

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

La marginación en personas desempleadas con discapacidad en Morelia, Michoacán

Autor: Myriam Magaña Méndez

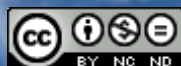
**Tesis presentada para obtener el título de:
Lic. En Psicología**

**Nombre del asesor:
Juan Gilberto Aragón Calderas**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





FACULTAD DE PSICOLOGÍA

“LA MARGINACIÓN EN PERSONAS DESEMPLEADAS CON DISCAPACIDAD
EN MORELIA, MICHOACÁN”

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

PRESENTA

MYRIAM MAGAÑA MÉNDEZ

ASESOR

MTRO. JUAN GILBERTO ARAGÓN CALDERAS

CLAVE: 16PSU0004J

RVOE: LIC100404

MORELIA MICHOACÁN, JUNIO 2011

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	5
MARCO TEÓRICO	8
CAPÍTULO I	9
1.0. DISCAPACIDAD.	9
1.1. INCLUSIÓN E INTEGRACIÓN.....	13
1.1.1. MODELO MÉDICO	13
1.1.2. MODELO PSICOLÓGICO	14
1.1.3. MODELO SOCIOLÓGICO	14
1.2. CLASIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD	15
1.2. GRÁFICA DE TIPO DE DISCAPACIDAD Y GÉNERO	18
1.2.1. DISCAPACIDAD AUDITIVA.....	18
1.2.1.1. CLASIFICACIÓN	20
1.2.2. DISCAPACIDAD VISUAL	21
1.2.2.1. CLASIFICACIÓN	22
1.2.3. DISCAPACIDAD FÍSICA.....	23
1.2.4. OTRAS DISCAPACIDADES	24
1.2.4.1. MULTIDISCAPACIDAD	24
1.3. CAUSAS DE DISCAPACIDAD	24
1.3.1. CUADRO DE CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS DISCAPACIDADES	24
1.4. SEVERIDAD DE LA DISCAPACIDAD.....	27
1.5. BARRERAS Y ETIQUETAS.....	27

CAPÍTULO II.....	30
2.0. LA MARGINACIÓN.....	30
2.1. CONCEPTO.....	30
2.1.1. CRITERIOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA MARGINACIÓN SOCIAL ...	33
2.1.2. RELACIÓN DE CONCEPTO DE MARGINACIÓN Y EXCLUSIÓN.....	35
2.2. EL PREJUICIO.....	36
2.2.1. ORÍGENES DEL PREJUICIO	38
2.2.2. LOS ESTEREOTIPOS	41
2.2.2.1. LA NATURALEZA DE LOS ESTEREOTIPOS	43
2.3. DINÁMICA DE LOS PROCESOS DE MARGINACIÓN EN EL ÁREA LABORAL	46
2.4. DESEMPLEO.....	47
2.5. TIPOS DE DESEMPLEO	53
2.5.1. VULNERABILIDAD Y EMPLEABILIDAD.....	54
2.6. LAS CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DEL DESEMPLEO.....	56
2.7. LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA.....	61
2.8. LA POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA (O INACTIVA)	61
2.9. LA SIGNIFICACIÓN DE ESTAR EMPLEADO.....	61
2.9.1. CLASIFICACIÓN DE LAS MODALIDADES TRADICIONALES DE LA MOVILIZACIÓN DE LAS FUERZAS DE TRABAJO	62
2.10. NORMATIVIDAD.....	63
2.10.1. DISPOSICIONES JURÍDICAS MEXICANAS A FAVOR DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS.....	64
2.10.2. DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	65
CAPITULO III.....	68

3.0. MORELIA, MICHOACÁN	68
3.0.1. TABLA DE POBLACIÓN EN EL ESTADO DE MICHOACÁN Y MORELIA	68
3.1. DATOS INEGI.....	69
3.1.1. TABLA DE POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, OCUPADA O DESOCUPADA.....	69
3.2. ABRIENDO ESPACIOS	71
CAPITULO IV.....	75
METODOLOGÍA	75
4.1. ENFOQUE	75
4.2. TIPO DE ALCANCE	75
4.3. OBJETIVO GENERAL	76
4.4. OBJETIVO PARTICULAR	76
4.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	76
4.6. HIPÓTESIS.....	76
4. 7. VARIABLES	77
4. 8. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	77
4. 9. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	78
4.10. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	78
4.11. DISEÑO	79
4. 12. ESCENARIO	79
4. 13. PROCEDIMIENTO.....	81
CAPÍTULO V.....	82
RESULTADOS.....	82
5.1. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	84
CAPÍTULO VI.....	87

CONCLUSIONES	87
CAPITULO VII.....	90
DISCUSIONES	90
ALCANCES Y LIMITACIONES	92
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	93
ANEXOS.....	97

DEDICATORIA

A mi Mamá,

Por su amor incondicional, su comprensión
y sus consejos en los momentos más difíciles.

Gracias porque, aunque lejos, has estado siempre a mi lado.

A mi Hermana,

Por su confianza, amistad, alegría
y por todos los momentos inolvidables.

A mis abuelos Eduardo y Blanca,

Por su inmenso amor, ejemplo y su apoyo en todo momento de mi vida.

A Enrique,

Por toda la ayuda y motivación para la realización de esta tesis,
por todo su amor y por ser una parte importante de mi vida.

A mis maestros,

Por enseñarme el amor al estudio,
por su dirección y ejemplo de profesionalidad.

.

RESUMEN

La presente tesis profundiza en la complejidad y diversidad de situaciones, vivencias y representaciones del desempleo y marginación de personas con discapacidad en Morelia, Michoacán; partiendo de los obstáculos que impiden a las personas con discapacidad ejercer sus derechos, libertades y capacidades para desempeñar un trabajo digno.

Asimismo, se tratan las consecuencias psicológicas, sociales, familiares, laborales y educativas, que derivan en la marginación y el desempleo sobre las personas que poseen algún tipo de discapacidad ya sea; motriz, visual, mental, auditiva, de lenguaje o multidiscapacidad.

La crisis económica actual en la que se encuentra Morelia, la cual se refleja directamente en el desempleo, resalta las barreras que las personas con discapacidad enfrentan. Estas barreras se traducen en obstáculos para el desarrollo pleno del individuo con discapacidad, porque restringen las oportunidades de acceso, logro o desempeño de funciones sociales. En la sociedad existen innumerables barreras que hacen de una limitación funcional una discapacidad. Las barreras no solo son físicas, como pueden ser las escaleras para una persona que se encuentra en una silla de rueda, sino también psicológicas y sociales, estas se presentan en términos de actitudes, expectativas, que discriminan a las personas que poseen una discapacidad.

Por lo tanto, es importante hablar de un ambiente menos restrictivo, donde se ubique a la persona que posee alguna discapacidad en un lugar con menos barreras o limitantes, donde su condición le permita desempeñar funciones. Asimismo, debemos generar un desarrollo más inclusivo y sostenible, donde se trabaje en la eliminación de prejuicio, etiquetas y estereotipos.

Palabras clave: Desempleo, Discapacidad, Marginación, Barreras, Prejuicio y Estereotipos

INTRODUCCIÓN

Discapacidad es un término o un concepto que adquiere un sentido cultural, y que por lo tanto depende de la orientación que se le otorgue a otros conceptos que culturalmente vayan de la mano de la discapacidad, como es la idea que se nos impone de normalidad. En otras palabras, la discapacidad no es una característica objetiva de la persona, sino un aprendizaje marcado por la cultura, en la cual, se define y se vive. Por lo tanto la discapacidad sería una deficiencia, y esto se reduce al caso particular de la persona que la posee.

Por lo tanto, el problema teórico se deriva de la premisa de una interpretación errónea que se tiene sobre la discapacidad, donde se le concibe como una insuficiencia que presenta la persona discapacitada.

Históricamente, el estudio de esta población y de su situación de vida ha estado muy olvidado en todas las sociedades del mundo. Las personas con discapacidad tienen que lidiar no sólo con las limitaciones físicas propias de su condición, sino también con restricciones sociales, dado que la discriminación hacia las personas con discapacidad es una realidad. Estas personas, experimentan en muchas ocasiones problemas para integrarse a la vida laboral y realizar actividades de la vida diaria, porque no existe una cultura incluyente para las personas discapacitadas, ni existen las instalaciones adecuadas para ellas. Por ello, la discapacidad es un problema colectivo que debe enfrentar la sociedad en su conjunto.

Todo esto va generando que se formen prejuicios y estereotipos en torno a las personas con discapacidad, lo cual deriva en una marginación, la cual es la exclusión social, que pone en desventaja a la persona tanto en una situación económica, profesional, educativa o política; y que por razones indistintas se les impide aprovechar la estructura de oportunidades e integrarse socialmente.

Para hablar de marginación, existen algunas características que son fundamentales para decir que realmente se presenta la dicho supuesto, algunos son: la falta de recursos económicos, la falta de empleo o empleos precarios de exclusión, escasas redes sociales y/o familiares, la vivienda se encuentra en condiciones precarias o falta de vivienda, comportamiento no aceptado socialmente o infravalorado, escasa formación y educación, enfermedades o ausencias de salud, entre otras.

El desempleo es un aspecto importante tanto en la discapacidad como en la marginación. El término desempleo se puede tomar desde dos puntos de vista: el sociológico, que es aquel que se relaciona con el desempleo como fenómeno social; y el psicológico, que se relaciona con la historia o experiencia particular de cada persona. Por lo tanto el desempleo, es la situación por la que pasa una persona cuando no tiene un trabajo fijo y esto genera que no cuente con los medios necesarios para subsistir de forma independiente

Existen diversos tipos de desempleo como: el desempleo repetitivo, el desempleo de reconversión y el desempleo de exclusión, que es sin duda el más grave de todos pues se debe a una débil empleabilidad¹, en un contexto de selección severa por parte de los empleadores.

Los efectos negativos del desempleo están modulados por una serie de variables entre las que se destacan los siguientes: la disminución de los contactos sociales, la falta de participación en metas colectivas, la pérdida de estatus y la falta de una actividad regular. El impacto sobre la salud física por el desempleo, se manifiesta en síntomas tales como; dolores de cabeza, pérdida del apetito, dificultades en la respiración, mareos, dificultades para conciliar el sueño y molestias y dolores generales, depresión, entre otros. También afecta la autoestima del desempleado, hay mayor presión económica, puede redefinir el

¹ La empleabilidad es la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un periodo dado, a mantenerse y progresar exitosamente en el mundo laboral (Neffa; 2001: 27).

significado del trabajo, pues cuanto mayor sea la importancia que se le conceda al trabajo, más negativas serán las consecuencias del desempleo para la salud mental y bienestar del trabajador. Puede generar problemas familiares y deterioro psicológico. El desempleo por lo tanto genera un proceso de desintegración social.

La presente investigación tiene un enfoque mixto, ya que surge de la combinación dos enfoques; cuantitativo y cualitativo, tomando lo mejor de ellos para lograr productos de investigación más apegados a la realidad y más aplicables a la problemática humana. El tipo de alcance que se utilizó, es el tipo descriptivo, ya que este busca especificar propiedades, características, perfiles, rasgos de personas, de grupos, de comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se analice.

Esta investigación tiene como objetivo general, identificar las características de las personas con discapacidad, que sufren marginación laboral mediante el programa gubernamental, Abriendo Espacios en Morelia, Michoacán, para determinar las causas de la marginación laboral que existen. La población que se utilizó fueron: 26 individuos de entre 21 a 45 años que encontraron trabajo en diecisiete empresas de diferente giro comercial, mediante el mencionado programa gubernamental.

En los resultados obtenidos, se encontró que las empresas que tienen contratadas a personas con discapacidad, no han tenido beneficio alguno por contratarlas, aunque expresan que la mayoría de sus empleados discapacitados si se adaptan a la empresa. Se halló que muy pocas personas con discapacidad pueden alcanzar puestos de jefatura, que las personas con discapacidad no reciben un trato igualitario dentro de la empresa, aunque la mayoría sí se compromete con su trabajo. Por último, también se obtuvo que la generalidad de las empresas no tienen las instalaciones adecuadas para que las personas discapacitadas realicen adecuadamente su trabajo.

El objetivo de esta investigación, era encontrar que si existe marginación aboral para las personas con discapacidad en Morelia, Michoacán, y descubrir si

las empresas que contratan a personas con discapacidad, lo hacen para dar una buena imagen. Dicha hipótesis se confirmó, pues efectivamente, si existe marginación laboral y las empresas lo otorgan trabajos a personas con discapacidad para dar una buena imagen a la sociedad.

JUSTIFICACIÓN

La discapacidad como problema, es un tema importante dado el tamaño de esta población y de los problemas que padece, tales como el desempleo, la marginación, el analfabetismo, entre otros. La Organización Mundial de la Salud (OMS)² en el 2001, estima que las personas que la padecen representan 10% de la población mundial.

Mientras que en México las cifras más aproximadas que se tienen respecto al número de discapacitados existentes son las reportadas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) a través del censo de población y vivienda del 2010, donde la población total de México del 2010 era de 112, 336, 538 habitantes y la población total de personas discapacitadas en México en el 2000 era de 1, 245,925 habitantes es decir el 1.84% de la población total.

En Michoacán de Ocampo el número total de personas con discapacidad en el 2010, era de 1, 245,925 habitantes. Para el 2050 se estima que la población con discapacidad será de 22 millones es decir el 15.17% de la población total (INEGI, 2010)³.

Por otro lado la población ocupada, de 12 y más años, con discapacidad, en Michoacán de Ocampo, es un total de: 1,025 personas, de los cuales 780 son Hombres y 245 son Mujeres. En Morelia la población ocupada, de 12 y más años, con discapacidad es un total de: 130 personas de las cuales, 97 son Hombres y 33 son Mujeres (INEGI, 2000)⁴.

² OMS, Organización Mundial de la Salud. (1983). *Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías*. <http://www.who.int/es/> 12 de Julio del 2010.

³ INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2010). *Conteo de población y vivienda 2010*. México. <http://www.inegi.org.mx/> 16 de Enero del 2010.

⁴ INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2000). *Conteo de población y vivienda 2000*. México. <http://www.inegi.org.mx/> 03 de Julio del 2010.

La población de 12 y más años, en condición de actividad desocupado(a), con discapacidad en Michoacán, es un total de: 442 personas de las cuales, 333 son Hombres y 109 son Mujeres (INEGI, 2000: Op. Cit).

De cada 100 personas con discapacidad, 27 dedican menos de 34 horas a la semana a su empleo, 39 trabajan entre 35 y 48 horas y 30 laboran más de 48 horas (INEGI, 2005)⁵.

Se puede apreciar que es un número importante de personas con alguna discapacidad, que se encuentran en el estado de Michoacán y específicamente en la capital, la ciudad de Morelia. Muchos de ellos se encuentran desempleados y las cifras de personas discapacidad va aumentando conforme pasan los años.

Así que se parte del supuesto de que la discapacidad es un fenómeno de la sociedad Moreliana actual, y por lo tanto la importancia de la presente investigación, la cual se encarga del estudio de una implicación práctica del porque existe la marginación en el momento de la contratación en puestos de trabajo, para las personas con discapacidad, de las condiciones de existencia de las personas con discapacidad y de la importancia que se tiene que otorgar a estas personas dentro de la sociedad.

La marginación de las personas con discapacidad en la vida laboral, tiene gran impacto en la vida social, cultural y política de estas personas, constituyendo un severo agravio a su dignidad, y dificultando su autorrealización y satisfacción laboral. Porque las personas desempleadas con discapacidad, también son miembros de la sociedad y deben recibir el apoyo necesario para tener un empleo digno que les proporcione mejorar su calidad de vida.

Ya que sin duda, el trabajo es uno de los ámbitos más importantes para la integración social de este grupo vulnerable de población, porque de esta manera la persona se siente productiva y lo lleva a tener el medio para desarrollar y

⁵ INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2005). *Conteo de población y vivienda 2005*. México. <http://www.inegi.org.mx/> 03 de Julio del 2010.

fortalecer la dignidad humana. Es importante promover la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades.

MARCO TEÓRICO

Se encontró que uno de los fenómenos más recurrentes en la sociedad de Morelia es, sin duda, aquel que pretende fraccionar la utilidad del hombre como un ser capaz o no capaz, en la medida en que consume y por ende se hace productivo e importante en la sociedad, por ello es necesario entender cómo es que en esta sociedad se presenta la marginación de grupos vulnerables, tales como los discapacitados, por ello se decidió abordar el fenómeno teóricamente desde diversas vertientes, entre ellas; la discapacidad, marginación, desempleo y Morelia, Michoacán.

No es el más fuerte de la especie el que sobrevive, no el más inteligente, sino el que mejor responde al cambio." - Charles Darwin, 1856.

CAPÍTULO I

1.0. DISCAPACIDAD.

La Organización Mundial de la Salud, reporta que de los 800 millones de habitantes que viven en el planeta, el diez por ciento (80 millones de habitantes en el mundo), poseen algún tipo de discapacidad (OMS, 1983).⁶

En México las cifras más aproximadas que se tienen respecto al número de discapacitados existentes son: las reportadas por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) a través del censo de población y vivienda del 2000, donde la población total de México del 2000 era de 98 438.6 2 habitantes y la población total de personas discapacitadas en México en el 2000 era de 1, 795,300 habitantes es decir el 1.84% de la población total. Mientras que en Michoacán de Ocampo el número total de personas con discapacidad era 104,555 habitantes. Para el 2050 se estima que la población con discapacidad será de 22 millones es decir el 15.17% de la población total (Centro Nacional de Rehabilitación, 2003)⁷.

Este concepto indica la presencia de algún limitante por problemas esencialmente de tipo físico, mental o ambos o por alguna enfermedad hereditaria o adquirida y traumatismos o factores ambientales. Este concepto tiene el fin de etiquetar a las personas con alguna limitación física o mental, que por lo general requieren de ayuda o instrucción especializada para tener un mejor funcionamiento en su vida cotidiana. La discapacidad también es una dificultad más o menos específica de la persona para poder responder a las exigencias de su entorno. Sin embargo la limitación y discapacidad no son sinónimos, ya que la discapacidad exige la presencia de una limitación, pero esta no es condición suficiente para señalar la discapacidad en el individuo. La discapacidad también es utilizada para describir a los individuos que no tengan limitaciones físicas

⁶ OMS, Organización Mundial de la Salud. (1983). Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías. Madrid, España. <http://www.who.int/es/> 12 de Julio del 2010.

⁷ CNR, Centro Nacional de Rehabilitación. (2003). <http://www.salud.gob.mx> . 03 de Julio del 2010.

evidentes pero son ineficientes para resolver las exigencias que implica su entorno como pueden ser las laborales, escolares o sociales (Cantón, Sánchez, Sevilla; 2000:18).

Por tanto el término discapacidad puede referirse tanto a una limitación funcional como una adaptación o respuesta al medio. La discapacidad debe utilizarse como adjetivo y no sustantivo ya que es el vocablo de la discapacidad no califica a la persona. Desde el punto de vista legal el término discapacidad se refiere a las dificultades del sujeto para su desempeño o por encontrarse en riesgo de accidentes laborales o despidos frecuentes y su asignación conlleva derechos y obligaciones (Cantón, Sánchez, Sevilla; 2000:19).

La discapacidad remite a que algo de lo esperado como potencialidad no se da en una persona al igual que en otra. Se centra en lo orgánico, en el déficit, en la falta. La falta de capacidad sensorial, intelectual o motriz no es algo nuevo, existió siempre pero su comprensión y acercamiento a la misma fue variado de acuerdo a los imaginarios sociales que lo sustentaron. La capacidad es en cambio la actitud o suficiencia para algo; el talento o disposición para comprender bien las cosas; la aptitud legal para ser sujeto de derechos y obligaciones. La definición de capacidad no es excluyente del término discapacidad o minusvalía, sino todo lo contrario, la complementa. Una persona puede ser motrizmente discapacitada y tener un talento especial para la música. Pensar de una manera distinta puede ser tener una mirada reduccionista frente al semejante (Schorn, 2003:7).

La capacidad de ser sujeto es la capacidad de perfeccionar su propia historia, su propia vida, sus propios proyectos, los cuales serán de gran envergadura, o de pequeño alcance pero sus proyectos al fin, que afirman la idea de que uno debe ser sujeto de su propia existencia (Schorn, 2003:8).

La deficiencia es la pérdida o anormalidad de una estructura o función fisiológica o anatómica para la que estaba preparado o dispuesto el cuerpo (Schorn, 2003:85).

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, se entiende por:

Deficiencia: pérdida o la anormalidad de una estructura o de una función psicológica, fisiológica o anatómica, que puede ser temporal o permanente. Entre las deficiencias se incluye la existencia o aparición de una anomalía, defecto o pérdida producida por un miembro, órgano, tejido o cualquier otra estructura del cuerpo, incluidos los sistemas de la función mental (OMS, 1983: Op. Cit).

Discapacidad: Es cualquier restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. La discapacidad se caracteriza por excesos o insuficiencias en el desempeño de una actividad rutinaria normal, los cuáles pueden ser temporales o permanentes, reversibles o surgir como consecuencia directa de la deficiencia o como una respuesta del propio individuo, sobre todo la psicológica, a deficiencias físicas, sensoriales o de otro tipo (OMS, 1983: Op.Cit).

Minusvalía: es una situación de desventaja para una persona, a consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que la limita o le impide desempeñar una actividad considerada normal de acuerdo con su edad, sexo y entorno social y cultural. Las minusvalías reflejan la diferencia entre las capacidades de la persona con discapacidades y las demandas o necesidades del mundo, así como las dificultades del individuo para adaptarse e interactuar con el mundo y la sociedad; su dimensión es por lo tanto social (OMS, 1983:Idem).

Según el XII Censo General de Población y Vivienda 2000, una persona con discapacidad "Es aquella que presenta una limitación física o mental de manera permanente o por más de seis meses que le impide desarrollar sus actividades en forma que se considera normal para un ser humano". Porque la discapacidad; refleja las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona (dimensión individual). Dentro de la experiencia de la salud una discapacidad es toda restricción o ausencia (debida a

una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Las discapacidades reflejan trastornos a nivel de la persona tales como dificultades de visión, del habla, de la audición, y de de ambulación, entre muchos otros. La discapacidad se define también como la exteriorización funcional de las deficiencias o limitaciones físicas o mentales que al relacionarse con el contexto social producen minusvalías; estas últimas expresan el desfase entre las capacidades y potencialidades de la persona con discapacidad y las demandas del medio (INEGI, 2000)⁸.

Por su parte la minusvalía; hace referencia a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; así pues, las minusvalías reflejan dificultades en la interacción y adaptación del individuo al entorno (dimensión social). Dentro de la experiencia de la salud, una minusvalía es una situación desventajosa para un individuo determinado, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales). Las minusvalías establecen las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; en este sentido, las minusvalías reflejan una interacción y adaptación del individuo al entorno (INEGI, 2000: Op. Cit).

Por lo tanto la discapacidad será una dificultad o una limitante para realizar o adaptarse a determinadas tareas, ya sean laborales, escolares, sociales o simplemente para responder a las necesidades o exigencias del medio que lo rodean. Pero es importante aclarar que limitación y discapacidad no son sinónimos, sino que uno complementa al otro, pues la discapacidad exige la presencia de la limitante, pero esta no es condición suficiente para señalar la discapacidad de una persona, pues dentro de la discapacidad se encuentra: la deficiencia que será la pérdida o la anormalidad de la estructura, la minusvalía que

⁸ INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2000). Censo de población y vivienda 2000. México. <http://www.inegi.org.mx/> 5 de Julio del 2010.

refleja las dificultades en la interacción o adaptación social y por último la capacidad, pues este término es un complemento de la discapacidad ya que puede existir alguna persona con una restricción o impedimento para realizar una actividad, sin embargo posea un talento especial.

1.1. INCLUSIÓN E INTEGRACIÓN

Un ambiente menos restrictivo es donde se ubica a la persona que posee discapacidad en un lugar con menos barreras o limitantes, donde su condición le permita desempeñar funciones (Cantón, Sánchez, Sevilla; 2000:13).

Para entender las diferencias humanas existen tres visiones:

1. La desarrollista, aquí se explica la normalidad en términos de los aspectos esperados en diversas etapas del desarrollo físico, psíquico y social del individuo.
2. La Cultural, se define lo normal de acuerdo con el estándar contextual.
3. La individual, aquí la normalidad se juzga de acuerdo a la manera cómo funciona la persona.

Existen otros enfoques de cómo la normalidad y la anormalidad pueden evaluarse en base a los siguientes modelos:

1.1.1. MODELO MÉDICO

Se caracteriza por ser tajante y juzga al individuo como sano, lo cual es normal o como enfermo el cual es patológico. La normalidad se define como la ausencia de problemas biológicos. La patología surge ante la presencia de alguna alteración en el organismo a causa de algún trastorno morfológico o funcional y que se encuentra asociado con la enfermedad. Este modelo es dicotómico: la

persona está sana o enferma y los términos de normalidad y anormalidad surgen en base al funcionamiento adecuado o inadecuado (Cantón, Sánchez, Sevilla; 2000:17).

1.1.2. MODELO PSICOLÓGICO

Se incorpora el concepto de mente y la evaluación de dimensiones menos tangibles que las anatomofisiológicas, como puede ser el afecto, pensamiento y conducta, los cuales surgen para la explicación de lo normal y anormal. La desviación en términos psicológicos puede ser causada por factores genéticos, las experiencias personales y el desarrollo psicosocial (Cantón, Sánchez, Sevilla; 2000:18).

1.1.3. MODELO SOCIOLÓGICO

En este se utilizan etiquetas sociales para distinguir grupos e individuos y se postula la conducta social y establece expectativas sociales y culturales de un determinado grupo, argumentando que una desviación social no es una enfermedad y que cada cultura define el rango de sus conductas normales o anormales (Cantón, Sánchez, Sevilla; 2000:18).

Por consiguiente es necesario proporcionarle a la persona con discapacidad un lugar donde se pueda desempeñar de manera más óptima posible, pero para esto es importante que el espacio sea adecuado sin limitantes y con los recursos necesarios. Por otro lado como ya sabemos las diferencias humanas han existido desde la aparición del hombre y las podemos entender de la siguiente manera:

- Si la persona ha logrado desarrollarse adecuadamente en las diferentes etapas del desarrollo humano.
- Si la persona se desenvuelve socialmente o cumple con las expectativas sociales o culturales.

- Por último si la persona se encuentra en la normalidad, la cuál la entendemos como la ausencia de problemas biológicos, o si se encuentra en la patología, que es la presencia de alguna alteración en el organismo, y por lo tanto tiene un funcionamiento adecuado o inadecuado.

El problema teórico se deriva de la premisa de una interpretación errónea que se tiene sobre la discapacidad, donde se le concibe como una insuficiencia que presenta la persona discapacitada.

Desde el punto de vista social, se tiene que considerar, que discapacidad y minusvalía se originan de un patrón cultural donde se va a dar valor a las actividades humanas que pueda llevar a cabo las personas sin discapacidad en el marco económico, así que la discapacidad es construida, a partir de esos intereses que proporcionan la estructura social, y que da como resultado como una forma de marginación, donde el término “discapacidad” representa una restricción laboral impuestas a las personas con insuficiencias por una sociedad muy discriminadora.

1.2. CLASIFICACIÓN DE LA DISCAPACIDAD

El XII Censo General de Población y Vivienda 2000, consideró cinco tipos de discapacidad:

- *Motriz*, es la más frecuente, y aquí se agrupan las discapacidades músculo-esqueléticas y las neuromotrices. Las primeras se refieren a la dificultad que enfrenta una persona para moverse, caminar, mantener algunas posturas, así como las limitaciones en habilidades manipulativas como agarrar o sostener objetos. Las neuromotrices son aquellas que dificultan la movilidad de algún segmento corporal a consecuencia de un daño neurológico, incluyendo las secuelas de traumatismos y de algunas enfermedades.

- *Visual*, entendida tanto como la pérdida total o parcial para ver, como la debilidad visual en uno o en ambos ojos.
- *Mental*, compuesta por limitación de la capacidad de aprender y por los trastornos de la conciencia y de la capacidad de las personas para comportarse socialmente.
- *Auditiva*, compuesta por la pérdida o restricción de la capacidad para percibir mensajes verbales u otros mensajes audibles.
- *De lenguaje*, es la pérdida o la restricción de la capacidad para producir y transmitir un significado comprensible a través del habla.

Agrupando el resto de los tipos en una categoría denominada otro tipo de discapacidad (INEGI, 2000: Op. Cit).

Otra forma de clasificar el tipo de discapacidad consiste en tres grupos:

- *Física*: se refiere a la dificultad del individuo para controlar su cuerpo, así como a la falta de sensibilidad. Algunas discapacidades que pertenecen a este grupo son las causadas por amputaciones o la enfermedad de Parkinson.
- *Sensorial*: Este tipo de discapacidad es producto de problemas en el área cerebral que controla los sentidos como la vista u el oído principalmente, en esta categoría encontramos a las personas ciegas, sordas y mudas.
- *Intelectual*: Engloba todos los efectos de la disminución de las funciones mentales llamadas superiores así como de las motoras. Algunos ejemplos de esta discapacidad son el síndrome de Down y la parálisis cerebral (Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, 2001).

El término de discapacidad puede abarcar una extensa variedad de afecciones, desde las limitaciones visuales leves, como la miopía, hasta la ceguera; deficiencia mental y diversos tipos de problemas motores y auditivos. Por

lo que las discapacidades se clasifican según su padecimiento en las siguientes cuatro categorías (OMS, 1983)⁹.

- Discapacidad visual.
- Discapacidad auditiva.
- Discapacidad mental.
- Discapacidad motora.

Las causas de cualquier discapacidad son múltiples y variadas, pudiendo aparecer desde el momento de la concepción hasta la tercera edad; por lo que no respetan edad, sexo, ni posición social (Asociación Médica Americana, 1974).

1.1. FIGURA POBLACIÓN SEGÚN DISCAPACIDADES REPORTADAS POR LOS SISTEMAS DE SALUD DEL IMSS E ISSTE.

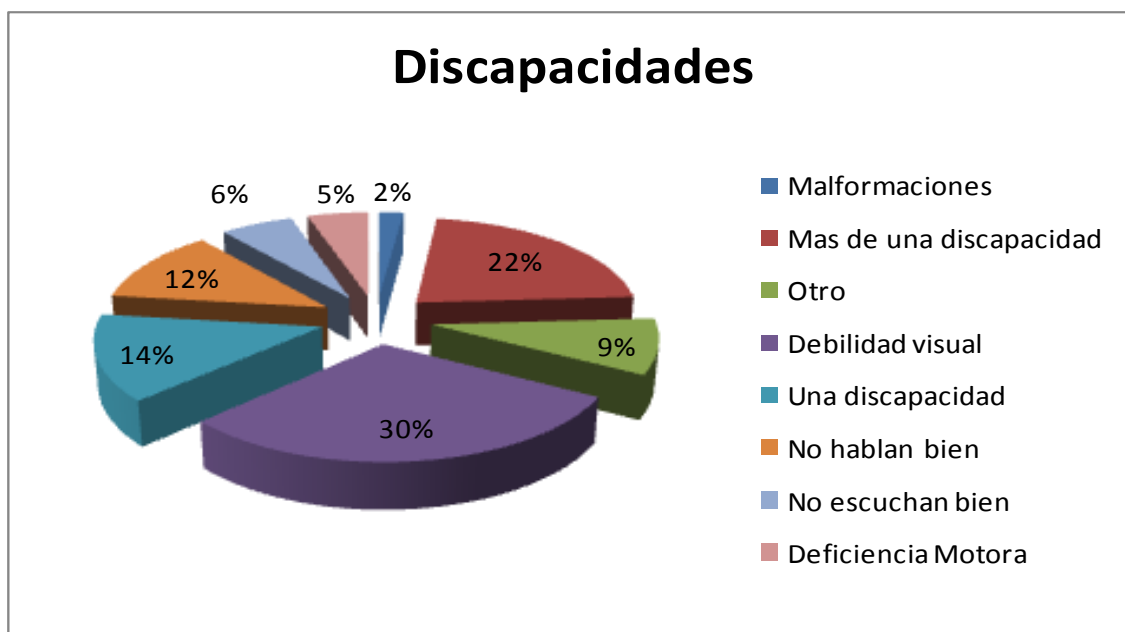


Ilustración 1.- Figura población según discapacidades reportadas por los sistemas de salud del IMSS e ISSTE.

Fuente: CNC, Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las personas con Discapacidad, 1995

⁹ OMS, Organización Mundial de la Salud. (1983). Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías. Madrid, España. <http://www.who.int/es/> 12 de Julio del 2010.

Cabe destacar que las cifras reportadas en el cuadro anterior solo enumeran a la población atendida por los servicios de salud IMSS e ISSTE y excluyen a quienes han sido atendidos en instituciones de asistencia social, como el DIF y los centros de salud, así también a la población que no tiene acceso a ninguno de estos servicios.

1.2. GRÁFICA DE TIPO DE DISCAPACIDAD Y GÉNERO

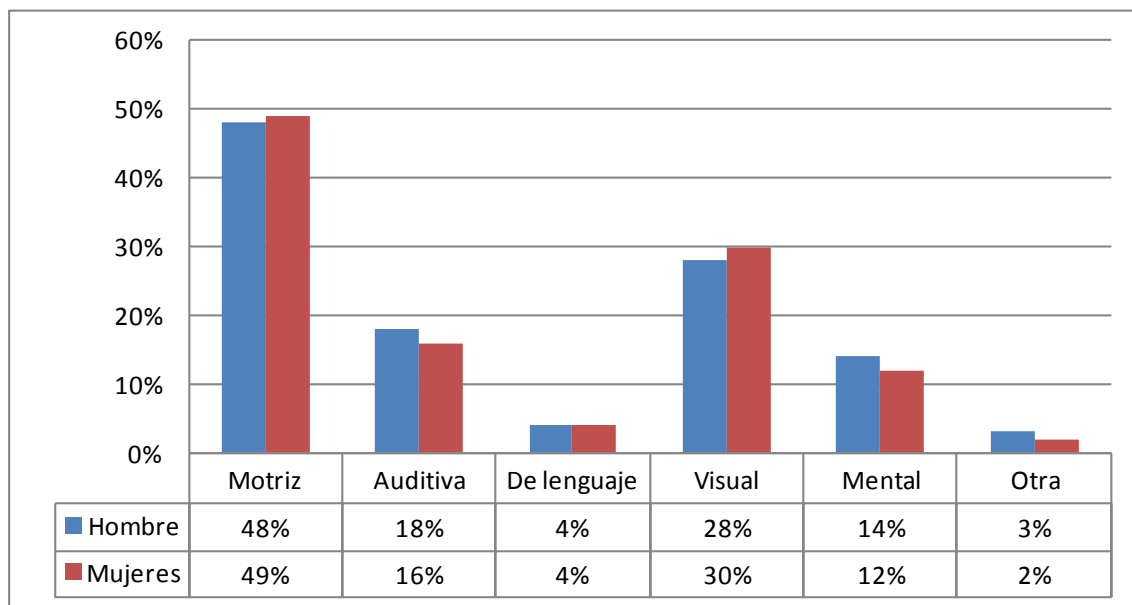


Ilustración 2.- Gráfica de tipo de discapacidad y género. Fuente: INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2000).

Gráfica: distribución de las personas mayores a 20 años con discapacidad por tipo de discapacidad y por género en el Censo 2000, INEGI. (Cabe hacer nota que los porcentajes no suman 100% ya que una persona puede tener más de un tipo de discapacidad.)

1.2.1. DISCAPACIDAD AUDITIVA

Las personas que presentan un deterioro auditivo a menudo presentan alguna dificultad como son los desordenes de lenguaje, en especial del lenguaje

verbal, estas personas no solo presentan problemas de aprendizaje en forma verbal, sino también con la interpretación de información hablada, por la falta de estructura lingüística que presentan (Cantón, Sánchez, Sevilla; 2000:82).

Por lo que se dan problemas al hablar, al leer y deletrear, en la habilidad lingüística limitada, el vocabulario limitado, y la dificultad de comprender información (Cantón, Sánchez, Sevilla, 2000:83).

Para la organización mundial de la salud (OMS), un niño es sordo cuando no percibe los sonidos ni con ayuda de amplificadores. Para R.E Jhonson, S.KK. Liddell y C. Erting (1989), un niño sordo es aquel que no puede utilizar los recursos naturales del aula.

Por otra parte, la conferencia ejecutiva de la escuela americana para los sordos desarrollo una definición aceptada mayoritariamente, con una orientación educativa. En base a esta definición:

Deficiencia auditiva: es un término genérico. Indica una incapacidad que puede tener un nivel de intensidad de media a profunda, incluye el término de sordo y corto de oído. Corto de oído: la persona, generalmente, con el uso de ayuda auditiva, tiene bastante oído residual para ser capaz de procesar información lingüística a través de la audición. El sordo es el individuo al que la incapacidad auditiva imposibilita para procesar información a través de la audición (González, 2003:174).

Desde un punto de vista educativo se clasifica a los niños con déficit auditivo en dos amplias categorías:

- Hipoacúsicos: son niños con audición deficiente. Debido a ello pueden tener alteración en la articulación, en la reestructuración de lenguaje o bien en el léxico, pero con la ayuda de una prótesis auditiva pueden desarrollar una vida normal. Por lo tanto la característica fundamental de este niño es que adquiere el lenguaje oral por vía auditiva.

- Sordos profundos: niños que tiene una pérdida auditiva total, no le llega la información a nivel auditivo aunque tenga una buena amplificación por ello la información la recibe por vía visual, la peculiaridad destacada de este grupo es la imposibilidad de adquirir el lenguaje oral por vía auditiva (González, 2003:174).

1.2.1.1. CLASIFICACIÓN

Al analizar los distintos tipos de deficiencia auditiva nos encontramos con factores que inciden en forma decisiva en el sujeto: unos, de tipo interno como son el inicio de la deficiencia, origen y localización entre otros, y que no vamos a poder alterar los profesionales (González, 2003:174).

1. Naturaleza de la pérdida auditiva: Bajo este epígrafe nos referimos a la cantidad de audición que ha perdido el niño. Para ello, nos basamos en el índice Haig que es el adoptado por el Comité Internacional de Audiología. En este sentido, se tiene encuentra la perdida que se produce en las frecuencias convencionales (500, 1000,2000, Hz) (González, 2003:175).

2. Detección de la lesión (localización): Según la parte de mecanismo del oído a la que afecta, son problemas en la trasmisión mecánica de las ondas sonoras, a través del oído externo y medio suponen una pérdida auditiva por algunas interrupciones en la conducción del aire del sonido (González, 2003:176-177).

3. Momento de la pérdida auditiva: Es importante saber en qué momento se produce la pérdida auditiva, sobre esta base distinguimos diferentes criterios:

- Sordos pre locutivos: son aquellos niños que tiene una sordera anterior a la adquisición del habla, es decir entre los 0 y 5 años.

- Sordos post locutivos: son los niños que se quedan sordos con posterioridad a la adquisición del lenguaje a partir de los 5 años cuando ya tiene establecida las estructuras del lenguaje (González, 2003:178).

1.2.2. DISCAPACIDAD VISUAL

Es un deterioro visual permanente a pesar de medidas correctivas, la cual influye desfavorablemente en el desempeño de la persona. La ceguera y el deterioro visual se definen en término de la agudeza visual o en la habilidad para ver alguna forma en alguna distancia específica. Por otro lado la agudeza visual es la proporción para medir la visión de un individuo. Cuando se refiere a la medición de 20/20 estamos hablando de una visión perfecta o normal, y si la persona no puede ver a esta proporción se dice que posee una limitación visual (Cantón, Sánchez, Sevilla, 2000:98).

En cuanto a su detección; hay un bajo dominio en lectura y escritura, presentan desarrollo lento, hablan y escuchan mejor de lo que escriben y leen, sostiene libros y papeles a una extraña distancia, dificultad para entender significados y cometen numerosos errores de lectura (Cantón, Sánchez, Sevilla, 2000:99).

Cuando hablamos de personas visualmente discapacitadas se incluyen los ciegos y aquellos sujetos que tiene baja visión, se entiende por agudeza visual la capacidad que tiene el sujeto para distinguir objetos a determinada distancia, citado por Barragán, 1985. La agudeza visual viene definida por dos factores: la distancia a la que se puede apreciar un objeto, el ángulo formado por los ojos la mirar ese objeto. El campo visual se define como el grado que puede abarcar el ojo en cada dirección, cuyos límites normales son en la parte externa 90°, en la parte superior 50° y en la inferior 70° (González, 2003:144).

La definición legal está basada en la agudeza visual, la capacidad que tiene el sujeto para distinguir imágenes, que en caso de una persona normal tiene una

visión a 60 metros, mientras que en las personas con deficiencia visual pueden ser de 6 metros. La agudeza visual, puede variar con la edad, condiciones de luz y otros factores. Se incluyen los sujetos que tiene alguna capacidad de visión, es decir, pueden leer grandes dibujos o grabados en los libros. La definición educacional, plantea el funcionamiento visual que llevan a cabo las personas que poseen una deficiencia visual y como potencian y mantiene su visión residual (González, 2003:145).

1.2.2.1. CLASIFICACIÓN

Existen numerosas deficiencias visuales atribuidas a diversas causas. Por esta razón hay diferentes maneras de clasificarlas, según se atiende a las distintas condiciones de su ordenación (González, 2003:145).

1. Por grados: Se puede hablar de dos tipos de categorías en la deficiencia visual:

A. Parciales:

- Se encuentran los defectos ópticos, que son los problemas que se plantean de refracción en el ojo, pero no implican ninguna enfermedad y se manifiestan por visión borrosa, como miopía, astigmatismo e hipermetropía, los cuales se pueden corregir sin dificultad con pequeñas intervenciones quirúrgicas o a través del lente.

La ambliopía, existe una sensibilidad imperfecta en la retina, sin lesión orgánica del ojo, lo que supone una disminución de la visión, que con lentes y aparatos pueden realizar aprendizaje normal. En el segundo hablaríamos de la ceguera (González, 2003:146)

B. Totales:

Se encuentra la ceguera y existen dos tipos de ceguera:

- La absoluta, cuando el sujeto es incapaz de distinguir nada (en algunos casos, pueden apreciar algo de luz, pero es imposible adquirir conocimientos a través de la vista).
- La parcial, cuando puede distinguir luz, sombras y contornos (González, 2003:146).

2. Por edad de comienzo

Cuando hablamos de una visión baja, congénita nos referimos a aquellos sujetos que son diagnosticados al nacer o poco después con esa dificultad, por otra parte, relacionamos la visión baja sobrevenida respecto a aquellas personas que por accidente o enfermedad adquieren una disminución visual después del nacimiento. Debido a que muchas de las condiciones de los ojos cambian con el paso del tiempo, la edad de comienzo puede ser un factor importante en el aprendizaje, especialmente en el desarrollo de conceptos tales como el color (González, 2003:147).

1.2.3. DISCAPACIDAD FÍSICA

Existen varios tipos de discapacidad física:

- Personas con padecimientos médicos que disminuyen sus capacidades físicas. Por ejemplo: asma, leucemia, hemofilia, etc.
- Personas con secuelas de accidentes o enfermedades. Por ejemplo: parálisis cerebral, prótesis, sillas de rueda, entre otros.
- Personas con malformaciones físicas sin limitación funcional pero con impacto estético, como cicatrices, manchas, labio leporino, entre otros.
- Personas sin limitaciones físicas pero con características fenotípicas alejados de la norma: muy altos, otra raza, otra nacionalidad, entre otros (Cantón, Sánchez, Sevilla, 2000:108,109).

Detección: rasgos físicos diferentes a la norma, dificultades de expresión verbal y no verbal (Cantón, Sánchez, Sevilla, 2000:111).

1.2.4. OTRAS DISCAPACIDADES

1.2.4.1. MULTIDISCAPACIDAD

Presentan más de una limitación significativa y requieren más de un tipo de servicio. Algunas personas presentan más de una discapacidad por la gravedad o por la complejidad en su atención, una persona con multidiscapacidad sería, por ejemplo, alguien con limitaciones motoras, retraso mental y algún padecimiento médico de importancia tal como el asma bronquial. Al igual que en otros aparatos, es muy importante separar la gravedad del tipo de alteración. Existen personas con discapacidades múltiples que se desempeñan mejor que las personas con una sola discapacidad. La importancia de identificar las personas con multidiscapacidad reside fundamentalmente en la necesidad de establecer criterios para su atención y referencia. Así mismo, se les debe evaluar en cuanto a criterios de elegibilidad para los diferentes servicios de educación especial (Cantón, Sánchez, Sevilla, 2000:117-118).

1.3. CAUSAS DE DISCAPACIDAD

1.3.1. CUADRO DE CAUSAS Y CONSECUENCIAS DE LAS DISCAPACIDADES

DISCAPACIDAD	CAUSAS	CONSECUENCIAS
Visual	<ul style="list-style-type: none"> • Congénita • Al momento del nacimiento. • Accidentes domésticos, viales o laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ceguera total. • Ceguera parcial. • Debilidad visual.
Auditiva	<ul style="list-style-type: none"> • Congénita. • Al momento del 	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente auditivo profundo.

	nacimiento. <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedades o infecciones. • Accidentes viales o laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiente auditivo grave. • Deficiente auditivo moderadamente grave. • Deficiente auditivo ligero o hipoacústico.
Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Herencia. • Congénita (edad avanzada de alguno de los padres, mosaiquismo). • Incorrecta vigilancia prenatal (desnutrición, alcoholismo, drogadicción, abuso de fármacos y medicamentos). • Restricción ambiental. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deficiencia profunda. • Deficiencia severa o grave. • Deficiencia moderada. • Deficiencia ligera. • Retraso mental. • Autismo. • Síndrome de Down. • Síndrome de Angelman. • Síndrome de Williams. • Síndrome de Rett, etc.
Motora	<ul style="list-style-type: none"> • Congénita. • Al momento del nacimiento. • Accidentes domésticos, viales o laborales • .Secuela de enfermedades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afecta cabeza, cuello, tronco y extremidades superiores e inferiores en forma de deficiencia mecánica o motriz y carencia de partes. • Paralíticos. • Hemipléjicos. • Cuadripléjicos. • Parálisis cerebral.

(Asociación Médica Americana, 1974 y Fahr, Matilde, 1997.)

Tabla 1.- Cuadro de causas y consecuencias de las discapacidades

Los motivos que producen discapacidad en las personas pueden ser variados, pero el INEGI (2000) los clasifica en cuatro grupos de causas principales: nacimiento, enfermedad, accidente y edad avanzada.

De cada 100 personas discapacitadas:

- 32 la tiene porque sufrieron alguna enfermedad.
- 23 están afectados por edad avanzada.
- 19 la adquirieron por herencia, durante el embarazo o al momento de nacer.
- 18 quedaron con lesión a consecuencia de algún accidente.

- 8 debido a otras causas (INEGI, 2000).

Las causas que dan origen a una discapacidad son muy diversas, se relacionan con los aspectos de orden biológico y sociocultural; en ellas el medio físico y social desempeña un papel preponderante. Las causas identificadas como relevantes son muy numerosas: factores genéticos, enfermedades agudas o crónicas, violencia, sedentarismo, tabaquismo, educación incompleta, creencias culturales, accesibilidad a servicios de salud, complicaciones perinatales, traumatismos –intencionales, adicciones al alcohol y a las drogas, problemas nutricionales, estrés y características del entorno físico, entre otros (INEGI, 2000)¹⁰.

El origen de una discapacidad también está relacionado con las condiciones socioeconómicas y con las medidas que emprende la sociedad en favor del bienestar de su población. Algunos estudios han tratado de reconocer los factores que originan el aumento del fenómeno de la discapacidad en las regiones. Se han identificado en las regiones desarrolladas factores como accidentes automovilísticos, contaminación, mayor longevidad, etcétera. En las menos desarrolladas se encuentran factores como la pobreza, malnutrición, inadecuado acceso a servicios de educación, la falta de higiene, trastornos originados por el alcoholismo, la drogadicción, las situaciones de conflicto y violencia, las enfermedades endémicas y epidémicas (Organización Panamericana de la Salud, 1992)¹¹.

¹⁰ INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2000). Censo de población y vivienda 2000. México. <http://www.inegi.org.mx/> 5 de Julio del 2010.

¹¹ OPS, Organización Panamericana de la Salud (1992). <http://www.mex.ops-oms.org/> 14 de Julio del 2010.

1.4. SEVERIDAD DE LA DISCAPACIDAD

Es importante conocer la gravedad (o grado) de la discapacidad que aqueja a las personas. Este grado se da, como lo indica la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), en función del desempeño de las personas en su actividad y tomando en cuenta las ayudas e instrumentos que necesitan (CIDDM, 2001)¹².

Es por ello que existe la clasificación en cuanto al grado de discapacidad; con esto se busca conocer el grado de restricciones en el desempeño de la persona en función de su edad y sexo, como la que está basada en el Manual de Elaboración de Información Estadística para Política y Programas Relativos a Personas con Discapacidad de 1997:

- Leve: la reducción de la discapacidad del individuo para realizar sus actividades diarias es mínima y no interfiere con su productividad
- Moderada: la reducción de la capacidad del individuo limita sus actividades diarias y reduce su productividad.
- Grave: la reducción de la capacidad del individuo es tal que lo hace completamente dependiente y poco productivo (CIDDM, 2001: Op. Cit).

1.5. BARRERAS Y ETIQUETAS

Se utilizan en relación con el concepto de discapacidad, sin embargo las barreras son obstáculos para el desarrollo pleno del individuo con discapacidad porque restringen las oportunidades de acceso, logro o desempeño de funciones

¹²CIDDM, Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. (2001). http://apps.who.int/gb/archive/pdf_files/WHA54/sa5418.pdf 14 de Julio del 2010.

sociales. En la sociedad existen innumerables barreras que hacen de una limitación funcional una discapacidad. Las barreras no solo son físicas, como pueden ser las escaleras para una persona que se encuentra en una silla de rueda, sino también psicológicas y sociales, estas se presentan en términos de actitudes, expectativas, que discriminan a las personas que poseen una discapacidad (Schron, 2003:12).

La palabra barrera significa etimológicamente traba, obstáculo, impedimento. Las barreras psicológicas se refieren a las dificultades que ocasionan inconvenientes u obstáculos en el psiquismo de una persona o en la sociedad. Este concepto no es algo particular al tema de la discapacidad ya que forma parte de la condición humana. Tampoco podemos considerarlo patológico o como algo que afecta o lo sufren solamente ciertas personas porque eso no es cierto. Pero seguramente si las mismas no existieran, el ser humano sería más libre o inclusive más feliz en muchas ocasiones (Schron, 2003:12).

Los mecanismos de defensa surgen como respuesta directa a la invasión de la antigua o a la aparición de un afecto traumático de una representación inaceptable. Haciendo uso del modelo de la incorporación y rechazo de los alimentos “lo rico es tomado, lo feo y lo desagradable es escupido”, es que las primeras disociaciones entre lo bueno y lo malo, van conformando los mecanismos de defensa donde se apoya el yo para la estructuración y la discriminación. Las barreras psicológicas en cambio más que una defensa son una contradefensa. Algo que surge como un plus, esto afecta tanto a la persona con discapacidad, a la familia, como a la comunidad (Schorn, 2003:9).

De este modo puedo concluir que las etiquetas se utilizan para simplificar la concepción compleja de la persona, existen diferentes razones por las que se etiqueta a las personas, estas pueden ser por alguna razón profesional, para saber a quienes va dirigidos los servicios, la cultural y la social, puede facilitar la comunicación y la detección de necesidades específicas. Por otro lado las etiquetas también son una fuente de estigma y prejuicio para el individuo. Las etiquetas tienen un efecto individual o interpersonal, desafortunadamente las

personas que presentan una discapacidad, las opiniones negativas y prejuicios influyen en la conformación de un autoconcepto negativo.

La sociedad y más específicamente nuestra comunidad poco saben y está preparada para encarar el tema de la discapacidad. Esto hace que al asumir actitudes negadoras contribuya a construir muros. Muchas actividades recreativas, culturales o educativas no están pensadas para las personas con discapacidad o para aquellas que tengan una incapacidad. No están dadas las condiciones para las construcciones de rampas o no hay presupuesto para las instalaciones de baños adecuados. Como consecuencia, las personas con déficit motriz no pueden acceder fácilmente a bancos, oficinas públicas o escuelas; las personas con déficit auditivo no entienden las películas o la televisión por falta de subtítulos; las personas con disminución visual están impedidas de caminar independientemente por nuestras calles por falta de semáforos apropiados, y aquellos con déficit intelectual no se les da trabajo por ser incapaces de competir. Todas estas actitudes refuerzan los sentimientos de soledad o marginalidad tanto a la persona afectada como a la familia.

CAPÍTULO II

2.0. LA MARGINACIÓN.

2.1. CONCEPTO

El concepto de la exclusión social aparece en Francia en los años sesenta para designar inicialmente a los pobres. Las tres características de las personas excluidas eran la marginalidad respecto a las pautas de vida común, la desprotección del sistema general de seguridad social y la dependencia de la asistencia social del Estado. Es decir, se utiliza en ámbitos técnicos, políticos y públicos para referirse a los ciudadanos que padecen situaciones personales precarias, carenciales o desventajosas con relación a otros ciudadanos y que están marginados de la sociedad y desprotegidos del Estado (Moreno, 2000: 77).

En el diccionario de la Real Academia Española, aparece el concepto de marginación y otros derivados: el marginado es la persona o grupo no integrado en la sociedad; marginal dicese de las personas o grupos que viven y actúan fuera de las normas sociales comúnmente admitidas; marginar significa preterir a alguien, ponerlo o dejarlo al margen de alguna actividad, prescindir o hacer caso omiso de alguien; y marginación es la acción o efecto de marginar (Moreno, 2000: 78).

Para Grijalba (1971) o Bautista (1985) citados en (Moreno, 2000: 79) la marginación es un fenómeno a través del cual se mantiene a personas y grupos al margen de la vida social por poseer unas características y normativas diferentes de los grupos sociales que definen la normalidad, características orgánicas o comportamientos que no se adecuen a las normas y valores de la comunidad. La marginación se refiere estar al margen de la normalidad y enfatizar el papel excluyente de la sociedad (Op. Cit: 79).

Es marginal con respecto a un grupo todo el que de una u otra manera, por algún motivo y en un área más o menos concreta, se encuentre situado al margen de la normalidad de ese grupo. Esta última definición tiene en cuenta una serie de observaciones. En primer lugar, la marginación exige la referencia a un grupo concreto cuyas características e incidencia social son esenciales para la definición de las personas marginadas. En segundo lugar, ese grupo de referencia al que se compara a los demás es el grupo normativo. En tercer lugar este grupo se convierte en normativo en función de una determinada estructura de poder. Por otra parte, el concepto de normatividad pretende ofrecer un carácter objetivo a algo subjetivo, y por último, la marginación es una situación en la que se encuentra una persona al margen de su propia decisión y sus intereses (Moreno, 2000: 79).

El concepto de marginación se puede plantear desde la perspectiva de los que dominan o desde un concepto de lucha de clases donde son marginados todos los que no participan en los sectores dominantes de la sociedad. Desde esta última perspectiva, no todos los grupos son igualmente marginados. En términos generales, la marginalidad es situarse fuera de lo instituido, quedar excluido del sistema y no participar de su discurso hegemónico. Puede abarcar desde minorías específicas (por sus características étnicas, culturales o económicas, por su minusvalía, edad o sexo) hasta grandes colectivos en situaciones de agravio comparativo con el resto de la sociedad (mujeres, homosexuales, etc.) (Moreno, 2000:80).

La marginación es la exclusión social que se encuentra en desventaja de una situación económica, profesional, estatutaria o política; mientras que la pobreza es una situación o forma de vida que surge como producto de la imposibilidad de acceso y/o carencia de los recursos para satisfacer las necesidades físicas y psíquicas básicas humanas que inciden en un deterioro del nivel y calidad de vida de las personas (Velázquez, 2007:1).

La marginación como exclusión social es un problema que afecta a toda la sociedad, y no solo a grupos determinados, sin embargo, son determinadas etnias

las que se colocan en el punto focal de la marginación, entre ellos se encuentran los indígenas y personas discapacitadas (Velázquez, 2007:1).

La marginación a la que se alude no se refiere a condiciones de privación material o a la necesidad de servicios asistenciales, sino más bien a la existencia de una estructura de oportunidades que no permite la adquisición y utilización de capacidades a lo largo del ciclo de vida. En este sentido, la marginación tiene sus raíces en la situación estructural de la pobreza del país, traducida en las carencias y en la falta de oportunidades de desarrollo, factores que atentan contra el ejercicio de los más elementales derechos humanos de los individuos (Velázquez, 2007:1).

Por muchas décadas la pobreza y la degradación social en México fueron aspectos considerados como meros problemas económicos. No obstante, en los últimos años se comenzó a poner una mayor atención a un conjunto más complejo de prácticas económicas, sociales y culturales que conforman la “exclusión social”, es decir, cuando algunos sectores de la población son excluidos de los beneficios del desarrollo político, social y económico basado en la discriminación racial, económica, de género, étnica o por discapacidades físicas, entre otras (Velázquez, 2007:1).

Se entiende entonces por grupo marginal a aquellos que por razones indistintas viven en condiciones no aptas para el desarrollo de las capacidades del ser humano, lo que les impide aprovechar la estructura de oportunidades. (Velázquez, 2007:2).

Más allá de la desigualdad en la distribución del ingreso en México, las disparidades se manifiestan en múltiples ángulos: entre el sector urbano y rural, dentro del mismo sector urbano, con su creciente proceso de marginación, por regiones geográficas y económicas, entre hombres y mujeres, por grupos de edad, en el ámbito laboral o político por motivos de género o étnicos o por las preferencias sexuales de los individuos, entre otros. Es así que, la marginación en México afecta las oportunidades de los individuos para encontrar buen trabajo,

vivienda digna, servicios de salud adecuados, educación de calidad y condiciones seguras de vida. Es entonces que el tema de la marginación se encuentra inserto en cada situación de la vida diaria (Velázquez, 2007:2).

No obstante, es imposible abordar este tema desde todos y cada uno de sus enfoques. La educación se constituye como uno de los elementos principales para la superación de la pobreza y la marginación. Sin embargo, en nuestro país aún no se ha alcanzado siquiera la universalización en la educación primaria. Este problema se ve gravemente acentuado en las zonas rurales, las cuales, en su mayoría no cuentan con servicios educativos al alcance de las comunidades. La falta de oportunidades educativas es un factor de gran importancia. Los rezagos, inercias y desigualdades del sistema educativo nacional representan un freno a la superación de esta marginación, pero sobre todo al desarrollo nacional. Todavía son muchos los niños en edad de cursar educación básica quienes no lo hacen, y mucho menos la educación secundaria (Velázquez, 2007:2).

En México se han alcanzado diferentes niveles de desarrollo tanto a nivel regional como en cuanto a grupos sociales. Así bien, coexisten situaciones de contraste que disminuyen todos aquellos esfuerzos logrados en otros aspectos. En nuestro país persisten por un lado, el elevado progreso económico y elevados niveles de calidad de vida; y por otro lado, rezagos ancestrales en amplios sectores de la población, marginación de diversos tipos y pobreza extrema (Velázquez, 2007:2).

2.1.1. CRITERIOS Y CARACTERÍSTICAS DE LA MARGINACIÓN SOCIAL

Algunos autores definen y caracterizan la marginación social en función de la ausencia de bienestar social. También existen los criterios de marginación que son las características físicas o psíquicas, la deficiencia mental o física, enfermedad, transgresión de normas, poseer culturas diferentes, la pertenencia a una minoría étnica, falta de educación y formación profesional (Moreno, 2000:83).

Por su parte, García Roca (1995) citado por Moreno (2000:83) la marginación es producto de la ruptura económica, social y vital. Este autor define las características de los marginados sociales actuales a través de tres dimensiones:

1. *Dimensión económica de la marginación o exclusión social.* Se trata de una dimensión macrosocial, una cualidad del sistema que expulsa a muchos ciudadanos y construye el bienestar de algunos, las principales características son el desempleo, la desigualdad social y las contradicciones de la protección social.
2. *Dimensión social de la marginación o vulnerabilidad vital:* se caracteriza por las transformaciones demográficas, con desagregación familiar, emergencia de la sociedad de riesgo y fragilidad de los servicios de proximidad. La intensidad del daño depende de la vulnerabilidad del contexto social y la vulnerabilidad se ve afectada por las transformaciones demográficas que hace que la familia se apoye más en vínculos efectivos y con libre decisión de sus componentes.
3. *Dimensión personal de la marginación o precariedad cultural, cualidad del sujeto:* se caracteriza por la ruptura de la comunicación, fragilidad cultural para dar sentido a la vida, falta de confianza y autoestima, impotencia personal, con ideologías de lo inevitable, debilitamiento de la cultura de barrio y nuevos procesos de socialización, estas características, especialmente la desmotivación y sentimiento de impotencia, son signo de marginación (Op. Cit, 83-85).

Existen una serie de criterios que, concretamente, caracterizan a las personas marginadas, participando cada grupo de más o menos criterios; son los que se proponen a continuación:

1. Falta de recursos económicos.
2. Falta de empleo o empleos precarios de exclusión.
3. Escasas redes sociales y/o familiares.
4. Vivienda en condiciones precarias o falta de vivienda.

5. Comportamiento no aceptado socialmente o infravalorado: ser extranjero, homosexual.
6. Comportamiento no aceptado socialmente: economía sumergida, prostitución o delincuencia.
7. Escasa formación y educación.
8. Enfermedades o ausencias de salud: SIDA, deficiencias físicas o psíquicas (*Idem*: 85).

2.1.2. RELACIÓN DE CONCEPTO DE MARGINACIÓN Y EXCLUSIÓN

En general, la marginación es sinónima de exclusión, ya que ambas producen aislamiento social, no existiendo diferencias claras entre exclusión y marginación. El único matiz que puede diferenciar al marginado del excluido es que el primero tiene, además de las características de la exclusión, la de ser estigmatizado socialmente. La exclusión se dirige hacia las personas que se encuentran en situación de desigualdad frente al resto de la sociedad que disfruta de situaciones de bienestar y desigualdad frente al resto de la sociedad que disfruta de situaciones de bienestar y están integradas en el conjunto social (*Idem*: 89).

Se puede distinguir entre desigualdades jurídica-política y social, falta de igualdad de oportunidades y desigualdades económicas. Las primeras se relacionan directamente con la exclusión social, por que producen separaciones involuntarias de la vida común. También la desigualdad de oportunidades está unida a la exclusión social. La marginación se trata como consecuencia de la pobreza, incluso se identifica con ella. La marginación y la exclusión social consideran en mayor medida la relación social la responsabilidad de la sociedad que sitúa al individuo o grupo al margen o fuera del grupo dominante y normativo (*Idem*: 90).

Como conclusión la marginación deja a un individuo o un grupo de individuos al margen de alguna actividad dejándolos de lado en su propia decisión

y su interés, no permitiéndoles que participen en determinadas actividades o sectores sociales. Esto los puede llevar a una privación material, de necesidades, carencias y faltas de oportunidades para desarrollar sus capacidades al máximo e integrarse en la sociedad. Por otro lado la marginación no solo ocurre en determinadas áreas, sino en todas las situaciones de la vida diaria, que va estigmatizando al individuo socialmente. Por lo tanto la marginación es un fenómeno que afecta a toda la sociedad pues afecta la funcionalidad total del ser humano, como es su desarrollo personal, psiquiátrico, profesional, escolar y social, lo que repercute en las dimensiones tales como; la política, economía, derecho y libertad

2.2. EL PREJUICIO

Es una actitud (normalmente negativa) hacia los miembros de algún grupo social, basado únicamente en los miembros de ese grupo. En otras palabras, una persona con prejuicios hacia algún grupo social tiende a evaluar a sus miembros de forma específica (normalmente negativa) simplemente porque pertenece a ese grupo. Sus rasgos individuales o su comportamiento juegan un papel, son antipáticos (en algunos caso, simpáticos) simplemente porque pertenecen a un grupo social específico (Vaughan, 2008: 227).

De este modo, los individuos que tienen prejuicios hacia determinados grupos tienden a procesar la información sobre estos grupos de un modo diferente a como procesan la información sobre otros grupos (Vaughan, 2008: 227).

Las actitudes prejuiciosas no siempre generan actos hostiles ni todas las opresiones son fruto de prejuicios (Myers, 2005: 336).

Los prejuicios también pueden incluir creencias y expectativas sobre los miembros de estos grupos, concretamente *estereotipados* que sugieren que todos

los miembros de estos grupos poseen ciertas características y actuarán de unas formas determinadas (Vaughan, 2008: 228).

El prejuicio puede implicar tendencias a actuar en forma negativa hacia aquellos que son el objeto del prejuicio. Un punto central: cuando la mayoría de la gente piensa sobre el prejuicio, tienden a centrarse en sus aspectos emocionales o evaluativos. Enfatizan los sentimientos fuertemente negativos y los odios irracionales que tan a menudo caracterizan los juicios raciales, religiosos o étnicos. Estas reacciones son importantes, y existen vínculos importantes entre los componentes afectivos (sentimientos) y los componentes cognitivos del prejuicio, exactamente como en las relaciones que en general existe entre el afecto y la cognición (Vaughan, 2008: 228).

Sin embargo es importante destacar que el prejuicio también está relacionado con, e implica ciertos aspectos de la cognición social, las formas en las que observamos, almacenamos, recordamos y posteriormente utilizamos la información sobre los demás de diversos modos (Vaughan, 2008: 228).

Allport llamo en su obra clásica *"The Nature of Prejudice"* una antipatía basada en una generalización incorrecta e inflexible. Los prejuicios son una actitud y una actitud es una combinación definida de sentimientos, inclinaciones a actuar y creencias. Esta combinación comprende: afectos (sentimientos), tendencias conductuales (inclinación a actuar) y cogniciones (creencias). Como muchas de las actitudes, los prejuicios son complicados e incluyen un componente de afecto condescendiente para mantener al objetivo en desventaja. Las evaluaciones negativas que distinguen a los prejuicios pueden surgir de asociaciones emocionales, de la necesidad de justificar el comportamiento o de creencias negativas, llamadas estereotipos (Myers, 2005: 334-335).

Hay una gran y creciente cantidad de evidencia apuntando a la conclusión de que la tendencia a estereotipar a los demás y a pensar sobre ellos en términos de estereotipos, realmente es consecuencia en parte, del hecho de que esta estrategia nos ahorra esfuerzos cognitivos. También sirven para atajos mentales,

reduciendo los esfuerzos cognitivos cuando los empleamos para comprender a los demás, formar impresiones o hacer juicios y evaluaciones sobre ellos (Vaughan, 2008: 230).

En muchas ocasiones, las personas que tienen actitudes negativas hacia los miembros de diversos grupos no pueden expresar estas opiniones directamente. Las leyes, la presión social, el miedo a las represalias, todo sirve para impedir a la gente poner sus prejuicios en una práctica abierta. Además muchas de las personas que tienen opiniones prejuiciosas sienten que una discriminación abierta es errónea, y perciben estas acciones por su propia parte como una violación de los valores morales personales (Vaughan, 2008: 230).

Después de revisar lo anterior se puede llegar a la conclusión de que el prejuicio está conformado por sentimientos y cogniciones, que acompañan al hombre desde su nacimiento, además va de la mano con los estereotipos, donde el origen de estas cogniciones o sentimientos, pueden ser por aprendizaje previo o por imitación, por ahorro de energía psíquica, o para poder hacer una diferencia entre sí mismo y los otros y saber donde se encuentra la persona o a qué grupo social de determinadas características pertenece. Por otro lado los prejuicios están acompañados de una connotación moral o de valores que puede cambiar o percibirse de distinta forma de una cultura a otra.

2.2.1. ORÍGENES DEL PREJUICIO

La explicación más antigua del prejuicio, es la teoría del conflicto realista, descrita por Bobo (1983). De acuerdo con esta opinión el prejuicio es consecuencia de la competencia entre los grupos sociales por comodidad y oportunidades apreciadas. Brevemente, el prejuicio se desarrollara a partir de la lucha por un empleo, una vivienda, buenas escuelas y otros resultados deseables. Además la teoría sugiere que en la medida en que la competición continúe, los miembros de los grupos implicados llegaran a verse los unos a los otros en términos cada vez más negativos. Cada uno de ellos etiquetara al otro como

“enemigo”, viendo a su propio grupo como moralmente superior y haciendo los límites entre ellos más y más firmes. El resultado es que lo que empezó como una simple competición relativamente libre de odio, gradualmente se convierte en una escala completa, en un prejuicio cargado de emoción (Vaughan, 2008: 234,235).

El prejuicio es un fenómeno originado en las relaciones entre los grupos, es decir, tiene una naturaleza básicamente grupal o intergrupal y cumple una función social clara: permite explicar y mantener desigualdades existentes y las relaciones de poder entre los grupos dominantes y subordinados o entre las mayorías y las minorías (Vaughan, 2008: 238).

El prejuicio ha sido frecuentemente medido a partir de las creencias, evaluaciones, a veces repuestas emocionales y tendencias de acción dirigidas a los miembros de un grupo social (Vaughan, 2008: 239).

Otra explicación de los orígenes del prejuicio es tan sencilla como lo siguiente: sugiere que el prejuicio es aprendido y que se desarrolla en gran medida de la misma manera y a través de los mismos mecanismos básico, que las otras actitudes. De acuerdo con esta perspectiva del aprendizaje social, las personas adquieren actitudes negativas hacia varios grupos sociales porque desde niños escucharon estas actitudes expresadas por padres o profesores. El desarrollo y la expresión del prejuicio hacia otros a menudo es consecuencia de esta tendencia “si los miembros de mi grupo les tienen antipatía”, muchos niños parecen reaccionar “entonces yo también”. Los medios de comunicación social también juegan un papel importante en el desarrollo de prejuicio (Vaughan, 2008: 242).

El origen del prejuicio empieza con un hecho básico: la gente generalmente divide al mundo social en dos categorías distintas, nosotros y ellos. En líneas generales, la gente ve a otras personas como pertenecientes a su propio grupo (llamado **endogrupo**). O a otro grupo (el **exogrupo**). Esta distinción está basada en muchas dimensiones (Vaughan, 2008: 243).

Habitualmente se vinculan sentimientos y creencias claramente opuestos a los miembros endogrupos de uno mismo y a los miembros de diversos exogrupos. Las personas en la categoría “nosotros” son vistas en términos favorables, mientras que aquellos ubicados en la categoría “ellos” son percibidos de un modo negativo. Los miembros del exogrupo se asume que poseen rasgos más indeseables, son percibidos como más parecidos (más homogéneos) que los miembros del endogrupo, y a menudo resultan antipáticos. (Vaughan, 2008: 243)

La distinción endogrupo-exogrupo también afecta a la atribución, las formas en que explicamos las acciones de las personas que pertenecen a estas dos categorías. Concretamente, tendemos a atribuir las conductas deseables de los miembros del endogrupo a causas internas y estables (por ejemplo, sus rasgos admirables), pero las conductas deseables de los miembros del exogrupo las atribuimos a hechos transitorios o a causas externas (Vaughan, 2008: 243).

Esta tendencia a hacer atribuciones más favorables y favorecedoras sobre los miembros del propio grupo que sobre los miembros de otros grupos es descrita a veces como el error de atribución esencial, ya que conlleva el sesgo de autocumplimiento, dentro del área de relaciones intergrupales, con efectos potencialmente devastadores (Vaughan, 2008: 243).

Los prejuicios vienen de varias fuentes. Surgen de las diferencias en posición social y de los deseos de las personas por justificar y mantener estas diferencias. También se aprenden sobre las rodillas de nuestros padres cuando nos inculcan qué diferencias importan entre las personas. Por último, nuestras instituciones sociales sirven para mantener y sostener prejuicios. Consideramos primero como operan los prejuicios para defender la autoestima y la posición social. Hay que recordar un principio: *“El estatus desigual genera prejuicios”*, los estereotipos racionalizan el estatus desigual (Myers, 2005: 345).

Después de los datos que se presentaron se puede afirmar, que un prejuicio es una actitud, creencia u opinión que no se basa en una información o experiencia suficiente como para alcanzar una conclusión rotunda. También puede

ser un sentimiento, favorable o desfavorable, con respecto a una persona o cosa, anterior a una experiencia real o no basado en ella. El prejuicio actúa como una forma de pensamiento inconsciente y subjetivo, el cual es opuesto al pensamiento menos subjetivo como lo es el de razonamiento. Literalmente se define como un "juicio previo".

El prejuicio en ocasiones se puede derivar de la competencia directa entre los diversos grupos sociales por recursos escasos y valiosos, puede ser aprendido a través de personas cercanas a nosotros (familiares, amigos), especialmente por observación y también por la distinción de múltiples variables (raza, sexo, edad) y tiene implicación con: los sentimientos y las creencias y la atribución y la explicación de las conductas

2.2.2. LOS ESTEREOTIPOS

Estereotipo procede del nombre que se le daba a una impresión de un molde de plomo utilizado en las imprentas. Fue adaptado por los científicos sociales en 1922, a cargo del periodista Walter Lippman. De acuerdo con Lippman, estos son "imágenes en nuestras cabezas" que reflejan nuestra tendencia a pensar que las personas o cosas que pertenecen a la misma categoría comparten características similares. Los estereotipos están influidos por la cultura (Morales, 2007: 214).

Katz Braly (1935) citado en (Morales, 2007: 215) dice que un estereotipo es una impresión fijada que se ajusta poco a lo que pretende representar y que es el resultado de lo que definimos primero y observamos después. Mientras que Allport (1954) citado en (Morales, 2007: 215) decía que era la creencia exagerada asociada con una categoría. Vinake (1957) citado en (Morales, 2007: 215) habla de que los estereotipos son una colección de rasgos sobre los cuales hay un gran porcentaje de personas que están de acuerdo sobre lo que es apropiado para descubrir a un grupo de individuos (Op. Cit: 215).

Son una creencia acerca de los atributos personales de un grupo de individuos. En ocasiones los estereotipos se generalizan en exceso, son inexactos y son resistentes a información nueva. Estereotipar es generalizar. Un problema de los estereotipos surge cuando se generalizan en exceso o cuando simplemente están equivocados (Idem: 335).

Son marcos cognitivos formados por conocimiento y creencias sobre grupos sociales específicos. Implican generalizaciones sobre las características típicas o los “predominantes” de los miembros de diversos grupos sociales. En otras palabras, sugiere que todos los miembros de estos grupos poseen ciertos rasgos, al menos en cierto grado (Vaughan, 2008: 244).

Cuando se activan, los estereotipos nos permiten hacer evaluaciones rápidas y generales sobre los demás son implicarnos en un pensamiento complejo y que requiere mayor esfuerzo. Las conclusiones a las que se llegan basándonos en los estereotipos a menudo son erróneas; pero el ahorro de esfuerzo cognitivo es tan grande que tendemos a confiar en ellos en contextos muy diferentes (Vaughan, 2008: 245).

Existen tres principios sobre los estereotipos:

- Son una ayuda para explicar la realidad social.
- Son un mecanismo de ahorro de energía.
- Son creencias compartidas sobre un grupo (Morales, 2007: 214).

Existen dos dimensiones para clasificar las definiciones de estereotipo. La primera los organiza en función de que consideren que es una forma errónea o normal de pensamiento. Es decir, que no se corresponden con lo que sucede en la vida real o que, por el contrario, sí se trata de un proceso normal. Sería pues la dimensión “erróneo vs. normal”. La segunda se refiere a si es una creencia mantenida a nivel individual, o si existe un acuerdo grupal o consenso sobre su contenido. Esta sería la dimensión “individual vs. social” (Morales, 2007: 216).

Allport, vincula los estereotipos directamente con el prejuicio, y dice que el que exista un estereotipo negativo sobre un grupo al que se rechaza no es una explicación del rechazo, sino una manera de justificarlo. De acuerdo con Allport, la categorización sirve para agrupar la información que nos resulta útil para guiar nuestra adaptación al mundo. Asimismo, permite identificar rápidamente los objetivos que están relacionados y la propia categoría impregna toda la información incluida en ella con un mismo sabor emocional e ideacional (Morales, 2007: 217).

Como conclusión los estereotipos, son ideas que se quedan grabadas en nuestra mente y que influyen en nuestro comportamiento a lo largo de la vida, sin embargo estas ideas pueden ser modificables, puesto que uno de los orígenes es el aprendizaje, y lo aprendido se puede modificar. Se forman estereotipos sociales tal vez, para evaluar y llegar a un acuerdo común sobre determinados rasgos pertenecientes a determinados grupos sociales, sin embargo existe un problema con la generalización, pues siempre puede ser inexacta, pero el hecho de emitir estereotipos puede ser útil para la adaptación de la persona al medio que la rodea. Por lo tanto las ideas tomadas de los anteriores autores nos ayudan a comprender mejor todas estas ideas.

2.2.2.1. LA NATURALEZA DE LOS ESTEREOTIPOS

La formación de los estereotipos coinciden en que están basados en la percepción de las diferencias entre grupos, aunque no refleje diferencias reales. Por este motivo la categorización juega un papel esencial, ya que hace que se tengan en cuenta las diferencias intergrupales, reales o simplemente percibidas (Morales, 2007: 223).

Según Mackie (1996), citado en (Morales, 2007: 224) hay cuatro procesos desde los que se puede explicar la formación de los estereotipos:

1. Los procesos cognitivos; incluye el prejuicio, la diferenciación intergrupala, el efecto de homogeneidad exogrupal y la categorización cruzada.
2. Los procesos afectivos, señala el condicionamiento clásico que viene dado por asociar a una persona o un grupo de emociones determinadas y el efecto de mera exposición.
3. Los procesos socioemocionales, describen los procesos de identidad social y el contenido de estereotipo y los estereotipos como un sistema de justificación del estatus.
4. Los procesos culturales, son el aprendizaje social del contenido del estereotipo, los procesos de conformidad y adquisición del estereotipo, y la influencia de los roles sociales (Op. Cit: 224).

Por otro lado los estereotipos se representan a través de dos modelos relevantes para esta investigación:

1. *El modelo de los prototipos*: las personas almacenan representaciones abstractas de las características típicas de los miembros de un grupo y juzgan a las personas de dicho grupo comparándolas con el prototipo. El prototipo sería el promedio de la falta o posesión de una serie de atributos. El modelo permite la organización de subtipos con las personas no prototípicas.
2. *El modelo de las redes asociativas*, las personas nos representamos los estereotipos como redes que conectan entre sí distintos atributos, ya sean características, creencias o comportamientos. Las conexiones entre los atributos asociados con un grupo se activarían automáticamente y estarían fuera de nuestro control. Las personas nos representamos los estereotipos como si fueran esquemas, definidos estos como una representación del conocimiento a nivel abstracto (Idem: 231).

Además los estereotipos parecen mantenerse a lo largo del tiempo, puede ser porque nos afectan de manera inconsciente, por un efecto de asimilación, o porque actúan a través de procesos de memoria (Idem: 231).

Se pueden mantener por un proceso de asimilación. Consiste en el hecho de que suele percibir a las personas como más similares al estereotipo que tenemos de su grupo de lo que realmente son. También puede mantener por procesos relacionados con la memoria. Las personas recuerdan mejor la información incongruente con sus estereotipos que aquella que es congruente. Esto se debe a que estaría aumentando el tiempo y el esfuerzo empleado en trabajar con la información incongruente con sus estereotipos. Con el tiempo esta información incongruente de serlo y como lo que se hace es comparar dicha información con el estereotipo, éste no desaparece (Idem: 233).

Como conclusión, el estereotipo es el componente cognitivo del prejuicio y funciona como un mecanismo de ahorro cognitivo. Cuando nos encontramos con una persona que hemos estereotipado, nuestras actitudes y nuestra forma de percibir a esa persona saltan inmediatamente. Por eso, es tan difícil de eliminar un prejuicio, porque cumple una función cognitiva, es decir, una utilidad. Por lo tanto el prejuicio es el mecanismo cognitivo del prejuicio.

Puede estar relacionado con: los estados de ánimo y sentimientos, que se relacionan inmediatamente con las cogniciones, con la tendencia a sobreestimar los comportamientos negativos de grupos. Con la predisposición a percibir a las personas pertenecientes a otros grupos distinto del nuestro como más iguales o la tendencia a percibir a los miembros del mismo grupo como más diferentes entre sí que los miembros de otro grupo.

2.3. DINÁMICA DE LOS PROCESOS DE MARGINACIÓN EN EL ÁREA LABORAL

El papel que ocupa el trabajo en la sociedad contemporánea, considerado este ya no solo en términos económicos o técnico-productivos, sino esencialmente como espacio de referencia psicológica, cultural y simbólica, el sociólogo francés Robert Castel analizó “*la crisis de la función integradora del trabajo*”, estudiando la correlación existente entre el lugar que ocupa el individuo en la división social del trabajo y la participación de este en las distintas redes de sociabilidad y sistemas de sociabilidad, que lo sostienen frente a los riesgos de su existencia (Sennett; 2000: 115).

Analizando desde una perspectiva “transversal” las distintas configuraciones o modos de cohesión social existentes, a partir de la díada conceptual integración laboral e inscripción relacional. Al describir los procesos de marginalización, se distinguen cuatro zonas en función de la degradación del estatus laboral y el debilitamiento de los sostenes de protección relacional (lazos familiares, vecindad, asociaciones, grupos políticos o sindicatos, etc. Existirían así:

- 1) Una “zona de integración”, que relaciona un trabajo estable y una fuerte inscripción relacional.
- 2) Una “zona de vulnerabilidad”, que conjuga de modo inestable un trabajo precario y la fragilidad de los soportes relacionales y protectores.
- 3) Una “zona de desafiliación”, caracterizada por la ausencia de trabajo, el aislamiento relacional y la carencia de inscripción en las estructuras sociales dadoras de sentido.
- 4) Una “zona de asistencia”, donde el tratamiento de la indigencia invalida tanto la incapacidad laboral como el sostenimiento relacional (Orellano; 2005:39).

La precariedad del trabajo o la desocupación y la debilidad de las redes relacionales están a menudo conjugadas, aumentando los riesgos progresivos deslizamiento de la vulnerabilidad al terreno de la desafiliación. Y este progresivo deslizamiento está estrechamente asociados al doble desenganche con respecto a la integración, ya sea a través del trabajo y/o en relación con la inserción relacional (Orellano; 2005:40).

El descenso de la integración a la exclusión, pasando por el puente de la vulnerabilidad; como punto central de los procesos de marginación, se estructura el surgimiento de un individualismo negativo de masas, signado por la segmentación y la fragmentación de las tareas, por la falta de seguridad y protección laboral, la pérdida de los proyectos vitales y la carencia de bienes seguros y vínculos estables (Sennett; 2000: 110).

2.4. DESEMPLEO

Entre los siglos XVI y XVIII, el mundo occidental se vio atravesado por un conjunto de grandes transformaciones económicas, políticas, sociales y culturales, las que de manera global fueron diagramando procesualmente el texto y el contexto de un nuevo orden social en ciernes: el sistema moderno de producción capitalista (Orellano; 2005:33).

Dobb (1964) citado en (Orellano; 2005:33) considera que dichas transformaciones conjugaron el desarrollo creciente y combinado de las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción vigente, decretando la disolución de la sociedad y el modelo de producción feudal, y dando lugar a: la burguesía como clase dominante y el proletariado como cara antagónica a la concentración de la propiedad. Este proceso económico de acumulación primitiva del capital determino, a mediados del siglo XVIII, la concreción de la revolución

industrial como fase central de la expansión económica y la acumulación creciente del capital (Op. Cit: 33).

El trabajo, tal como es pensado y practicado en la actualidad, en tanto eje central de la vida individual y social, es una invención de la modernidad, generalizada durante el transcurso del industrialismo. El trabajo moderno es una categoría dinámica y compleja que articula en su interior distintos componentes económicos, reproductivos, espacio-temporales, simbólicos, culturales y biográficos, que se constituyen en el pilar fundamental (factor de socialización) de la organización humana contemporánea (Hopenhayn; 2001).

En términos generales, se trata de una actividad socialmente útil desplegada en la esfera pública, requerida en términos económicos y valorada simbólicamente por los otros; dota a los actores (trabajadores), interdependientes relacionados, de identidad, cohesión y existencia social. Desde esta perspectiva, la institución del trabajo se constituye en una necesidad psicológica en la vida social, permite organizar en el individuo experiencia compartida con otros (fuera del grupo familiar), desplegando una estructura temporal y la pertenencia a un grupo de trabajo con metas y propósitos colectivos, definiendo activamente aspectos de su estatus e identidad personal (Orellano; 2005:33,34).

En el mundo antiguo, premoderno y precapitalista la noción de trabajo parecía directamente ligada al “trabajo servil” de los esclavos y campesinos sometidos a la necesidad y confinados a la esfera privada, en el capitalismo fabril del siglo XVIII, y especialmente a partir del industrialismo de finales del siglo XIX, el nuevo mundo espíritu del capitalismo va a dotar al trabajo de una nueva significación política, jurídica, ideológica y cultural, al expandir racionalidad económica, sobre el conjunto de la actividad social, provocada por la transformación incesante de los instrumentos y de las relaciones sociales de producción. El trabajador se vuelve, en un mismo movimiento, en activo ejecutor de la transformación de la naturaleza y en víctima (como simple fuerza de trabajo) de los instrumentos y de las reacciones económicas que lo controlan y lo despojan de sus particularismos, cosificándolo (trabajo alienado) (Orellano; 2005:34).

La aparición del trabajo salarial moderno implica una verdadera revolución conceptual, que entra las modificaciones no solo productivas sino, y esencialmente, en los modos de vida, en los valores y en las relaciones sociales, donde la actividad productiva del trabajo. Es un simple medio para obtener un salario, generando un individuo alienado en su trabajo, en sus consumos en sus necesidades (Orellano; 2005:34,35).

En la era de la globalización y de los avances tecnológicos de la tercera revolución industrial (informática y telecomunicaciones), se instituyen socialmente como dualización de las sociedades industrializadas contemporáneas, donde coexisten y contrastan, por un lado, una capa privilegiada de trabajadores cosmopolita de nuevo tipo, constituido por asalariados estables y protegidos, calificados y profesionalmente autónomos, psicológicamente y socialmente valorados, estrechamente ligados a su empresa por la ética del rendimiento y la competitividad; y por el otro, un conjunto de grupos marginalizados del sistema de trabajo salariado, integrado por trabajadores de servicios domésticos, ocasionales y de bajo costo, empleados precarizados y flexibilizados, obreros subcontratados y personas con alguna enfermedad o discapacidad (Orellano; 2005:37).

Los términos trabajo y empleo a menudo se utilizan indistintamente. Hablamos de satisfacción o alienación en el trabajo cuando en realidad queremos aludir a reacciones ante el empleo; se hacen manifestaciones por el derecho al trabajo cuando lo que se quiere son puestos de trabajo, no existen suficientes puestos de trabajo para todos aquellos que los buscan. Un trabajo es una acción encaminada a conseguir un propósito o el resultado de dicha acción. En este sentido, el trabajo no es únicamente un derecho inalienable derecho de buscar la felicidad, sino la propia esencia de estar vivo. Los términos empleo y puesto de trabajo se refieren al trabajo realizado en condiciones contractuales por el que se recibe una remuneración material. Esta definición no abarca todas las formas de trabajo que son económicamente relevantes, quedan fuera de este concepto más restringido, no solo los trabajos desarrollados en las sociedades industrializadas: los trabajos por cuenta propia, la mayor parte de los trabajos domésticos, los

trabajo de la economía sumergida, el trabajo voluntario con fines sociales. Todo eso también es trabajo (Jahoda; 2000:26).

En 1890 Alfred Marshall citado en (Jahoda; 2000:30) propuso esta definición: “Podemos definir el trabajo como un esfuerzo de la mente o el cuerpo, realizado parcial o totalmente con el propósito de obtener algún beneficio diferente a la satisfacción que se deriva directamente del trabajo”. Desde una perspectiva económica debe considerarse como trabajo a cualquier actividad para cuya realización sea posible, en principio, contratar a otra persona de una preparación mental, sin que los resultados de dicha actividad varíen, así queda debidamente excluidas actividades como hobbies, que también son trabajo, pero no es sentido económico (Op. Cit: 30).

El término empleado, es todo aquel que tiene con puesto de trabajo, en el lenguaje cotidiano se asocia al término “empleado” un prestigio mayor que al de “trabajador”, pues el empleado recibe un sueldo mensual o semanal, mientras que un trabajador recibe un salío semanal o por horas (Idem: 32).

Desde el punto de vista socio-psicológico, se pueden ignorar las diferencias entre las distintas definiciones legales y las consiguientes diferencias en las técnicas de enumeración y considerar como desempleados a todos aquellos que no tiene un puesto de trabajo pero les gustaría tenerlo, o aquellos que, cuando no tienen un puesto de trabajo, dependen de una ayuda económica, de la procedencia que sea, para subsistir. El proceso de adaptación al desempleo de larga duración pasa por diferentes etapas: a la primera reacción de shock, le sigue una ligera preocupación, después la gente aprende a arreglárselas de alguna manera, pero esta adaptación se ve amenazada por el progresivo empeoramiento de la situación económica. Se destacan seis etapas de la reacción ante el desempleo; miedo y angustia son las respuestas iniciales, seguida por una situación de insensibilidad y apatía que va gradualmente dejando paso a una cierta adaptación y a un esfuerzo por encontrar empleo. A medida que la inutilidad de tal esfuerzo se vuelve aparente, la esperanza se debilita. A esto le sigue una

pérdida completa de toda esperanza que poco a poco se convierte en apatía o en aceptación (Idem: 41).

Prácticamente cualquier empleo supone tener un horario fijo, a menudo rígidamente marcado por la necesidad de fichar al principio y al final de la jornada de trabajo. No solo los trabajadores manuales, sino cualquier persona que viva en una sociedad industrializada está habituada a atenerse a estructuras temporales rígidas y a quejarse de ellas. Pero cuando estas estructuras desaparecen, como en el caso del desempleo su ausencia plantea un importante problema psicológico. El aburrimiento y la pérdida de tiempo se convierten en algo cotidiano, sobre todo, una vez que se ha superado el shock inicial y se ha abandonado la búsqueda de empleo por considerarla inútil y así muchos desempleados pierden la noción del tiempo (Idem: 44).

Muchos informes señalan que los desempleados que estaban en esa situación de relativo asilamiento se sentían avergonzados e inseguros, lo que les llevaba a evitar otras relaciones sociales. Tanto si se mantiene la confianza como si se reduce, la esfera de las experiencias sociales compartidas se reduce. Durante el desempleo, la experiencia social se ve necesariamente empobrecida por el cambio de la vida cotidiana (Idem: 45).

Las consecuencias psicológicas son: la pérdida de status y de identidad provocada por el desempleo; lo que no es sorprendente, dada la estructura de las sociedades industriales modernas en las que la opinión pública define el status y el prestigio basándose en la naturaleza del puesto de trabajo que tenga una persona. Mientras que el estatus es un fenómeno esencialmente social, que se apoya en el sistema de valores de una sociedad, la identidad es un concepto más personal, generalmente referido a la imagen que la gente tiene sobre sí misma. Así pues, ambas ideas son culturalmente diferenciables; pero en la experiencia de la gente, el status social y la identidad personal están estrechamente entrelazados (Idem: 46).

El desempleo por lo tanto genera un proceso de desintegración social. El desempleo es, quizá el problema social más serio con que se enfrenta el mundo industrializado actual. En términos económicos, el coste del desempleo tanto para el individuo como para la colectividad, es extremadamente elevado.

La OIT (1988) citado en (Neffa; 2001:19) definió en el documento citado, como “desempleadas a todas las personas que tengan más de cierta edad específica y que, en un día especificado, o en una semana especificada se hallen en las siguientes categorías:

1. Los trabajadores disponibles para el empleo cuyo contrato de trabajo haya expirado o esté suspendido temporalmente, que estén sin empleo y busquen trabajo remunerado.
2. Las personas disponibles para trabajar (salvo caso de enfermedad benigna) durante el periodo especificado y en busca de trabajo remunerado, que nunca hayan estado empleadas o cuya última situación en la ocupación no haya sido la de asalariada, (es decir ex empleadores, etc.) o las hayan estado retiradas de la vida activa.
3. Las personas sin empleo que en el momento de que se trate, estén disponibles para trabajar y hayan logrado un nuevo empleo que deba empezar en una fecha subsiguiente al periodo especificado.
4. Las personas que hayan sido suspendidas temporal o indefinidamente sin goce de remuneración (Op. Cit: 19).

Por lo tanto el trabajo, desde la aparición del hombre he tenido un papel muy importante en la vida de ser humano, pues es un factor no solo de supervivencia, en términos económicos, sino que también es un factor de socialización, que le permite a la persona compartir con otros fuera del núcleo familiar, además de satisfacer necesidades psicológicas, lograr metas y propósitos colectivos, así que el desempleo es la situación en la que se encuentran las personas que teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose sometidos a una situación de paro forzoso, el cual puede generar no solo la falta de acceso a determinados

servicios, sino que también modificara su identidad personal y generar un proceso de desintegración social.

Por otro lado las causas del desempleo pueden ser muy diversas, pueden estar muy relacionado con la cultura y la ubicación geográfica, pero en general pueden ser; porque se cerró o quebró la fuente de trabajo, por un ajuste del personal, por un despido sin causa justificada, por el término del contrato, por retiro voluntario, por la política y economía, entre otros.

2.5. TIPOS DE DESEMPLEO

Los tipos de desempleo se pueden dividir en tres grandes grupos:

1. El desempleo **repetitivo**, es cuando una persona ha pasado en muchas oportunidades por el mercado de trabajo: por ejemplo los jóvenes que cambian rápidamente de empleo luego de haber egresado del sistema escolar, las mujeres que luego de la interrupción del empleo debido el matrimonio y maternidad intentan retomar la vida profesional, los trabajadores con bajo nivel de calificaciones profesionales. Debido a esta situación específica, no siempre tienen acceso al seguro de desocupación, y en razón de sus necesidades desean pasar poco tiempo en la condición de desempleados. Para salir de esa situación aceptan empleos temporarios o precarios y a menudo hacen cursos formativos o pasantías en empresas durante la “pausa” o brecha entre los dos empleos (Neffa; 2001:29).
2. El desempleo de **reconversión** afecta más a trabajadores ex titulares de industrias y que sufrieran despidos por causas de cierres o fusiones, razones tecnológicas y/o económicas. Buscan en primer lugar un empleo estable y bien remunerado, aprovechando que durante cierto tiempo perciben el seguro de desempleo (Neffa; 2001:30).
3. El desempleo de tipo estructural o desempleo de **exclusión** es sin duda el más grave de todos pues se debe a una débil empleabilidad, en un

contexto de selección severa por parte de los empleadores, que puede convertirlos en desocupados de larga duración, cambiando actitudes frente al trabajo, deteriorando sus calificaciones profesionales y desalentándolos (Neffa; 2001:30).

Por lo tanto los tipos de desempleo pueden ser diversos, desde el movimiento de los individuos, ya sea, por búsqueda de trabajo o por hallar mejores oportunidades laborales, por falta de preparación académica y de destrezas, ya sea, por falta de capacitación en el manejo de herramienta de trabajo o debido a los cambios producidos por las estructuras industriales, ocupacionales y demográficas de la economía y el ritmo de crecimiento de la población y de la demanda de trabajo que genera.

2.5.1. VULNERABILIDAD Y EMPLEABILIDAD

Para Freyssinet (1998) citado en (Neffa; 2001:27) cuando se permanece en la situación de desempleo de larga duración, esto acarrea graves consecuencias de tipo psicológica además de la pérdida de ingresos y la obsolescencia de las calificaciones y competencias profesionales (Op. Cit: 27).

La probabilidad de quedar desocupados durante cierto tiempo es lo que se define como **vulnerabilidad**. Esto puede ocurrir cuando se renuncia al empleo, ya sea para buscar otro mejor, o como resultado de los incentivos monetarios o de la presión del empleador para que el asalariado acepte un retiro voluntario. Inversamente la **empleabilidad** es la probabilidad que tienen las personas desocupadas de encontrar un empleo en un periodo dado. Esa probabilidad depende de muchos factores:

1. Disminuye a medida que aumenta el tiempo de permanencia en la situación de desocupado. Esto puede ocurrir por el desaliento que invade el ánimo del

desocupado, la pérdida de sus calificaciones profesionales, el cambio de actitudes respecto del trabajo.

2. Disminuye a medida que aumenta la edad del desocupado, debido a los criterios de selección usados a menudo por los empleadores, a la natural disminución de la capacidad del trabajador de edad avanzada para reconvertirse y adaptarse a las innovaciones tecnológicas.

3. Disminuye cuando el nivel de calificación del desocupado es bajo, y los costos de capacitación del potencial empleado y la sumatoria de los beneficios futuros esperados, que este trabajador podría brindarle a la empresa (Idem: 27).

Por lo tanto la empleabilidad va a ser el potencial que tiene determinado individuo, como su perfil profesional, para ser solicitado y deseado por la empresa o algún puesto de trabajo. También es la capacidad de determinado individuo de dar a conocer sus aptitudes, actitudes, cualidades personales, para así obtener la máxima capacidad de su perfil, para que las posibilidades de encontrar empleo y amoldarse a un mercado de trabajo en continuo cambio sean mayores y más exitosas. En otras palabras es encontrarse en sintonía con las demandas laborales actuales.

La vulnerabilidad por lo tanto será el nivel de riesgo que afronta un individuo ante la pérdida del empleo o su sistema de sustento. Esta puede estar originada por una combinación de múltiples factores geográficos, económicos, sociales, políticos y personales, que condicionan tanto la exposición al riesgo como la disponibilidad de capacidades del sujeto para resolver o afrontar esa situación, para poder encarar los procesos de desastre adecuadamente y la posteriormente llegar a la rehabilitación de una manera satisfactoria.

2.6. LAS CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES DEL DESEMPLEO

Fue a partir de la crisis económica de los años 30 cuando se comenzó a ver el desempleo como un problema real. Y desde entonces no dejó de crecer la preocupación por el desempleo y sus efectos, sobre todo dada la magnitud de éstos (ansiedad, depresión, des-estabilidad familiar, estrés, suicidio), sin duda hoy en día el desempleo es uno de los problemas que más preocupan a la sociedad en su conjunto y muy en particular a las personas afectadas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha presentado el desempleo como “la quiebra de un derecho humano fundamental”; la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “una enorme catástrofe epidemiológica para muchas sociedades”; a la Asociación Norteamericana de Psicología como “un factor principal de estrés psicosocial” (Ovejero, 2006: 66).

El estudio de Marienthal, citado por (Alvarado, 1996: 126), en el que se diferenciaron cuatro tipos de reacciones ante el desempleo: el mantenimiento de la moral, la resignación, la desesperación y la apatía. En la mayoría de los casos, la respuesta fue la resignación, es decir, una disminución del bienestar psicológico que no es, en modo alguno, equiparable a la aparición de enfermedad mental. Solamente en aquellos casos en los que el desempleo dio lugar a situaciones de absoluta precariedad económica, se observaron síntomas de deterioro emocional grave. Además la experiencia del desempleo va asociada a un deterioro significativo del bienestar psicológico.

Existen dos interpretaciones, que no son mutuamente excluyentes; se ha observado, no sólo un deterioro de la salud mental como consecuencia del desempleo, sino también un aumento del bienestar psicológico tras la consecución de un nuevo puesto de trabajo. No obstante la evidencia psicosocial sobre la asociación entre situación laboral y salud mental indica la calidad de vida en el trabajo es una condición necesaria para que el empleo tenga algún efecto psicológico positivo (Alvarado, 1996: 132).

Se puede afirmar que las diferencias de salud mental entre empleados y desempleados son una consecuencia de la situación laboral y no un antecedente de la misma. El impacto del desempleo en la salud mental ha puesto también de manifiesto que el hecho de tener un puesto de trabajo no es una condición suficiente para el mantenimiento de un nivel alto de salud mental y que las condiciones de trabajo deben ser tenidas en consideración antes de subrayar los efectos positivos del empleo (Alvarado, 1996: 132).

La falta de puesto de trabajo supone tanto una privación económica, derivada de la reducción de ingresos asociada a la pérdida de salarios, como una privación psicológica, derivada de la imposibilidad de acceder a las categorías de experiencia anteriormente mencionada. El deterioro psicológico de los desempleados vendría explicado, no sólo por la pérdida de las consecuencias manifiestas del empleo, sino también, y fundamentalmente, por la desaparición de las categorías de experiencia impuestas por sus funciones latentes, es decir, por la pérdida de una estructura temporal, la disminución de los contactos sociales, la falta de participación en metas colectivas, la pérdida de estatus y la falta de una actividad regular (Alvarado, 1996: 133).

El desempleo enfrenta a la persona con situaciones poco familiares, cuya interpretación podría resultar excesivamente compleja y con una serie de nuevos problemas, que al no haber sido anticipados, requieren para su resolución, el desarrollo de nuevas capacidades. Las dificultades experimentadas por los desempleados para interpretar la nueva realidad y la ausencia de planes establecidos para hacer frente a la misma serían la principal causa del deterioro psicológico experimentado por las personas desempleadas (Alvarado, 1996: 134).

El fenómeno del desempleo puede ser abordado desde diferentes disciplinas y desde cada una de ellas será contemplado desde un ángulo distinto, desde la psicología social lo que se subraya es el análisis de sus efectos psicosociales. Y es que además de ser un problema económico es sobre todo un problema psicosocial. El desempleo es como señala Álvaro en 1992 citado en (Ovejero, 2006: 61) “tanto un problema social como individual, que no sólo afecta

a la estructura organizativa de la sociedad, sino también a aquellas personas que sufren en formas específicas sus consecuencias” (Op. Cit: 61).

Una de las consecuencias psicosociales del desempleo estriba precisamente en los problemas de identidad que produce, sobre todo cuando afecta a los jóvenes, dado que viven un momento en el que se está formando su identidad como personas adultas y es cuando más necesitan integrarse plenamente en la sociedad de adultos para formarse adecuadamente esa identidad (Ovejero, 2006: 62).

Todo análisis psicosociológico de las consecuencias del desempleo que quiera ser a la vez adecuado y completo debería hacerse a tres niveles: Nivel individual, nivel familia y nivel social.

1º) *Nivel individual*: la consecuencia psicológica del desempleo más estudiada es sin duda el deterioro psicológico. Haciendo al individuo más inestable emocionalmente, con los efectos que ello tiene como son; la infelicidad, los problemas familiares, la pérdida de amigos y de relaciones en general, lo que incrementa su soledad, el alcoholismo y otras drogodependencias, aumentando los síntomas como la depresión, ansiedad, disminución de la autoestima, etc. Aunque las condiciones de los desempleados ha cambiado mucho (seguro de desempleo, más posibilidades de ocio, mayor porcentaje de casos que trabajan los dos miembros de la pareja, etc.) por consiguiente, la causa de las consecuencias psicológicas del desempleo es más psicosociológica (problemas de identidad, reducción de la autoestima, etc.) que meramente económica, y está relacionada con las funciones que, como ya vimos, cumple hoy día el trabajo (Ovejero, 2006: 68).

Por otra parte, a medida que se prolonga el tiempo de desempleo, mas aumentan los sentimientos de indefensión, impotencia y baja autoestima, produciendo un circulo vicioso que, a la vez que hace cada vez más difícil encontrar un nuevo empleo, mas deteriora la salud mental de los afectados y más se desarrolla una actitud negativa hacia la búsqueda de empleo y mas se reduce

la intensidad con la que se busca un puesto de trabajo. Pero hay que tener en claro que estos efectos son consecuencia del desempleo y no su causa o su antecedente. Ahora bien, si el no tener trabajo lleva casi siempre a problemas psicológicos, el tenerlo no garantiza en absoluto el bienestar psicológico, puesto que éste no depende sólo de tener empleo sino también de las condiciones laborales en que se ejerce, condiciones que pueden incluso llevar a la ansiedad y a la depresión (Ovejero, 2006: 68).

Los efectos negativos del desempleo están modulados por una serie de variables entre las que se destacan cuatro siguientes:

1. *El apoyo social*: el impacto sobre el desempleado sobre la salud física y la depresión es menor en aquellos sujetos que perciben que tienen altos niveles de apoyo como la familia.
2. *La autoestima*: las personas con menor autoestima sufren más, caen más frecuentemente en la indefensión aprendida y en consecuencia buscan menos y con menos intensidad un nuevo empleo.
3. *Presión económica*: cuando no existen problemas económicos, la situación puede ser aprovechada para desarrollar otros proyectos, con lo que los efectos del desempleo serán menores.
4. *Significado del trabajo*: cuanto mayor sea la importancia que se le conceda al trabajo, más negativas serán las consecuencias del desempleo para la salud mental y bienestar del trabajador. Además está llevando a muchas personas a distinguir claramente entre “el trabajo que me gustaría” y “el trabajo que me ofrecen y que puedo ejercer”, concediendo al trabajo un significado cada vez más instrumental como forma de adaptarse a la realidad (Ovejero, 2006: 69).

2°) *Nivel familiar*: el desempleo produce malestar en el individuo, pero este malestar depende del contexto social y dentro de ese contexto destaca sin duda la familia, cuanto mejor funcione la familia, cuanto mayor sea su cohesión y cuanto más y mejor integrado esté el individuo en ella, mayor será el apoyo social y menores las consecuencias negativas del desempleo. El desempleo puede ser

experimentado por la familia como un evento estresante en la medida que obliga a cambiar hábitos familiares cotidianos; cambios económicos, cambios en el estilo de vida, cambios en las relaciones sociales y cambios personales. (Ovejero, 2006: 70)

3°) *Nivel social*: Para entender mejor la relación existente entre sociedad, desempleo e individuo, deberíamos tener presente que el desempleo es una de las variables intermedias a través de las cuales la estructura social y el contexto cultural influye en los procesos psicológicos individuales y hasta en la misma construcción del individuo (de su personalidad, su identidad, etc.) (Ovejero, 2006: 76).

El desempleo no sólo afecta a la salud psicológica de las personas, puede afectar a la salud física, presentándose en diversos síntomas psicosomáticos de deterioro en la salud, tales como dolores de cabeza, pérdida del apetito, dificultades en la respiración, mareos, dificultades para conciliar el sueño y molestias y dolores generales, entre otros (Ovejero, 2006: 83).

Por lo tanto para que exista un bienestar psicológico en el individuo dependerá del grado en el que el entorno proporcione oportunidades para hacer uso de las capacidades personales con las que cuente, el logro de objetivos, disponibilidad de recursos económicos, seguridad física, oportunidad de establecer contactos interpersonales y una posición socialmente valorada.

Por lo que el desempleo, generara una menos disponibilidad de recursos económicos, menores oportunidades de ejercer control sobre el medio y desarrollar capacidades y conocimientos personales, menor número de objetivos y metas externamente desarrolladas, menor número de relaciones sociales y una posición social menos valorada.

Y ya que el trabajo, como ya se había mencionado, sigue siendo en nuestra sociedad, un importante factor de socialización de integración social y una dimensión fundamental para la construcción de la identidad de cada cual, de tal forma que el no tener trabajo, lleva, entre otras cosas, a graves disfunciones

psicosociales, y a serios problemas de identidad, se puede decir que el desempleo ha sido un producto específico del capitalismo.

2.7. LA POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

La población económicamente activa abarca a todas las personas de uno u otro sexo que aportan su trabajo para producir bienes y servicios económicos. Definidos según los sistemas de cuentas nacionales y de balances de las Naciones Unidas, durante un periodo de referencia especificado. Estas personas pueden estar empleadas o desempleadas, Según la OIT (1988) citado en (Neffa; 2001:13).

2.8. LA POBLACIÓN NO ECONÓMICAMENTE ACTIVA (O INACTIVA)

Según la OIT (1988), citado en (Neffa; 2001:13) esta categoría de personas que no están incluidas en la fuerza de trabajo “abarca a todas las personas que no pertenecían a las categorías con empleo o desempleadas en el periodo breve de referencia y, por lo tanto, **no eran corrientemente activas**, en razón de: a) asistencia a institutos de educación; b) dedicación a trabajos en el hogar; c) jubilación o vejez; d) u otras razones como enfermedad o incapacidad (Op. Cit: 13).

2.9. LA SIGNIFICACIÓN DE ESTAR EMPLEADO

Para la OIT, se considera con empleo “a todas las personas que tengan más de cierta edad específica y que durante un breve periodo de referencia, tal como una semana o un día, estuvieran en cualquiera de las siguientes categorías: con empleo asalariado o con un empleo independiente”. Por otro lado la OIT,

considera que la duración mínima requerida para ser considerado empleado es de una hora remunerada durante el periodo de referencia (OIT, 1988)¹³.

Estar empleado significa tener un trabajo dedicado a la producción de bienes y servicios, y que sea remunerado o que, a pesar de no dar lugar a remuneración, se trate de una actividad cuyos productos tengan un valor en el mercado (Neffa; 2001:20).

2.9.1. CLASIFICACIÓN DE LAS MODALIDADES TRADICIONALES DE LA MOVILIZACIÓN DE LAS FUERZAS DE TRABAJO

Clasificación del trabajo según Jacques Freyssinet, teniendo en cuenta el tipo de actividad y los modos de movilizar la fuerza de trabajo.

Modos de movilización la fuerza de trabajo	No mercantil	Mercantil
Forzado	Propio de los esclavos, o el de los prisioneros que para cumplir una condena están obligados a trabajar, aunque sea a cambio de una remuneración de carácter simbólico.	
Libre	Formado por el trabajo doméstico y el trabajo militante, donde no se pagan salarios.	Trabajadores independientes, informales o cuentapropistas que desarrollan tareas mercantiles, pero donde no se pagan salarios.
Asalariado	Estaría compuesto por los empleados de la administración y los servicios públicos y por el trabajo en calidad de servicio doméstico asalariado.	Asalariados que trabajan en cualquier tipo de empresa siempre que cumplan actividades de tipo mercantil.

(Neffa; 2001:11)

¹³ OIT, Organización Internacional del Trabajo. (1988). <http://www.oit.org.mx/> 20 Julio del 2010.

2.10. NORMATIVIDAD

A través del presente apartado se buscará evidenciar la existencia del derecho a trabajar para las personas con discapacidad. Dicho derecho se encuentra tutelado no solamente en la normatividad mexicana, también en el derecho internacional. Es importante este apartado ya que a pesar de existir compromiso político y disposiciones jurídicas que apoyen la incorporación de las personas discapacitadas a la sociedad, no existe una amplia difusión con relación a los derechos, recursos e instituciones existentes en México.

La Organización Mundial del Trabajo (OIT), órgano coordinador que orienta y promueve los esfuerzos que en materia de atención, rehabilitación, capacitación, orientación e integración laboral se realizan a nivel internacional a favor de las personas discapacitadas. Esto lo lleva a cabo a través de convenios y recomendaciones (OIT, 1993)¹⁴.

Para que los convenios (acuerdos voluntarios para establecer la norma mínima que regirá las relaciones de trabajo) den lugar a un vínculo jurídico esto es, tengan efecto de obligación, se deberán ratificar sin límite de tiempo por el gobierno que lo adopte; mientras que las recomendaciones únicamente sugieren una determinada acción y no necesitan ratificarse (OIT, 1993: Op.Cit).

En México también existen capítulos normativos, disposiciones jurídicas artículos constitucionales que sustentan el derecho a la educación, seguridad social y trabajo de las personas discapacitadas, los cuales se encuentran en el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas Discapacitadas (PNBIDPD). El cual fue dado a conocer el 31 de Mayo de 1995, y plantea una política integral que contempla acciones simultáneas en materia de: salud, bienestar y seguridad social, educación, rehabilitación laboral,

¹⁴ OIT, Organización Internacional del Trabajo. (1993). <http://www.oit.org.mx/> 20 Julio del 2010.

capacitación y trabajo, cultura, recreación y deporte, accesibilidad, comunicación, legislación y derechos humanos. (CNC, 1995)¹⁵.

En el siguiente cuadro se hace un breve recuento de algunas disposiciones de: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y el Programa Nacional para el Beneficio y la Incorporación al Desarrollo de las Personas Discapacitadas.

2.10.1. DISPOSICIONES JURÍDICAS MEXICANAS A FAVOR DE LAS PERSONAS DISCAPACITADAS.

DISPOSICIONES JURÍDICAS	ARTÍCULOS
Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Congreso de la Unión, 1995)	1º, "...todo individuo gozara de las garantías que otorga esta Constitución..." 5º, A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria o trabajo que le convenga. 123º, "Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil..."
Ley Federal del Trabajo (Secretaria de trabajo y Previsión Social, 1996)	3º "... el trabajo es un derecho y deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, no podrá establecerse distinciones entre los trabajadores.
Programa Nacional para el Beneficio y la Incorporación al Desarrollo de las Personas Discapacitadas. (PNBIDPD). (CNC, 1995)	Propone la integración social de las personas con discapacidad y su incorporación al desarrollo, a fin de garantizar el respeto y ejercicio de sus derechos humanos, políticos y sociales, la igualdad de oportunidades y la equidad en el acceso a los servicios de salud, educación, capacitación, empleo, cultura, recreación, deporte e infraestructura.

¹⁵ CNC, Comisión Nacional Coordinadora. (1995). <http://www.dif.gob.mx/cenddif/>. 19 de Julio del 2010.

2.10.2. DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Convención sobre la discriminación en el empleo y ocupación¹⁶.

Adoptada por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su cuadragésima segunda reunión, el 25 de junio de 1958. (Jiménez: 1996:34)

Fragmentos

Artículo 1

1.- A los efectos de este Convenio, el término “discriminación” comprende:

a) Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (2)¹⁷(16)¹⁸

b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación, que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (2)(16)

2-. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. (2)(16)

¹⁶ Ratificada por México ante la Organización Internacional del Trabajo el 11 de septiembre de 1961.

¹⁷ Artículo 2: los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer....

¹⁸ Artículo 16: Todo Estado se compromete a prohibir en cualquier territorio bajo su jurisdicción otros actos que constituyan tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes y que no lleguen a ser tortura...

3.- A los efectos de este Convenio, los términos “empleo” y “ocupación” incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo. (2)(16) (Jiménez; 1996: 34)

Artículo 7. Empleo

Los Estados deben reconocer el principio de que las personas con discapacidad deben estar facultadas para ejercer sus derechos humanos, en particular en materia de empleo. Tanto en las zonas rurales como en las urbanas debe haber igualdad de oportunidades para obtener un empleo productivo y remunerado en el mercado de trabajo. (Jiménez; 1996:79)

1. Las disposiciones legislativas y reglamentarias del sector laboral no deben discriminar contra las personas con discapacidad ni interponer obstáculos a su empleo.

2. Los Estados deben apoyar la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Este apoyo activo se podría lograr mediante diversas medidas como, por ejemplo, la capacitación profesional, los planes de cuotas basadas en incentivos, el empleo reservado, préstamos o subvenciones para empresas pequeñas, contratos de exclusividad o derechos de producción prioritarios, exenciones fiscales, supervisión de contratos u otro tipo de asistencia técnica y financiera para las empresas que empleen a trabajadores con discapacidad. Los Estados han de estimular también a los empleadores a que hagan ajustes razonables para dar cabida a personas con discapacidad.

3. Los programas de medidas estatales deben incluir:

- a) Medidas para diseñar y adaptar los lugares y locales de trabajo de forma que resulten accesibles a las personas que tengan diversos tipos de discapacidad;
- b) Apoyo a utilización de nuevas tecnologías y al desarrollo y la producción de recursos, instrumentos y equipos auxiliares, y medidas para

facilitar el acceso de las personas con discapacidad a esos medios, a fin de que puedan obtener y conservar su empleo;

c) Prestación de servicios apropiados de formación y colocación y de apoyo como, por ejemplo, asistencia personal y servicio de interpretación.

4. Los Estados deben iniciar y apoyar campañas para sensibilizar al público como miras a lograr que se superen las actitudes negativas y los prejuicios que afectan a los trabajadores aquejados de discapacidad.

5. En su calidad de empleador, los Estados deben crear condiciones favorables para el empleo de personas con discapacidad en el sector público.

6. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar para asegurar condiciones equitativas en materia de política de contratación y ascenso, condiciones de empleo, tasas de remuneración, medidas encaminadas a mejorar el ambiente laboral a fin de prever lesiones y deterioro de la salud, y medidas para la rehabilitación de los empleados que hayan sufrido lesiones en accidentes laborales.

7. El objetivo debe ser siempre que las personas con discapacidad obtengan empleo en el mercado de trabajo abierto. En el caso de las personas con discapacidad cuyas necesidades no puedan atenderse en esa forma, cabe la opción de crear pequeñas dependencias con empleos protegidos o reservados.

8. Deben adoptarse medidas para incluir a personas con discapacidad en los programas de formación y empleo en el sector privado y en el sector no estructurado.

9. Los Estados, las organizaciones de trabajadores y los empleadores deben cooperar con las organizaciones de personas con discapacidad en todas las medidas encaminadas a crear oportunidades de formación y empleo, en particular, el horario flexible, la jornada parcial, la posibilidad de compartir un puesto, el empleo por cuenta propia y el cuidado de asistentes para las personas con discapacidad. (Jiménez; 1996: 81).

CAPITULO III

3.0. MORELIA, MICHOACÁN

Morelia es la ciudad mexicana capital del estado de Michoacán de Ocampo, así como cabecera del municipio homónimo. La ciudad está situada en el valle de Guayangareo. (INEGI, 2010)¹⁹

Morelia es la ciudad más poblada y extensa del estado de Michoacán con una población de 684,145 habitantes según el II Censo de Población y Vivienda 2010 del INEGI (INEGI, 2010: Op. Cit).

La principal actividad económica de Morelia son los servicios, entre los que destacan los financieros, inmobiliarios y turísticos, seguidos por la industria de construcción, la industria manufacturera y en último término las actividades del sector primario. Como parte de su activa vida turística, la ciudad es sede de importantes festivales culturales anuales como los festivales internacionales de música, órgano, cine y gastronomía. (INEGI, 2010: Idem)

3.0.1. TABLA DE POBLACIÓN EN EL ESTADO DE MICHOACÁN Y MORELIA

	MORELIA	MICHOACÁN
Población total, 2010	684,145	4,351,037
Población total hombres, 2010	380 285	2,102,109
Población total mujeres, 2010	348 994	2,248,928

Tabla 2.- Tabla de población en el estado de Michoacán y Morelia

En Michoacán la población total en el 2010 era de 4, 351,037 de las cuales 2, 102,109 eran hombres y 2, 248,928 mujeres. En Morelia la población total en el

¹⁹ INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2010). Censo de población y vivienda 2010. México. <http://www.inegi.org.mx/> 5 de Marzo del 2011.

2010 era de 684,145 personas, de las cuales 380 285 eran hombres y 348 994 eran mujeres.

3.1. DATOS INEGI

3.1.1. TABLA DE POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA, OCUPADA O DESOCUPADA.

	MICHOACÁN	MÉXICO
Población Económicamente Activa, 2010	1,599,661	46,092,460
Población Económicamente Activa Ocupada, 2010	1,548,828	43,633,759
Población Económicamente Activa Ocupada hombres, 2010	974,022	27,214,013
Población Económicamente Activa Ocupada mujeres, 2010	574,806	16,419,746
Población Económicamente Activa Desocupada, 2010	50,833	2,458,701
Población Económicamente Activa Desocupada hombres, 2010	30,242	1,547,826
Población Económicamente Activa Desocupada mujeres, 2010	20,591	910,875
Población No Económicamente Activa, 2010	1,245,925	33,247,825

(INEGI, 2010)

Tabla 3.- Tabla de población económicamente activa, ocupada o desocupada.

En México la población económicamente activa (en lo sucesivo “PEA”) en el 2010 era de 46, 092,460 personas, mientras que la PEA ocupada en el 2010 era de 43, 633,759 personas, la PEA ocupada de hombres en el 2010 era de 27, 214,013 personas, la PEA ocupada de mujeres en el 2010 era de 16, 419,746 personas. La PEA desocupada en el 2010 era de 2, 458,701 personas, la PEA desocupada de hombres en el 2010 era de 1, 547,826 personas, la PEA desocupada de mujeres en el 2010 era de 910,875 personas y la población no económicamente activa en el 2010 era de 33, 247,825 personas.

En Michoacán la población económicamente activa (en lo sucesivo “PEA”) en el 2010 era de 1, 599,661 personas, mientras que la PEA ocupada en el 2010 era de 1, 548,828 personas, la PEA ocupada de hombres en el 2010 era de 974,022 personas, la PEA ocupada de mujeres en el 2009 era de 574,806 personas. La PEA desocupada en el 2010 era de 50,833 personas, la PEA desocupada de hombres en el 2009 era de 30,242 personas, la PEA desocupada de mujeres en el 2010 era de 20,591 personas y la población no económicamente activa en el 2010 era de 1, 245,925 personas.

Por sectores, el que concentra a la mayor proporción de personas ocupadas con discapacidad son los servicios y el comercio (48.5%), seguido por la industria (24.5%) y la explotación forestal, agricultura, ganadería, pesca, extracción de minerales, etcétera (23.8%). (INEGI, 2005)

De cada 100 personas con discapacidad, 27 dedican menos de 34 horas a la semana a su empleo, 39 trabajan entre 35 y 48 horas y 30 laboran más de 48 horas. (INEGI, 2005)

Al año 2000, 72.6% de la población con discapacidad habitaba en comunidades urbanas y 27.4%, en rurales. (INEGI, 2000)²⁰

Población ocupada de 12 y más años, Con discapacidad, en Michoacán de Ocampo: Total: 1,025, Hombres: 780, Mujeres: 245. En Morelia: Total: 130, Hombres: 97, Mujeres: 33. (INEGI, 2000: Op. Cit)

Población de 12 y más años, Condición de actividad: Desocupado(a). Con condición de discapacidad en Michoacán: Total: 442, Hombres: 333, Mujeres: 109. (INEGI, 2000: Idem)

Población ocupada de 12 y más años, con condición de discapacidad, en Michoacán: Total: 17,819, Hombres: 13,186, Mujeres: 4,633. (INEGI, 2000: Idem)

²⁰ INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2000). Censo de población y vivienda 2000. México. <http://www.inegi.org.mx/> 5 de Julio del 2010.

1.3. GRÁFICA DE POBLACIÓN DE DISCAPACITADOS

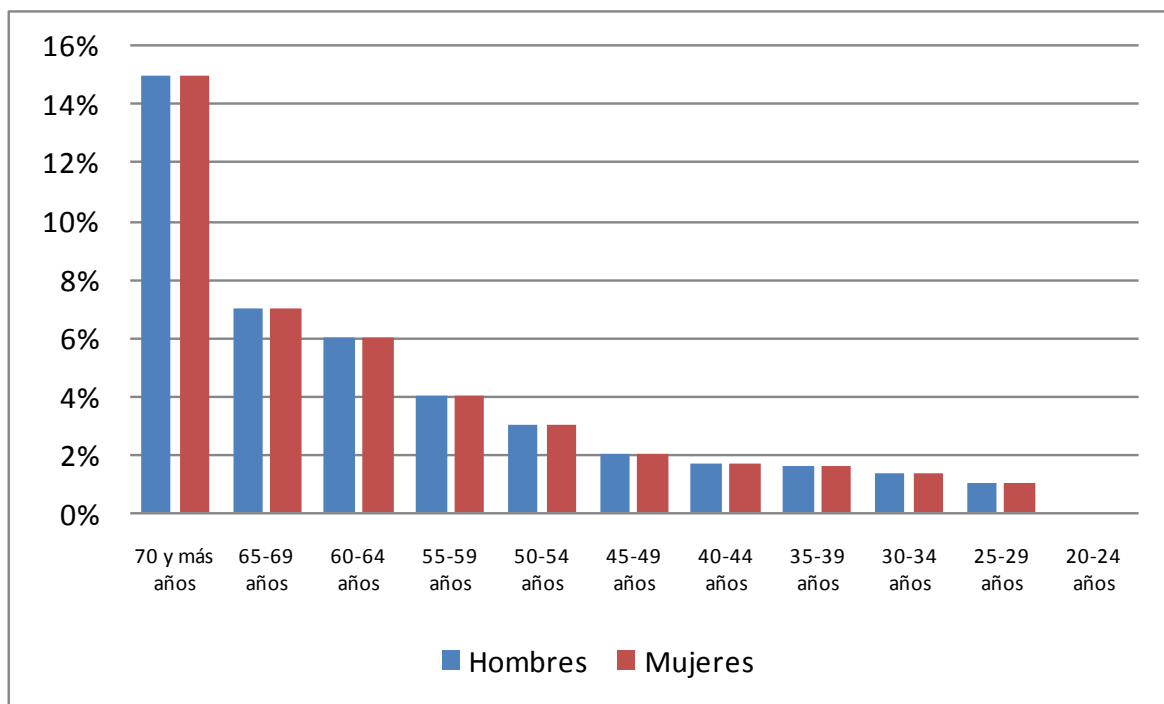


Ilustración 3.- Gráfica de población de discapacitados

Gráfica: población de discapacitados mayores a 20 años según el Censo 2000, INEGI.

3.2. ABRIENDO ESPACIOS

Es un programa que forma parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y del Servicio Nacional del Empleo (SNE), el cual está dirigido a todas aquellas personas con capacidades diferentes mayores de 18 años, desempleadas o subempleadas, con vida independiente o semi-independiente, así como también adultos mayores de 60 años o más, desempleados o subempleados, con vida independiente. Ambos sectores de la población deben estar en búsqueda de empleo y cubrir el perfil que necesita la empresa demandante de personal.

Este servicio opera en todo el territorio estatal y coordina los esfuerzos de instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil para promover, facilitar,

apoyar y lograr la inserción a la actividad productiva a los adultos mayores y personas con capacidades diferentes, así como el ejercicio y respeto de sus derechos humanos, políticos y sociales.

Objetivo: La Secretaría del Trabajo es la instancia gubernamental encargada de ejercer las atribuciones que en materia laboral corresponden al Poder Ejecutivo del Estado.

Misión: “Los integrantes de la Secretaría del Trabajo estamos comprometidos dentro del marco del derecho, a propiciar las mejores condiciones laborales, que permitan la generación y conservación del empleo para el bienestar de los trabajadores y las familias michoacanas.”

Visión: “Ser una Secretaría ejemplo de probidad, humanismo y calidad en el servicio, dirigida por profesionales sensibles en contacto estrecho con la sociedad; en instalaciones modernas, tecnología de punta, con procedimientos ágiles y oportunos; que estimule la inversión para la generación de empleos bien remunerados, buscando el equilibrio entre los factores de la producción.”

Abriendo espacios promueve en cada entidad federativa, la creación y operación de bolsas de trabajo especializadas, la instalación de Centros de Evaluación para la identificación de las habilidades y capacidades con que cuentan las personas con discapacidad o los adultos mayores que buscan integrarse al aparato productivo y el establecimiento de líneas de colaboración entre organismos públicos y privados para la conformación de Redes de Servicios. Mediante estas acciones, las personas con discapacidad y los adultos mayores que buscan trabajo, reciben la atención requerida de acuerdo a sus características, necesidades e intereses ocupacionales.

Abriendo espacios, también dirige sus acciones hacia el sector empresarial, a fin de informarlo, asesorarlo y apoyarlo en el procedimiento y trámites a realizar para la identificación de necesidades, selección y formación de personal con discapacidad y adulto mayor que pueda colaborar en su empresa.

Los servicios que gratuitamente ofrece Abriendo espacios a buscadores de empleo y empleadores son:

- Vinculación laboral.
- Evaluación de capacidades y aptitudes.
- Orientación ocupacional.
- Capacitación para el trabajo.
- Apoyo a iniciativas de ocupación por cuenta propia.
- Integración interinstitucional con el propósito de otorgar una atención integral y optimizar las oportunidades de rehabilitación laboral y una mayor cobertura de atención.
- Asesoría en la identificación de requerimientos de personal.
- Información de la oferta de mano de obra calificada.
- Cobertura de vacantes.

Las personas interesadas en obtener estos apoyos deberán acudir a la oficina del Servicio Nacional de Empleo (SNE) de su localidad donde, de acuerdo a sus intereses y necesidades particulares, se les brindará la orientación necesaria.

<<http://www.edomex.gob.mx/portal/page/portal/trabajo/empleo/abriendo-espacios>>
Secretaria del Trabajo (2010).

3.2.1. REPORTE DE ACCIONES DE VINCULACIÓN DE ABRIENDO ESPACIOS

PERSONAS CON DISCAPACIDAD (2001-2009)			
Entidad Federativa	Atendidos	Colocados	Total
Michoacán	679	242	921

<http://www.stps.gob.mx/DGIET/web/menu_infector_pre.htm> Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2010).

Tabla 4.- Reporte de acciones de vinculación de abriendo espacios

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. ENFOQUE

La presente investigación tiene un enfoque Mixto, ya que surge de la combinación de los otros dos enfoques; cuantitativo y cualitativo, tomando lo mejor de ellos para lograr productos de investigación más apegados a la realidad y más aplicables a la problemática humana.

El enfoque cuantitativo, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. (Sampieri, 2006: 5)

El enfoque cualitativo, usa la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. (Sampieri, 2006: 8)

4.2. TIPO DE ALCANCE

En la investigación se utilizara el tipo descriptivo, ya que este busca especificar propiedades, características, perfiles y rasgos de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se analice. Es decir, miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga. Describe tendencias de un grupo o población. (Sampieri, 2006: 102,103)

4.3. OBJETIVO GENERAL

Identificar las características de las personas, con discapacidad, que sufren marginación laboral, mediante el programa gubernamental, Abriendo espacios en Morelia, Michoacán, para determinar las causas de la marginación laboral que existen.

4.4. OBJETIVO PARTICULAR

- 1) Determinar cuáles discapacidades son más contratadas en las áreas laborales y cuáles no.
- 2) Reconocer las causas y características de la marginación laboral de las personas con discapacidad.
- 3) Identificar las características de contratación de personas con discapacidad en Morelia.
- 4) Determinar si existen instalaciones laborales adecuadas

4.5. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Las personas con discapacidad en Morelia Michoacán, sufren marginación laboral?

4.6. HIPÓTESIS

HO. Existe Marginación Laboral para las personas con Discapacidad en Morelia Michoacán.

HI. No Existe Marginación Laboral para las personas con Discapacidad en Morelia Michoacán.

4. 7. VARIABLES

Variable Dependiente (Causa).- La Discapacidad.

Variable Independiente (Efecto).- La Marginación Laboral en Morelia.

4. 8. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- 1) ¿Las personas con discapacidad logran una exitosa inserción a la actividad productiva?
- 2) ¿Las personas con discapacidad logran un trato igualitario en el trabajo?
- 3) ¿Qué retos tiene que enfrentar a la hora de desempeñar su trabajo?
- 4) ¿Qué tipo de discapacidad sufre más marginación?
- 5) ¿Las empresas están dispuestas a modificar su arquitectura para el acceso a personas con discapacidad?
- 6) ¿Las personas con alguna discapacidad que laboran, tienen las instalaciones adecuadas para realizar su trabajo?
- 7) ¿Cuáles son las condiciones discriminativas hacia las personas con discapacidad?

4. 9. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población consta de 26 individuos de entre 21 a 45 años que encontraron trabajo en diecisiete empresas de diferente giro comercial, mediante el programa gubernamental Abriendo Espacios, en Morelia Michoacán.

Cabe mencionar que la muestra se tomo de acuerdo a los intereses del investigador (para cubrir los objetivos antes mencionado en esta investigación) donde se buscaron personas discapacitadas contratadas en alguna empresa que se incluyera en el programa abriendo espacios, por lo que este muestro fue no probabilístico de tipo intencional. Bonilla y Willcox (2004: 56).

4.10. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

El cuestionario, es aquel instrumento de investigación que a través de procedimientos estandarizados de interrogación que permiten la comparabilidad de respuestas, obtiene mediciones cuantitativas de una gran variedad de aspectos objetivos y subjetivos de una población. (García, 1986)

El cuestionario que se utilizó para la presente investigación, tiene por nombre: “Encuesta de contratación de personas con discapacidad”, fue diseñado por Myriam Magaña Méndez, en el año del 2010. Consta de tres bloques y veinte ítems:

El primer bloque llamado: Contratación de Personas con Discapacidad, el cual consta de seis ítems, los cuales miden; los Beneficios por contratar a personas con discapacidad, la adaptación a la empresa, puesto de jefatura, el trato igualitario, el compromiso en el trabajo y la empresa con instalaciones adecuadas.

El segundo bloque llamado: Comparación de Actividades entre Discapacitados y Capacitados, el cual consta de trece ítems, donde se comparan

las diferentes actividades que puede realizar la persona con discapacidad y la que no está discapacitada, como son: Llegar al lugar de trabajo con facilidad, entrar con facilidad en lugar de trabajo, desplazarse con facilidad en lugar de trabajo, necesitar ayuda, relación positiva con compañeros de trabajo, puede escribir, puede hablar, puede leer, puede contestar el teléfono, puede atender clientes, puede seguir instrucciones, puede usar la computadora, tiene estudios.

El tercer y último bloque llamado: Tipos de Discapacidad, el cual está conformado por un solo ítem, el cual mide la discapacidad que más ha sido contratada en el periodo de Enero a Agosto del 2010. (Magaña, 2010)

4.11. DISEÑO

El diseño de la investigación comprende el plan la estructura y la estrategia fundamentada en el trabajo científico. Existen siete categorías en diseño de investigación: histórica, descriptiva, ambiental, caso y campo, correlacional, causa comparativa y cuasiexperimental.

La que corresponde a esta investigación es de tipo descriptiva ya que explica sistemáticamente los hechos y características de una población dada y áreas de interés, recolecta información detallada que describe el fenómeno existente (en este caso la marginación que existe en el momento de contratar en que una empresa contrata a una persona con discapacidad), identifica o justifica problemas y prácticas comunes... de acuerdo con Bonilla y Willcox (2004: 69-70).

4. 12. ESCENARIO

Abriendo Espacios (Grupos Vulnerables)

Es un programa que forma parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y del Servicio Nacional del Empleo (SNE), el cual está dirigido a todas aquellas personas con capacidades diferentes mayores de 18 años,

desempleadas o subempleadas, con vida independiente o semi-independiente, así como también adultos mayores de 60 años o más, desempleados o subempleados, con vida independiente. Ambos sectores de la población deben estar en búsqueda de empleo y cubrir el perfil que necesita la empresa demandante de personal.

Este servicio opera en todo el territorio estatal y coordina los esfuerzos de instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil para promover, facilitar, apoyar y lograr la inserción a la actividad productiva a los adultos mayores y personas con capacidades diferentes, así como el ejercicio y respeto de sus derechos humanos, políticos y sociales.

Objetivo: La Secretaría del Trabajo es la instancia gubernamental encargada de ejercer las atribuciones que en materia laboral corresponden al Poder Ejecutivo del Estado.

Misión: “Los integrantes de la Secretaría del Trabajo estamos comprometidos dentro del marco del derecho, a propiciar las mejores condiciones laborales, que permitan la generación y conservación del empleo para el bienestar de los trabajadores y las familias mexiquenses.”

Visión: “Ser una Secretaría ejemplo de probidad, humanismo y calidad en el servicio, dirigida por profesionales sensibles en contacto estrecho con la sociedad; en instalaciones modernas, tecnología de punta, con procedimientos ágiles y oportunos; que estimule la inversión para la generación de empleos bien remunerados, buscando el equilibrio entre los factores de la producción.”

Por ello, la Secretaría del Trabajo, se encuentra ante el compromiso de proporcionar un servicio de calidad a los distintos sectores de la población en la entidad; este manual sustenta un proyecto de mejora continua para este fin.

<<http://www.edomex.gob.mx/portal/page/portal/trabajo/empleo/abriendo-espacios>>
Secretaria del Trabajo (2010).

4. 13. PROCEDIMIENTO

Se definió el tema de la investigación a partir de la observación del lugar donde me encontraba trabajando, pues ahí laboran tres personas con diferente tipo de discapacidad, se observó que estas personas no contaban con los recursos necesarios para desempeñar su trabajo. Posteriormente se hizo una exhaustiva búsqueda de información para el marco teórico, se definió y estructuró la metodología que se llevo a cabo. A continuación, se acudió a las instalaciones del programa gubernamental Abriendo Espacios, las cuales se encuentran ubicadas en: Periférico Paseo de la República núm. 2880, Fraccionamiento la Huerta C.P. 58260, Morelia Michoacán. Donde se solicitó la lista de las empresas en las cuales han colocado a personas con alguna discapacidad en algún puesto de trabajo.

Subsiguientemente se elaboró el cuestionario, llamado: “Encuesta de contratación de personas con discapacidad”. Posteriormente se visitó a cada una de las empresas ya proporcionadas el programa Abriendo Espacios, donde se solicitó tener una breve entrevista con la persona encargada de recursos humanos.

En el momento en que se tuvo la entrevista con esta persona, en primer lugar me identifiqué, diciendo mi nombre, posteriormente especifique que soy estudiante de Psicología de noveno semestre de la Universidad Vasco de Quiroga, después se explicó el motivo de la visita a la empresa, el cual era la investigación para mi tesis, que tiene como título: “LA MARGINACIÓN EN PERSONAS DESEMPLEADAS CON DISCAPACIDAD EN MORELIA, MICHOACÁN”, en segundo lugar, se explicó, el contenido del cuestionario, y se le hizo saber que las respuestas que proporcionadas serán de gran utilidad para conocer la relación que guardan estos factores. Por último se aplicó o se le dio a contestar el cuestionario. Al término de la aplicación de los cuestionarios en las empresas, se procedió a sacar resultados y estadísticas y se llegó a las conclusiones finales de la investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS.

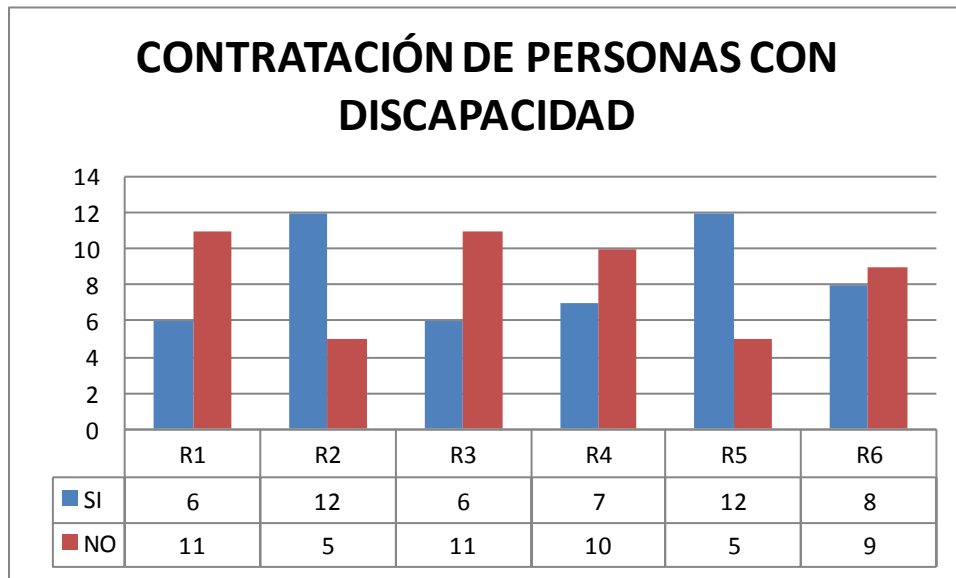


Ilustración 4.- Contratación de personas con discapacidad

Esta gráfica mide el nivel de contratación por parte de las empresas hacia las personas con alguna discapacidad. Donde el Reactivo 1, mide los Beneficios por contratar. El Reactivo 2, mide la Adaptación a la empresa. El Reactivo 3, mide el Puesto de jefatura que pueden alcanzar. El Reactivo 4, mide el Trato igualitario que reciben. El Reactivo 5, mide el Compromiso con el trabajo. El Reactivo 6, mide, si la Empresa cuenta con instalaciones adecuadas.

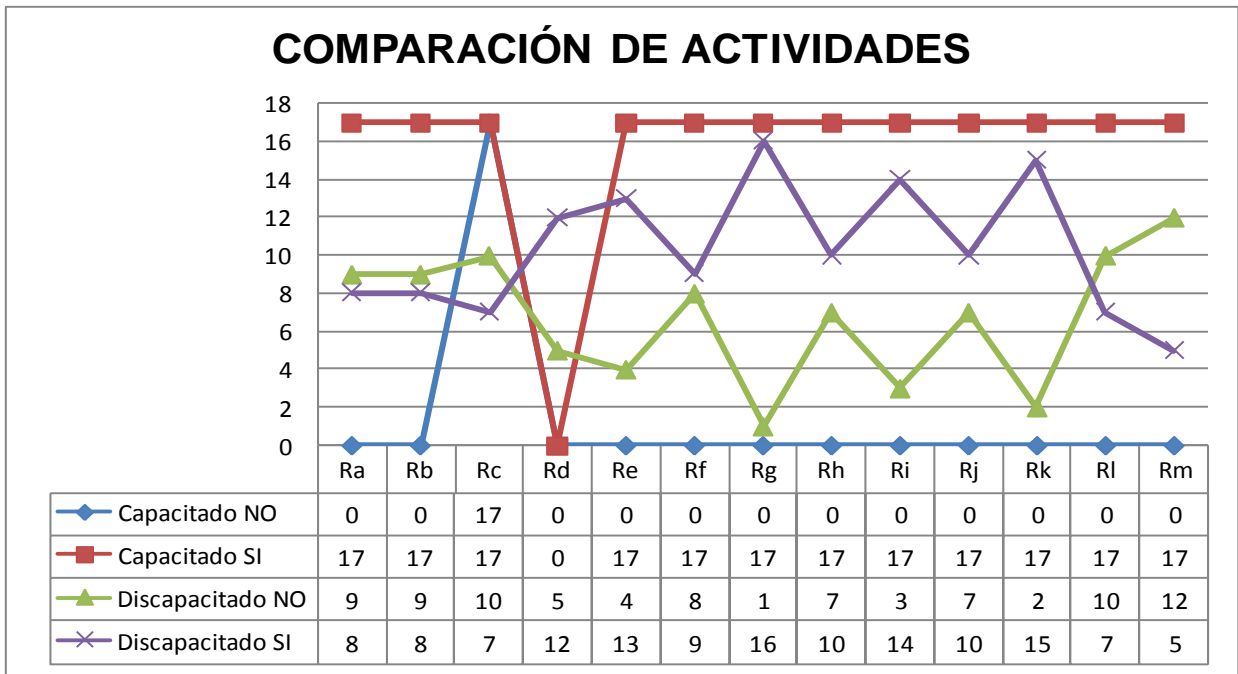


Ilustración 5.-Comparación de actividades

Esta gráfica muestra la comparación de actividades que puede realizar la persona con discapacidad y la que no está discapacitada. Donde los Reactivos miden lo siguiente:

- Ra= Puede llegar al lugar de trabajo con facilidad.
- Rb= Puede entrar con facilidad al lugar de trabajo.
- Rc= Puede Desplazarse con facilidad en el lugar de trabajo.
- Rd= Necesita ayuda.
- Re= Relación positiva con compañeros de trabajo.
- Rf= Pude escribir.
- Rg= Pude hablar.
- Rh= Pude leer.
- Ri= Pude contestar el teléfono.
- Rj= Pude atender clientes.
- Rk= Pude seguir instrucciones.
- RI= Pude usar la computadora.
- Rm= Tiene estudios.

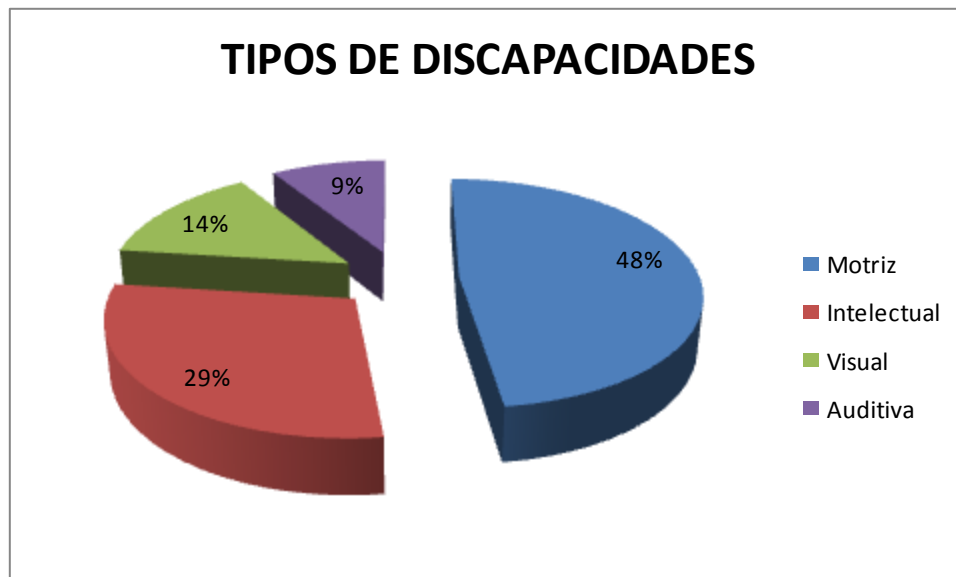


Ilustración 6.- Tipos de discapacidad.

Esta gráfica muestra el tipo de discapacidad que más ha sido contratada del periodo de Enero a Agosto del 2010. Donde la discapacidad Motriz ha sido la más contratada con un 48%, la discapacidad intelectual con un 29%, la discapacidad visual con un 14%, mientras que la menos contratada ha sido la discapacidad auditiva, con un 9%.

5.1. INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.

Se encontró que las empresas que tienen contratadas a personas con discapacidad, revelen que no les ha traído beneficios el contratarlas, aunque expresan que la mayoría de sus empleados discapacitados si se adaptan a la empresa. Se halló que muy pocas personas con discapacidad pueden alcanzar puestos de jefatura, que las personas con discapacidad no reciben un trato igualitario dentro de la empresa, aunque la mayoría si se compromete con su trabajo y que la generalidad de las empresas no tienen las instalaciones

adecuadas para que las personas discapacitadas realicen adecuadamente su trabajo.

Por otro lado se encontró en la comparación de actividades que puede realizar la persona con discapacidad y la que no está discapacitada, que 9 de 17 discapacitados no pueden llegar al lugar de trabajo con facilidad, mientras que los 17 de las personas que no tienen discapacidad si llegan con facilidad al trabajo. También que 9 de 17 discapacitados no pueden entrar al lugar de trabajo con facilidad, mientras que los 17 de las personas que no tienen discapacidad sí. Que 10 de 17 discapacitados no pueden desplazarse con facilidad dentro del lugar de trabajo y que las 17 personas sin discapacidad si se pueden desplazar con facilidad.

Además 12 de 17 personas con discapacidad necesitan ser ayudados y 17 de las personas que no tienen discapacidad no necesitan ser ayudados. Que las 17 personas sin discapacidad tienen relaciones positivas con sus compañeros de trabajo, mientras que 13 de 17 personas con discapacidad no tienen relaciones positivas con sus compañeros de trabajo.

Que solamente 9 de 17 personas con discapacidad pueden escribir, 9 de 17 pueden leer, 10 de 17 pueden hablar, mientras que las 17 personas sin discapacidad si pueden realizar estas tres tareas.

Por otro lado solamente 14 de 17 personas discapacitadas pueden contestar el teléfono, 14 de 17 personas discapacitadas pueden atender a clientes, de igual manera 14 de 17 personas discapacitadas pueden seguir instrucciones. Mientras que las 17 personas sin discapacidad si pueden realizar estas tres actividades.

Únicamente 10 de 17 discapacitados pueden usar la computadora y las 17 personas sin discapacidad si la pueden usar. 12 de 17 discapacitados no tienen los estudios necesarios y 17 sin discapacidad si los tienen.

Se encontró también que la discapacidad más contratada del periodo de Enero a Agosto del 2010, es la discapacidad Motriz, le sigue la intelectual, la visual y por último la menos contratada fue la auditiva.

Por lo tanto, las personas desempleadas con alguna discapacidad, sufren de marginación por parte de las empresas, para ser individuos potencialmente contratados. Esta marginación se debe a que los empresarios poseen la idea de que las personas con cualquier discapacidad, son menos efectivos y eficaces en la práctica laboral, además les genera una mayor inversión en seguro e infraestructura.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES

La discapacidad es un fenómeno importante en nuestra ciudad de Morelia, Michoacán, debido al tamaño de esta población y de los problemas que padece, tales como el desempleo, la marginación, el analfabetismo, entre otros. Para poder implementar políticas que favorezcan y ayuden a las personas que la padecen es necesario conocer a esa población; es por ello que es importante analizar los resultados de esta investigación.

Se encontró que las características discriminativas de las personas con discapacidad, que sufren marginación laboral en Morelia, Michoacán, son en primer lugar que las empresas creen que no les ha traído beneficios el contratar a alguna persona con discapacidad, que además estas personas no pueden alcanzar puestos de jefatura, esto posiblemente se deba a que no cuentan con los estudios necesarios, que no pueden hacer uso de la computadora, la cual en la actualidad es una herramienta casi necesaria para realizar cualquier tipo de trabajo y que no reciben un trato igualitario dentro de la empresa. Por lo tanto las personas con discapacidad no logran una exitosa inserción a la actividad productiva.

Por otro lado las empresas no cuentan con las instalaciones necesarias para que las personas con discapacidad puedan realizar de una manera más accesible su trabajo. Asimismo, dichas empresas no están dispuestas a modificar su arquitectura, debido al costo y tiempo que les llevaría hacerlo. Todo esto lleva como consecuencia que no pueden llegar ni entrar con facilidad al lugar de trabajo, tampoco se pueden desplazar dentro del lugar de trabajo con facilidad y todo esto hace que necesiten ser ayudados por otras personas.

Las discapacidades que son más contratadas en las áreas laborales, son en primer lugar la discapacidad motriz y la intelectual, mientras que las discapacidades que sufren más marginación, son la discapacidad visual y auditiva.

La discriminación del término de marginación laboral y del Moobing, es la siguiente. El Moobing es el acoso laboral o el acoso moral en el lugar del trabajo, el cual es la acción de un hostigador u hostigadores que llevan a producir miedo o terror en el trabajador afectado hacia su lugar de trabajo. Por lo tanto es una violencia psicológica injustificada a través de actos negativos y hostiles en el trabajo por parte de sus compañeros, de sus subalternos o de sus superiores. Dicha violencia psicológica se produce de forma sistemática y recurrente durante un tiempo prolongado, a lo largo de semanas, meses e incluso años, y a la misma en ocasiones puede ocasionar accidentes fortuitos, y hasta agresiones físicas en los casos más graves.

La marginación laboral es dejar a un individuo o un grupo de individuos al margen de alguna actividad dejándolos de lado en su propia decisión y su interés, no permitiéndoles que participen en determinadas actividades o sectores sociales. Esto los puede llevar a una privación material de necesidades, carencias y faltas de oportunidades para desarrollar sus capacidades al máximo e integrarse en la sociedad. Esto se debe en gran medida a los estereotipos y prejuicios que nos formemos sobre las personas con discapacidad.

Por lo tanto, el objetivo era encontrar que si existe Marginación Laboral para las personas con Discapacidad en Morelia, Michoacán, y descubrir si las empresas que contratan a personas con discapacidad, lo hacen para dar una buena imagen. Lo cual si se cumplió, pues si existe marginación laboral y las empresas lo hacen para dar una buena imagen a la sociedad.

Sin embargo, también se encontró que las personas con discapacidad si son capaces de hacer tareas y actividades tales como atender clientes, contestar el teléfono, seguir instrucciones. Además se halló, que las personas con

discapacidad si se logran adaptar a la empresa, que si se comprometen con su trabajo y si se pueden relacionar positivamente con sus compañeros de trabajo.

Finalmente, se concluye en que las personas con discapacidad podrán contar con una anomalía de una estructura o de una función y que poseen alguna restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para el ser humano. Sin embargo, cuentan con un potencial, una habilidad o un don que los puede hacer especiales y útiles en cualquier empresa, y que pueden trabajar igual que cualquier persona, pues ya se ha visto que tienen el interés por hacerlo y que además se comprometen con el trabajo que realizan.

Para lograr lo anterior es importante sensibilizar a las empresas y a los responsables de departamentos de recursos humanos, de las capacidades y el potencial laboral de los trabajadores con discapacidad, para su óptima integración.

Tal vez sería importante de que empresas con trabajadores con discapacidad compartiesen sus buenas prácticas y bases de datos de candidatos, para hacer ver que las personas con discapacidad pueden trabajar igual o mejor que las personas sin discapacidad.

CAPITULO VII

DISCUSIONES

Las personas con discapacidad han existido a lo largo de la historia de la humanidad, el trato e importancia que se les ha dado de la sociedad ha sufrido modificaciones con el paso de los años.

Sin embargo, las discapacidades auditivas, mentales y motoras, no respetan sexo, edad o condición social, provienen de causas como la desnutrición, herencia, congénitas, enfermedades, accidentes laborales, domésticos y viales; lo que indica que nadie está exento de padecer o adquirir una discapacidad en cualquier momento de su vida.

Las leyes, reglamentos y convenios que amparan y sustentan los derechos y obligaciones de la personas discapacitadas, tienen que renovarse y crearse nuevas, todo esto con el fin de promover la incorporación al desarrollo de estas personas, para además dar una adecuada difusión a modo de que el grueso de la población los respete, valore y motivar a quienes hoy en día contemplan la posibilidad de aceptar un discapacitado como trabajador.

La integración de personas con discapacidad a la sociedad supone un proceso largo y continuo, que va desde la enseñanza y manejo de hábitos, destrezas básicas hasta la búsqueda y colocación en un empleo, tomando en cuenta las habilidades, intereses y aptitudes de las personas discapacitadas.

Parte elemental de la integración de las personas discapacitadas a la sociedad es la integración laboral, la cual busca a través de una evaluación tanto del candidato como del puesto, orientar la elección del área más acorde al discapacitado a fin de recibir rehabilitación y capacitación para posteriormente conseguir y conservar un empleo productivo y remunerado dentro de la sociedad.

La elección de alguna modalidad de empleo depende del grado de discapacidad presentada y nivel de responsabilidad en el trabajo, por lo que existe una buena o mala opción, sino opciones diferentes adecuadas a cada persona.

Me parece importante mencionar que la integración laboral tiene que ir unida con la dignidad humana ya que todo ser humano merece respeto sin importar su condición o estado físico y psicológico, puesto que todo ser humano tiene dignidad y valor inherentes, solo por su condición básica de ser humano. Por lo tanto hay que guiarnos por el principio de respeto, el cual supone un respeto general que se debe dar a todas las personas, ya que los seres humanos son libres, para efectuar elecciones. Por lo tanto los seres humanos deben ser tratados como fines, y no únicamente como medios.

Es importante otorgar apoyo social y político a los programas encaminados a ayudar a las personas con discapacidad como es el programa de Abriendo Espacios, para promover acciones de mejora para estas personas, suscitar una mayor difusión a los programas que existen y a los logros obtenidos en materia de integración laboral, con objetivo de estimular la viabilidad de su contratación y mejora tanto del desempeño laboral, como un avena en las instalaciones laborales, mejorar el clima laboral y llegar a una satisfacción personal, tanto de los trabajadores discapacitados como de los empresarios.

ALCANCES Y LIMITACIONES

Las limitaciones que se presentaron durante la realización de la investigación, fueron: que no existían investigaciones previas, que no había información bibliográfica suficiente y reciente que demuestre la situación y avances que se han logrado en materia de integración laboral en México.

Además de que existen muy pocas empresas con personas discapacitada contratadas, registradas en el programa Abriendo Espacios. Y que algunas de estas empresas se negaron a dar información, otras empresas prefirieron mantener su nombre en el anonimato.

El presente trabajo representa la posibilidad de referencia para futuras investigaciones en materia de integración laboral de personal discapacitado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez, Mario. I. (1998). *Acerca del Concepto de Derechos Humanos*. México: Porrúa.

Alvarado José Luis. (1996). *Psicología Social Aplicada*. España: McGraw-Hill.

Amelia dell'anno, Mario e Corbacho, Mario Serrat. (2004). *Alternativas de la diversidad social: las personas con discapacidad*. Argentina. Editorial Espacio.

Asociación Médica Americana. (1974). *Guía para la evaluación del menoscabo permanente*. Revista española de subnormalidad, invalidez y epilepsia. Vol. X, número extraordinario.

Barton, L. (1996). *Discapacidad y Sociedad*. España. Ediciones Morata, S.L.

Bonilla y Willcox. (2004). *Guía para la elaboración de investigación social*. México: universidad autónoma de Zacatecas y universidad Vasco de Quiroga.

Cantón B, Sánchez E, Sevilla S. (2006). *Compendio de educación especial*. México: Manual moderno.

CNR, Centro Nacional de Rehabilitación. (2003).

CIDDM, Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías. (2001)

CINTERFOR, Comisión Técnica del Centro Interamericano de Investigación Documentación sobre Formación Profesional. (1997). *Apoyo a la integración normalizada de las personas con discapacidad en las instituciones de formación profesional de Latinoamérica*. México DF.: Secretaria de Educación Pública.

CNC, Comisión Nacional Coordinadora. (1995). Sistema Nacional para el Desarrollo Integral De La Familia (DIF). *Programa Nacional para el Bienestar y la*

Incorporación al Desarrollo de las personas Discapacidad. México, DF.

Congreso de la unión. (1995). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.* México. D.F.: Dirección General del Gobierno.

Diario oficial de la federación 19 de Diciembre. (1995). *Ley para las personas con discapacidad en el D.F.* México, D.F.

García M Fernando. (1986). *La encuesta: el análisis de la realidad social, métodos y técnicas de investigación.* Madrid. Editorial complutense.

González Eugenio. (2003). *Necesidades educativas específicas.* Madrid: Editorial.

Fahr, Matilde. (1997). Directora del Centro de Rehabilitación, CREE Iztapalapa. México DF. Agosto.

Hopenhayn, Martin Norma. (2001). *Repensar el trabajo, historia, profesión y perspectivas de un concepto.* Buenos Aires: Norma.

INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2000). *Conteo de población y vivienda 2000.* México: INEGI

INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2005). *Conteo de población y vivienda 2005.* México: INEGI

INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2010). *Conteo de población y vivienda 2010.* México: INEGI

Jahoda Marie. (2000). *Empleo y Desempleo: un análisis socio-psicológico.* Madrid: Ediciones Morata, s.a.

Jiménez, Rodrigo. (1996). *Los derechos humanos de las personas con discapacidad.* ILANUD. Programa, Mujer, Justicia y Género: Instituto Interamericano de Derechos Humanos; Disabled People International.

López G., Julio. (1996). *Mercado, desempleo y política de empleo.* México: Nuevo Horizonte Editores.

Neffa Julio César. (2001). *Actividad, Empleo y Desempleo*. Argentina: Asociación de Trabajo y Sociedad.

Magaña Méndez Myriam. (2010). *Encuesta de contratación de personas con discapacidad*. México.

Morales J. Francisco. (2007). *Psicología Social*. Editorial McGraw-Hill. Tercera España: Edición.

Moreno Jiménez Ma. Del Pilar. (2001). *Psicología De La Marginación Social*. España: Ediciones Aljibe.

Myers G David. (2005). *Psicología Social*. México: Editorial McGraw-Hill. Sexta edición.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. (1993). Oficina Regional para América Latina y el Caribe. *Las políticas de integración laboral de las personas con discapacidad a debate*. Ginebra, Suiza.: OIT.

OIT, Organización Internacional del Trabajo. (1988).

OMS, Organización Mundial de la Salud. (1983). *Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías*. Madrid, España.: INSERSO.

Orellano H Miguel. (2005). *Trabajo, Desocupación y Suicidio*. Argentina: Grupo Editorial Lumen.

OPS, Organización Panamericana de la Salud. (1992)

Ovejero Bernal Anastasio. (2006). *Psicología del trabajo en un mundo globalizado*. España: Editorial Biblioteca nueve.

Sampieri Hernández Roberto. (2006). *Metodología de la Investigación*. México. McGraw-Hill.

Sánchez Escobedo Pedro. (2006). *Compendio de educación especial*. México: Manual moderno.

STPS, Secretaría de Trabajo y Previsión Social. (1996). *Sistema de capacitación*. México, D.F.: Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. España.

Schorn Martha. (2003). *La capacidad en la Discapacidad*. Argentina.

Vaughan Hogg. (2008). *Psicología social*. España.

FUENTES ELECTRÓNICAS

- Velázquez Dorantes María. (2007). *Marginación y Pobreza en México*. <http://www.autorescatolicos.org/mariavelazquez234.pdf>
- <http://www.edomex.gob.mx/portal/page/portal/trabajo/empleo/abriendo-espacios> Secretaria del Trabajo (2010)
- <http://www.stps.gob.mx/DGIET/web/menu_infsector_pre.htm> Secretaria del Trabajo y Previsión Social (2010)
- <http://www.estadistica.mat.uson.mx/Material/elmuestreo.pdf>.(2010)

ANEXOS

INSTRUCCIONES: Marque con una X la opción SI o NO, según sea el caso.

Encuesta de contratación de personas con discapacidad

1. ¿Le ha traído beneficios el contratar a alguna persona con discapacidad?

SI NO porqué_____

2. ¿Las personas con discapacidad logran adaptarse a la empresa?

SI NO porqué_____

3. ¿Las personas con discapacidad pueden alcanzar puestos de jefatura?

SI NO porqué_____

4. ¿Las personas con discapacidad logran un trato igualitario en el trabajo?

SI NO porqué_____

5. ¿Cree que las personas con discapacidad se comprometen con su trabajo?

SI NO porqué_____

6. ¿Las personas con alguna discapacidad que laboran, tienen las instalaciones adecuadas para realizar su trabajo?

SI NO porqué_____

Indique cuáles de las siguientes actividades puede realizar la persona con discapacidad y la que no está discapacitada. Señale con un NO o con un SI según sea el caso.

Actividades	Persona con Discapacidad	Persona sin discapacidad
¿Puede llegar al lugar de trabajo con facilidad?		
¿Puede entrar al lugar de trabajo con facilidad?		
¿Puede desplazarse con facilidad dentro del lugar de trabajo?		
¿Tiene que ser ayudado por alguna persona?		
¿Se relaciona positivamente con sus compañeros de trabajo?		
Puede escribir		
Puede hablar		
Puede leer		
Puede contestar el teléfono		
Puede atender a clientes		
Puede seguir instrucciones		
Puede hacer uso de la computadora		
Tiene los estudios necesarios		

7. ¿Qué tipo de discapacidad es la que más ha contratado del periodo de Enero a Agosto del 2010?

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1.- Figura población según discapacidades reportadas por los sistemas de salud del IMSS e ISSTE.....	17
Ilustración 2.- Gráfica de tipo de discapacidad y género. Fuente: INEGI, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. (2000).	18
Ilustración 3.- Gráfica de población de discapacitados.....	71
Ilustración 4.- Contratación de personas con discapacidad.....	82
Ilustración 5.-Comparación de actividades.....	83
Ilustración 6.- Tipos de discapacidad.	84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Cuadro de causas y consecuencias de las discapacidades	25
Tabla 2.- Tabla de población en el estado de Michoacán y Morelia	68
Tabla 3.- Tabla de población económicamente activa, ocupada o desocupada. ...	69
Tabla 4.- Reporte de acciones de vinculación de abriendo espacios	74