



UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO

**DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y
HUMANIDADES**

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

**SITUACIONES QUE ENFRENTAN LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD AL EGRESAR Y AL
INCORPORARSE LABORALMENTE**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:
LICENCIATURA EN EDUCACIÓN**

PRESENTA:

ANGELES ITZEL HERNÁNDEZ RANGEL

ASESOR:

DR. ENOC OBED DE LA SANCHA VILLA

DICIEMBRE 2022

Agradecimientos

Al doctor Obed por el apoyo incondicional, tiempo, dedicación, guía, motivación, esfuerzo y compromiso.

A mi familia, en especial a mi madre Ma. de los Ángeles, mi padre Armando Omar, porque siempre estuvieron apoyándome, dándome consejos; por motivarme y por siempre darme fuerzas para seguir adelante.

A mi novio Octavio, por su motivación, apoyo, consejos y por ser mi inspiración.

A los profesores de la Licenciatura en Educación de la Universidad de Guanajuato, en especial a los profesores Salvador, Anel, Paloma, Catita, Jenny, Fabián, Josefina, Hermes, Laurita y José Natividad, por sus conocimientos adquiridos, su formación, por ser grandes ejemplos para seguir, compromiso, esfuerzo, motivarme a cumplir mis sueños, apoyarme y dejar una huella en mi corazón de aprendizajes significativos.

A mi compañera y amiga Laura por su apoyo y motivación.

Índice

Lista de Figuras.....	3
Lista de Tablas	4
Resumen.....	5
Situación problemática	8
Objetivo principal:	11
Objetivos específicos:	11
Preguntas principales.....	11
Justificación	12
Capítulo 2. Dificultades que presentan estudiantes con discapacidad al egresar	16
Capítulo 3. El egreso de las personas con discapacidad de la Universidad y su inclusión al mercado laboral.....	37
Capítulo 4. Metodología y Resultados	60
Diseño	60
Descripción del instrumento	60
Participantes	60
El instrumento utilizado	61
Análisis de las preguntas del instrumento	62
Resultados.....	65
Conclusiones	88
Referencias.....	92
Apéndices	94
Apéndice 1. Encuesta (instrumento)	94

Lista de Figuras

Figura 1. Población por condición de discapacidad según sexo y edad	18
Figura 2. Porcentaje de población de 15 años y más analfabeta con discapacidad	21
Figura 3. Porcentaje de población de 6 a 14 años analfabeta con discapacidad según sexo	22
Figura 4. Porcentaje de población de 3 a 29 años que asiste a la escuela con discapacidad	23
Figura 5. Porcentaje de población con discapacidad de 3 a 29 años que asiste a la escuela	23
Figura 6. Promedio de escolaridad de la población de 15 años en adelante	24
Figura 7. Estados de México con porcentajes de participación económica de personas con discapacidad de 15 años en adelante	41
Figura 8. Tasas de participación económica de la población de 15 años y más, por Entidad Federativa	43
Figura 9. Tasa de participación económica de la población con discapacidad	43
Figura 10. Porcentaje de población de 15 años y más no económicamente activa	44
Figura 11. Distribución porcentual de población de 15 años y más no económicamente activa con discapacidad según tipo de actividad	45
Figura 12. Distribución porcentual de población con discapacidad de 15 años y más no económicamente activa, por sexo y tipo de actividad	46
Figura 13. Distribución porcentual de la población de 15 años y más que reciben ingresos	48
Figura 14. Distribución porcentual de la población de 15 años y más que reciben ingresos, por fuente de ingresos según sexo	49
Figura 15. Salario igual o menor en relación con una persona que no posee discapacidad	57
Figura 16. Existencia de beneficios en el empleo	58
Figura 17. ¿Cuántas veces solicitaste empleo antes de obtener tu primer trabajo?	69
Figura 18. ¿Consideras que tu situación de discapacidad influyó en la contratación, cuando buscabas tu primer trabajo?	70

Lista de Tablas

Tabla 1. Porcentaje de población con discapacidad, por sexo y grupo de edad, según tipo de discapacidad	20
Tabla 2. Distribución porcentual de la población de 15 años y más con discapacidad según nivel de escolaridad	27
Tabla 3. Distribución de los encuestados con discapacidad por área de conocimiento en México	31
Tabla 4. Distribución de los encuestados con discapacidad por área de conocimiento en España	32
Tabla 5. Relatos de estudiantes de la Universidad Autónoma de Tabasco	35
Tabla 6. Tasa de participación económica de la población de 15 años y más con discapacidad	40
Tabla 7. Relatos del proceso de egreso de estudiantes con discapacidad	50
Tabla 8. Proceso de titulación de los egresados con discapacidad visual	51
Tabla 9. Recuperado de los relatos del campo laboral de personas con discapacidad ...	53
Tabla 10. Empleos de personas con discapacidad	54
Tabla 11. Relatos de personas al conseguir empleo en Chile	55
Tabla 12. Relatos de personas al conseguir empleo en España	56
Tabla 13. Relatos de personas con discapacidad que han sufrido alguna discriminación laboral	59
Tabla 14. Relatos de discriminación por género y discapacidad	60
Tabla 15. Datos generales de los entrevistados	62

Resumen

La presente tesis tiene como objetivo recabar información sobre las barreras que enfrentan las personas con discapacidad al egresar de una licenciatura y las dificultades que viven al encontrar trabajo. En la literatura no existe suficiente información sobre este tema, por lo que es importante esta investigación para incentivar, emancipar y divulgar a la población las dificultades que viven las personas con discapacidad en la actualidad al egresar y buscar trabajo. Esta investigación también describe lo que está relacionado con las personas con discapacidad desde la población analfabeta, la población que asiste a la escuela, los niveles de escolaridad, las áreas de estudio superior que eligen estudiar y, sobre todo, se centra en difundir las barreras que siguen teniendo las personas con discapacidad en la actualidad. En los resultados de esta tesis, se aborda el proceso de egreso de personas con discapacidad, la búsqueda del primer empleo y los tratos que reciben por parte de sus compañeros de trabajo y jefes con situaciones positivas y negativas. En la conclusión se brindan 10 recomendaciones a la población mexicana para ponerlas en práctica y lograr una inclusión donde la empatía y el ser consiente de nuestras acciones son la clave para una sociedad inclusiva.

Capítulo 1. Introducción

“La discapacidad no es una lucha valiente o coraje frente a la adversidad, sino que la discapacidad es un arte, una forma ingeniosa de vivir”. Neil Marcus

“El miedo es la mayor discapacidad de todas”. Vujicic Nick.

La discapacidad es un tema de suma importancia ya que en todo el mundo existen individuos en tal situación y suelen requerir apoyo de las personas que lo rodean, de las instituciones y la infraestructura de su país. Además, es necesaria la concientización de las personas y que identifiquen cómo apoyarlas para que no surjan barreras que limiten su participación en la sociedad. La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (LGIPD, 2022), en su definición de discapacidad plantea un enfoque el cual sostiene que el entorno social es un factor muy importante para que no se dé una inclusión plena y efectiva en igualdad de condiciones con los demás, ya que en la estructura social existen y surgen más barreras que la estructura individual.

En este trabajo se desarrollará la investigación sobre las dificultades que enfrentan las personas con discapacidad en el área de egreso de la licenciatura, también antes y durante la búsqueda de un empleo, se divide en tres apartados: en el primero se habla del concepto de discapacidad, los tipos de discapacidad que hay, los que están presentes en la población mexicana y datos de escolaridad. En este, también se aborda la investigación sobre los obstáculos que enfrentan las personas con discapacidad dentro de la universidad, se mencionan las áreas de conocimiento a las que los estudiantes con discapacidad deciden estudiar y se abordan las barreras que viven los estudiantes con discapacidad durante su carrera, algunas de ellas son: carencia de adaptación curricular, falta de empatía y desarrollo docente por parte de los maestros, infraestructura inadecuada, las instituciones no cuentan

con material educativo en braille o computadoras con audio y sobre todo la dificultad de adaptación o comunicación dentro del aula.

En el segundo apartado se aborda el egreso de las personas con discapacidad y su inclusión al mercado laboral, así como los artículos de la Constitución Mexicana que hablan de inclusión laboral. También se hace mención sobre la participación económica de la población mexicana, la tasa de participación económica de la población mexicana con discapacidad en general, por Entidad Federativa, los porcentajes de personas económicamente no activa por sexo y condición de discapacidad, así como los diferentes tipos de ingresos que tienen las personas con discapacidad.

Adicionalmente, se rescatan relatos de estudiantes que describen las barreras que tuvieron al egresar, las cuales eran: requerir de más tiempo para poder cumplir con todos los requisitos de egreso y falta de acceso a los recursos educativos inclusivos, por ejemplo, libros en braille o computadoras con software para personas con ceguera. Además, se registraron relatos de personas con discapacidad que se enfrentaron con barreras en el campo laboral, por ejemplo, no existen anuncios de trabajo para personas con discapacidad, en las fábricas o negocios no se presentan políticas de inclusión laboral o sus instalaciones no están adaptadas para personas con discapacidad, discriminación de salario, se hacen etiquetas negativas a las personas con discapacidad, falta de profundidad en las entrevistas de trabajo, ya que se enfocan en debilidades y no en las fortalezas y las habilidades que tienen las personas con discapacidad. Se muestran los empleos que obtienen las personas con discapacidad junto con sus descripciones que vivieron al conseguir trabajo y el apoyo familiar que influyó para obtener trabajo, así mismo se describen las discriminaciones que surgieron dentro del trabajo como burlas y ofensas, diferencia de ingresos, maltrato e inapropiada infraestructura.

En el último apartado se abordan los resultados de un instrumento aplicado, dirigido a egresados con discapacidad, se describen las situaciones positivas y negativas que han enfrentado al egresar de la universidad, también comparten sus relatos durante su proceso de encontrar su primer trabajo y al incorporarse con sus compañeros de trabajo y su líder, incluso abordan hechos vividos de discriminación por parte de profesores y de cuando están dentro del trabajo.

Situación problemática

Al hablar de discapacidad se involucra una connotación negativa porque se generan prejuicios y tratos especiales o perjudiciales, ya que a veces las personas desconocen las necesidades o las habilidades que tienen o han desarrollado las personas con discapacidad, y esto puede generar un ambiente negativo. La empatía debería de ser el mayor propósito que todas las personas deben proponerse para poder llevar a cabo la eliminación de barreras que enfrentan las personas con discapacidad.

¿Si tuvieras una discapacidad crees que podrías superar las barreras y limitantes que existen en tu ciudad? Esta es la pregunta que todos debemos de hacernos para comprender la importancia de la inclusión que debería de haber en todos los lugares, también al comprender todo lo que abarca esta pregunta estamos poniendo en práctica la empatía hacia nuestro prójimo, porque así se analizaría lo que las personas con discapacidad enfrentan cada día, por cuestiones de cultura, barreras sociales, mala infraestructura, entre otras.

La inclusión sigue siendo una utopía dentro de México, pero ¿por qué es muy difícil una inclusión? Intervienen bastantes factores, pero uno de ellos es la cultura, ya que nuestra cultura mexicana tiene una carencia de empatía hacia las personas con discapacidad y sobre

todo escaso de conocimientos desde saber cómo tratar, ayudar y convivir naturalmente con las personas con discapacidad, por ejemplo, muchos mexicanos no respetan el estacionamiento exclusivo que es marcado por un señalamiento para las personas embarazadas o con discapacidad.

En ocasiones pasan desapercibidos las personas con discapacidad en nuestra vida cotidiana, pero te has preguntado ¿qué tanto se tienen que esforzar las personas con discapacidad para poder comunicarse y transportarse? Es una realidad que la mayoría de la sociedad desconoce si la infraestructura en donde vive esta apta para personas con silla de ruedas, si las personas ciegas pueden acceder a la enseñanza de braille, o si las personas sordas pueden comunicarse con lenguaje de señas. Los anteriores, fueron algunos ejemplos sencillos de los grandes esfuerzos que tienen que hacer las personas con discapacidad para adaptarse a la sociedad y que a veces son ignoradas por muchas personas.

La falta de concientización de una inclusión se ve reflejada en la colocación errónea de los facilitadores, ya que los facilitadores son las adecuaciones que se hacen en el entorno para el libre acceso de las personas con discapacidad, existen casos en las escuelas que se auto llaman inclusivas, pero hay una mala construcción de las rampas para personas con silla de ruedas, ya que la inclinación no es la adecuada para que ellas se puedan trasladarse de forma autónoma.

La búsqueda de empleo, es otro de los muchos obstáculos que enfrentan al egresar, ya que, de cada 100 personas con discapacidad mayores de 15 años, sólo 40 personas tienen participación en actividades económicas, por lo que la mayoría de las personas con discapacidad batallan día a día para encontrar trabajo y también no cuentan un seguro médico.

Acerca de lo ya mencionado, sobre la importancia que tiene la inclusión laboral, debe de quedar claro ¿qué es la inclusión laboral? y ¿por qué se dice que es necesario llevarlo a cabo para las personas con discapacidad? Según la Universitat Carlemany la define como la reducción de desigualdades, alcanzar que las personas con barreras puedan trabajar, es decir, es la forma para que todas las personas sin distinción de género, ni de discapacidad, puedan conseguir un trabajo. Por lo que la personas con discapacidad se benefician de la inclusión laboral, ya que se eliminan las barreras y se les da las mismas oportunidades que a los demás para conseguir un trabajo y salir adelante.

Hay que reconocer que las personas con discapacidad viven diferentes situaciones de discriminación, por ejemplo, cuando entran a los trabajos se debe de reconocer que se tiene poco apoyo o se aplican pocas políticas del gobierno que fortalecen la inclusión. Existen artículos de inclusión laboral que tienen como objetivo apoyar a las personas con discapacidad para que puedan trabajar y egresar sin barreras. En la página oficial (Gobierno de México, 2016) describe que sólo existen 4 artículos que hablan sobre inclusión laboral, los cuales son: 1). El artículo 123 menciona que toda persona tiene derecho al trabajo. 2). Artículo 27 establece que todos tienen el mismo derecho al trabajo. 3). En los Artículos 4° y 5° de la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política mexicana señalan que a ninguna persona se le puede privar de su derecho a trabajar.

Después de recabar las vivencias positivas y negativas que tuvieron las personas con discapacidad al egresar de la universidad y sobre todo cómo fue después su proceso de buscar y conseguir su primer trabajo, es una realidad que hay poca información, por lo tanto, es de suma importancia saber ¿Cuáles son las situaciones que viven las personas con discapacidad cuando egresan e intentan incluirse en los espacios laborales?

Objetivo principal:

Analizar las situaciones que enfrentan las personas con discapacidad para egresar de la universidad e incluirse laboralmente.

Objetivos específicos:

- Identificar situaciones que enfrentan las personas con discapacidad durante el proceso de egreso.
- Identificar las situaciones que viven las personas con discapacidad al buscar empleo.
- Analizar los momentos favorecedores o interferentes durante el momento de egreso de las personas con discapacidad.
- Analizar lo que experimentan las personas con discapacidad que se encuentran laborando.
- Analizar las condiciones de empleabilidad (condiciones, pagos) de las personas con discapacidad.

Preguntas principales

¿Cuáles son las situaciones que enfrentan los universitarios con discapacidad al egresar de una carrera?

¿Cuáles son las situaciones que enfrentan los egresados universitarios con discapacidad al intentar o incluirse en el campo laboral?

Preguntas específicas

- ¿Cuáles son las barreras que enfrentan los universitarios con discapacidad al egresar?
- ¿Qué tipos de discriminación han vivido las personas con discapacidad al egresar de sus estudios?
- ¿Cómo fue el proceso para las personas con discapacidad para conseguir empleo?
- ¿Cuáles son los requisitos más complicados que enfrentan las personas con discapacidad para conseguir trabajo?
- ¿Qué dificultades enfrentan las personas con discapacidad dentro del campo laboral?
- ¿Qué tipos de injusticia laboral se han presentado por ser una persona con discapacidad?
- ¿Cuáles son las condiciones salariales de las personas con discapacidad respecto a sus compañeros?

Justificación

El propósito de esta investigación es identificar y analizar las situaciones que viven las personas con discapacidad cuando están por egresar y cuando se incluyen en el mercado laboral. Hablar de inclusión es abarcar desde la facilitación de la infraestructura para el libre acceso, hasta las diferentes formas de comunicación que el ser humano puede aprender para hablar con una persona sorda o ciega.

Es necesario un cambio en la sociedad, un cambio que involucre inclusión en todos los sentidos poniendo en práctica la empatía, pero antes de progresar, se empieza con reconocer que no se está empleando correctamente los conceptos de inclusión, o que ni se hace el intento de poner en práctica los elementos para generar un ambiente inclusivo en la sociedad. Por lo que hablar de discapacidad es de suma relevancia para asumir el reto de cambiar los

conceptos negativos y así eliminar los obstáculos físicos y psicológicos por no saber de estrategias de inclusión. Además, ante la ley todos somos iguales, como personas tenemos los mismos derechos y oportunidades para un mejor desarrollo, tenemos la libertad de desplazarnos, comunicarnos, de aportar, de tener un trato digno, ser respetados, a una vida digna, entre otros, por lo que debemos de contribuir para que las personas con discapacidad no se sientan discriminadas.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2014), en México hay 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad y en su mayoría son mujeres quienes las presentan, por lo que se necesitan acciones positivas y comprometidas para eliminar las barreras. De acuerdo a la ONU, la solución es la práctica de estrategias para llevar a cabo una inclusión, ya que un país que tiene acciones para la inclusión de la discapacidad, es un país que “sienta las bases para un progreso sostenible y transformador en materia de inclusión de la discapacidad” (Naciones Unidas, s. f.).

Tal vez la solución para eliminar los obstáculos que presentan las personas con discapacidad son las estrategias que ha propuesto la ONU, ya que son instrumentos para poner en práctica la inclusión. Según la ONU, la inclusión es esencial para la defensa de los derechos humanos, generando paz y armonía. Uno de los propósitos es reforzar la accesibilidad en todo el sistema para las personas con discapacidad e incorporar los derechos de las personas con discapacidad.

Una de las acciones que ha tenido la ONU para llevar a cabo la inclusión se relaciona con La Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD). En esta se menciona el artículo 24, el cual aborda la educación inclusiva como una herramienta para obtener el respeto ante la diversidad humana. La praxis de la educación inclusiva causa

el incremento el aprendizaje significativo y la participación de todos los estudiantes usando la empatía.

Estamos en un mundo en el que participan gran diversidad de personas, por lo que las empresas o cualquier institución que requiere empleados debe de tener abierta las oportunidades de trabajo sin prejuicios negativos, por lo que es muy importante que se lleve a cabo la inclusión laboral, porque posibilita a todas las personas sin importar género, condición o discapacidad obtener un trabajo digno con los mismos derechos y prestaciones.

Este proyecto de investigación es significativo ya que, lamentablemente, no existe suficientes investigaciones de egreso e inclusión laboral con personas con discapacidad, por lo que hay que ser conscientes de lo valioso de hacer más investigaciones y recopilar información de las experiencias de egreso y laborales de personas en esta situación. En el mismo sentido, es necesario describir el proceso de los obstáculos que se van enfrentando, desde que egresan hasta cuando encuentran su primer empleo, incluyendo todas las situaciones negativas que existen, si tuvieron apoyo económico y emocional, las barreras que tuvieron que enfrentar para lograr su objetivo, si obtuvieron su primer trabajo por sus propios medios o por ayuda de otras personas, qué obstáculos enfrentaron al egresar y al conseguir trabajo, si el sueldo es igual o inferior al de sus compañeros, qué tratos discriminatorios han vivido durante ser universitarios y al ser empleado, entre otras.

La información abre nuevas puertas, genera crecimiento y ayuda a resolver problemas, por ello, se deben de hacer más investigaciones de este tema y así poder brindar información a las personas con discapacidad, que se den cuenta que es posible la inclusión laboral y que, aunque existen obstáculos, también se puede salir adelante; por lo tanto, también les puede servir de guía y motivación para salir adelante y para no permitir ninguna injusticia. Sobre

todo, existen personas con discapacidad que egresan y gracias a este tipo de investigaciones se podrán orientar y empapar de información como de artículos que los ampara para conseguir trabajo. Además, a nivel nacional se debe de brindar mejores condiciones para que se pueda practicar la inclusión educativa e inclusión laboral.

Capítulo 2. Dificultades que presentan estudiantes con discapacidad al egresar

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) considera a la discapacidad como “consecuencia de la deficiencia en la persona afectada, por ejemplo, limitaciones para aprender, hablar, caminar u otra actividad. Son ejemplos: “no puede ver”, “no mueve medio cuerpo” y otras.” (s/f, p.5). También hablar de discapacidad es un problema social, no individual, ya que las personas tienen diferentes capacidades y pueden desarrollarse a su máximo potencial para realizar otras actividades, por ejemplo, Vygotsky define discapacidad como:

El niño con defecto no es inevitablemente un niño deficiente. El grado de su defecto y su normalidad dependen del resultado de la compensación social, es decir, de la formación final de su personalidad. Por sí mismos, los defectos parciales no convierten a su portador en defectivo. La sustitución y compensación de funciones [permiten la creación de] talentos a partir del defecto (...) (Vygotsky, 1997, sin página).

La sociedad debe de empezar a eliminar los prejuicios negativos hacia las personas con discapacidad y brindarles las mismas oportunidades para que ellos realicen sus actividades cotidianas sin ninguna barrera.

Según el INEGI (2014) existen diferentes tipos de discapacidad, las más frecuentes en México son: 1) Caminar, subir o bajar usando sus piernas. 2) Ver (aunque use lentes). 3) Mover o usar sus brazos o manos. 4) Aprender, recordar o concentrarse. 5) Escuchar (aunque use aparato auditivo). 6) Bañarse, vestirse o comer. 7) Hablar o comunicarse. 8) Problemas emocionales o mentales.

De acuerdo con el mismo organismo, en México hay 6,179,890 personas con algún tipo de discapacidad y en su mayoría son mujeres quienes las presentan (2020). Con la situación de

discapacidad es probable que las personas enfrenten distintos tipos de retos en su cotidianidad, uno de ellos se relaciona con su participación en las instituciones educativas.

Es importante identificar a qué edad se concentra la mayoría de las personas con discapacidad para gestionar más apoyos o crear estrategias para su inclusión. La Figura 1 muestra los porcentajes que hay de personas con discapacidad, sexo y edad. En dicha figura se muestra que casi la mitad de las personas con discapacidad se concentran en adultos mayores (60 años y más), pero las mujeres con discapacidad tienen un poco más de porcentaje en comparación a los hombres con discapacidad. Las personas sin discapacidad su porcentaje se acumula en niños, jóvenes y adultos.

Estructura de la población por condición de discapacidad según grupo quinquenal de edad según sexo 2014

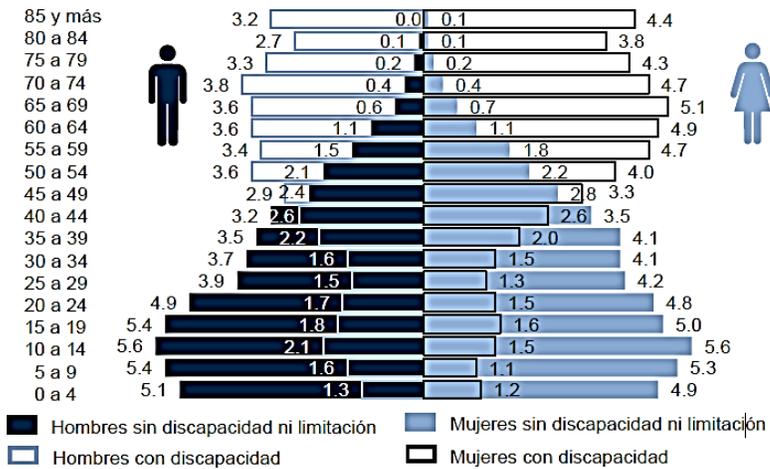


Figura 1. Población por condición de discapacidad según sexo y edad. Recuperado de INEGI 2014.

Adicionalmente, la Figura 1 muestra que la discapacidad afecta mayormente a las mujeres y a los adultos mayores, ya que 6 de cada 10 mujeres con discapacidad son adultas mayores,

también en los hombres con discapacidad se concentran en adultos mayores, pero con menor porcentaje. Por lo que México tendrá que adaptar o adecuar políticas, apoyos u organizaciones para que amparen a las personas con discapacidad.

Otros factores de suma importancia son las clasificaciones que existen de discapacidad en México y el saber el porcentaje por cada grupo de edad, para que se pueda generar una atención directa y trabajar para eliminar barreras hacia las personas con discapacidad y así construir la inclusión entre los ciudadanos mexicanos. El INEGI 2014, hizo una investigación donde abordan los porcentajes de cuántas personas presentan discapacidad, clasificada por su tipo de discapacidad y por grupos de edad.

En la Tabla 1 se muestra el porcentaje de población con discapacidad, por sexo y grupo de edad, según tipo de discapacidad (INEGI, 2014). Se observa que, por grupo de edad, en la población con menos de 15 años destacan las discapacidades de dificultades severas o graves para hablar o comunicarse (45.6%) y para aprender, recordar o concentrarse (40.6%). En cambio, entre los jóvenes, los adultos y adultos mayores predominan las dificultades severas o graves para caminar, subir o bajar usando las piernas y para ver. Cabe confirmar que la mayoría de los porcentajes se refleja en los adultos mayores. En la clasificación de sexo, se observa que en la etapa de las niñas se resaltan los datos de las discapacidades de bañarse, vestirse o comer (40.1%) y para caminar (39.5%). En los jóvenes sobresale el porcentaje de mujeres con discapacidad para ver (52.1%), en los hombres jóvenes destaca los problemas emocionales y mentales (30.5%).

Tabla 1

Porcentaje de población con discapacidad, por sexo y grupo de edad, según tipo de discapacidad.

Sexo y grupo de edad	Tipo de discapacidad							
	Caminar, subir o bajar usando sus piernas	Ver (aunque use lentes)	Mover o usar sus brazos o manos	Aprender, recordar o concentrarse	Escuchar (aunque use aparato auditivo)	Bañarse, vestirse o comer	Hablar o comunicarse	Problemas emocionales o mentales
Total	64.1	58.4	33.0	38.8	33.5	23.7	18.0	19.6
Niños (0 a 14 años)	36.2	26.9	14.1	40.8	13.4	37.4	45.6	26.6
Jóvenes (15 a 29 años)	32.1	44.6	18.2	31.5	18.5	16.4	28.5	28.0
Adultos (de 30 a 59 años)	56.2	58.2	28.5	32.1	24.2	14.5	13.4	20.1
Adultos mayores (60 años y más)	81.2	67.2	42.7	44.6	46.9	29.3	14.0	16.3
Hombres	58.9	54.8	27.7	34.1	35.4	21.4	19.6	18.2
Niños (0 a 14 años)	33.6	25.1	13.7	44.2	14.4	35.3	47.7	27.9
Jóvenes (15 a 29 años)	32.5	38.0	19.6	31.0	20.9	16.8	28.9	30.5
Adultos (de 30 a 59 años)	53.7	54.7	25.3	26.3	25.2	14.2	14.5	17.2
Adultos mayores (60 años y más)	75.8	66.5	34.9	38.6	52.4	24.8	14.3	13.6
Mujeres	68.6	61.5	37.6	42.8	31.8	25.7	16.6	20.8
Niñas (0 a 14 años)	39.5	29.2	14.6	36.5	12.1	40.1	42.8	24.8
Jóvenes (15 a 29 años)	31.7	52.1	16.6	32.0	15.7	15.9	28.0	25.2
Adultas (de 30 a 59 años)	58.6	61.4	31.4	37.3	23.3	14.7	12.4	22.8
Adultas mayores (60 años y más)	85.4	67.8	48.5	49.1	42.9	32.6	13.7	18.2

Fuente: (INEGI,2014)

Al ampliar la información de los tipos de capacidad que se encuentran en México, se podrá examinar con detalle los porcentajes que presentan en la educación las personas con discapacidad, así como los datos de analfabetismo. Es una realidad que existen analfabetas en personas con y sin discapacidad. En la investigación INEGI 2014, presente en la Figura 2, se observa que en la población de 15 años y más existen más analfabetas sin discapacidad (3.8%) en comparación con las personas con discapacidad (2.4%).

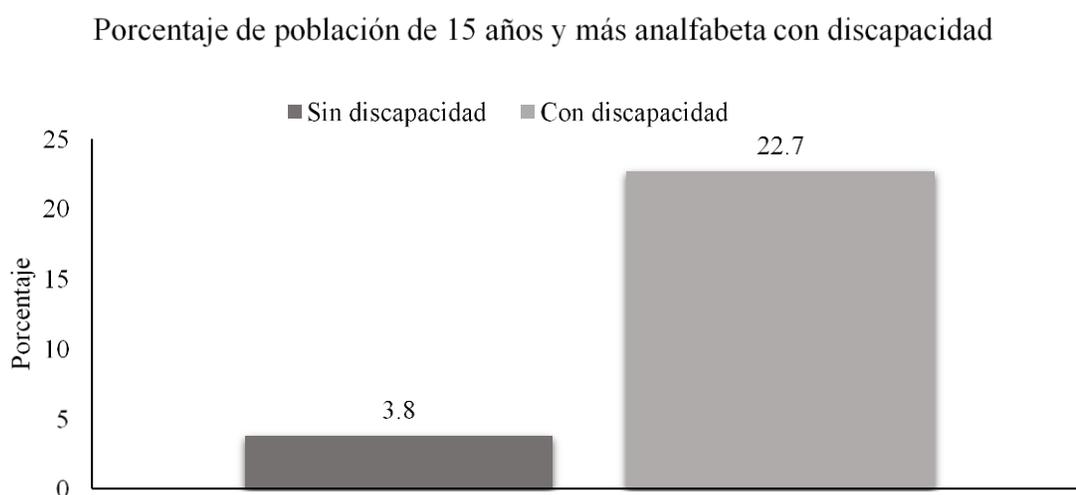


Figura 2. Porcentaje de población de 15 años y más analfabeta, por condición de discapacidad. Recuperado de INEGI 2014.

En comparación con la figura anterior, la Figura 3 muestra con más detalle los grupos de sexo y de 6 a 14 años, en relación con las personas con o sin discapacidad que son analfabetas. En la Figura 3 sobresale que los hombres con y sin discapacidad tiene mayor porcentaje de analfabetismo en comparación con las mujeres.

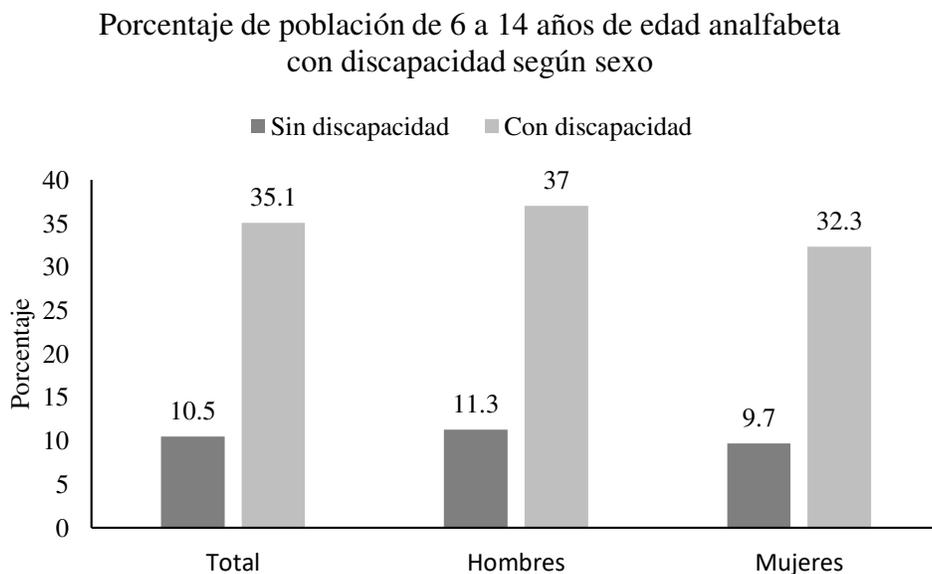


Figura 3. Porcentaje de población de 6 a 14 años analfabeta con discapacidad según sexo. Recuperado de INEGI 2014.

Después de analizar los datos de personas con discapacidad que son analfabetas, podemos analizar a las personas con discapacidad que asisten a la escuela. En la Figura 4 se muestra el porcentaje de población de 3 a 29 años que asiste a la escuela en función de contar o no con alguna discapacidad. Como se puede observar, la estadística revela que hay un porcentaje mayor de personas sin limitaciones que acuden a la escuela en comparación con aquellas que sí la tienen; aunque la diferencia porcentual es muy baja, al hablar de millones de personas, la cantidad es importante.

En la Figura 5 se puede examinar con más detalles las personas que asisten a la escuela en relación con su edad y sexo. Donde se tiene una mayor participación en el aula es en la edad de 6 a 11 años, la edad equivale al nivel primaria, y la más baja es la edad de 19 a 29 años que equivale a la Universidad. En la clasificación de sexo, la mayoría de los porcentajes el

hombre supera la asistencia a la escuela, excepto en dos que son en la edad de 6 a 11 años y 15 a 18 años.

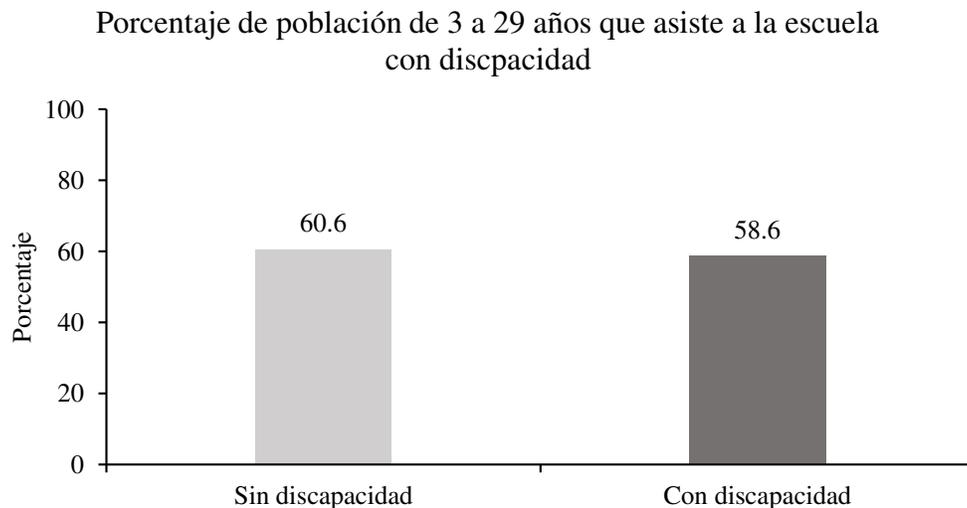


Figura 4. Porcentaje de población de 3 a 29 años que asiste a la escuela, por condición de discapacidad 2014. Elaborada con datos del INEGI.

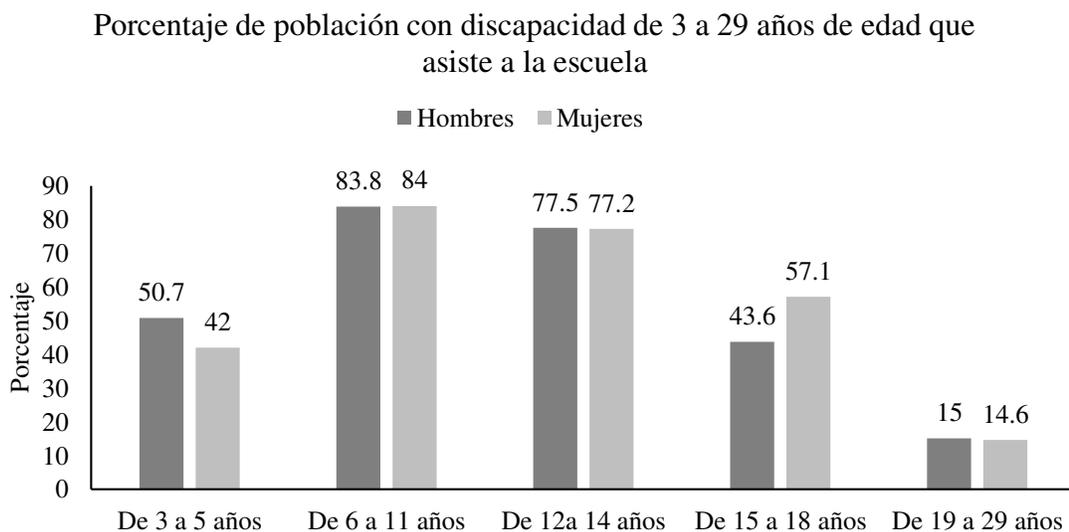


Figura 5. Porcentaje de población con discapacidad de 3 a 29 años que asiste a la escuela, por grupo de edad según sexo 2014. Elaborada con datos del INEGI.

Y para observar la asistencia a la escuela, en la Figura 6, se observa el promedio de escolaridad de la población de 15 años y más, por sexo según condición de discapacidad. En esta se muestra que la mayoría de las personas sin discapacidad asiste a la escuela, y en el caso de las personas con discapacidad el porcentaje es casi la mitad, por lo que hay que investigar las causas o las barreras que existen en las personas con discapacidad que les impida estudiar. También se muestra que los hombres con y sin discapacidad asisten más a la escuela.

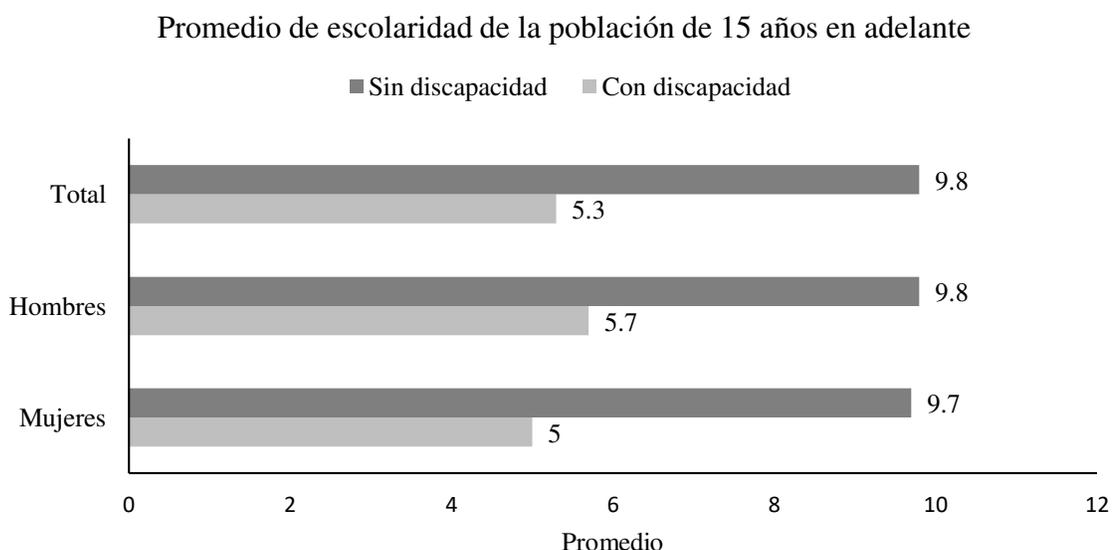


Figura 6. Promedio de escolaridad de la población de 15 años en adelante por grupo de edad según sexo 2014. Elaborada con datos del INEGI.

De manera más específica, la Tabla 2 muestra el porcentaje de alumnos con o sin discapacidad que no han cursado ningún nivel educativo o lo han hecho en alguno de los posible en el Sistema Educativo Mexicano. De manera muy general, y al abordar a quienes solo cursaron el preescolar, se observa que las personas que no tienen discapacidad presentan un porcentaje mucho menor (3.4%) en comparación con aquellas que sí tienen una

discapacidad (11.1%). En el caso de las personas con discapacidad se observa que el mayor agrupamiento se encuentra en el nivel primaria, con casi el 40%, mientras que las personas sin discapacidad se distribuyen casi en cuartas partes desde el nivel primaria hasta nivel de educación superior.

También se observa que las mujeres con o sin discapacidad, tienen un mayor porcentaje en escolaridad de Kínder, Primaria y Secundaria en comparación a los hombres, pero disminuye su porcentaje en los niveles de Medio superior y Superior. De acuerdo con la investigación del INEGI (2014) uno de los motivos que presentan las mujeres que no concluyen la escuela o no trabajan es porque se dedican al quehacer doméstico (p.146).

En la Tabla 2, podemos analizar los niveles de escolaridad que tiene las personas con discapacidad. Se puede observar un gran incremento de personas que pasan de nivel primaria a secundaria, pero después empieza a descender el porcentaje a nivel medio superior y nivel superior. Tal vez esto depende de que las personas tienen una visión de obtener un nivel básico de estudio para poder trabajar, o están más interesadas en aprender algún oficio en vez de obtener una carrera. De acuerdo con el sexo, las mujeres tienen mayor porcentaje en preescolar y en primaria, en cambio los hombres la superan en los niveles de secundaria, preparatoria y universidad.

Relacionado con los datos anteriores, existe un estudio en España sobre el nivel educativo que cursan las personas con discapacidad. En este también se encontró que hay disminuciones cada vez que se aumenta de nivel educativo, sin embargo, a diferencia de México, en España la disminución más notoria se identifica en secundaria, ya que el mayor número de alumnos que deja cursar el siguiente nivel se da entre el nivel primaria a

secundaria. En este estudio también se detectaron varios motivos por los cuales los jóvenes abandonan drásticamente la secundaria o estudios superiores. Por ejemplo, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) constata que:

muchas de las dificultades que derivan en exclusión por motivos de discapacidad en el ámbito escolar cristalizan en la etapa secundaria, donde los expertos consultados coinciden al reconocer que es la etapa donde se presentan mayores dificultades para la permanencia de las personas con discapacidad en el sistema educativo, y no sólo por motivos estrictamente académicos, sino también por otros tipos de dificultades de integración social y afectiva. Las expectativas de éxito que las personas con discapacidad y sus familias tienen durante los primeros años de acceso al sistema escolar, acontecen en frustración de objetivos no cumplidos en la etapa secundaria en muchas ocasiones (CERMI, 2010, p. 29).

Otros autores destacan que los principales motivos para que las personas con discapacidad abandonen la escuela son: a) que las familias tienen un nivel socioeconómico bajo, el cual no permite pagar las necesidades para la escuela; b) por la carencia de programas inclusivos, por lo que los estudiantes se sienten excluidos dentro del aula; c) por la carencia de acompañamiento y de orientación por parte de la comunidad educativa; y d) en casos particulares estudiantes expresan que se les hace muy difícil seguir estudiando por la falta de integración emocional que no tienen con el grupo (Belzunegui & Puig, 2016).

Tabla 2

Distribución porcentual de la población de 15 años y más con discapacidad según nivel de escolaridad.

Condición de discapacidad y sexo	Nivel de escolaridad				
	Preescolar	Primaria	Secundaria	Medio superior	Superior
	Total				
Sin discapacidad	3.4	21.6	29.6	24.6	21
Con discapacidad	11.1	38.9	22.6	15.1	12.3
	Hombres				
Sin discapacidad	2.8	21.1	30.1	24.5	21.5
Con discapacidad	8.7	37.4	24.4	15.7	13.8
	Mujeres				
Sin discapacidad	4	22.1	29.1	24.4	20.4
Con discapacidad	13.1	40.3	21	14.6	11

Fuente: (INEGI, 2014)

Regresando a los datos de México, mostrados en la Tabla 1, se observa que hay una disminución notoria de personas con discapacidad al ingresar a la preparatoria o a la universidad, ya que en los porcentajes que se muestran en dicha tabla, en los primeros niveles de escolaridad las personas con o sin discapacidad van a la par, sin embargo, en los dos últimos niveles de escolaridad se da esta disminución notoria, donde las personas con discapacidad tienen un porcentaje menor, casi la mitad en comparación a las personas sin discapacidad, es decir que hay obstáculos que las personas con discapacidad presentan al momento de ingresar.

Pueden ser diversas las razones por las que las personas con discapacidad dejan de asistir a la escuela en los diferentes niveles educativos. Desde la experiencia e información cotidiana, pueden señalarse algunos elementos como: a) hay menos servicios de Educación Especial en preparatoria; b) algunos ponen exámenes que se basan en la capacidad homogénea, no hay ajustes razonables y en algunos casos son excluidos explícitamente. (De la Sancha, Ibarra y Galván, 2022).

Uno de los obstáculos que pueden presentar las personas con discapacidad son los procedimientos rígidos establecidos para poder ingresar al nivel medio superior y superior. De acuerdo con De la Sancha, Ibarra y Galván, 2022, para poder ingresar a la Preparatoria exigen una calificación en sus exámenes de admisión, los cuales, no son flexibles o adaptables para todas las personas con discapacidad. También para ingresar a la Universidad es más complejo, ya que deben de pasar procesos de selección rigurosos que dependen de la capacidad para aprobar diferentes evaluaciones, donde algunas personas con limitaciones no pueden por falta de adecuaciones en los exámenes de admisión, pero ¿cómo son los exámenes de admisión que impiden el seguir estudiando las personas con discapacidad? A continuación, se cita una explicación de cómo es un examen de admisión y las dificultades que presentan los estudiantes con discapacidad.

El examen psicométrico que tiene el propósito de medir las aptitudes básicas para el estudio: razonamiento verbal, retención, comprensión y razonamiento abstracto; los exámenes de conocimientos y habilidades que son de dos tipos: a) el elaborado por las comisiones de admisión de cada entidad académica que evalúa los conocimientos, destrezas y habilidades requeridas por los estudiantes de acuerdo al perfil del alumno o alumna pretendido en cada carrera; y b) El Examen Nacional de Ingreso (EXANI-

II) diseñado por el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL, 2011), organismo externo a la universidad, que evalúa los aprendizajes de años anteriores y competencias académicas básicas, científicas, tecnológicas, artísticas, políticas y sociales. Las áreas que componen este examen son: razonamiento lógico-matemático, matemáticas, razonamiento verbal, español, tecnologías de la información y comunicación. (Méndez, Mendoza y López, 2015, p.123).

Siguiendo con el capítulo mencionado anteriormente, De la Sancha, Galván e Ibarra. (2022) mencionan que la dificultad que presentan las personas con discapacidad varía en función de la discapacidad que presentan. Por ejemplo, las personas en situación de discapacidad motriz su barrera o dificultad es el poder moverse en los espacios de la institución educativa. A su vez, los que presentan discapacidad auditiva, pueden adaptarse, no sin cierta dificultad, a recibir las instrucciones para llevar a cabo los exámenes diagnósticos. Donde se presenta mayor dificultad para el ingreso de alguna universidad es cuando un individuo presenta una discapacidad visual o intelectual, ya que se requiere de softwares adecuados para que puedan acceder al contenido de la evaluación o tener personas de apoyo para poder realizar el examen, lo ideal sería un examen en braille para las personas que presentan ceguera, pero la realidad es que pocas universidades llevan en práctica esta modalidad.

En el caso de las personas que tienen una discapacidad intelectual es más complicado, según los mismos autores (2022) mencionan que: En el caso de las personas que presentan discapacidad intelectual, pueden acontecer dos situaciones: 1) acceder sin problema al proceso de evaluación, pero no acreditarlo; o 2) acreditar las evaluaciones (sobre todo en áreas que no implican razonamiento lógico matemático), pero no recibir las atenciones

necesarias para poder tener un trayecto adecuado en el programa educativo. Esta discapacidad, junto con las vinculadas a los aspectos socioemocionales, incluso han sido denominadas discapacidades invisibles, por la dificultad para identificarlas o la facilidad de vincularlas con otro tipo de factores: desinterés del alumno, rezago educativo o problemas para aprender. (pp. 228 y 229)

Las barreras o dificultades que presentan las personas con discapacidad no sólo están en el examen de admisión, sino también en el trayecto de estudio y sobre todo en el primer año donde los estudiantes tienen que adaptarse, de acuerdo con los autores De la Sancha, Galván. e Ibarra. (2022), al inicio es muy común encontrarse en las instituciones educativas las barreras arquitectónicas, ellos mencionan que pueden ser un “verdadero calvario” porque las personas ciegas al inicio tienen dificultad para acceder a las áreas de la escuela, pero pasando los meses y de ir conociendo las instalaciones podrán adaptarse, reconocer y moverse por sí solos, en cambio, en el caso de las personas que están en sillas de ruedas, las instituciones deben ser adaptadas para el fácil desplazamiento, por ejemplo, hacer rampas donde hay escalones o hasta incorporar elevadores.

Dentro del plan Educativo los estudiantes también se enfrentan con una gran problemática que es escoger las materias en el nivel Superior, existe un estudio donde se analizan los intereses de los universitarios con discapacidad, el cual, se refleja qué carrera deciden estudiar o cuáles son las que se acoplan con facilidad a ellos. En el caso de México, según la investigación basada en universitarios con diferentes discapacidades que estudian alguna carrera en el Instituto Universitario de Integración en la Comunidad Universidad de Salamanca y reseñada en la Tabla 3, se puede observar que la mayoría de los estudiantes con discapacidad prefiere estudiar el área de Ciencias Sociales y Jurídica, la cual comprenden las

disciplinas de: Psicología, Educación, Derecho, Contabilidad, Ciencias de la Comunicación, Administración de Empresas, entre otras. La quinta parte realizan sus estudios en Ingeniería y Arquitectura, al final pocas personas hacen sus estudios en las áreas de Ciencias de la Salud y Arte y humanidades.

Tabla 3

Distribución de los encuestados con discapacidad por área de conocimiento en México.

ÁREA DE CONOCIMIENTO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Arte y humanidades	4	7.4
Ingenierías y Arquitectura	11	20.4
Ciencias Sociales y Jurídicas	38	70.4
Ciencia de la Salud	1	1.9

Fuente: (Sardá, 2012)

En España, también existe una investigación sobre lo que prefieren estudiar las personas con discapacidad, ya sea por sus preferencias o por la carrera que se adapte a sus necesidades y coincide mucho con los resultados de México, en la Tabla 4 se analiza qué carrera siguen eligiendo las personas con discapacidad. Se puede observar que se aumenta el número de personas en excepción del estudio del 2015, pero en todos los estudios sigue predominando la carrera de Ciencias Sociales y Jurídicas.

Otros datos interesantes que se pueden rescatar de la Tabla 4, en comparación de la Tabla 3, es que en México hay mayor porcentaje de personas que prefieren estudiar Humanidades que estudiar Ciencias de la Salud, sin embargo, en España sucede lo contrario: las personas con discapacidad tienen mayor interés en estudiar las Ciencias de la Salud que Humanidades.

Tabla 4

Distribución de los encuestados con discapacidad por área de conocimiento en España.

	C. de la Salud	Ciencias	Humanidades	C. Sociales y Jurídicas	Ingenierías	Total
Estudio 2012	4	5	3	22	3	37
Estudio 2014	8	2	7	31	1	49
Estudio 2015	3	1	2	22	1	29
Estudio 2017	10	1	7	32	2	52

Fuente: (García, Ma. y Martínez A., 2019)

Al analizar los datos anteriores de las personas que se entrevistaron, genera incertidumbre, ya que no se aclara en las tablas si las personas con discapacidad estudian esas carreras por vocación o porque se adaptan y no enfrentan tantas barreras para poder estudiar y, sobre todo, terminar la carrera. En esta investigación se recopilaron varios relatos, donde se podrá analizar las decisiones de los estudiantes, las barreras que tuvieron que enfrentar y eliminar y, sobre todo, indagar si hubo motivación personal por estudiar o fue impuesto.

A continuación, se presenta una pequeña entrevista de una persona que tiene un hijo con discapacidad, expresa su motivación del querer estudiar y que una discapacidad no la ve como una barrera para poder estudiar lo que él quiera. (Belzunegui & Puig, 2016).

Padre: "Al tener las funciones físicas muy limitadas él no podrá hacer lo que quiera, o sea tendrá que hacer algo muy concreto, algo basado en el estudio, basado en el mundo de la silla. Pues esto ya te lleva a cerrar un montón de puertas y te tienes que centrar un poquito." Chico con discapacidad osteoarticular: "Claro, es que yo ya lo decía, yo sí quiero estudiar psicología no es una puerta cerrada, evidentemente es una cosa que podré hacer camine de una forma o de otra, vaya en silla de ruedas o como

sea, que si hubiera querido ser futbolista... ¡como que no!" (Belzunegui & Puig, 2016, p.26).

Las limitaciones que se presentan al ingresar al nivel medio superior o superior pueden erradicarse al ponerse en práctica el Manual para la Integración de personas con discapacidad en las Instituciones de Educación Superior, realizado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES 2006). En esta investigación se proponen medidas para desarrollar una verdadera inclusión educativa y se podría aumentar el porcentaje de egresados en personas con discapacidad. Para llevar a cabo la inclusión se toman en cuenta los siguientes temas como: la accesibilidad, que es la libertad que tiene las personas con discapacidad al desplazarse a cualquier espacio de forma autónoma y comunicarse con facilidad con las demás personas; la formación y actualización de los docentes, se refiere a la sensibilización de profesores y emanciparlos para que generen estrategias didácticas específicas para estudiantes con discapacidad visual, auditiva, motriz, entre otras; acceso al Currículo, se desea incorporar estrategias de didáctica multisensoriales dirigidas a estudiantes con discapacidad, así como facilitar que el estudiante pueda desarrollar el currículo ordinario. Según (ANUIES 2006) si se pone en práctica lo anterior mencionado en los sistemas educativos se logrará una inclusión educativa.

El ingreso a la Universidad no es la única dificultad a la que se enfrentan los alumnos de universidad. Durante su trayecto académico también vivencian distintos aspectos que interfieren en su desarrollo óptimo. Booth y Ainscow (2015) aseguran que las instituciones discriminan a las personas con discapacidad al crear barreras e impedir la participación y el aprendizaje en el ámbito educativo, esto es tan grave que la continuidad de la discriminación provoca que menos personas sean capaces de conseguir empleo. (p.47)

De acuerdo con otros autores, Belzunegui & Puig (2016), los 6 factores o barreras que tienen mayor impacto en las familias con estudiantes con discapacidad son: 1). Desaprovechamiento de la experiencia en la etapa de primaria y secundaria; 2). Desmotivación al pensar que incrementar los estudios no aumenta las posibilidades para encontrar trabajo; 3). Falta de capacitación o profesionales preparados; 4). La falta de adaptabilidad que carecen las instituciones educativas en las instalaciones y en los materiales educativos; 5). La sobreprotección que adquieren las personas con discapacidad por parte de su entorno; y 6). El gasto económico que se requiere para los tratamientos, consultas, entre otras necesidades extras que tienen las personas con discapacidad.

A continuación, la Tabla 5 muestran experiencias de vida donde se relacionan las barreras o los obstáculos que tuvieron que enfrentar en la escuela los estudiantes de la Universidad Autónoma de Tabasco, cabe rescatar que todos tenían en común la discapacidad de falta de visión, cada uno con sus niveles de ceguera y causas diferentes. Estos relatos son la evidencia de que las barreras siguen presentes en las instituciones, por lo que se deben de tomar medidas y así combatir las siguientes barreras: 1) Carencia de adaptación curricular; 2) Falta de empatía y desarrollo docente por parte de los maestros, Infraestructura inadecuada; 3) Las instituciones no cuentan con material educativo en braille o tecnología adaptada con software para las personas con ceguera; y 4) Dificultad de adaptación o relacionarse con sus compañeros por parte de alumno con discapacidad.

En la tesis del maestro Figueroa Escudero (2021) se rescatan varios relatos donde los universitarios con discapacidad visual expresan las dificultades que vivieron para poder avanzar o aprobar las materias, y se concluye que es una realidad que en las universidades existe una carencia enorme en un enfoque inclusivo por parte de la institución y por parte de

los docentes, ya que no se aplican adecuaciones necesarios para cada estudiante que presenta alguna discapacidad y esto es porque no consideran la diversidad humana presente en cada generación.

Tabla 5

Relatos de estudiantes de la Universidad Autónoma de Tabasco.

Barrera que se presenta	Relatos de los estudiantes durante su carrera
Carencia de adaptación curricular	Hubo algunas asignaturas que no tenían adecuación curricular, por ejemplo, en la asignatura de Fonética y Fonología, el contenido era demasiado visual y no se realizaron adecuaciones para mi discapacidad. Los programas de las asignaturas que cursé no estuvieron adaptados a los procesos de aprendizaje de personas que tienen el mismo tipo de discapacidad. Hay materias que sencillamente, no le van a servir a la persona con discapacidad visual porque la persona para qué quiere diseño gráfico, fotografía, si no le sirve como cuestión profesional... Y hay materias que definitivamente son gráficas. Es lo que le digo: no le funcionan... No es tan complicado entenderlo y encontrar la solución porque otras universidades ya lo han hecho.
Falta de empatía y desarrollo docente por parte de los maestros	Durante mi formación en Ciencias de la Educación, los maestros no hicieron adaptaciones y tuve dificultades para diseñar diapositivas, carteles o animaciones en las páginas Webs o para algún curso o foro en la asignatura de Tecnología de la Información y Comunicación. Al igual que mis compañeros de clases, cumplí a nivel curricular como todo alumno, hubo materias que se me dificultaron porque los profesores no hicieron las adecuaciones curriculares pertinentes. Algunas materias las reprobé y tuve que cursarlas nuevamente y aprobarlas en la segunda ocasión que las cursé. De los profesores que me impartieron clases, hubo “quienes eran muy apáticos”. La relación con algunos de mis profesores se dio: “de sólo soy tu maestro y tú eres mi alumno. Y, punto, nada más”.
Infraestructura inadecuada	No existen rampas en algunos lugares de la división y las rampas permanentes que se han diseñado, «no están hechas con los lineamientos necesarios, son espacios muy irregulares. Hay brechas, drenajes y terrenos demasiados altos».
Las instituciones no cuentan con material educativo en braille o tecnología con audio	No pude usar los libros ni las computadoras que estaban en la biblioteca, porque los contenidos en los libros «no están en braille» y las computadoras «no tienen programas para leer textos en audio». Grabé las clases a partir de cuarto semestre, pues, “yo no pude tomar notas ni apuntes... porque yo no sabía que eso se podía hacer en primero, segundo y tercer semestre”. Con las grabaciones, en el fin de semana, creaba carpetas de Morfología y Semántica y en el momento de la entrevista indicé: “todavía tengo todo eso”. No pude usar los libros ni las computadoras que estaban en la biblioteca, porque los contenidos en los libros no están en braille y las computadoras no tienen programas para leer textos en audio. Yo no pude tomar notas ni apuntes... porque yo no sabía que eso se podía hacer en primero, segundo y tercer semestre”. Con las grabaciones, en el fin de semana, creaba carpetas de Morfología y Semántica y en el momento de la entrevista indicé: “todavía tengo todo eso.”
Dificultad de adaptación o comunicación con sus compañeros	Las actividades que requerían la colaboración de mis compañeros, en ocasiones fue muy difícil para mí. Unos se encargaban de la parte de diseño y otros de aspectos visuales e imágenes. Con mis compañeros, “batallaba mucho para integrarme porque yo no era muy sociable porque toda mi formación académica fue en Educación Especial y llegar a la universidad, haga de cuenta el choque de dos mundos... fue un choque muy fuerte. Yo no sabía muchas cosas de cómo se trabajaba con la gente que ve, ...”.

Fuente: Recuperado de la tesis “El desempeño académico y las experiencias personales de los egresados universitarios con discapacidad visual desde el enfoque de la inclusión educativa” por (Figueroa, 2021).

En este capítulo se concluye que siguen existiendo barreras hacia las personas con discapacidad, las cuales se desmotivan en asistir a la escuela o se les dificulta egresar de la licenciatura, de acuerdo con la ONU (2011) las barreras que suelen estar presentes son, por ejemplo: a) los planes de estudio y métodos de enseñanza no son adaptables o accesibles y no hay flexibilidad en la evaluación; b) la carencia de apoyo para la formación de los docentes y falta de contratar personal de apoyo para brindar una educación de calidad para las personas con discapacidad; c) la infraestructura, donde la institución educativa no cuenta con lo necesario para la libre accesibilidad de todos sus estudiantes; d) las barreras actitudinales, en donde se crean ideas equivocadas que desmotivan, ya que ven la discapacidad como castigo divino, o los maestros que no se proponen a apoyar a sus estudiantes con necesidades especiales; y e) los actos de violencia y abuso, ya que puede pasar que entre la comunidad educativa exista violencia verbal, física y psicológica.

En las vivencias que describen los estudiantes con discapacidad, mencionan que las barreras que están presentes durante la carrera son: 1) Carencia de adaptaciones curriculares; 2) Falta de empatía y desarrollo docente por parte de los maestros; 3) Infraestructura inadecuada; 4) Las instituciones no cuentan con material educativo en braille o tecnología adaptada con software para las personas con ceguera; y 5) Dificultad de adaptación o relacionarse con sus compañeros por parte de alumno con discapacidad.

Por lo que se necesitan tomar medidas y acciones que se lleven a cabo en las Universidades, para que identifiquen las debilidades y así se desarrolle la educación inclusiva. Las instituciones tienen la misión de analizar y encontrar las estrategias adecuadas para poder eliminar los obstáculos y así los estudiantes con discapacidad no se sientan con dificultades para poder seguir en la carrera y así puedan egresar.

Capítulo 3. El egreso de las personas con discapacidad de la Universidad y su inclusión al mercado laboral

Las leyes que defienden los derechos de los trabajadores también incluyen a las personas con discapacidad, así lo demuestra la investigación de la página oficial del nuestro país (Gobierno de México, 2016), la cual menciona varios artículos: 1). El artículo 123 sostiene que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; 2). El artículo 27 establece que todos tienen el mismo derecho al trabajo e igualdad de condiciones que los demás, por lo que el ambiente laboral debe de ser inclusivo y accesible; 3). En los artículos 4° y 5° de la Ley Federal del Trabajo y la Constitución Política Mexicana señalan que a ninguna persona se le puede privar de su derecho a trabajar en alguna profesión, industria, comercio o cualquier trabajo, siempre y cuando no perjudiquen los derechos de terceros.

Las leyes siempre describen la importancia de inclusión de personas y la implementación de valores de igualdad y libertad, pero la realidad es que la mayoría de las veces no coincide la praxis con la teoría, es este caso no se pone en práctica lo que se describe en las leyes. A lo largo de esta investigación se descubrirá si las personas con discapacidad se sienten respaldadas con lo que explican los artículos, sobre todo en la igualdad de oportunidades, accesibilidad, no discriminación, el respeto e inclusión dirigido a las personas con discapacidad.

En la investigación del INEGI (2014), resumida en la Tabla 6, se muestran los resultados de las personas con y sin discapacidad que tienen una participación económica. En general se puede observar que 4 de 10 personas con discapacidad obtienen un trabajo, en comparación a las personas sin discapacidad es 7 de cada 10 personas, por lo que la relación es muy diferente. En cuestión de género también hay datos muy diferentes y los que tienen mayor ventaja son los hombres, ya que casi es el doble de los porcentajes, es decir, las personas con discapacidad en el género hombre tienen mayor participación económica al compararlo con

el género mujer con discapacidad ya que tiene un (52.9%) que es un porcentaje mayor, y el porcentaje del género mujer es de (27.6%). Y al comparar sólo el género de hombre, pero de personas con y sin discapacidad, se muestra que las personas sin discapacidad tienen mayor participación económica en comparación a los hombres con discapacidad, porque el hombre sin discapacidad tiene un porcentaje de (84.7%) que es casi es el doble al compararlo con el porcentaje de los hombres con discapacidad (52.9%).

Es una realidad que las personas con discapacidad tienen menor oportunidad de conseguir trabajo, por los riesgos, los requisitos y las necesidades de la empresa. En el estudio que realiza el INEGI (2014) describe que las mujeres con y sin discapacidad tienen un porcentaje bajo de actividad económica. Misma investigación del INEGI muestra que los jóvenes con alguna discapacidad tienen mayor porcentaje en actividad laboral que los adultos.

Tabla 6

Tasa de participación económica de la población de 15 años y más con discapacidad

Sexo y grupo de edad	Sin discapacidad	Con discapacidad
Total	65.7	39.1
Jóvenes (15 a 29 años)	57.0	42.3
Adultos (30 a 59 años)	75.7	58.9
Adultos mayores (60 años y más)	46.3	24.2
Hombres	84.7	52.9
Jóvenes (15 a 29 años)	72.8	51.1
Adultos (30 a 59 años)	97.6	73.5
Adultos mayores (60 años y más)	67.4	36.8
Mujeres	47.9	27.6
Jóvenes (15 a 29 años)	41.1	32.3
Adultos (30 a 59 años)	56.1	45.7
Adultos mayores (60 años y más)	26.7	14.9

Fuente: (INEGI, 2014)

En la Figura 7 se muestra la tasa de participación económica de la población con discapacidad de 15 años y más, por Entidad Federativa, se puede apreciar las 31 Entidades Federativas y la Ciudad de México, los que superan el 40% es el Estado de México, Baja California, Baja California Sur, Jalisco, Colima, Quintana Roo, Guerrero, Oaxaca, entre otros, mientras que los porcentajes más bajos los tienen: Nuevo León, Ciudad de México, entre otros, significa que estos Estados han dado mayor oportunidad de trabajo a personas con discapacidad.

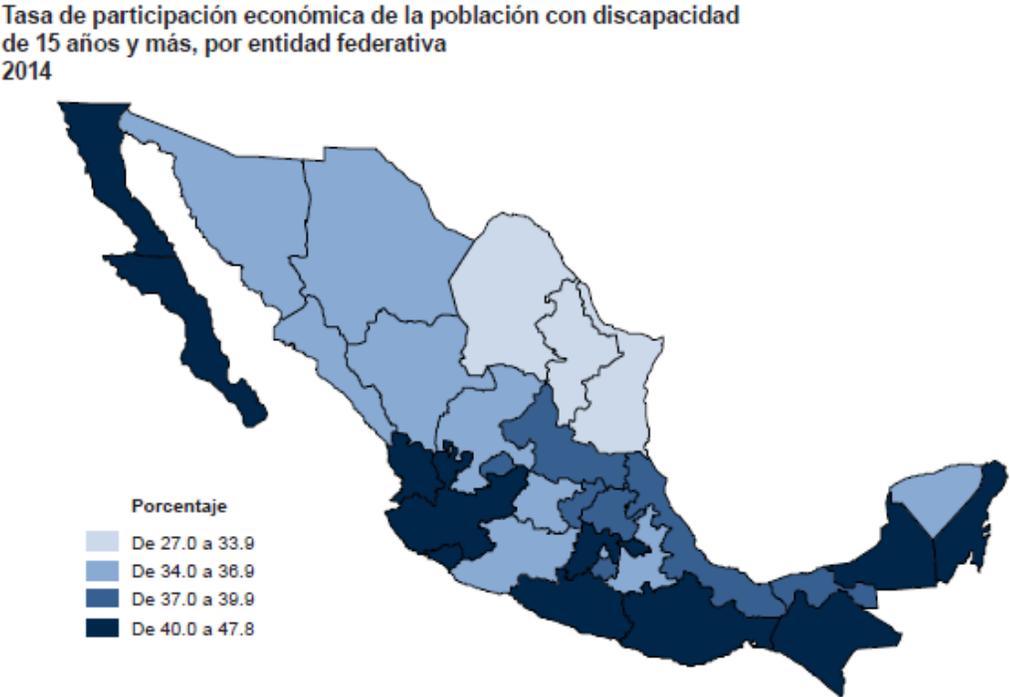


Figura 7. Estados de México con porcentajes de participación económica de personas con discapacidad de 15 años en adelante. (INEGI 2014).

En México, cada Estado tiene sus beneficios y desarrollos para los trabajadores, pero a veces no porque genere más empleos quiera decir que apoyan más a las personas con discapacidad, esto se comprueba al observar la Figura 8, donde sólo 12 de 32 Estados tienen mayor oportunidad de trabajo para personas con discapacidad. Es importante aclarar que los Estados

que tiene los más altos porcentajes de trabajo para personas con discapacidad también son altos para las personas sin discapacidad, excepto Ciudad de México. Es increíble creer que la Ciudad de México, una de las más grandes del mundo y reconocida por su gran desarrollo económico es una de las más bajas que contratan a personas con discapacidad. Los Estados que a veces tienen un desarrollo menor o hay menos oportunidad de trabajo son los que apoyan a las personas con discapacidad, se puede analizar que en la mayoría de los Estados brindan mayor oportunidad de trabajo a las personas sin discapacidad. Información basada en la Figura 8.

Existe una variedad de empleos, por lo que se necesitan diferentes habilidades y requisitos para obtener un trabajo, es importante saber qué tipo de discapacidad tienen las personas que tienen mayor oportunidad de trabajo. En la Figura 9 se analizan las discapacidades que presentan algunas personas y que encuentran empleos, la cual está basada en datos oficiales de INEGI 2014. Se observa que las personas con discapacidad que tienen mayor oportunidad para trabajar son la auditiva, visual, emocional y física. Las personas que batallan más para conseguir un trabajo son las que tienen necesidades básicas como: aprender o recordar, hablar o comunicarse y el no poder bañarse, vestirse o comer por sí mismos.

Tasa de participación económica de la población de 15 años y más, por entidad federativa según condición de limitación 2014

Gráfica 3.31

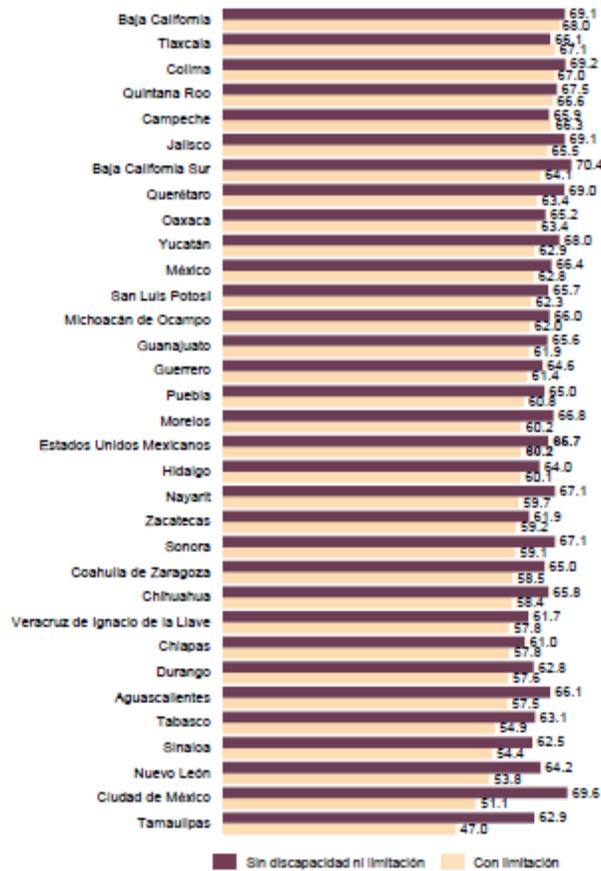


Figura 8. Tasas de participación económica de la población de 15 años y más, por entidad federativa. (INEGI 2014).

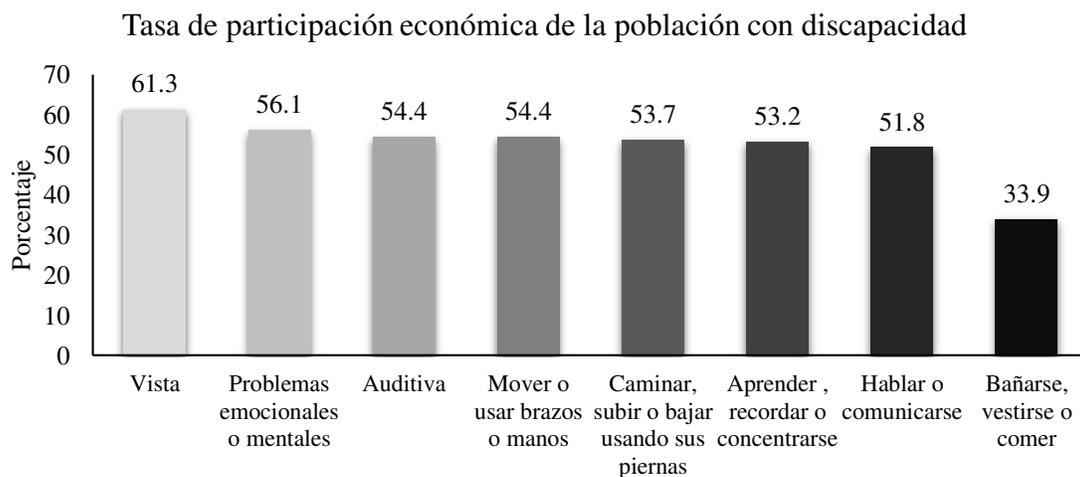


Figura 9. Tasa de participación económica de la población con discapacidad (INEGI 2014).

Anteriormente se mencionaron los porcentajes que existen en México sobre las personas que tienen trabajo, pero ahora se observa en la Figura 10 las personas con y sin discapacidad que no son económicamente activas. De cada 100 personas con discapacidad el 60 no tiene trabajo, en el caso de las personas sin discapacidad de cada 100 personas sólo 34 no tienen trabajo, es decir, que las personas con discapacidad tienen menos probabilidad de conseguir un trabajo. El porcentaje más elevado son las mujeres con discapacidad ya que de 100 personas 72 no tienen trabajo, dicho de otra manera, solo 1 tercio de las mujeres con discapacidad tienen trabajo.

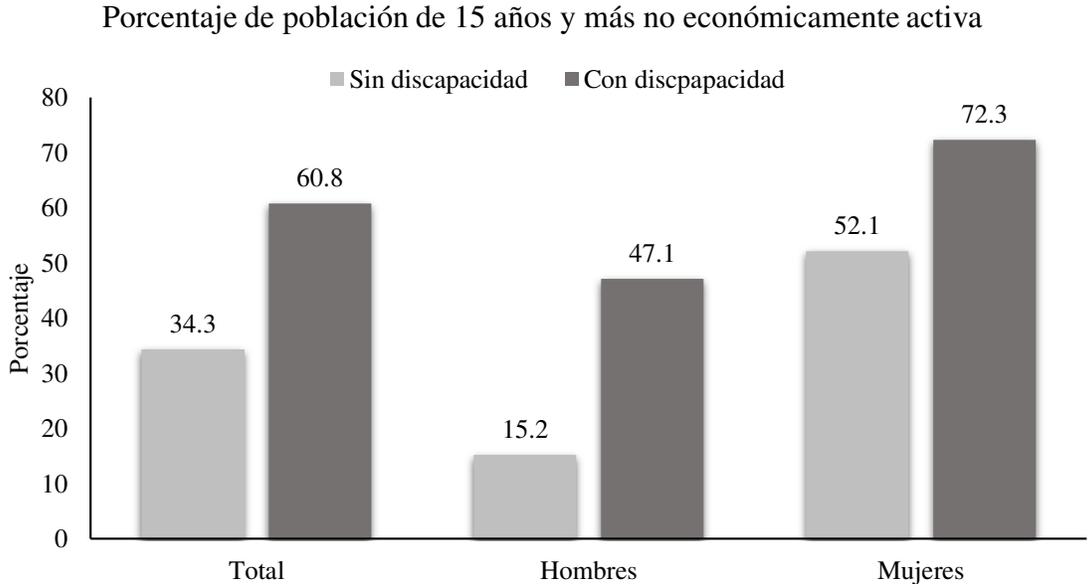


Figura 10. Porcentaje de población de 15 años y más no económicamente activa, por sexo según condición de discapacidad (INEGI 2014).

Es importante identificar las causas o motivos por las que las personas no están trabajando, ya que podemos analizar si son por cuestiones, del quehacer del hogar, por estar estudiando, por estar pensionados o jubilados, por tener una discapacidad permanente la cual les impida

trabajar o tiene otra situación personal. En la Figura 11 se concentran los datos anteriormente mencionados. La mayoría de las personas con discapacidad coinciden en que no son activas económicamente porque se dedican al quehacer en el hogar y por tener una discapacidad permanente la cual les impide trabajar. Por otra parte, las personas sin discapacidad, su mayor porcentaje se concentra en el quehacer al hogar y tienen un porcentaje un poco sobresaliente en el motivo de estudiar. Se puede observar que sí existen diferencias entre las personas con y sin discapacidad y sus motivos que les impide trabajar.

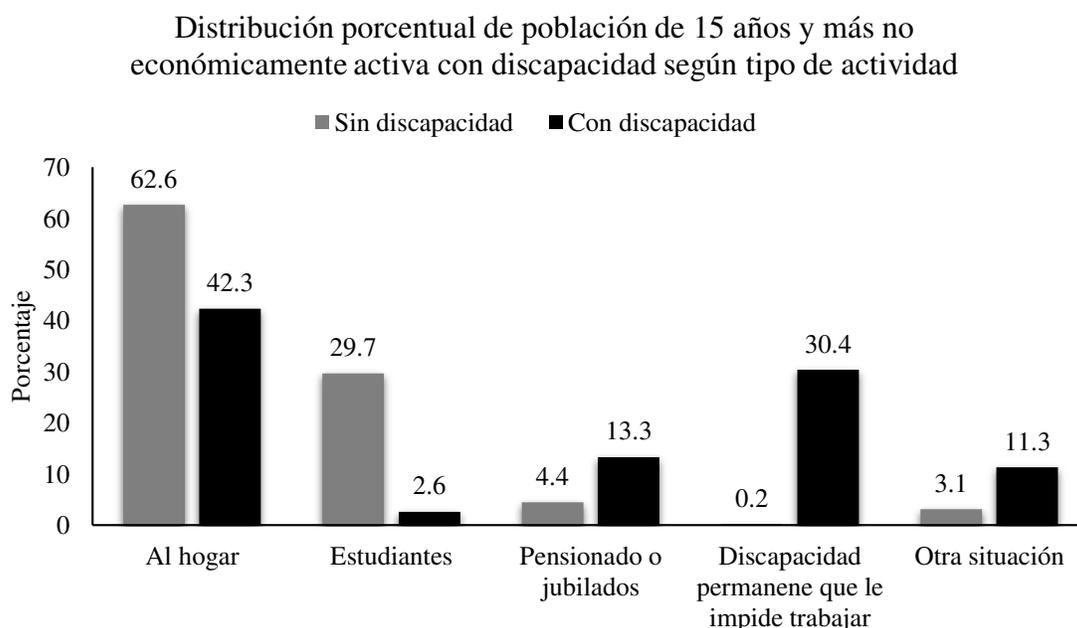


Figura 11. Distribución porcentual de población de 15 años y más no económicamente activa con discapacidad según tipo de actividad (INEGI 2014).

Después de haber comparado los motivos que tienen las personas con y sin discapacidad y haber observado que, sí existen diferencias de porcentajes, ahora se analizará si los motivos de desempleo por género en las personas con discapacidad. En la Figura 12 se muestra que existe una disparidad por cuestión de género, ya que el porcentaje más alto que tienen las

mujeres se concentra con quienes se dedican al quehacer del hogar, en cambio los hombres su porcentaje mayor se relaciona con una discapacidad permanente que les impide trabajar; en lo único en que coinciden es que sus porcentajes más bajos están en el motivo de estudiar. Esto es alarmante para las mujeres, ya que 61.7% de ellas deben de abandonar la idea de trabajar para ser amas de casa, por lo que el gobierno tendrá la misión de encontrar la solución de cómo apoyar a las mujeres con discapacidad para que puedan generar un ingreso económico, ya sea por medio de programas para apoyo de un pequeño negocio en los hogares o entre otros proyectos.

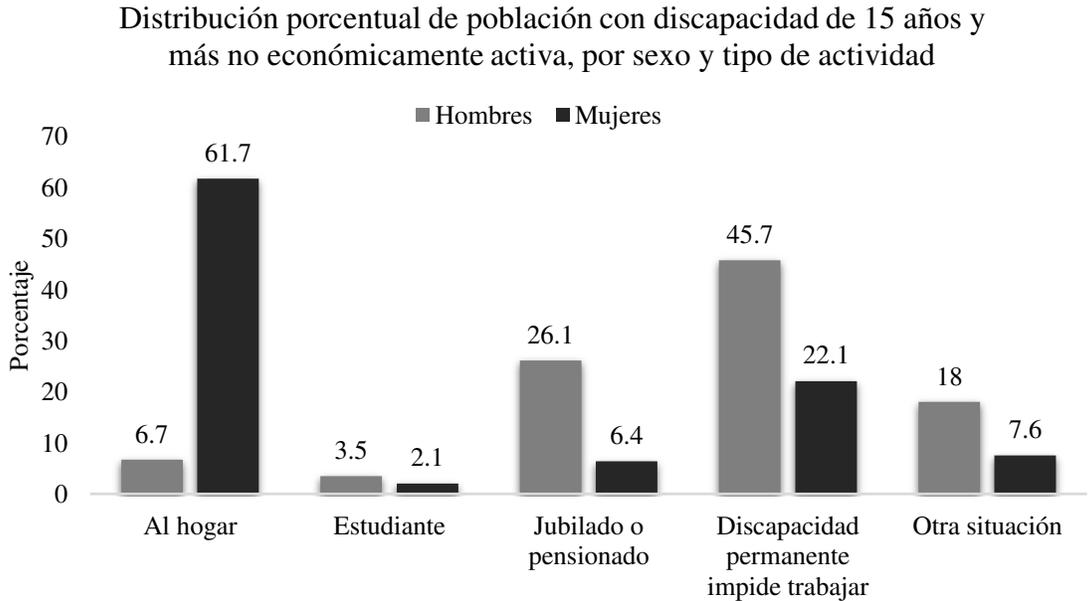


Figura 12. Distribución porcentual de población con discapacidad de 15 años y más no económicamente activa, por sexo y tipo de actividad no económica (INEGI 2014).

También es relevante indagar de dónde obtienen ingresos las personas con discapacidad, por el trabajo, por algún apoyo familiar o del gobierno. En la Figura 13 se analizan las fuentes de ingresos de las personas con y sin discapacidad de 15 años en adelante. Se puede observar

que los porcentajes más sobresalientes en ambos son que sus ingresos los obtienen por sus trabajos, pero las personas con discapacidad tienen un porcentaje alto por ingresos de algún programa del gobierno. Se puede apreciar que las personas con discapacidad superan casi todos los porcentajes a las personas sin discapacidad, excepto vinculado a sus trabajos, ahí se concentran la mayoría del porcentaje de las personas sin discapacidad, lo que sí superan las personas con discapacidad son los porcentajes vinculados a: intereses bancarios o rentas, reciben ayuda de personas de otro país, reciben apoyo de personas que viven en el país, por jubilación o pensión, por otras fuentes diferentes al trabajo y por algún programa de gobierno.

Al analizar los ingresos se especifica que se obtienen de diferentes maneras, por ejemplo, no todas las personas con discapacidad obtienen dinero al trabajar, o también se muestra que hay diferencia de ingresos dependiendo del género. La mayoría de los ingresos de personas con discapacidad es por el trabajo que tienen, pero casi la cuarta parte es por algún programa del Gobierno (a través de los años el gobierno mexicano ha apoyado más a las personas con discapacidad), y el otro restante es por jubilación o por el apoyo de otra persona dentro o fuera del país. Se puede observar que hay más programas que apoyan a las personas con discapacidad.

En la Figura 14 se examinará si también existen diferencias en los ingresos, pero ahora por el género de las personas con discapacidad. Se puede observar que es inversamente proporcional en los datos por su trabajo y por algún programa de gobierno, ya que en el motivo por su trabajo los hombres tienen (50.4%) y las mujeres (30.1%), en cambio en el motivo de por algún programa de gobierno los hombres tienen casi un (30%) y las mujeres casi un (50%), dicho con otras palabras, las mujeres no tienen mayor ingresos por sus trabajos

pero sí por un programa del gobierno y en los hombres viceversa: tienen mayor ingresos por sus trabajos que por un programa de gobierno.

Distribución porcentual de la población de 15 años y más que recibe ingresos, por condición de discapacidad, según fuente de ingreso 2014

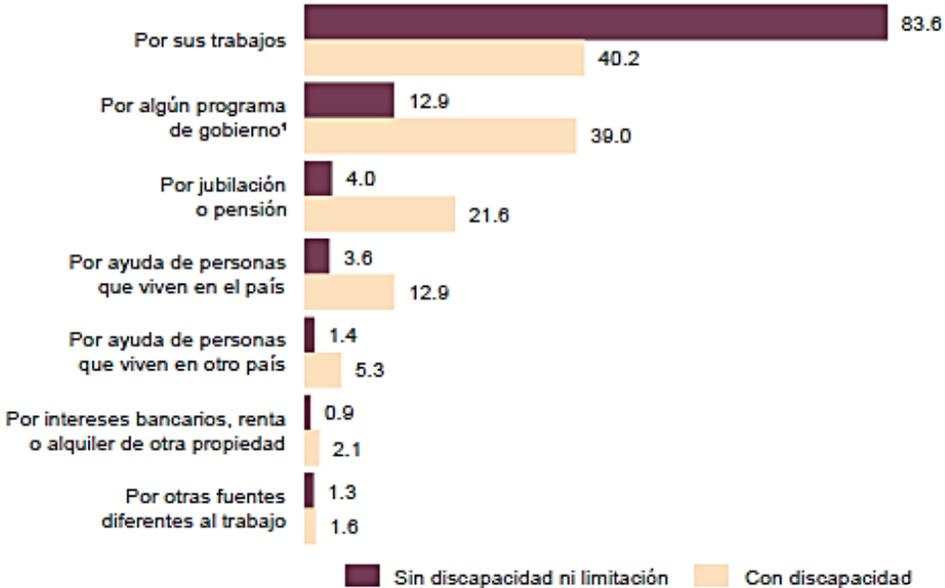


Figura 13. Distribución porcentual de la población con discapacidad de 15 años y más que reciben ingresos (INEGI 2014).

En general, en la Figura 14 los hombres superan a las mujeres en 2 opciones de ingreso que son por su trabajo y por jubilación, las mujeres los superan por algún programa del gobierno, por ayuda de alguien que vive en el país, por alguien que vive en otro país, por interés bancarios o rentas y por otras fuentes diferentes al trabajo.

Un elemento que la mayoría de los trabajos requieren es que las personas egresen de sus estudios o también egresar una carrera beneficia a las personas para encontrar un buen trabajo, por lo que es fundamental saber cuáles son las barreras que tienen las personas con discapacidad para egresar y poder concluir una carrera para así conseguir un buen trabajo.

Según Pérez Castro J. (2019), las limitantes o dificultades que existen para egresar de la carrera son los requisitos para la titulación, por ejemplo, la acreditación de un idioma extranjero, la realización del servicio social o prácticas profesionales y el cumplimiento de actividades extracurriculares.

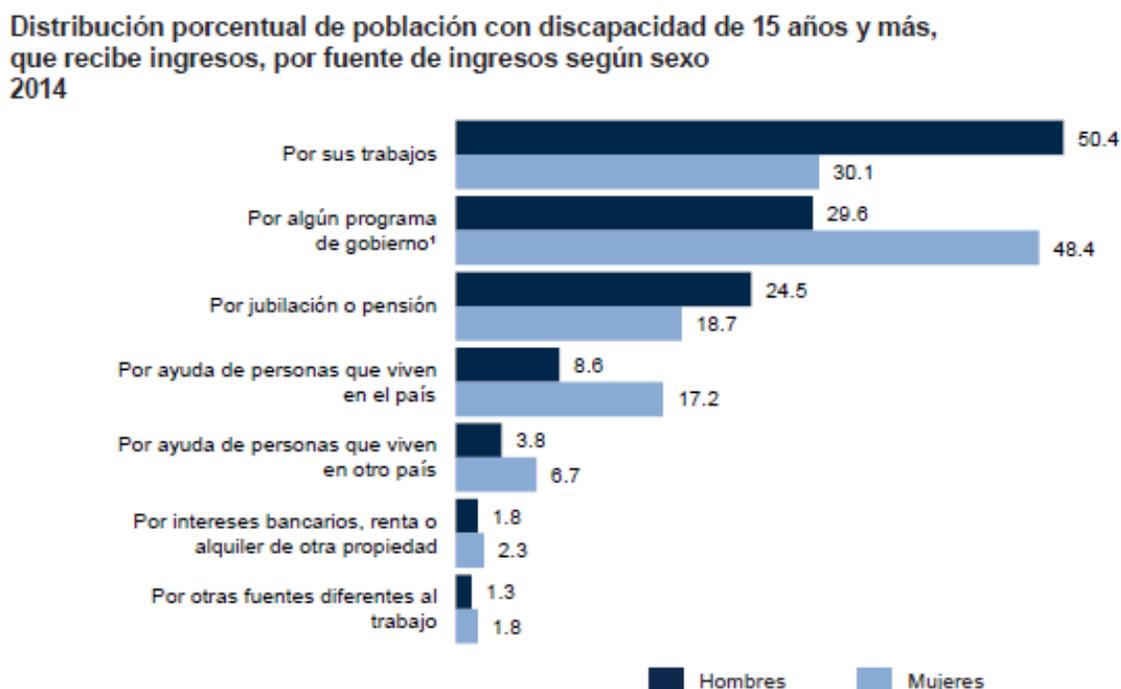


Figura 14. Distribución porcentual de población con discapacidad de 15 años y más, que reciben ingresos, según el sexo (INEGI 2014).

En la Tabla 7 se muestran los relatos de estudiantes que describen las barreras que enfrentaron para poder egresar, las cuales son: desarrollo de tesis, servicio social o proyectos a destiempo y recursos educativos no aptos para personas con discapacidad.

En la investigación de Figueroa (2021), donde se abordan las dificultades que presentan los estudiantes con discapacidad visual antes, durante y al egreso de alguna carrera de la Universidad Autónoma de Tabasco, se describen las barreras que enfrentaron los estudiantes

con discapacidad para egresar, las cuales coinciden con la Tabla 7, ya que sostiene que no existen los recursos educativos para que los estudiantes realicen sus proyectos, no pueden desarrollar el aprendizaje al mismo nivel que sus compañeros y no tener el material adecuado como libros en braille o computadoras con software con audios para personas ceguera, los estudiantes tardan más tiempo para realizar su tesis, servicio social u otros proyectos.

Tabla 7

Relatos del proceso de egreso de estudiantes con discapacidad.

Barrera que se presenta	Relatos de estudiantes al egresar
Requieren de más tiempo para poder cumplir con todos los requisitos de egreso.	No pienso titularme ahorita porque el servicio social está siendo una carga muy grande, además las terapias y los trabajos. Entonces, cuando termine el servicio, estoy pensando en titularme por tesis.
Ninguna, porque hubo apoyo del director.	Estaba participando en un proyecto de investigación, que mi director había sometido a concurso. Eso nos dio un poco de tablas para la investigación y resultó. Así que no tuve muchos problemas al respecto.
Falta de recursos educativos inclusivos, por ejemplo, libros en braille o computadoras con software para personas con ceguera o con otro tipo de discapacidad.	La titulación es un poco complicada, porque hay que presentar dos exámenes, uno teórico y uno práctico. Entonces, en el teórico hay que defender la tesis, el trabajo escrito, y, en el práctico es un concierto. Me tardé dos años, más o menos, en terminarla, y en gran parte porque dependía de que alguien me leyera los textos, después tenía que tomar notas de lo que a mí me interesaba y después incorporarlas a mi tesis.

Fuente: (Pérez Castro, 2019)

Retomando la investigación de la Universidad Autónoma de Tabasco, por Figueroa (2021), se pude observar la modalidad que ellos prefieren para titularse. En la Tabla 8 se mencionan diferentes tipos de titulación, y que éstas fueron satisfactorias, mostrando que la discapacidad no fue una barrera para poder titularse en diferentes modalidades.

Tabla 8

Proceso de titulación de los egresados con discapacidad visual.

Egresado con discapacidad visual	Modalidad de titulación
E1-EDU	Mi titulación fue por "examen Ceneval de conocimientos..., se me calificó con la mención sobresaliente".
E2-IDI	Desarrollé la "tesis: Inclusión Educativa y social de estudiantes con discapacidad visual en las aulas de inglés de la DAE".
E4-COM	Me titulé con el "artículo científico: Personas con discapacidad en el ámbito laboral en las organizaciones".

Fuente: (Figuroa Escudero, E., 2021)

Después de analizar las dificultades que tienen las personas con discapacidad para estudiar y los obstáculos que tienen que sobrellevar para egresar, ahora se analizará a lo que se enfrentan una vez que han egresado de su licenciatura. Se puede decir que las personas con discapacidad tienen más obstáculos para estudiar o trabajar en comparación a las personas que no tienen ninguna discapacidad, pero también las PcD suelen desarrollar otras habilidades o las perfeccionan para seguir adelante con sus estudios y ambiente laboral.

Un gran ejemplo de lo anterior es Ramón Santiago, de 42 años, según la Universidad Autónoma del Caribe (2019) en su primera carrera Ramón estudió una carrera de ingeniería y en ese momento le detectaron ceguera progresiva, por lo que al estudiar su segunda carrera en Psicología tenía una ceguera avanzada, pero nunca fue un impedimento para seguir estudiando o trabajar. Después de egresar empezó a agregar softwares (lectores de pantalla) en computadoras para personas con la discapacidad visual; hoy en día es parte de un programa de la Universidad del Atlántico con el objetivo de fomentar, motivar y lograr que los estudiantes con discapacidad se sientan incluidos en la universidad y en el mundo laboral.

Las personas con discapacidad que rompen las barreras para poder egresar, también se encuentran con obstáculos para obtener un trabajo. En la Tabla 9 se presentan los relatos del campo laboral en Tijuana México, donde describen las dificultades que han vivido para encontrar trabajo, algunas barreras que se mencionan son: 1) la falta de difusión de las empresas que contratan personas con discapacidad, ya que no existen anuncios de trabajo para personas con discapacidad; 2) en las fábricas o negocios que requieren trabajadores no presentan políticas de inclusión laboral o sus instalaciones no estén aptas para personas con discapacidad; 3) el salario es muy bajo; 4) generalizan o hacen etiquetas negativas a las personas con discapacidad; 5) en el proceso de reclutamiento laboral al momento de entrevistas está presente la falta de profundidad en las entrevistas de trabajo, eliminar la visión de tus debilidades y mejor deberían enfocarse a las fortalezas y a las habilidades que tiene las personas con discapacidad.

Retomando la investigación de Escobar Sosa, S. Y. (2016), en Tijuana México, se recuperó información de los empleos que obtienen las personas con discapacidad al momento de egresar de algún nivel educativo. En la Tabla 10 se ve a detalle cómo obtuvieron el trabajo, esto es, por medio de anuncios, al llevar su currículum, por recomendación o en la bolsa de trabajo, algunos empleos que se mencionan son: guardería, en un despacho, empleo público, tutora Braille, Oxxo, mantenimiento, autoempleo, taquería, tutor, en una fábrica, fotografía y jardinero.

Tabla 9

Relatos del campo laboral de personas con discapacidad.

Barrera que se presenta	Relatos del campo laboral
<p>No existen anuncios de trabajo para personas con discapacidad.</p> <p>En las Fábricas o negocios que requieren trabajadores no presentan políticas de inclusión laboral o sus instalaciones no están aptas para personas con discapacidad.</p>	<p>Fíjate que yo he sido auto empleado desde que me accidenté, no he tenido un empleo que me haya costado conseguirlo a raíz de mi discapacidad, pero no he visto oportunidades para una persona con discapacidad, o sea, no he visto para una persona con el grado que tengo yo, oportunidades no he visto, y no es ni en gobierno, ni en empresas, nada, yo no me he topado por decir, pues hay muchos anuncios que necesitan un abogado, un licenciado en derecho, pero sabes que si vas con una discapacidad te van a tachar, entonces no he visto yo políticas de inclusión laboral a ese nivel de educación para las personas con discapacidad. Como no hay, es a libre albedrío, tú te presentas esperando que te puedan contratar, pero la realidad es que te van a tachar desde que te ven en una silla de ruedas, porque prácticamente ningún lugar va a ser accesible para que tú puedas trabajar. Por ejemplo, un banco no, que a lo mejor te puede dar un trabajo, necesita adecuar sus baños, necesita a lo mejor una rampa, un estacionamiento para ti, y son cosas que no suceden.</p>
<p>El salario es muy bajo.</p>	<p>A veces creo que se me hace difícil encontrar empleo, porque las personas pagan muy poco en las fábricas, y yo pienso que a veces sería difícil encontrar trabajo.</p>
<p>Hacen etiquetas negativas a las personas con discapacidad.</p>	<p>Dice que para él se le hace complicado porque hay muchos sordos que a veces son algo flojos, la misma discapacidad los hace estancarse, entonces, cree que no habría muchas oportunidades, por la fama que ellos mismos se hacen.</p>
<p>Falta de profundidad en las entrevistas de trabajo, ya que se enfocan en las debilidades y no en las fortalezas y en las habilidades que tienen las personas con discapacidad.</p>	<p>En las dos partes pues yo he visto que falta que pidan o armen un currículum, porque simplemente, no puedes caminar, ahí nomás le ponen, no puedes caminar; no puedes ver, a ok, no puedes ver, y eso te limita mucho, porque piensan, una que no camina, un trabajo, sentada, una que no ve pues un trabajo que arme, y si es de mover o hacer ya no puedes porque no ves, entonces yo digo que hacen una entrevista muy por encima, más no [se enteran] qué puedes hacer, o qué sabes hacer</p>

Fuente: (Escobar Sosa, 2016)

Tabla 10

Empleos de personas con discapacidad.

Tipo de discapacidad	Escolaridad u oficio	Anuncio	Solicitud o CV	Recomendación	Bolsa de trabajo	Empleo
Motriz	Secundaria		1			1.Oxxo
	Nivel medio superior	1	3			1.Mantenimiento 2.Autoempleo 3.Público
Visual	Secundaria		1			1.Mantenimiento
	Nivel medio superior	4	1	2,3		1.Guardería 2.Despacho 3.Público 4.Tutora Braille
Auditiva	Prescolar			1		1.Mantenimiento 2.Autoempleo
	Secundaria	1		2		1.Taquería 2.Tutor
	Nivel medio superior			2,3,4,5,6	1	1.Fotografía 2.Tutora 3.Fabrica 4.Tutor 5.Tutora 6.Tutora
Intelectual	Preescolar			1		1.Mantenimiento
	Secundaria			1		1.Jardinero

Fuente: (Escobar Sosa, 2016)

En la Tabla 10 se puede analizar, que el trabajo que más predomina es el ser tutor, y la mayoría de las personas que encuentran trabajo es por recomendaciones de conocidos o familiares. Esto coincide con la investigación de la Tabla 11, donde relatan las personas que todos sus trabajos lo adquieren gracias a conocidos y familiares que los recomiendan. También en la investigación de Escobar podemos observar que todas las personas encuestadas tienen un nivel básico de escolaridad.

Tabla 11

Relatos de personas con discapacidad al conseguir empleo en Chile.

Especificación	Relatos de personas al conseguir empleo
Apoyo de la familia para conseguir trabajo. Trabajo en el aseo Egresado de nivel medio superior	Una vez que salí de cuarto medio, mi hermano me ofreció trabajo como auxiliar de aseo en una sucursal de aerolíneas, pero renuncié y un familiar me consiguió otro trabajo.
Apoyo familiar Trabajo indefinido	Antonia señala que las ofertas laborales han sido debido a que su madre le ha ayudado, ya sea buscando o conversando con amistades que pudiesen ofrecerle trabajo. También expresó que en general considera que tuvo buenas experiencias en los trabajos, debido que no requirieron tanto esfuerzo.
Apoyo familiar Trabajo en tienda Egresado de nivel medio superior	Cuando salí de cuarto medio me quedé un buen tiempo en la casa sin trabajar ni estudiar, hasta que mi mamá me consiguió trabajo en una tienda, como también en otros lugares
Apoyo familiar Trabajar en una sucursal Egresado de nivel medio superior	Una vez que egresó de cuarto medio su hermano le ofreció trabajo como auxiliar de aseo en sucursales de aerolíneas, para luego trabajar en el aeropuerto por un período siete meses. Sin embargo, ella afirma que su experiencia, no fue muy buena ya que trabajaba sola y era mucho esfuerzo, por lo cual ella decidió renunciar. Posteriormente un miembro de la familia le consiguió trabajo de guardia de seguridad.

Fuente: (Blaña Schwerter, 2014)

Es una realidad que a pesar de que existen leyes que amparan a las personas con discapacidad para conseguir trabajo, sigue habiendo personas que las discriminan o que no contratan a las personas sólo por su discapacidad y sin tomar en cuenta sus capacidades o nivel de estudios. En la tabla 12 se muestra los relatos de personas con discapacidad que han sido discriminadas al conseguir un empleo.

Tabla 12

Relatos de personas al conseguir empleo en España.

Especificación	Relatos de personas al conseguir empleo
Discapacidad física, Estudios primarios, Grado de minusvalía bajo	y que cuando se presentan a la entrevista de trabajo misma son sencillamente rechazadas para el puesto por el hecho de tener una discapacidad manifiesta: ‘Pues yo voy al hombre del trabajo y le digo que sí tienen trabajo, porque me enteré de que tengan trabajo en alguna parte y algunas veces me han dicho que sí, que me llamarían, pero cuando han visto que soy minusválida, pues me han dicho que no y han buscado a otra persona que pueda trabajar así’
Discapacidad física, Estudios medios, Grado de minusvalía bajo	Los empresarios tienen miedo a coger a personas minusválidas, por miedo a tener que adaptar muchas cosas, o que no den el mismo resultado [las personas con discapacidad]
Discapacidad física, Estudios medios, Grado de minusvalía bajo	Por ejemplo, en Continente no te cogen el currículo, porque piensan que no eres una buena imagen para su empresa o porque no vas a rendir como otras personas’
Discapacidad Visual, Estudios superiores, Grado de minusvalía severo	‘Y yo cada vez que cambiaba de jefe tenía que demostrar al jefe, que tú puedes hacer lo mismo que hacían tus compañeros y tener que demostrarlo. Pero con un jefe nuevo que me pusieron era horroroso hasta que no me he cambiado de desplazamiento, me tenía la guerra totalmente declarada por mucho, que llegas no sabían que hacer contigo

Fuente: (Shum, G., Portillo Mayorga, I., Lobato Soriano, H. y Conde Rodríguez, A., 2006).

Dentro de los trabajos, es relevante saber cómo es el trato que reciben las personas con discapacidad, para identificar si las empresas están llevando a cabo la inclusión de forma responsable, equitativa y brindando buenos tratos a sus trabajadores por igual. A continuación, se proporcionará información de investigaciones acerca de las condiciones laborales que enfrentan las personas con discapacidad. Según en la investigación “Discriminación e inserción laboral de personas con discapacidad visual” en Santiago Chile, por los autores Reyes Sepúlveda, D. y Rubio Rodríguez, J. en el 2014, se sostiene que un tipo de discriminación que sigue presente es el salario, ya que las personas con discapacidad

reciben menor o igual ganancias. En Chile se realizó una encuesta a personas que trabajan con discapacidad y en la Figura 15 se muestran los resultados donde sólo un tercio reciben igual salario y la mayoría de las personas con discapacidad reciben un pago inferior. Cabe resaltar que estos resultados dependen de diferentes factores como el tipo de trabajo o los días que trabajan, además esta información está basada en personas con discapacidad donde la mayoría de su trabajo es tener un negocio propio o ambulante.

Salario igual o menor en relación a una persona que no posee discapacidad

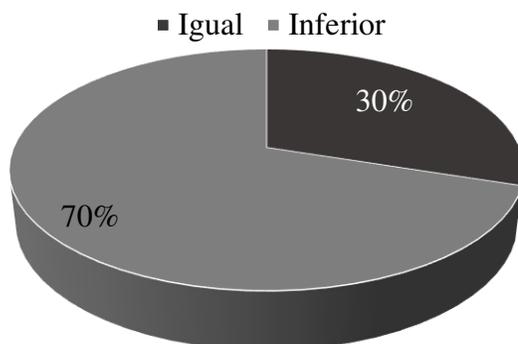


Figura 15. Salario igual o menor en relación a una persona que no posee discapacidad. (Recuperado en la investigación de Reyes y Rubio, 2014).

En los empleos existen derechos o beneficios del trabajador y en la Figura 16 se percibe que el 92% de las personas con discapacidad que trabajan no reciben beneficios, es decir, los trabajadores no obtienen, usualmente: vacaciones, caja de compensación, feriados legales, bonos y aguinaldos. Estos resultados son en cierta forma lógicos, ya que, como la mayoría de los trabajadores donde se basa esta información no están dentro de una empresa, no pueden tener dichos beneficios. Normalmente las empresas son las que generan estos beneficios ya que son derechos de los trabajadores, en cambio cuando trabajan por su cuenta en algún

negocio no se puede obtener estos beneficios ya que son negocios que viven de lo que venden del día y ellos son sus propios jefes.



Figura 16. Existencia de beneficios en el empleo (Recuperado en la investigación de Reyes y Rubio, 2014).

En la tabla 13 se retoma la investigación “Discriminación e inserción laboral de personas con discapacidad visual” en Santiago Chile, por los autores Reyes Sepúlveda, D. y Rubio Rodríguez, J. en el 2014. En este se brindan relatos de personas con discapacidad, la mayoría de tipo visual, que han sufrido discriminación durante el trabajo, las discriminaciones que se mencionan son: burlas, ofensas, desigualdad de ingresos, mal trato, inapropiada la infraestructura y sufren de robos.

En otra investigación, Shum, Portillo, Lobato y Conde (2006), con el título de “Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación”, describen la discriminación que han vivido mujeres con discapacidad, algunas de ellas son: desigualdad de salario, discriminación por discapacidad y género, mal trato y comentarios machistas y ofensivos. En la Tabla 14 están los relatos de discriminación de las mujeres con discapacidad en España.

Tabla 13

Relatos de personas con discapacidad que han sufrido alguna discriminación laboral.

Especificación	Relatos de discriminación en el empleo
Burlas y ofensas	Los que más se burlan de uno son los comerciantes de acá del centro que sí pueden ver, a veces nos esconden nuestras sillas o nos ofenden con garabatos y haciendo alusión a nuestra ceguera (Masculino, 40 años)
Diferencia de ingresos	Si hay una diferencia porque nosotros los ciegos somos víctimas de robos tanto en mercadería como en plata (Masculino, 38 años) Yo vendo dulces y chocolates y en más de una oportunidad me roban mi mercadería, lo que genera pérdida en el negocio (Masculino, 46 años)
Mal trato de las personas	La gente no se da cuenta del daño que hace al discriminar, uno pone todo de su parte, en mi caso así fue, de todos modos no tuve buenos resultados [...] la sociedad está muy lejos de ser integradora con nosotros, y no sólo con nosotros porque no hay que dejar de lado que existen otras discapacidades [...] en el trabajo ambulante no existe tanta discriminación, menos por parte de tus compañeros, es un lugar más seguro “ (Marcos, 51 años)
Inapropiada la infraestructura	Las calles no están hechas para nosotros ya que siempre nos estamos chocando con algún árbol y con otra cosa y hasta sufrimos accidentes menores (Masculino, 34 años) La infraestructura es precaria porque hay problemas con el clima, en verano no hay sombra para protegerse del calor y en invierno nos mojamos con las lluvias y además no hay baños disponibles (Femenino, 48 años) Sí, es mala, porque el centro es un lugar donde hay mucha gente y eso no nos permite movilizarnos con seguridad por las calles (Masculino, 51 años)

Fuente: (Reyes y Rubio, 2014)

Se puede concluir que la discriminación sigue presente en el campo laboral a pesar de que existen leyes que protegen a las personas con discapacidad, por lo que se tiene que seguir trabajando en la sociedad para generar conciencia para romper las barreras de discapacidad y generar un ambiente inclusivo en el trabajo, ya que en la investigación anterior de (Shum et al., 2006), se menciona que un 30% de las personas que consiguen un puesto de trabajo

sufren de discriminación por su discapacidad, el 10.3% ha sufrido por la falta de adaptación de la infraestructura donde desempeña su labor, el 5.5% ha recibido un trato discriminatorio directo por parte del empleador y por parte de sus compañeros de trabajo 4.8%.

Tabla 14

Relatos de discriminación por género y discapacidad.

Especificación	Relatos de discriminación por género y discapacidad
Desigualdad de salario	Yo cuando estaba allí en Andorra muchas veces había hablado con mi jefe, porque como yo era la jefa de la sección, yo le decía por qué un señor que desempeñaba el mismo trabajo que yo ganaba más que yo.'
Discriminación por discapacidad y género	'Yo fui a un despacho a hacer prácticas me dijo, mira tú tienes dos problemas, uno que eres discapacitada, dos que eres mujer, con lo cual el tema se complica todavía más. O sea, todo en conjunto se complica aún más y de hecho yo he ido a fabricas a visitarlas y he preguntado o han preguntado ¿y la retribución aquí como va, con las mujeres? Ya sin ser discapacitada, y me han dicho mucho peor, mucho más baja pero es que además te lo dice el gerente y no se corta, que es que dices, no me lo puedo creer, tú gerente de esta empresa y estás diciendo esto ¿pero qué tipo de persona eres?'
Machismo	en general las mujeres están más discriminadas que el hombre, porque los puestos, siempre los llevan los hombres, los mejores puestos'

Fuente: (Shum, 2006)

Este proyecto de investigación es un llamado de concientización a la sociedad, para que identifiquen que las barreras que existen hacia personas con discapacidad están presentes por no poner en práctica la empatía y la generosidad, así como en apoyarlas y brindarles las facilidades para poder integrarse totalmente. Un ambiente laboral inclusivo depende en que todos cooperen para lograr un ambiente armónico y equitativo.

Capítulo 4. Metodología y Resultados

Diseño

La presente investigación se realiza a partir del método cualitativo, es de tipo descriptiva y se lleva a cabo mediante la entrevista.

Descripción del instrumento

Para este trabajo se usó una entrevista semiestructurada para poder recopilar la información de manera objetiva y cualitativa para reunir las experiencias, los obstáculos que enfrentaron, las discriminaciones, entre otras situaciones positivas o negativas que vivieron las personas al egresar y conseguir un trabajo.

Según la Real Academia Española la entrevista es “vista, concurrencia y conferencia de dos o más personas en lugar determinado, para tratar o resolver un negocio.” (Diccionario de la lengua española, s.f.) Es decir, la entrevista es un tipo de diálogo entre 2 o más personas que consiste en intercambio de ideas y opiniones, tiene como objetivo recopilar información del interrogado y la opinión que tiene respecto a un tema o varios temas.

Participantes

En este proyecto participaron 9 egresados de diversos programas de licenciatura. El criterio de selección de los participantes se basó en los siguientes criterios: a) egresar de alguna licenciatura; b) presentar algún tipo de discapacidad; c) pertenecer al programa de Inclusión Educativa de la Universidad de Guanajuato. Los datos presentados corresponden a quienes accedieron a participar y fueron contactados por medio de correo electrónico

institucional. La edad, género y tipo de discapacidad son mostradas en la Tabla 15. Se observa en la Tabla 15 que la mayoría de los egresados tienen una discapacidad visual y motora. Respecto a la edad, el promedio es 36 por lo que está en el rango de adulto joven y la mayoría de los entrevistados fueron hombres.

Tabla 15

Datos generales de los entrevistados.

Participante	Edad	Sexo	Tipo de discapacidad	Área de egreso	Cuenta con título
EN1	41	M	Visual	Ciencias Sociales	Sí
EN2	28	F	Visual	Ciencias Sociales	Sí
EN3	30	M	Visual	Derecho	Sí
EN4	35	M	Motriz	Ciencias Sociales	Sí
EN5	38	F	Motriz	Derecho	Sí
EN6	29	M	Visual	Derecho	Sí
EN7	56	M	Visual	Derecho	Sí
EN8	48	F	Visual	Financiera	Sí
EN9	24	M	Visual	Educación Artística	Sí

***EN:** Entrevistado Numero.

El instrumento utilizado

Para llevar a cabo la investigación se diseñó un guion para entrevista que incluía preguntas cerradas y abiertas. El instrumento se derivó de las observaciones realizadas en la literatura respecto a las cuestiones que influyen en la selección de carrera e ingreso al nivel superior. En este trabajo se muestran resultados vinculados a: datos generales, su experiencia en la preparatoria, la decisión de estudiar el nivel superior, la orientación educativa que recibieron, la influencia de los padres, amigos u orientados, la búsqueda de información de la carrera, el

proceso de egreso de la carrera, aspectos socio-emocionales que tuvieron durante estas etapas y, por último, sobre su obtención de trabajo.

Procedimiento

Se redactó un correo en el que se explicaba las razones de la investigación y se hacía énfasis en la necesidad de contar con el apoyo de la persona con discapacidad. El correo fue enviado a egresados con discapacidad conocidos o referidos por compañeros de la Universidad de Guanajuato o por conocidos. Los egresados que confirmaban su participación eran citados para realizar una entrevista en la modalidad virtual en la plataforma de su conveniencia. La entrevista era realizada por una o dos personas y siguiendo el guion realizado con tal fin. Al terminar la sesión se les daba las gracias a los egresados por su participación.

Análisis de las preguntas del instrumento

De la pregunta 1 a la pregunta 3, se recopilaba información personal como su nombre, el género y edad, para llevar un registro y poder analizar cuántos encuestados eran hombres o mujeres y ver el rango de edad.

La cuarta pregunta era para saber cuál tipo de discapacidad presentaba y analizar qué discapacidad se presenta más en los universitarios.

La pregunta 5, 6, 7 y 8 se relacionan con la carrera que eligió, la universidad donde estudió, qué duración tenía la carrera, si cuenta con título y en qué modalidad se tituló. Es para inspeccionar cuáles son las carreras que más se les facilita estudiar o para ver si hay más tendencia de estudiar alguna área.

Pregunta 9. Antes de egresar, ¿En dónde te visualizabas trabajando? Esta pregunta sirvió de referencia para saber si la mayoría de las personas entrevistadas consiguió el trabajo que se había imaginado.

Pregunta 10. ¿Cuáles fueron aquellas situaciones o elementos, si es que existieron, que más dificultaron tu egreso? Esta pregunta fue fundamental para la investigación ya que se puede rescatar todas las barreras que vivieron, además el entrevistador puede convertir la entrevista en semiestructurada y agregar ¿te hicieron algún tipo de discriminación antes de egresar?, entre otras preguntas que claro depende del contexto y del ambiente que se genere entre el entrevistador y el entrevistado.

La pregunta 11 y la pregunta 12 están enfocadas a la extracción de experiencias que vivieron los entrevistados al buscar trabajo, y sobre todo que describieran el lapso que les tomó encontrar trabajo, si estaba lejos de donde vivían, si antes de egresar ya trabaja, entre otros.

De la pregunta 13 hasta la pregunta 16, son preguntas que buscaron información sobre el empleo actual que tienen, saber la razón del por qué no tienen empleo o conocer las dificultades que enfrentaron, si la discapacidad influyó, por la falta de vacantes, el no estar titulado y si el servicio social, prácticas, estancias fueron favorables para obtener trabajo.

Las preguntas de la 17 a la 27 son para averiguar cómo fue su experiencia con su primer trabajo, las ocasiones que tuvieron que solicitar empleo, si la situación de discapacidad influyó para obtener su primer empleo, saber si existe una relación entre lo que se estudió y de lo que está trabajando, si el primer trabajo cumplía con las expectativas del entrevistado, el entrevistado debe de describir las experiencias positivas y negativas de su primer trabajo, conocer si su primer trabajo era sector público, privado o propio, así también el saber las

ganancias, si el entrevistador considera que su salario estaba vinculado con su perfil y situación de discapacidad y si continua con su primer trabajo.

Las preguntas que son de la 28 hasta la 40, estaban dirigidas a la recopilación de datos de su actual trabajo, así mismo averiguar sobre cuántos empleos ha tenido en total, profundizar en los cambios laborales, qué estrategia utilizó para hacerse saber que es un buen elemento, qué obstáculos enfrentó para obtener el trabajo actual, si ha tenido ascensos, si el trabajo actual corresponde al sector público, privado o propio, las facilidades y dificultades que ha encontrado en el trabajo, si han existido vacantes de trabajo que no ha podido aplicar por la situación de discapacidad que tiene y los ingresos que genera actualmente. Toda esta información sirve como guía para analizar si sigue habiendo barreras al buscar trabajo y al estar dentro del área laboral.

De la pregunta 41 a la pregunta 45, se indaga si el entrevistador está satisfecho como profesional, si le gustaría trabajar en otro lugar o puesto, saber su opinión si cree que su discapacidad lo podría limitar para su crecimiento laboral, conocer cómo se visualiza laborando en 10 años y cuánto sería su ganancia económica. Esto sirvió para saber la perspectiva y motivación laboral que tienen las personas con discapacidad.

Pregunta 46. ¿Cuál fue el principal motivo por el que aceptaste el empleo? Esta pregunta va dirigida a los entrevistados que tienen un trabajo que no está relacionado con su carrera, por lo que es interesante conocer los factores que influyeron en la toma de decisiones.

Las preguntas 47, 48, 49 y 50, dan pauta a que el entrevistador indague sobre alguna experiencia que tuvo, si fue despedido o si tuvo alguna renuncia, si influyó su discapacidad al despido o a la renuncia y saber qué considera necesitar para obtener un aumento o mejor puesto de trabajo.

Las preguntas de la 51 a la 53 están enfocadas a las relaciones interpersonales laborales, así como si han tenido situaciones de discriminación o trato diferente o especial en el trabajo con los compañeros jefes inmediatos u otro miembro del trabajo y también incluyen a la familia para reconocer si han influido positiva o negativamente al trabajo.

En la pregunta 54 oportunidad al entrevistador para que se explye y describa como se puede mejorar la situación laboral hacia el personal con discapacidad. Es fundamental la última pregunta para emancipar a las empresas o jefes de trabajo. Las últimas dos preguntas que son la 55 y 54 van dirigidas a los entrevistados que no cuentan con un empleo formal, ya que deben de describir las causas del porqué no tienen empleo y cuáles son sus experiencias laborales.

Resultados

A continuación, se analizarán las respuestas de las preguntas más sobresalientes del instrumento y que puede contestar la pregunta principal: ¿Cuáles son las circunstancias que enfrentan los universitarios con discapacidad al egresar de una carrera y en el campo laboral? Y que también pueden contestar las preguntas específicas: ¿Cuáles son las barreras que presentan los universitarios con discapacidad al egresar?, ¿Cuáles son los tipos de discriminación han vivido las personas con discapacidad al egresar de sus estudios?, ¿Cómo fue el proceso para las personas con discapacidad para conseguir empleo?, ¿Cuáles son los requisitos más complicados que enfrentan las personas con discapacidad para conseguir trabajo?, ¿Qué dificultades presentan las personas con discapacidad dentro del campo laboral?, ¿Qué tipos de injusticia laboral se han presentado por ser una persona con

discapacidad? y ¿Cuáles son las condiciones salariales de las personas con discapacidad respecto a sus compañeros?

La abreviación de EN significa (Entrevistado Número), DV (Discapacidad Visual) y DM (Discapacidad Motriz), los datos personales de los entrevistados están en la tabla 15. Se comienza a analizar el periodo de egreso y las experiencias, si fueron negativas y/o positivas. Con la pregunta 10 se podrá saber si existieron barreras al egresar. De las 4 narraciones que se obtuvieron de esta pregunta, 2 coinciden en que un obstáculo que estuvo presente fue la infraestructura no adecuada para poder trasladarse en la escuela y el último entrevistado comenta que sufrió discriminación por parte de un profesor.

Pregunta 10. ¿Cuáles fueron aquellas situaciones o elementos, si es que existieron, que más dificultaron tu egreso? Algunas respuestas ejemplares fueron:

EN1(DV): Tuve problemas con un docente porque se quejaba de que yo estuviera en la carrera, se quejaba con otros maestros y con el consejo, discriminación.

EN4(DM): Las dificultades que tuve en la universidad en general fueron de accesibilidad ya que me traslado en silla de ruedas, no tuve problemas en lo curricular ni hubo adecuaciones de ese tipo, el tema de los costos de traslado y gastos en general fue una problemática también, ya que atender mi discapacidad (las lesiones en médula) son caras.

EN5(DM): No quería voltear a ver a la gente que me ayudaba a subir escaleras, no quería ver su cara me daba vergüenza, porque no quería molestarlos y me cargaran para subir escaleras, esa fue la razón por la que deserté de la primera universidad en la que estuve, el ITESA.

EN6(DV) La actitud de una de las maestras en UDL, ya que nos pedía trabajos en tinta y no los aceptaba impresos. Tiempo después tuvieron que operarme de dos hernias, situación que me orilló a faltar a clases, asimismo provocó que reprobara materias. Las opciones que me daba el rector eran pocas, pues se decía que podía continuar, pero una falta más o una materia reprobada me daban de baja; entonces así fue, me dieron de baja y tuve que buscar otra universidad donde continuar con mis estudios. Una vez que me incorporé a la institución donde me aceptaron, me regresaron a 4 semestre, pues en su plan de estudios no tenían las mismas materias que en la UDL. Una de las situaciones que dificultó más mi egreso fue la situación económica de mis padres, pues no tenían el suficiente dinero para cubrir los gastos de mi titulación.

EN8(DV) Los maestros, en ocasiones, te pueden frenar un poco en el aspecto de que no comprenden o ponen muchas trabas. Yo estaba becada, tenía doble trabajo, pues era trabajar para lidiar con mi problema, además de mantener mi promedio. Mi mayor problema es que a veces me sentía incomprendida por la gente, porque no hay muchas oportunidades para uno en cuestión de discapacidad visual. Inclusive, es más complicado encontrar libros de la especialidad en braille o alguien que esté dispuesto a ayudarte, pierdes tiempo y desgasta mucho.

EN9(DV) Cuestiones de accesibilidad en entornos físicos y dificultad de entregar algunos trabajos. Los profesores no quieren cambiarte las actividades por que les es más complejo. Sobre todo, la tardanza de mi título por algunas cuestiones administrativas.

Ahora que han egresado, se cierra un ciclo y se abre otro, que es la vida laboral, se analizan las dificultades que enfrentaron las personas con discapacidad al conseguir su primer empleo. En la Figura 17 se observa que la mayoría de los encuestados tuvieron que hacer varios intentos para poder conseguir un trabajo, sólo un 17% obtuvo un trabajo a la primera oportunidad, lo que es preocupante porque el 83% de las personas con discapacidad tienen que estar buscando trabajo en varios lugares.

¿Cuántas veces solicitaste empleo antes de obtener tu primer trabajo?

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 o más

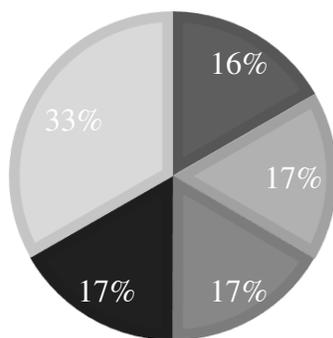


Figura 17. ¿Cuántas veces solicitaste empleo antes de obtener tu primer trabajo? (Recuperado en las repuestas del instrumento).

Además, en la Figura 18, el 71% de los entrevistados consideran que influyó mucho su situación de discapacidad para obtener su primer trabajo, por lo que la discapacidad lo hacen ver como un obstáculo para poder obtener un trabajo.

¿Consideras que tu situación de discapacidad influyó en la contratación, cuando buscabas tu primer trabajo?

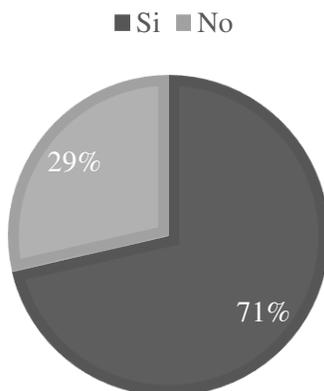


Figura 18. ¿Consideras que tu situación de discapacidad influyó en la contratación, cuando buscabas tu primer trabajo? (Recuperado en las repuestas del instrumento).

La pregunta 12 permite obtener información sobre todo lo que pasaron las personas con discapacidad para tener trabajo. La mayoría de los entrevistados coinciden en que no fue fácil ya que los contratistas al enterarse que tenían alguna discapacidad no los contrataban, pero hubo un entrevistado que tuvo una experiencia positiva, el EN6, menciona que su jefa tiene una hermana con discapacidad, ella es empática y contrata a personas con discapacidad, más allá de la empatía, ella ha roto un prejuicio que muchas personas todavía no lo hacen, que es que las personas con discapacidad tienen la capacidad de desempeñarse muy bien en el ambiente laboral y gracias a su hermana ha podido eliminar muchos prejuicios.

12. ¿Qué hiciste o cómo le hiciste para buscar empleo?

EN2(DV): No fue fácil porque buscaba en algunas empresas y pues me decían que me iban a llamar, me llamaban y cuando les decía que tenía discapacidad visual pues ya no me daban respuesta.

EN4(DM): Me costó mínimo 6 meses encontrar trabajo, está complicado trato de maximizar mi esfuerzo para conservarlo tengo responsabilidades con mi pareja e hija. Toqué varias puertas y me decían no que, porque eres foráneo y que los traslados te ponen muchos peros, o también te dice que necesitas estar en un sindicato. En 2016 pido trabajo, vieron mi currículum muy completo en algunas ocasiones y no me daban el trabajo por la actitud de “como un profesor en silla de ruedas me va a dar clase”.

EN5(DM): Vivir en Guanajuato es complicado, pero yo quería trabajar en mi estado, aquí en Guanajuato los edificios no están adaptados, pero seguí buscando trabajo. Sé que en mi trabajo hay personas con discapacidad porque la jefa tiene una hermana con discapacidad y por eso corrimos con suerte, pero cuando ella se vaya, que va pasar.

La inclusión laboral es de gran valor, porque es para reducir las desigualdades y para que toda persona acceda a un empleo digno, decente y bien pagado, pero ¿En Guanajuato existe inclusión laboral? En la revista digital de Milenio, Rendón 2021, afirma que Guanajuato cuenta con un programa llamado INGUNDIS (Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad) el cual, trabaja para la inclusión social, escolar y laboral, por lo tanto, las personas con discapacidad que residan en dicho Estado están amparados. Las experiencias que tuvieron las personas encuestadas mencionan que no se pone en práctica la inclusión laboral, que se menciona que es importante hacerlo, pero es muy difícil que las empresas u otras organizaciones te abran las puertas sin juzgar por la discapacidad que tengas.

15. ¿Cuáles fueron, si es que existieron, las principales dificultades para conseguir empleo?

EN3(DV): En esta parte toma relevancia la cuestión de la inclusión laboral, porque aún hoy en día con toda la difusión que existe; me atrevo a decir, en Guanajuato

particularmente no existe una sensibilización respecto de la inclusión laboral en el sector público, porque cuando yo egreso busco diversas oportunidades con diversas dependencias, y desgraciadamente ninguna me dio la oportunidad; simplemente, me daban largas, después te marcamos, pero absolutamente nadie accedió a darme la oportunidad. Se mostraban omisos a darme la oportunidad, inclusive presenté una convocatoria en el IEG, hasta donde tengo entendido mi promedio era el más alto y me resultado fue aprobatorio no se me dio la oportunidad del puesto para el que me estuve postulando. Desde mi óptica y experiencia en la búsqueda de empleo no hay una apertura tanto en el sector privado como en el público hacia las personas con discapacidad visual particularmente. En su momento acudí a ferias de empleo organizadas por el INGUDIS donde distintas empresas postulaban sus vacantes, esto con la inclusión laboral, pero me topo con la sorpresa de que en ninguna de las dos ferias de empleo a las que acudí no había ninguna vacante para personas con discapacidad visual. Todas las oportunidades estaban encaminadas a personas con alguna discapacidad motriz y, de hecho, eran empleos en el área de producción, de montacargas, cargadores de mercancía; no había una enfocada al área administrativa o un trabajo que se desarrollara en oficina, todas eran en la parte de producción, pero respecto de la discapacidad visual no había.

EN5(DM): Fui a 38 entrevistas con un documento que decía que yo era la excelencia de mi generación, me decían que el puesto ya estaba ocupado o que estaba sobre calificada. Les decía tengo un título y ellos me decían, te llamamos después, creo que mi papá tiene razón no lo voy a lograr, que voy a hacer, quedarme en el rancho haciendo documentos, pero yo quería hacer más. Estuve 5 años buscando trabajo

después de egresar. En la entrevista 38 me dieron el empleo, luego y me ponen en recepción a recibir personas dije ok está bien así se empieza, pero lo que la institución quería era demostrar que ya habían empleado a una persona con discapacidad y que me vieran ahí trabajando. Pero no contaban con que yo estoy con las ganas de decir, puedo hacer más.

EN4(DM): Hace como un mes, dos meses, voy a algunas instituciones ya con mi experiencia y mis estudios mi especialización y posgrado me siguen diciendo que no por mi situación y la infraestructura, sé lengua de señas, braille y aun así no me dan el trabajo y pienso: “bueno me falta prepararme más yo creo”. El rechazo es por parte de instituciones privadas y públicas y me decían ya tenemos el puesto cubierto, me ponían pretextos. En una universidad dan la materia de educación inclusiva y me dijeron que la directora no tenía ni tiempo de recibirme y resulta una incongruencia.

EN2(DV): Me decían que me iban a llamar, me hacían preguntas y entrevistas, les decía que tenía discapacidad visual y al final no me llamaban.

Las actividades que ayudan a los estudiantes a fortalecer sus habilidades y abren puertas para la vida laboral son las estancias, servicio social, prácticas entre otras. Las experiencias de los entrevistados coinciden que les ayudo a aprender cosas nuevas y poner en práctica los conocimientos, pero EN4(DM) mencionó que se percató que siguen existiendo personas que tienen prejuicios negativos hacia las personas con discapacidad.

16. Platícanos la influencia del Servicio Social, prácticas, estancias, pasantías, etc. para que te visualizara algún empleador como posible trabajador.

EN4(DM): Se vuelve un fenómeno de espejo ya que hay mucha resistencia por parte de la sociedad a ver a una persona con discapacidad haciendo una profesión piensan "cómo una persona en silla de ruedas me va poder ayudar". La infraestructura en las instituciones también resultó una dificultad. En materia de accesibilidad siempre me ha costado trabajo.

EN1(DV): Creo que es importante las prácticas y el SS y debemos buscar las prácticas en lugares adecuados con nuestras carreras, tengo carrera técnica en fisioterapia e hice prácticas en un hospital, luego hice la carrera de docente e hice prácticas en una escuela y me ayudó mucho.

Todas las personas al trabajar se enfrentan con dificultades, pero ¿las personas con discapacidad se enfrentarán diferentes o con mayores dificultades? En la pregunta 22 los entrevistados podrán dar sus puntos de vista de que trato recibe dentro de su trabajo y si las instalaciones están adaptadas para sus necesidades.

22. Platícanos acerca de este primer trabajo y qué significa y qué situaciones tanto positivas como negativas experimentabas.

EN5(DM): Tenía tanto tiempo libre que me metí a todos los cursos que podía para prepararme mejor como cursos de redacción, de archivo, pero no me faltaban herramientas, eran los prejuicios, no me querían dar responsabilidades adecuadas porque creían que me enfermaría y me iría. Pensaba que no me daban tanto trabajo por cuidarme, pero no, tenían la idea de que no me pueden dar tanta responsabilidad, que no podía. Y yo por más que quería demostrar que lo puedo hacer, aunque me equivoque, sí puedo, pero aún tienen ese prejuicio que no sé cómo quitar, demuestro cosas, pero no hay un cambio. Son gente que me trata bien, de cinco años para acá

me tratan bien y me dan la oportunidad, pero no cambian su mentalidad, agradezco la oportunidad porque cinco años anteriores a estos ni oportunidad me daban. No entiendo si es por el tipo de discapacidad o es porque la cultura o la sensibilización no les llega. En la institución que yo trabajo difunden campañas de sensibilización, pero internamente en el trabajo, con compañeros no las aplican, en el trato diario sigue el prejuicio. Trato de hablarles lo que he hecho yo sola, hago mi limpieza, soy independiente, cocino etc. Yo pensaba que con eso cambiarían su manera de pensar por mi vida independiente. A lo mejor con esto ya me van a entender y cambiar de idea.

NE9(DV): Mis experiencias negativas se relacionan más con los alumnos, yo estoy encargado del taller de piano y apoyó a otro maestro en su taller de coro. Lo negativo reside en cómo los alumnos reaccionan ante la desventaja de no ver, porque lo más común es encontrar problemas de indisciplina, y en esa parte es más difícil el control del grupo, porque unos corren o les puede pasar algo, es más difícil cuando no tiene a alguien que te ayude en esa parte.

NE7(DV): En mi primer trabajo tanto mi jefe como los compañeros de trabajo fueron amables conmigo, pero en mi empleo como profesor fue más difícil porque al estar laborando como maestro de preparatoria se me hacía más complicado mantener el control al interior del grupo.

En la investigación, se tiene en duda si las personas con discapacidad sufren discriminación a través de su sueldo, ya que puede que no se valoren sus esfuerzos y les paguen menos que sus compañeros. En la pregunta 25 los entrevistados describirán si sufrieron una discriminación en su salario. Hubo 4 entrevistados que describen que su sueldo era muy bajo

en relación con su perfil de formación, por lo que, sigue existiendo desvaloración en el trabajo hacia las personas con discapacidad, pero también hay entrevistados que sí consideran que les pagan bien en relación a su desempeño y perfil.

25. ¿Considerabas que tu salario estaba vinculado con tu perfil, actividades y situación de discapacidad?

EN4(DM) Yo considero que es un poco complicado en el servicio público el tema del sueldo, se supone que al tener más grado académico te aumentan, pero yo tengo poco más de 5 años sin un aumento y son varias las funciones que desarrollo no sólo el tema de inclusión porque soy coordinación de inclusión. Tengo base no contrato por el tema del tiempo.

NE9(DV): Mi sueldo como tal es justo, pues como titular de la casa de la cultura mi salario es elevado.

EN3(DV): No, para nada, ya que mi sueldo está muy por debajo aun teniendo licenciatura.

EN1(DV): No, era un salario muy bajo, pero cuando uno empieza agarra lo que venga.

EN6(DV): No, dado que era muy bajo.

Dentro de los trabajos es importante que las empresas o instituciones no hagan injusticias a las personas con discapacidad, así como dar las prestaciones que le corresponden por igual a sus trabajadores independientemente de la discapacidad, en la pregunta 31, los entrevistados concuerdan que se les brindan sus prestaciones iguales que al de sus compañeros y no se genera ninguna discriminación, ya que, sí se les brinda sus prestaciones de ley, excepto en

EN3(DV) no le brindan prestaciones, pero es porque es contrato de honorarios, no es por su discapacidad, es porque en esos contratos no se les brinda ninguna prestación.

31. Pláticame acerca de las prestaciones que te han brindado en el trabajo/s que has tenido

EN1(DV): Cuando trabaje en el sector privado únicamente tenemos seguro social y aguinaldo que es muy poco. En el sector de gobierno las prestaciones normales, tienes ISSEG, y prestaciones del gobierno. Ahora en la Secretaría las prestaciones de docentes.

EN4(DM): Tengo base y prestaciones, pero a pesar de eso no me aseguran conservar mi trabajo ... con mi situación varía mucho sobre todo en mi trabajo en el sector público en la coordinación de inclusión.

EN7(DV): En la UBAJ sí me pagaban las prestaciones de ley y en las demás universidades también, y en la escuela donde estoy actualmente en la IBERO, estoy inscrito en el seguro social.

EN8(DV): Tengo mis prestaciones de ley, en ese aspecto no he tenido ningún tipo de problema, pues me han proporcionado lo que he requerido.

EN3(DV): Me encuentro contratado por honorarios, y no cuento con ninguna prestación alguna.

Uno de los mayores retos que presentan las personas con discapacidad es demostrar que tienen la capacidad de poder hacer muy bien los trabajos dentro de las empresas o instituciones, por lo que la pregunta 32 y 33 los entrevistados describirán cómo lograron demostrar su gran capacidad de hacer muy bien el trabajo que se les asigna. Hubo un comentario de la pregunta 33, donde un entrevistado se sintió ignorado, ya que siempre se

esforzaba para demostrar que podía dar más o hacer cosas diferentes, pero él siente que por su discapacidad sus esfuerzos fueron en vano, ya que seguía con su misma labor sin darle oportunidad a hacer algo diferente.

32. ¿Cómo abordabas con los empleadores tu situación de discapacidad en términos de lo que podrías llegar a hacer en el trabajo?

EN3(DV): Al momento de ingresar yo me entrevisto con la titular, y hago de su conocimiento la forma en la cual yo trabajo, le hago extensivo que para mí todo el material digital era muy accesible para mí para poder desempeñarme en determinadas funciones. Le expliqué cómo podría trabajar, cómo podría ayudar en el área jurídica, y al principio como toda persona que no tiene un trato directo con alguna persona con discapacidad, no sabían ni qué ponerme a hacer, cómo dirigirse; y en su momento experimenté la sensación de sentirme como un mueble más porque no me ponían a hacer absolutamente nada por la desconfianza. Yo percibo mucha desconfianza hacia una persona ciega al momento de encomendarle ciertas responsabilidades laborales, y lo experimenté en los primeros días que estuve en esta oficina. Al paso de los días se me encomienda la realización de un oficio, y se dan cuenta que sé escribir, inclusive redactar mejor que otras personas y es cuando comienza a desprenderse esa desconfianza y darme actividades que hacer.

EN5(DM): Estudié la maestría y no cambió nada, seguían sin darme más responsabilidades aprendí más cosas, pero en lo laboral no cambió nada. Tenía tanto tiempo libre que me metí a todos los cursos que podía para prepararme mejor como cursos de redacción, de archivo, pero no me faltaban herramientas, eran los prejuicios, no me querían dar responsabilidades adecuadas porque creían que me enfermaría y

me iría. Pensaba que no me daban tanto trabajo por cuidarme, pero no, tenían la idea de que no me pueden dar tanta responsabilidad, que no podía.

EN7(DV): El maestro Héctor Delgado Castillo tuvo conocimiento de mi persona en la Salle (UBAJ), él comienza a crear una escuela y me invita a participar en la estructuración de la malla curricular, entonces este maestro es una de las personas que me ha apoyado sin estar tomando en cuenta la discapacidad, él en su momento me asigna como coordinador del área de derecho recibiendo su total apoyo. En la UDL, el dueño tuvo conocimiento de mí, y le indicó al coordinador que me asignaran clases, pero tuve problemas con él y sólo laboré ahí un año.

EN8(DV): Al solicitar el puesto, mi jefe me hace la entrevista y me pregunta acerca de cuáles eran mis ambiciones, que es lo que espero, ese tipo de preguntas que hacen en las entrevistas. Yo la verdad tenía ganas de trabajar y aprender, pues influye la seguridad con la que tú te presentes con la persona, así como presentar una actitud positiva y le hagas saber qué es lo que tú quieres. El que tú te sientas segura es un punto a favor. Mi desempeño durante la capacitación influyó en gran medida para quedarme con mi trabajo.

33. ¿Qué estrategias utilizabas para hacerle saber al empleador que serías un buen elemento?

EN5(DM): Y yo por más que quería demostrar que lo puedo hacer, aunque me equivoque, sí puedo, pero aún tienen ese prejuicio que no sé cómo quitar, demuestro cosas, pero no hay un cambio. Son gente que me trata bien, de cinco años para acá me tratan bien y me dan la oportunidad, pero no cambian su mentalidad, agradezco la oportunidad porque cinco años anteriores a estos ni oportunidad me daban. No entiendo si es por el tipo de discapacidad o es porque la cultura o la sensibilización

no les llega. En la institución que yo trabajo difunden campañas de sensibilización, pero internamente en el trabajo, con compañeros no las aplican, en el trato diario sigue el prejuicio. Trato de hablarles lo que he hecho yo sola, hago mi limpieza, soy independiente, cocino etc. Yo pensaba que con eso cambiarían su manera de pensar por mi vida independiente. A lo mejor con esto ya me van a entender y cambiar de idea.

EN3(DV): Simplemente exponiendo que contaba con una preparación, una licenciatura en derecho y que tenía los conocimientos necesarios para desempeñar cualquier actividad relacionada al área jurídica o en cualquier otra área.

EN8(DV): Hacerle saber al jefe que tenía ganas de trabajar y aprender, además de mi buen desempeño durante la capacitación hizo que el jefe me contratara. Sobre todo, la actitud positiva.

Una de las dificultades que presentan las personas con discapacidad es encontrar un trabajo que cumplan con sus fortalezas, en la pregunta 34, los entrevistados comparten cómo fue su proceso de encontrar trabajo.

34. ¿Cómo accediste a tu trabajo actual?

EN2(DV): Fue porque un amigo me comentó que estaban contratando maestros en el civil y yo pensaba que estaría "padre" trabajar ahí, él le comentó a la coordinadora mi situación, ella me contactó y me dijo que había una vacante para docente que llevara mis papeles y los llevé, me hicieron una entrevista y después fui con la coordinadora académica y me dijo que la vacante era para dar clases de computación y pues no me imaginaba que terminaría de maestra de computación porque no estudié para eso pero

es algo que se me da mucho, me interesa y me gusta, me gusta investigar y estar al día con la tecnología y por eso acepté.

EN9(DV): En un primer momento, la persona que dirigía el puesto donde estoy yo me llamó para ser colaborador suyo nada más. Me dijo que necesitaba a alguien que le ayudara con el coro o con el piano. Otros maestros y yo fuimos a ayudar a esta persona como auxiliares, pero luego tuvo que renunciar al puesto y cuando me postulé. Lo logré a través de la propuesta de un proyecto, en mi caso propuse la formación de un coro de adultos mayores como tal, y también la cátedra de piano con un ensamble orquestal de piano y guitarra.

EN8(DV): Al poco tiempo de egresar, acá en Guanajuato a una tía mía le dijeron que necesitaban un auxiliar, y me dijo que si quería ir a hacer la prueba y accedí. Mi jefe dijo que no había problema alguno, pues ellos me pusieron a alguien para que me ayudara durante la capacitación y me acomodé. Me aceptaron a los quince días de que yo estuve a prueba.

Es normal que las personas que están dentro de las instituciones o empresas puedan ascender a mejores puestos de trabajo, por su habilidad de aprender y adaptarse con el tiempo, pero ¿también las personas con discapacidad tienen la oportunidad de crecer dentro de los trabajos?, en la pregunta 35, los encuestadores se expresarán como ha sido su proceso y 3 han tenido la fortuna de que los ascendieran a mejores puestos, pero de 9 personas solo 3 tuvieron la oportunidad, que es menos de la mitad de las personas entrevistadas.

35. ¿En tu trabajo actual has tenido un ascenso?

EN8(DV): En un principio hubo ascensos, después hubo una retabulación a nivel general y me subieron de nivel cinco años después de que había entrado. Al poco tiempo hubo una reestructuración y en esas modificaciones salía perjudicada, ya que me iban a despedir. Se llegó a un acuerdo para que no me dejaran sin empleo, que básicamente consistió en bajarme las actividades; entonces lo que había ascendido lo volví a bajar. Terminé justo como cuando empecé.

EN9(DV): Anteriormente estaba como colaborador o asesor, y ahora estoy como encargado del taller.

EN1(DV): Tuve un ascenso temporal porque estuve dos años en otro puesto, pero regresé a mi plaza.

EN5(DM): No, estuve siempre en nivel 5 en donde he estado no se maneja por ascenso.

EN7(DV): Nunca he tenido un ascenso en 28 años de trabajar para la IBERO.

EN4(DM): A pesar de mi preparación hace 5 años que no sube mi sueldo.

La pregunta 36, es fundamental, ya que se podrán identificar cuáles son las barreras presentes en la actualidad que evitan que las personas con discapacidad puedan tener una inclusión laboral.

36. ¿Qué facilidades y dificultades has encontrado en tu trabajo relacionados a tu situación de discapacidad?

EN5(DM): Personas me decían ustedes creen que por su discapacidad lo pueden conseguir todo, pero al contrario me cuesta más trabajo. En mi trabajo ya hay personas con diferentes discapacidades, pero no tienen cargos con mayor responsabilidad no hay un encargado de oficina, no hay una persona con discapacidad con mayor

responsabilidad. Sé que en mi trabajo hay personas con discapacidad porque la jefa tiene una hermana con discapacidad y por eso corrimos con suerte, pero cuando ella se vaya, qué va pasar. Pienso que el tema de las personas con discapacidad está de moda, pero no está bien, lo creo yo.

EN7(DV): Como profesor me gusta la docencia, me gusta poner las cosas en claro con los alumnos, darles un sistema de evaluación para establecer cuáles son las actividades que se realizarán y cómo se valorarán. Durante el desarrollo del semestre hay algunos que se empiezan a incomodar, y durante las evaluaciones no me va muy bien, la coordinadora nos manda llamar para analizar la situación, y yo claro y preciso que sólo cumplo con la exigencia y la calidad que ellos piden. Esas han sido las dificultades que he tenido con los alumnos.

EN3(DV): En primer lugar, la parte de la accesibilidad en su más amplia extensión porque la delegación no cuenta con material necesario para que una persona con discapacidad visual desempeñe las funciones propias laborales; yo tuve que dotar de esas herramientas para fin de que yo pudiera trabajar. A estas herramientas me refiero a lectores de pantalla principalmente, el equipo de informática desconoce totalmente de este tipo de herramientas.

EN9(DV): Una dificultad puede ser el desplazamiento, pues la casa de la cultura de Cuera maro está muy retirada. Y una de las facilidades es que los padres de la familia son muy consientes.

EN8(DV): Una de las dificultades fueron que tenía muchas actividades y por mi discapacidad no podía hacerlas todas.

EN4(DM): Los de infraestructura principalmente pues los edificios y espacios no están adaptados.

EN1(DV): Siempre va a ser la distancia porque tengo que moverme de un lado a otro.

En la pregunta 38, los entrevistados describirán sí su discapacidad fue una barrera, para que no les ofrecieran otra vacante.

38. ¿Han existido vacantes de trabajo a las que no has aplicado por considerar que tu situación de discapacidad interferiría en obtener el puesto?

EN3(DV): Sí, claro. En el año 2020 se abrió una convocatoria en el Instituto Electoral de Guanajuato para un puesto de secretario técnico de partidos, yo presenté, hice las gestiones pertinentes para postularme, y presenté; me informaron que el resultado había sido aprobatorio y que había sido uno de los más altos, pero simplemente el puesto no me fue otorgado. Entonces considero que sí hubo un fraude y discriminación.

EN9(DV): Sí, en un primer momento me dio un poco de temor encontrar algún lugar donde me puedan emplear, es incertidumbre en cuestión de a dónde me van a mover o qué tal fácil o difícil será el desplazamiento.

EN8(DV): Sí, pero involucra mucho trabajo y no puedo hacerlo todo dado mi dificultad visual.

La pregunta 43, es una reflexión hacia las personas entrevistadas para que den su opinión si creen que su discapacidad es un obstáculo para el crecimiento laboral.

43. ¿Consideras que en tu situación de discapacidad podría limitarte en algún momento en tu crecimiento laboral?

EN8(DV): Sí, porque te afecta en un grado más o menos, que se puede superar. Afecta, aunque tú no quieras, ya sea por el ambiente externo, porque no se puede controlar todo. Siempre va a haber peros, para una persona sin discapacidad, pero más para alguien que vive con una discapacidad. Una persona que enfrenta alguna barrera tiene que dar lo doble.

EN4(DM): Por infraestructura e ideación a los espacios principalmente y porque la gente no está acostumbrada a ver a personas con discapacidad ser profesionistas y no creen que alguien con discapacidad pueda ayudarlos o brindarles un servicio.

EN1(DV): Hasta el momento no me ha limitado y dudo que lo haga porque he solucionado todos los problemas que he tenido, a menos que mi situación de discapacidad progresara se me limitaría, pero no es el caso.

EN3(DV): No, pero, a lo mejor las barreras sociales serían las que pudieran limitarme. porque de cuenta propia no considero que tenga una alguna otra barrera.

Se debe de tener en cuenta que el ambiente armónico dentro de las empresas o instituciones es fundamental para el progreso, por lo que, son esenciales las preguntas 51 y 52, ya que brindarán información si las personas sufren alguna discriminación por parte de sus compañeros y/o jefes inmediatos.

51. Platícanos situaciones en las que tus compañeros de trabajo te hayan discriminado, insultado, tratado diferente o especial.

EN3(DV): No, en lo absoluto, la relación con mis compañeros como con mi jefa ha sido de lo más satisfactorio porque me han incluido, me han integrado al equipo, al trabajo como cualquier otra persona; no me he visto excluido, sino todo lo contrario;

me hacen sentir orgullo y alguien especial, pero especial en el sentido de contar con ideas propias, con conocimientos porque en ocasiones me preguntan cómo hacer algunas cosas.

EN1(DV): Tratarme diferente sí, pero yo lo relaciono al desconocimiento, en los primeros trabajos me cuidaban en cosas que no necesitaba ayuda, siempre intenté hacer las cosas yo solo y a veces no me la brindaban porque ellos creían que yo también podía solo.

EN9(DV): Recuerdo que en una ocasión mi antigua directora se dirigía con alguno de mis compañeros porque no quería hablar conmigo; es decir, "pregúntale a tu compañero esto o lo otro". En un primer momento no me hablaba hasta que vio mi potencial.

EN2(DV): Hay buena aceptación somos 3 maestras con discapacidad visual y recibimos completamente el apoyo de la coordinadora y los compañeros.

52. Pláticanos situaciones en las que tus jefes inmediatos te hayan discriminado, insultado, tratado diferente o especial.

EN1(DV): Alguna vez sí llegué a tener un conflicto con un jefe, pero más que mi trabajo fue que me empezó a exigir cosas y me comencé a sentir incómodo y fui a hablar con el jefe mayor entonces me ofrecieron dos opciones y en una me liquidaban completamente y acaba de obtener mi plaza.

EN7(DV): En la escuela de turismo me asignaron 4 grupos, pero al final me dejaron dos. Tal vez fue por motivo de mi discapacidad.

EN3(DV): No, todos me han tratado bien.

Y por último la pregunta 54 es muy importante ya que, las personas con discapacidad darán su perspectiva desde la necesidad de una persona que tiene discapacidad y no desde una perspectiva que no sabe que es tener una discapacidad y así las empresas o jefes de trabajo, al saber esto, talvez puedan ver y comprender lo que tienen que lidiar sus empleados con discapacidad y sobre todo les puede servir a otras personas con discapacidad como guía y saber cómo actuar dentro de un empleo.

54. A partir de tus experiencias, ¿qué se debe de hacer para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad?

EN2(DV): Pues falta que se ofrezcan más cursos de tecnología, considero que es importante porque ya en todo está la tecnología, por lo menos lo básico, no hay personas que instruyan a las personas con discapacidad en estos temas. También falta que sean más aventureras las personas con discapacidad, la mayoría se quedan en sus casas siempre y eso no les permite conocer más allá, entonces eso es una limitante. Es muy satisfactorio saber que uno se puede desenvolver y ser independiente, tal vez no al 100 pero tratar de ser lo más que se pueda. Considero que no hay mucha capacitación y sensibilización social para que sepan cómo tratarnos, hay gente que nos quiere apoyar y no saben cómo y mejor se van, me ha pasado muchas veces, pero es por lo mismo que no saben cómo ayudarme así que debe haber más sensibilizaciones para que sepan cómo tratar a alguien con discapacidad. Quisiera invitar a las personas con discapacidad a que no se den por vencidas en el camino, hay muchas barreras que superar, pero esas barreras nos van haciendo más fuertes, capaces e independientes y a mí me sirvieron para motivarme y demostrarme que cuando se quiere se pueden lograr muchas cosas.

EN3(DV): Pienso que difundir entre las autoridades, como lo marca la convención sobre los derechos para personas con discapacidad los mecanismos de monitoreo de la misma deben difundir y promover los derechos laborales con los que cuentan las personas con discapacidad. Posteriormente, es muy importante que esta parte de la sensibilización y demostrar que las personas con alguna discapacidad podemos desempeñar cualquier actividad en el área en la que nos encontremos, siempre y cuando contemos con las herramientas necesarias para ello; porque sin lugar a dudas en México hace falta mucha sensibilización de parte de los centradores y coordinadores.

EN9(DV): Apostar a medios de accesibilidad universal; es decir, en situaciones específicas como la arquitectura de una institución y la educación de las personas. Que haya diferentes alternativas para poder realizar las cosas. No creo que la solución esté en implementar letreros en braille o señalizaciones en braille porque se invierte mucho y se logra poco. Se debería enfocar en crear recursos más actuales y que tengan mayor vigencia no sólo con personas con ceguera, sino para la gran mayoría.

EN7(DV): Seguir teniendo entrevistas como esta para trasladar esta información a donde debe ir, pues mucha gente se va a dar cuenta de que las personas con discapacidad de cualquier tipo deben existir áreas de oportunidad. Con mi propio desarrollo he podido aportar a que las personas perciban de otra manera a las personas con discapacidad. Mi trabajo como profesor y litigante ha aportado para animar a otras personas para que hagan lo que quieran hacer.

EN4(DM): Es necesario el tema de la inclusión educativa para tener mejores oportunidades laborales y sociales, cambiar esas políticas educativas que impiden el

desarrollo de las personas con discapacidad. En educación superior hace falta trabajar más en la inclusión educativa.

EN1(DV): Aquí hay muchas cosas que debemos de tomar en cuenta, porque siempre hablamos de los derechos que tenemos y hay que hacerlos valer, pero también tenemos obligaciones y si las reconocemos será más fácil que vean los derechos que tenemos.

EN5(DM): Darles más oportunidades, saber que son capaces de hacer actividades que no todas las discapacidades son iguales, no son un todo, pero somos capaces de tener responsabilidades y ser productivos.

EN8(DV): Concientizar a la gente de que puede tener algún compañero con alguna discapacidad. La gente debe aprender a convivir y saber cómo tratarnos.

Conclusiones

En términos generales las circunstancias que enfrentan los universitarios con discapacidad al egresar de una carrera y en el campo laboral fueron positivas y negativas, en el egreso, por ejemplo, casi el 50% de los encuestados, mencionaban que uno de los obstáculos que enfrentaron fue la falta de empatía de los profesores y hasta sufrieron discriminación por parte de ellos, se puede sintetizar que los maestros requieren buscar nuevas alternativas o adaptarse a las necesidades de las personas con discapacidad, sobre todo que los docentes estén conscientes que es importante obtener nuevas estrategias para incluir a todos sus estudiantes, otra barrera que sigue presente en las instituciones es la falta de infraestructura adecuada para las personas con discapacidad motriz y visual, casi el 50% de los encuestados mencionó que fue un obstáculo no poder acceder con facilidad a sus aulas.

En la situación del encontrar un empleo, la mayoría de los encuestados, tuvieron muchas dificultades para obtener trabajo, desde encontrar una institución que admita personas con discapacidad y de saber que podían trasladarse al trabajo sin problema, un entrevistado menciona que “en Guanajuato particularmente no existe una sensibilización respecto de la inclusión laboral en el sector público” (EN3DV), por su experiencia personal, en general tuvo muchas dificultades para encontrar trabajo, por los prejuicios de las personas y de las instituciones a las que iba. Se menciona que en la actualidad Guanajuato es un estado inclusivo, pero la realidad es que todavía existen prejuicios y limitaciones de infraestructura para que las instituciones incluyan a las personas con discapacidad.

Ahora bien, las barreras que presentan los universitarios con discapacidad al egresar son: 1. la mayoría coinciden en que los docentes no se adaptan o buscan nuevas estrategias para incluirlos en las clases y evaluaciones. 2. Las instituciones no cuentan con una infraestructura adecuada para que las personas con una discapacidad motriz o visual puedan trasladarse sin complicaciones. 3. No hay libros braille o computadoras con software de lector para las personas con discapacidad visual. 4. Un entrevistado mencionó que la parte económica también fue un obstáculo para poder egresar, ya que tener una discapacidad también genera muchos gastos y a veces no se pueden solventar todo. 5. Los prejuicios negativos que tienen las personas, compañeros y maestros.

Dentro de los tipos de discriminación han vivido las personas con discapacidad al egresar de sus estudios, en general al unir investigaciones de otras universidades de sus relatos personales y de los resultados de este proyecto, todos mencionan que nunca tuvieron una discriminación por parte de sus compañeros en la escuela, todo lo contrario, de sus compañeros recibieron apoyo, pero en donde sí hubo comentarios de que sufrieron una

discriminación, fue por parte de los profesores hacia los estudiantes con discapacidad, ya que hacían comentarios ofensivos hacia su discapacidad.

Después de haber analizado las situaciones negativas y positivas del egreso de los estudiantes con discapacidad, se tendrá que hacer un análisis del proceso que hicieron las personas con discapacidad para conseguir empleo. Desde el inicio tuvieron dificultades, ya que la mayoría tuvo que buscar en varias instituciones para conseguir un trabajo, la mayoría de los encuestados coinciden que su discapacidad influyó para encontrar trabajo, por lo que fue muy difícil encontrar un trabajo después de egresar. El requisito más difícil que enfrentaron las personas con discapacidad fue encontrar una institución que no viera la discapacidad como un impedimento para poder trabajar.

Las dificultades o situaciones que tuvieron las personas con discapacidad dentro del campo laboral fue el eliminar los prejuicios negativos de los contratistas al demostrar que las personas con discapacidad tienen muchas ganas de aprender cosas nuevas y son capaces de hacer los trabajos que piden con eficiencia y calidad, que las instituciones no ponen en práctica la inclusión laboral y la dificultad de desplazamiento dentro de las instituciones ya que no están adecuadas para las personas con discapacidad motriz y visual.

Las injusticias laborales que se presentaron fueron: 1. La mayoría de los entrevistados mencionan que se esforzaban constantemente para demostrar su capacidad que tenían, pero no fueron valorados sus esfuerzos. 2. No obtenían ascensos, de 3 encuestados mencionan que obtuvieron un ascenso temporal, pero los siguen en el mismo lugar que iniciaron, por lo que el 89% no ha tenido ningún tipo de compensación por su antigüedad o capacidad, por lo que los limitan a crecer laboralmente. 3. El EN3(DV), considera que sufrió una discriminación

laboral ya que tenía todos los requisitos para aplicar a una vacante, pero por su discapacidad no le permitieron crecer a esa nueva vacante.

En cuestión de las condiciones salariales de las personas con discapacidad respecto a sus compañeros, el 86% considera que su sueldo no corresponde a su perfil, ya que el sueldo está por debajo a la preparación que tienen, pero dejando a un lado su discapacidad, la mayoría considera que tiene una gran preparación para que les paguen mejor.

Y por último las 10 recomendaciones que brindan este proyecto para llegar a una inclusión son: 1. Capacitaciones dirigidas a las personas con discapacidad 2. Sensibilización y eliminación de prejuicios negativos por parte de las personas. 3. Sitios web para motivar con videos y relatos dirigidos a personas con discapacidad para que sigan estudiando o trabajando. 4. Practicar la empatía hacia las personas con discapacidad. 5. Poner en práctica la inclusión educativa y laboral. 6. Brindarles a los profesores y jefes de instituciones información y estrategias para integrar a las personas con discapacidad y hacerlas sentir parte del equipo. 7. Acceso universal para la libre demanda de trasladarse las personas con discapacidad de forma autónoma. 8. Incorporar en las escuelas y en los trabajos, libros en braille o computadoras que tengan software de lectores para personas con discapacidad visual para estudiar autónomamente. 9. Brindar oportunidades a las personas con discapacidad en que desarrollen nuevas actividades, ya que son capaces para hacer cosas más difíciles o hacer más cosas. 10. Evitar tratar o mirar diferente a las personas con alguna discapacidad, ya que somos iguales y deben ser tratadas con el mismo respeto que todas las personas.

Referencias

- INEGI. (s. f.). Clasificación de Tipo de Discapacidad - Histórica. Recuperado 8 de junio de 2022, de https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf
- INEGI. (2020). Población. Discapacidad. Recuperado 8 de junio de 2022, de <https://www.cuentame.inegi.org.mx/poblacion/discapacidad.aspx>
- INEGI. (2014). La discapacidad en México, datos al 2014. Versión 2017. Recuperado 8 de junio de 2022, de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825094409.pdf
- Sardá Cué, N. M. (2012). Discapacidad y educación superior en México: Análisis sobre factores contextuales y personales desde la perspectiva del estudiante (maestro). Instituto Universitario de Integración en la Comunidad Universidad de Salamanca.
- Figueroa Escudero, E. (2021). “El desempeño académico y las experiencias personales de los egresados universitarios con discapacidad visual desde el enfoque de la inclusión educativa (maestro)”. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Booth, T. y Ainscow, M. (2015). Guía para la Educación Inclusiva: Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares. Madrid, España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)
- OMS (2011). Informe mundial sobre la discapacidad. Ginebra: OMS/BM.
- ANUIES, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2006). Manual para la Integración de personas con Discapacidad a las Instituciones de Educación Superior. México: Secretaría de Educación Pública, SEP.
- Mendez, J., Mendoza, F. & López, C. (2015). Barreras que enfrentan los aspirantes con discapacidad en su proceso de admisión a la universidad. En García, V., Aquino, S., Izquierdo, J. & Santiago, P. (coords). Investigación e innovación en Inclusión Educativa. Diagnósticos, Modelos y Propuestas, pp. 121-140. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/libro/706749.pdf#page=121>
- CERMI (2010). Los jóvenes con discapacidad en España. Informe de situación 2010. Madrid: CERMI.
- Belzunegui Eraso A. y Puig Andren X. (2016, Julio). El abandono de los estudios entre los jóvenes con discapacidad. [Conference paper]. XII Congreso Español de Sociología, Oviedo, España. https://www.researchgate.net/publication/312220036_El_abandono_de_los_estudios_entre_los_jovenes_con_discapacidad
- De la Sancha, E. O., Galván, M. G. e Ibarra, L. J. (2022). Inclusión de Estudiantes con Discapacidad en Educación Superior. En M. Vergara y H. Ademar (Coord.), Miradas y voces de la investigación Educativa VIII: La literacidad como una vía para la diversidad, inclusión y el aprendizaje. (pp. 218-247). Argentina: Comunicarte.
- García, Ma. B. y Martínez A. (2019). El seguimiento de la inserción laboral en los egresados de la Universidad de Murcia. Resultados de los egresados con discapacidad. En M. Ripollés, M. I. Beas y O. Carbó (Eds.), Emprendimiento social, ocupación y discapacidad (pp. 62-77). España: Une.

- Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. (2022, 29 de abril). Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad. Recuperado en <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIPD.pdf>
- Neil Marcus. (2021). Discapacidad y derechos humanos. PERSEO Programa Universitario de Derechos Humanos Universidad Nacional Autónoma de México, (106), Artículo 106. <http://www.pudh.unam.mx/perseo/discapacidad-y-derechos-humanos/#:~:text=El%20actor%20y%20activista%20norteamericano%20Neil%20Marcus%20solía,era%20un%20arte,%20una%20forma%20ingeniosa%20de%20vivir>”.
- Nick, V. (s. f.). Nick Vujicic: “La mayor discapacidad es el miedo” – Ministerio de Gobierno. Ministerio de Gobierno – Responsable de velar por la gobernabilidad de la nación, la paz y seguridad ciudadana, el mantenimiento del régimen democrático y el irrestricto respeto a la Constitución y a los Derechos Humanos. <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/nick-vujicic-la-mayor-discapacidad-es-el-miedo/>
- Leyes.co. (25 de octubre de 2022). Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad Artículo 24. EDUCACIÓN. https://leyes.co/convencion_sobre_los_derechos_de_las_personas_con_discapacidad/24.htm. https://leyes.co/convencion_sobre_los_derechos_de_las_personas_con_discapacidad/24.htm
- Vygotsky, L. (1997). Obras Escogidas. Tomo V: Fundamentos de defectología. Madrid: Visor.
- Carlemany, U. (2022, 17 enero). ¿Qué es la inclusión laboral y cómo se promueve? Universitat Carlemany. <https://www.universitatcarlemany.com/actualidad/inclusion-laboral-factores-tipos-y-ejemplos>.
- Rendón, C. (3 de diciembre de 2021). En Guanajuato Ingudis trabaja para lograr inclusión social. Grupo Milenio. <https://www.milenio.com/politica/comunidad/guanajuato-discapacidad-ingudis-inclusion-social-escolar-laboral>
- Diccionario de la lengua española. (s.f.). «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/entrevistar?m=form>.
- Naciones Unidas. (s. f.). Estrategia de las Naciones Unidas para la Inclusión de la Discapacidad. <https://www.un.org/es/content/disabilitystrategy/>

Apéndices

Apéndice 1. Encuesta (instrumento)

Instrumento egresados

1. Nombre
2. Género con el que te identificas
 - Hombre
 - Mujer
 - Otro
3. Edad (años cumplidos)
4. Tipo de discapacidad
 - Auditiva
 - Visual
 - Motriz
 - Intelectual
 - Psicosocial
5. Universidad/Carrera/Área de egreso
6. Duración total de la carrera y semestres cursados
7. ¿Cuentas con título?
 - Si
 - No
8. Modalidad de titulación

Periodo de egreso

9. Antes de egresar, ¿En dónde te visualizabas trabajando?
10. ¿Cuáles fueron aquellas situaciones o elementos, si es que existieron, que más dificultaron tu egreso?
11. ¿Buscaste empleo o ya trabajabas en algún lugar antes de egresar?

12. ¿Qué hiciste o cómo le hiciste para buscar empleo? (lapso de tiempo, lugar de residencia y oportunidades en otros estados, contactos personales)

Cuestiones de empleo

13. ¿Tienes empleo?

- Si
- No

14. Explica la razón/es seleccionada/s

15. ¿Cuáles fueron, si es que existieron, las principales dificultades para conseguir empleo? (- ¿Crees que tu situación de discapacidad influyó?; - Carencia de experiencia; - Falta de vacantes; No estar titulado)

16. Platícanos la influencia del Servicio Social, prácticas, estancias, pasantías, etc. para que te visualizara algún empleador como posible trabajador

17. ¿Cuántas veces solicitaste empleo antes de obtener tu primer trabajo?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

18. ¿Consideras que tu situación de discapacidad influyó en la contratación, cuándo buscabas tu primer trabajo?

- Si
- No

19. ¿Por qué?

20. ¿En qué medida tu primer trabajo se relacionaba con aquello que estudiaste?

21. ¿En qué medida tu primer trabajo cumplía las expectativas que tenías antes de egresar?

- Menor a lo que esperaba

- Igual
- Mayor
- Tipo de puesto y actividades
- Prestigio
- Salario
- Horarios
- Otros:

22. Platícanos acerca de este primer trabajo y qué situaciones tanto positivas como negativas experimentabas (- Trato y exigencias por estar en situación de discapacidad; - Relación con compañeros y jefes; - Las instalaciones y condiciones laborales tomaban en cuenta tu discapacidad; - Ubicación y transporte)

23. ¿Tu primer empleo correspondía al sector privado, público o propio?

- Privado
- Público
- Propio

24. ¿Cuánto ganabas mensualmente en tu primer trabajo? (Sin tomar en cuenta adicionales prestamos, impuestos, pensiones)

- \$ 3,000 o menos
- \$3, 001 a \$6, 000
- \$6, 001 a \$9, 000
- \$9, 001 a \$12, 000
- \$ 12, 001 a \$15, 000
- Más de \$15 000

25. ¿Considerabas que tu salario estaba vinculado con tu perfil, actividades, y situación de discapacidad? (profundizar)

26. ¿Continuas en tu primer trabajo?

- Si
- No

27. ¿Por qué?

28. En caso de no continuar en el mismo trabajo, ¿actualmente cuentas con empleo? (profundizar)

29. ¿Cuántos empleos has tenido?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más

30. Profundizar en los cambios o estabilidad laboral

31. Plátame acerca de las prestaciones que te han brindado en el trabajo/s que has tenido

Trabajo actual

32. ¿Cómo abordabas con los empleadores tu situación de discapacidad en términos de lo que podrías llegar a hacer en el trabajo?

33. ¿Qué estrategias utilizabas para hacerle saber al empleador que serías un buen elemento?

34. ¿Cómo accediste a tu trabajo actual? (- ¿Cómo te enteraste?; - Proceso de evaluación y contratación; - ¿Qué hiciste para prepararte?)

35. ¿En tu trabajo actual has tenido asensos? (profundizar)

36. ¿Tu trabajo actual corresponde al sector público, privado o propio?

- Privado
- Público
- Propio

37. ¿Qué facilidades y dificultades has encontrado en tu trabajo relacionados a tú situación de discapacidad?

38. ¿Han existido vacantes de trabajo a las que no has aplicado por considerar que tu situación de discapacidad interferiría en obtener el puesto? (profundizar)

39. ¿Cómo se relaciona tu trabajo actual con lo que estudiaste?

40. Además del salario de tu trabajo, tienes otros ingresos o apoyos (si tiene algún extra de negocio o emprendimiento)

Satisfacción con el empleo

41. Donde 1 es el más bajo y 5 el más alto.

¿En qué medida lo que realizas te da satisfacción como profesional?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

42. ¿Te gustaría trabajar en otro lugar, o en otro puesto? (profundizar)

43. ¿Consideras que en tu situación de discapacidad podría limitarte en algún momento en tu crecimiento laboral? (profundiza)

44. ¿Dónde te visualizas laborando en 10 años?

45. ¿Cuánto visualizas estar ganando en 10 años?

Empleos no relacionados con tu carrera

46. ¿Cuál fue el principal motivo por el que aceptaste el empleo?

Cuestiones vinculadas a renunciaciones o despidos

47. ¿Tuviste alguna renuncia?

48. ¿Tuviste algún despido?

49. ¿Consideras que tu situación de discapacidad influyó en tu despido? (profundizar)

50. ¿Qué consideras necesitar para obtener una promoción, aumento o mejor puesto en la empresa o institución en la que laboras?

Relaciones interpersonales laborales

51. Platícanos situaciones en las que tus compañeros de trabajo te hayan discriminado, insultado, tratado diferente o especial

52. Platícanos situaciones en las que tus jefes inmediatos te hayan discriminado, insultado, tratado diferente o especial

53. ¿Cómo ha abordado tu familia el hecho de que tu trabajes?

54. A partir de tus experiencias, ¿qué se debe hacer para mejorar la situación laboral de las personas con discapacidad?

Personas que no cuentan con un empleo formal

55. Describe las causas por las que no tienes empleo

56. ¿Cuáles son tus expectativas laborales? (dónde, salario, función, prestaciones)