más rápida”. (MC)

Situación por la cual piensan que no hay seguridad ni garantía laboral. Sostienen que si bien el despido, no se expresa ni se asume explícitamente por las empresas, Una de las madres comenta que sí se utilizan ciertas estrategias para justificar el prescindir de trabajadores con discapacidad, cuando consideran que no son plenamente productivos.

“Yo no lo tomo como que lo engañaron. Pero estaban haciendo recorte de personal. Y le dijeron. ¡Oye, están dando dinero a quién se quiera ir! Y que dijo: ¡Ah no pus! ¡Yo sí! ¡Yo sí! Pus le estaban dando dinero. Pus entonces se quedó sin trabajo”. (MC)

La mayoría de los conflictos vivenciados por los participantes dentro del ambiente laboral, consecuencia de actitudes intransigentes de sus integrantes, son situaciones que comúnmente enfrentan las madres u otro integrante del ámbito familiar bajo el argumento que la discapacidad intelectual del implicado no le permite actuar con discernimiento.

“Con el problemón que tuvo mi hijo, fue con la ayuda de mi hija. Porque ella es una ejecutiva. Que pude recurrir a la autoridad máxima de Recursos Humanos. Porque no hallaba la solución”. (MA)

“Cuando estuvo en el centro comercial, sí fui varias veces. Porque se metía en muchos problemas. Hasta que me corrieron y ya no me dejaban pasar”. (MD)

“Yo era la que llevaba las incapacidades del Seguro... me han dicho que yo no debo de tratar los asuntos directamente del trabajo”. (MC)

Es evidente que los obstáculos más frecuentes que enfrentan los participantes están constituidos por las actitudes discriminatorias y de exclusión hacia ellos, de parte de sus compañeros de trabajo y autoridades inmediatas, justificadas con argumentos como la incompetencia y falta de razón. Lo que, ocasiona conflictos que terminan afrontando los familiares y en pocas ocasiones el participante.

ASPIRACIONES LABORALES

Fastidiados de labores de limpieza, una de las principales expectativas de trabajo que expresan los participantes se orienta al cambio de empleo. Aspiran a contar con uno que favorezca el aprendizaje y desarrollo de actividades u oficios diferentes al que desempeñan actualmente.

“Cambiarme de trabajo. Para aprender más. De mensajería o x cosa”. (B)

“Me gustaría hacer otras cosas nuevas. De hecho, me gusta mucho la carpintería. Para aprender un oficio y realmente. De ese oficio pus sacar una ventaja, un trabajo”. (A)

Para las madres, la consideración, respeto pleno y genuino de las empresas hacia las personas con discapacidad, es una pretensión en espera de ser realidad algún día.

“Cuando va a entrar un chico con discapacidad a trabajar a una empresa. No que lo traigan en bandeja de plata. Pero sí cierta consideración. Para que no sea el objeto de críticas, ni de burlas”. (MA)

También las expectativas laborales tienden al interés de que sus hijos puedan trabajar y convivir con personas que tengan la misma condición de discapacidad.

“Le digo yo, ojalá pudiera él entrar a un trabajo. Donde hubiera otras personas como él. A él le gusta platicar con sus compañeros que están como él. Se pueden expresar ellos mismos”. (MC)

A estas expectativas, incorporan la que consideran imprescindible: la referente a que sus hijos sean más independientes y responsables. Puesto que ellas están conscientes de que su partida no está muy lejana. Las madres enfrentan una verdad muy angustiante que implica el envejecimiento y miedo a la muerte; la dolorosa realidad de no poder ya estar presentes cuando su hijo lo requiera y la permanente duda de si los otros estarán cuando su hijo los necesite o si ellos podrán valerse por sí mismos.

“Depende mucho de mí... Le digo: Yo me voy a la escuela. no te tienes que atener a mí, yo todo el tiempo no te voy a durar (MC).

“Mi interés es, porque cuando yo le falte, no tenga problemas de vivir solo. ¡Y qué yo lo vea realizado!, ¡Qué ya es cumplido!, Que cumple con las reglas (MB).

En este sentido, la normalidad como un ideal, aunque ausente en la experiencia de la persona con discapacidad intelectual, es algo a lo que difficilmente las madres renuncian.

“La verdad yo me resistía. Yo creía que él iba a ser normal. Y aunque hiciera yo lo que hiciera, Él siempre va a seguir así... Pero lo metí a una escuela normal, y él es muy normal” (MB).

Como se aprecia, la principal aspiración laboral de los participantes apunta hacia la posibilidad de contar con un empleo diferente al de aseo y limpieza, refiriendo un

interés por aprender y desarrollar nuevos oficios. Por su parte, las madres anhelan la oportunidad de contar con ambientes laborales donde convivan con personas semejantes a ellos y que puedan desarrollar la autosuficiencia y responsabilidad necesaria para hacer frente a la vida, cuando ya no les sea posible acompañarlos.

INTERPRETACIÓN Y SENTIDO DE LA PERSPECTIVA

El análisis de los resultados nos permite entender que la perspectiva de personas con discapacidad intelectual respecto a su inserción laboral se gesta y constituye a partir de la acción personal social, producto de la interacción con sus familiares, principalmente con la madre. Y que, a pesar de que las interacciones de cada uno de ellos están permeadas por sus propias vivencias, los puntos de encuentro o en común son altamente significativos, desde cómo interpretan la discapacidad intelectual, el contexto físico, social, cultural y la experiencia de estar incluidos en el espacio de trabajo. En consecuencia, establecemos que el sentido atribuido a la perspectiva analizada comprende las siguientes particularidades:

UNA APTITUD EN DESVENTAJA

Ser una persona con discapacidad intelectual está ligado a un sinfín de conceptos negativos donde se enfatiza la ausencia y la nula compatibilidad con lo normativo. En los espacios de trabajo donde han estado insertos los participantes se prepondera la adaptación y competencia de las personas con discapacidad demandando tanto estrategias laborales específicas como habilidades sociales y disciplinarias en el desempeño de la actividad encomendada.

Poca es la atención, si no es que nula, a las barreras sociales y estructurales organizativas, que enfrentan con mayor frecuencia las personas con discapacidad intelectual, sobre todo las actitudinales, propias de las personas que integran el ámbito laboral en el cual están insertos. Se sigue conservando la visión de lo deficitario en las personas con discapacidad, sin reconocer ni asumir responsabilidad ante la diversidad y las necesidades individuales que deben ser

atendidas para que las personas con discapacidad formen parte del colectivo en igualdad y equidad de condiciones

UNA MADUREZ Y AUTONOMÍA MENGUADA

Cuando las personas llegan a la adultez se espera que cumplan ciertas características y criterios, a partir de lo cual se les definirá y diferenciará como adultos, particularidades que serán establecidas por el grupo de pertenencia en función de la cultura, época, lugar, etc. Conseguir y mantener un empleo parece ser una cualidad significativa de ser persona adulta, en tanto que la condición de estar empleado permite y sustenta la posibilidad de ejercer prácticas sociales diversas.

La realidad a la que se enfrentan las personas con discapacidad intelectual al insertarse en el ámbito laboral no implica necesariamente su autonomía, ni auto suficiencia económica y madurez, condiciones esperadas en la edad de adulto. Esto debido a que los padres reconocen y asumen la dirección y supervisión en la búsqueda del empleo, contratación, resolución de conflictos de trabajo, administración del dinero y en la contribución económica que sustenta el hijo día a día. En este sentido, la adultez como condición social y psicológica parece estar lejana de estas personas, por ser concebidas como tuteladas permanentemente por la sociedad y, particularmente por la familia, aunque en edad cronológica ya sean adultos.

UNA PARTICIPACIÓN Y BIENESTAR PERSONAL SOCIAL HIPOTÉTICO

Como objetivo deseable la inclusión laboral plantea una posibilidad plena y efectiva de participación y bienestar social para las personas con cualquier tipo de discapacidad. Sin embargo, entrar a trabajar no asegura tan anhelado propósito, ya que las relaciones que se gestan dentro de los espacios de trabajo no trascienden más allá de lo laboral y, por desventura aún es común la desestima, discriminación, la rotulación, la falta de empatía, poca tolerancia y actitudes negativas, hacia las personas con discapacidad.

Sin duda alguna, a estos hechos se suma la simulación, discrecionalidad, escasa formación y disposición de los corporativos, así como los numerosos prejuicios

respecto a la competencia laboral de las personas con discapacidad intelectual. Situaciones que constituyen barreras actitudinales de inclusión, propias de un orden social manifestadas en el ámbito laboral, las cuales impiden la participación plena y efectiva de estas personas, no solo en la situación de trabajo sino en diferentes espacios sociales. Afeitándose en consecuencia, su bienestar y desarrollo personal tanto psicológico como emocional, las posibilidades de educación y formación, las relaciones interpersonales, en suma, su calidad de vida.

EMPLEOS HONORABLES IMPOSIBLES

Al ser valorizadas las personas con base en su capacidad de producción esta se vuelve una competencia indispensable y determinante en el campo de trabajo. Es por ello que, a mayor producción, mayor posibilidad de mantener e incluso obtener un mejor empleo. Sin embargo, esta condición parece estar ausente en las personas con discapacidad, pues se alude una y otra vez a la falta de rapidez y exactitud como algo inherente a ellos, y por tanto a su incapacidad de desarrollarse y superarse.

Generalmente, es por esto que la labor que se les asigna en un trabajo corporativo está vinculada a desempeñar tareas que suelen caracterizarse por la mecanicidad en su ejecución. Podríamos suponer que el fundamento surge de la necesidad de evitar percances y decepciones ya que se tiene la idea preconcebida de que estas personas no cuentan con la capacidad o destrezas para desempeñar tareas que requieren niveles de conocimiento y ejecuciones complejas. Además, cuando se trata de controlar gastos en salarios, el ocupar a personas con discapacidad en tareas de poca complejidad intelectual, justifica que los salarios tienden a ser poco decorosos.

EXPECTATIVAS INCIERTAS

Las expectativas de las personas con discapacidad intelectual al igual que las de sus madres, se orientan a la obtención de un trabajo en lugares seguros y accesibles donde los trabajadores comparten la misma condición de discapacidad, ya que una situación así, les representa más posibilidades de convivencia y

comprensión de este colectivo y de su desempeño laboral, facilitando a su vez la creación de ambientes motivantes y de bienestar para ellos. Esto sumado a sus intereses los cuales están orientados al aprendizaje de oficios y habilidades diferentes a las que ya cuentan, y sobre todo que les permitan adentrarse a nuevas y mejores oportunidades laborales.

Por ello, se entiende que el apuntalamiento de estas aspiraciones por parte de las madres se acompañe del deseo de que, en un futuro inmediato, sus hijos puedan contar con las habilidades y conocimientos requeridos para su autonomía e independencia, aunque sin pretender ocultarlo, admiten su incertidumbre al respecto.

CONCLUSIÓN

El análisis interpretativo efectuado sobre la perspectiva de adultos con discapacidad intelectual respecto a su experiencia laboral permitió dar cuenta del significado y sentido que le atribuyen a esta. De acuerdo con los hallazgos la significación de la perspectiva se caracteriza por:

Estar convincentemente mediada y apuntalada por el punto de vista de las madres de los participantes. Hecho que resulta comprensible, al reconocer que éstas los perciben y tratan en calidad de personas con necesidad de ayuda permanente, debido a que los consideran lentos en su pensar y razonar, inseguros, obstinados, y con dificultad en tomar decisiones y asumir responsabilidades. Generando con esta forma de trato, gran dependencia hacia ellas, lo cual impide el desarrollo de su autonomía e identidad personal, y dificulta por lo mismo, su inclusión no solo laboral sino social. Situación que por sí misma, constituye una gran barrera de estructura y actitudinal del propio entorno familiar.

Seguidamente, por el hecho de que un empleo en ambientes corporativos suele darse por la mediación de centros de capacitación, los cuales les facilitan la búsqueda e incorporación a un trabajo para el que fueron preparados, comúnmente relacionados con la limpieza y ordenamiento en ambientes de comercio. Siendo habitual en estas situaciones la presencia de las madres, manifestando su punto de vista, autorizando y vigilando la inserción y ajuste del hijo al ambiente laboral.

Y definitivamente, aunque la significación precisa gratitud genuina por la oportunidad y ciertas ventajas de tener empleo, al mismo tiempo determina acentuadamente contrariedad por lo adverso de los ambientes laborales, donde prevalecen los malos tratos, la falta de tolerancia y cooperación de los compañeros de trabajo y, en los cuales, las mejores oportunidades laborales son ocupadas por personas competentes, más no por ellos. Experiencia que comparten y confirman las madres en tanto que aluden a situaciones rutinarias que vulneran y excluyen a sus hijos, por lo que definen a estos ambientes laborales como inseguros, explotadores y discriminatorios. Situaciones con las que justifican los miedos y preocupaciones que tienen respecto al futuro laboral del hijo.

En este sentido, podemos concluir que la inserción laboral que hasta el momento han vivenciado los participantes no se considera justa ni satisfactoria, ya que a pesar de tener empleo, el sentido que le atribuyen a su experiencia como trabajadores, es poco favorable en aceptación y actitud de su persona, pareciendo no existir la consideración justa de su condición, ni de los derechos y beneficios prometidos.

Por tanto, se considera que aún falta mucho por cumplir en la inclusión laboral de las personas con discapacidad, sobre todo respecto a la conformación de acciones colectivas en las que participen de forma juiciosa, perseverante y coordinada las instituciones oficiales, empresas, comunidades, familias y las mismas personas con discapacidad, orientadas al desarrollo y ejercicio pleno de los derechos instituidos; abatiendo las prácticas de exclusión y segregación de que son objeto las personas con discapacidad; generando y fortaleciendo acciones y disposiciones incluyentes con el fin de entender que, socialmente todos estamos implicados en la construcción y descrédito de la discapacidad y, por consiguiente, la posibilidad de cambiar la situación nos involucra a todos.

Son valores, percepciones, conocimientos y actitudes orientadas a la aceptación y comprensión de la discapacidad, los que permitirán generar condiciones que garanticen el que las personas en esta condición puedan contar no solo con un empleo sino también con los beneficios propios de una vida digna.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AAID (2010) *Asociación Americana de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo*. Recuperado de:
<https://creena.educacion.navarra.es/web/necesidades-educativas-especiales/equipo-de-psiquicos/discapacidad-intelectualp/definicion-de-discapacidad-intelectual/>
- Álava, G., y Quijije, N. (2019). Rol de familia en la integración de las personas con discapacidad física en los espacios de desempeño laboral. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 24(7),. 1-15. Recuperado de:
<https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/familia-personas-discapacidad.html>
- Agredo, V. y Estrada, P. (2022). Empleabilidad de las personas con discapacidad “una revisión narrativa”: alternativas desde la inclusión laboral. *Revista CES Derecho*, 13(1), 147-168. Recuperado de:
<https://doi.org/10.21615/cesder.6308>
- Analuiza, T., Román, V., y González, E. (2020) La inserción laboral de personas con discapacidad en el campo empresarial. *553 Digital Publisher CEIT*, 5 (3), 38-48. Recuperado de: <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.3.208>
- Arenas, A. y Melo, E. (2021). Una mirada a la discapacidad psicosocial desde las ciencias humanas, sociales y de la salud. *Hacia La Promoción de La Salud*, 26(1), 69-83. Recuperado de:
<https://doi.org/10.17151/hpsal.2021.26.1.7>
- Cano, O. y Cortés, G. (2023). En busca de la inclusión laboral: diseño de un servicio de búsqueda de empleo inclusivo para personas con discapacidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 7(3), 2965-2981. Recuperado de: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.6387
- Canossa, A. (2020) Retos para la inclusión laboral de personas con discapacidad en Costa Rica. *Economía y Sociedad*, 25(58), 50-68. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.15359/ey.s.25/58.4>
- Castellanos, A. y Quintana, A. (2019) La inclusión laboral de personas en condición de discapacidad. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(30). 76-84.

- Cuesta, J. y Ortega, M. (2019). Discapacidad intelectual: una interpretación en el marco del modelo social de la discapacidad. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 10(18), 85-106.
- Del Ángel, M., Zárate, V. y López, M. (2022) Análisis del estímulo fiscal en la contratación a personas con discapacidad en el sector restaurantero de Xalapa. *Horizontes de la Contaduría en las Ciencias Sociales*, 17, 92-107. Recuperado de: <https://doi.org/10.25009/hccs.v0i17.60>
- Diario Oficial de la Federación, (2011) *Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad*. Recuperado de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>
- Ferrante, C. (2020). Las nuevas aportaciones del modelo social de la discapacidad: una reflexión sociológica crítica. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 14(2/1), 137-145.
- Frías, M., Franco, D. y Prats, M. (2020). Análisis de estímulos fiscales para empresas mexicanas que fomenten la inclusión laboral de personas discapacitadas. *Revista Científica de la UCSA*, 7(2), 26-40.
- Gálvez, F., Morales, S., Rodríguez, V. y Martínez, V. (2021) Propuesta metodológica de indicadores de impacto en RSC para favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad: Un estudio de caso de Futurvalía Multiservicios Empresariales. *Prisma Social: revista de investigación social*, (35), 91-116. Recuperado de: <https://revistaprismasocial.es/article/view/4482>
- Gómez N., Pérez L., López, D. y Medina, M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *Revista CES Derecho*, 11(2), 3-24.
- González, M. (2021). La construcción social de la identidad de las personas con discapacidad. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 14(2/2), 337-349.
- Guzmán J., Loayza J., Flores B. y Medina C. (2021) Empleo, discapacidad y pandemia: el trabajo remoto en tiempos de crisis. *Apuntes Universitarios*, 12 (1). 335-352. Recuperado de: <https://doi:10.17162/au.v12i1.973>

- Hernández, B., Sánchez, J. y González, G. (2021). Uso y presencia de las tecnologías en las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Herramientas digitales en tiempos de crisis. *Revista INFAD De Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology.*, 1(1), 137–150. Recuperado de:
<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2021.n1.v1.2050>
- INEGI, (2015) *Estadística de los derechos humanos en México desde los Organismos Públicos encargados de su protección y defensa*. En números, documentos y estadísticas. (Edición Especial). México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía, México. Recuperado de:
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/11/5249/2.pdf>
- Jariot, M., Laborda, C., y González, H. (2020). El perfil competencial laboral de personas con discapacidad intelectual en centros ocupacionales. *Revista de Investigación Educativa*, 38(2), 475–493. Recuperado de:
<https://doi.org/10.6018/rie.312241>
- Mareño, M. (2015). Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas: Algunas reflexiones para un debate necesario. *Trabajo y sociedad*, (25), 405-442. Recuperado de:
https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712015000200023&lng=es&tlng=es
- Miranda, B. (2021). Discapacidad intelectual: demanda por un análisis cultural y social crítico en Ecuador. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 14(2/2), 49-68.
- Morejón, G., y González, S. (2023). La economía popular y solidaria (EPS) como mecanismo de inclusión laboral para personas con discapacidad intelectual en Ecuador a través de las cooperativas. *Revista Vasca de Economía Social*, 20. 197-218. Recuperado de: <https://10.1387/gizaekoa.24745>
- OIT (2014) *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de:
<https://www.ilo.org/es/publications/gu%C3%ADa-sobre-las-normas-internacionales-del-trabajo-2014>
- ONU. (2006). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos. Organización de las Naciones Unidas. La convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Recuperado de:
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

- Ordóñez, C. (2022). Significados culturales del concepto inclusión laboral en profesionales posgraduados en seguridad y salud en el trabajo. *Revista republicana*, (33), 185-196. Recuperado de: <https://doi.org/10.21017/rev.repub.2022.v33.a133>
- Parker, V., Blanch, J., Ordenes, F., y Navarro, D. (2020). Apoyos para la inclusión laboral en Santiago de Chile: Narrativa de expertos y experiencias de personas con discapacidad intelectual. *Revista Latinoamericana en Discapacidad, Sociedad y Derechos Humanos*, 4(2). 93-109
- Paz, E., y Silva, I. (2021). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. *Saúde e Sociedade*, 29, 1-12. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902020190724>
- Pelegrina, L., y Sutty, H. (2021). Inclusión laboral de personas con discapacidad en los restaurantes de comida rápida de los barrios Las Lomas y Villa Morra de la ciudad de Asunción en el año 2020. *Revista Científica OMNES*, 4(1), 22-44.
- Peña, M., y Santana, L. (2020). Transición al empleo de personas con discapacidad intelectual en Canarias: el empleo con apoyo. *Educational Research MLSER*, 4(1), 90–105. Recuperado de: <https://doi.org/https://doi.org/10.29314/mlser.v4i1.321>
- Puentes, A. (2020). *Inclusión laboral de personas en condición de discapacidad Discapacidad e inclusión social Tunja*. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/20.500.12749/22776>
- Santos, M., Sánchez, I., y López, M. (2023) Inclusión laboral en Ciudad Juárez: Realidades y desafíos para las personas en situación de discapacidad. *Universidad Y Sociedad*, 15(6), 39-51. Recuperado de: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/4120>
- Vargas, J. y Sánchez, W. (2021). Emprendimiento como alternativa de inclusión laboral en personas con discapacidad en Latinoamérica: Una revisión sistemática entre los años 2010-2020. *INNOVA Research Journal*, 6(3.1), 1-18. Recuperado de: <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n3.1.2021.1827>
- Viñarás, M., Vázquez, T., y Sánchez, M. (2021). Situación de las personas con discapacidad en el sector de la Comunicación en España: aspectos

laborales, profesionales y académicos. *Profesional De La información*, 30(2). 1-15. Recuperado de:
<https://doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>