4. El mercado de trabajo para personas con discapacidad en San Luis Potosí: más allá de la maquila

Zeferina Catalina Torres Cuevas *
Juan Carlos Neri Guzmán **

DOI: https://doi.org/10.52501/cc.484.04

Resumen

Esta investigación aborda el caso de las personas con discapacidad y analiza su situación en torno a su incorporación al mercado de trabajo, para lo cual se realiza una revisión bibliográfica documental que permite dimensionar los límites de su participación económica en la sociedad y plantea la discapacidad bajo una comparación crítica entre el modelo médico y el modelo social de atención de las personas con discapacidad. El tema es oportuno pues rescata argumentos que permiten visualizar la relevancia de facilitar el desarrollo de las personas con alguna discapacidad y los beneficios que se obtienen sobre la calidad de vida. En este contexto se aprovecha la experiencia de los autores para dilucidar la problemática de percepción-acción sobre la discapacidad.

Palabras clave: *personas con discapacidad, empleabilidad, inclusión laboral.*

* Doctora en Ciencias Sociales. Docente en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. ORCID: https://orcid.org/0000-0003-0576-9073
** Doctor en Ciencias Económicas. Profesor investigador. Universidad Politécnica de San Luis Potosí. ORCID: https://orcid.org/0000-0002-2711-6797

Introducción

De acuerdo con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) la discapacidad resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás. El tema es relevante pues, según el Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ, por sus siglas en alemán, 2025), más del 16% de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad (European Bank for Reconstruction and Development, 2020). Asimismo, la falta de incorporación al empleo de estas personas en los países con ingresos medios y bajos, puede incidir hasta en un 7% en el producto interno bruto. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), solo el 27% de las personas con discapacidad están empleadas y 15% en países de Norteamérica. Asimismo, es el grupo con poco avance o retroceso respecto al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en particular con los relacionados con el acceso a financiamiento, atención sanitaria, agua, tecnologías de la información y comunicación, y vulnerabilidad ante desastres y otras emergencias (OMS, 2024, United Nations, 2024).

Asimismo, la atención de las personas con discapacidad conlleva costos añadidos; por ejemplo, los cuidados y apoyos que tendrían que provenir del gobierno, pero que en la realidad son provistos por algún familiar, lo limitan, a su vez, en el desarrollo de su actividad social o económica; al mismo tiempo requerirá, en la mayoría de los casos, de atención de salud o, incluso, rehabilitación, lo que implica el uso de servicios públicos o privados, así como medicamentos, aparatos y herramientas tecnológicas, lo que representa una carga adicional. El costo adicional de una persona con discapacidad implica que debería de obtener entre un 20% y 40% más ingresos que una persona sin discapacidad para alcanzar el mismo nivel de bienestar. Esto no es un asunto menor, pues se estima que el 50% de las personas con discapacidad viven en un hogar en situación de pobreza (EAPEN, 2025, García, 2025, World Bank, 2025, Mora et al, 2023). En este sentido, lo que parece un tema trivial, se torna en un tema de desigualdad.

Los principales tipos de discapacidad son la física o motriz que afecta la movilidad de las personas; la relacionada con la demostración de destrezas o la limitación de su fuerza (paraplejia, tetraplejia, parálisis cerebral, distrofias musculares, etc.); sensoriales, que limitan la percepción del entorno y dificulta la comunicación (visual, auditiva o ambas); la discapacidad intelectual, que limita el razonamiento, el aprendizaje y dificulta la adaptación de las personas (síndrome de Down); la psicosocial, que incide en la salud mental al alterar los procesos cognitivos y afectivos (esquizofrenia, ansiedad, bipolaridad, etc.); orgánica o visceral, que afecta los órganos internos en detrimento de la actividad de la persona (corazón, pulmones, riñones, etc.). Es relevante mencionar que los efectos en las personas pueden magnificarse al presentar dos o más discapacidades (Organización Mundial de la Salud, 2001). No obstante, es importante destacar que en una versión más humana y realista, la discapacidad es una condición que se torna un problema por la falta de un entorno adecuado que les otorgue apoyos, infraestructura y servicios adecuados y pertinentes.

Desde el punto de vista económico, una persona con discapacidad se enfrenta a un sistema de mercado donde obtiene ingresos menores al competir sin apoyos, con la productividad en el trabajo de una persona sin discapacidad, lo cual la pone en una situación de desventaja que se agrava cuando incurre en mayores costos en cuestiones de salud, rehabilitación, medicamentos, uso de dispositivos o infraestructura para alcanzar niveles de bienestar semejantes frente a personas sin discapacidad (Sen, 2009).

Dada la desigualdad de condiciones, la discapacidad se enfrenta a barreras sociales cuando los prejuicios y estigmas limitan su participación e interacción social. La falta de reglamentación acorde con los tratados internacionales de derechos humanos deja a las personas con discapacidad en una condición de desigualdad y a merced de la caridad, de los estereotipos, del paternalismo y de la exclusión (Oliver, 1990).

Más aún, el contexto no parece favorecedor pues, según el Banco Mundial (BM), en los próximos 15 años en los países en desarrollo (que incluyen a México) se estarán incorporando al mercado laboral 1 200 millones de personas (BM, 2026); no obstante, se espera que solo se generen 400 millones de empleos, es decir, solo uno de cada tres buscado-

res de trabajo encontrará empleo, lo que pone una presión extra para la población con discapacidad, pues deberá competir en un mercado desigual y sin apoyos.

A estos obstáculos sociales y económicos, se le suman los de infraestructura, como instalaciones en edificios, vialidades, centros comerciales, de servicios y transporte, que limitan la inclusión de las personas con discapacidad a la educación, el empleo, atención de la salud, actividades culturales, participación democrática, conformación familiar, protección social o la socialización, por mencionar algunos, que a su vez, se refleja en menos oportunidades (Ortega, 2023, Brennan, 2020).

Toda esta situación orilla a las personas con discapacidad al aislamiento, marginación y a tener que llevar una vida con mayores esfuerzos para adaptarse a un mundo en el que ellas quedaron fuera del diseño. El problema de la discapacidad se invisibiliza, los gobiernos lo soslayan y cuesta diseñar políticas para su atención cuando existe poca información sobre los apoyos que requieren las personas con discapacidad, para que puedan desempeñar un trabajo en igualdad de condiciones y ganarse la vida en un trabajo inclusivo y accesible.

El marco normativo de la discapacidad

A nivel internacional

Entre las iniciativas más influyentes que se han llevado a cabo a nivel internacional en favor de reconocer a las personas con discapacidad están la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se reconoce el derecho de las personas (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1948); la creación en 1981 de la Organización Mundial de Personas con Discapacidad (OMPD); el Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, en 1982, publicado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, donde se aborda bajo un enfoque de prevención, rehabilitación e igualdad de oportunidades (ONU, 1982), la cual evolucionó con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en el año 2006.

En México

Si bien las recomendaciones por mejorar la calidad de vida e incorporar a la vida económica a las personas con discapacidad se empezaron a definir a nivel internacional, en México; la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917 ya aborda el tema de la discriminación de grupos como las personas con discapacidad; no obstante, de forma más específica, la política tiene apenas poco más de tres décadas. Inició con el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (Convive) en 1995, mientras que para el año 2000 se creó la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad (ORPIS) y el Consejo Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS), como instrumentos para aterrizar las políticas públicas. En el periodo de gobierno 2001-2006 se creó el Programa Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad; en 2005 se publicó la Ley General para las Personas con Discapacidad, y en el año 2011 la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad y el Programa Nacional para el Desarrollo de las Personas con Discapacidad (PRONADDIS), en el año 2012 se publicó la Guía de acción contra la discriminación: Institución Comprometida con la Inclusión (ICI), por parte del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la cual fue actualizada en 2023, para el periodo de gobierno 2014-2018 se publicó el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (PNDIPD) y el Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación (PRONAIND).

Por su parte, en el año 2005, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) creó el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo", para reconocer aquellas empresas que contratan personas con discapacidad y en el 2011 publicó la NOM-034-STPS-2011 "Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo", la cual se actualizó en el 2016 como la Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016, donde se definen de manera más específica las condiciones adecuadas para la incorporación de personas con discapacidad a centros de trabajo de manera segura (Caldera et al., 2026).

De la NOM-034-STPS-2016

En México existe una regulación que busca garantizar que las personas con discapacidad puedan incorporarse adecuadamente a un centro de trabajo si cumple con la NOM-034-STPS-2016 "Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo", la cual describe las condiciones que permiten proteger su integridad física, la salud, así como el acceso y desarrollo de sus actividades. La norma es obligatoria para toda empresa que tenga laborando a una persona con discapacidad, y su incumplimiento u omisión puede ocasionar sanciones definidos en la Ley Federal del Trabajo.

Esta norma define a una persona con discapacidad como aquella que "por razón congénita o adquirida, presentan una o más deficiencias de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal" (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2016).

Es importante hacer notar que, aunque la norma fue publicada en el año 2016, no se encuentra todavía acorde con el modelo social de la discapacidad y con la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) que entró en vigor en México en el 2008. La definición de persona con discapacidad incluida en la norma hace mención de "las razones de la deficiencia" que para el modelo social son irrelevantes porque no toman en cuenta las barreras a las que se enfrentan las personas por su diferencia (véase Observación No. 6 párr. 2-11)

Ahora bien, para que un centro pueda implementar la norma, se deben cumplir ocho grandes criterios:

1. *Obligaciones del patrón*. Especifica los aspectos que un centro de trabajo debe cubrir para que el puesto de trabajo sea compatible con la discapacidad de un empleado, considerando tanto aspectos administrativos como instalaciones para evitar riesgos y garantizar la salud del empleado.
2. *Obligaciones de los trabajadores con discapacidad*. Define con la participación del empleado con discapacidad la compatibilidad del puesto de trabajo, el seguimiento de las medidas de seguridad, acceder a capacitación y mantener una comunicación permanente.

3. *Análisis de compatibilidad*. Considera los criterios para definir la compatibilidad del puesto de trabajo tomando en cuenta aspectos como el tipo de discapacidad, descripción, demandas y riesgos del puesto y las condiciones físicas y ambientales del lugar del trabajo. Asimismo, contempla acciones preventivas y correctivas.
4. *Requerimientos físicos de las áreas de los centros de trabajo*. Define los aspectos del ingreso y salida al lugar de trabajo y áreas de servicios, señalización (visual, auditiva y táctil) y estándares que permiten la segura movilidad (piso, pasillos, escaleras, rampas, etc.) de acuerdo con la discapacidad de los empleados.
5. *Plan de atención a emergencias*. Define y documenta el procedimiento en caso de emergencias, considerando aspectos como: rutas de evacuación, salidas y escaleras de emergencia, señalética, brigadas de apoyo a las personas con discapacidad, puntos de reunión, alerta de emergencia, equipo de evacuación, entre otros (de acuerdo con la discapacidad).
6. *Capacitación*. Permite hacer consciente al personal con discapacidad sobre los riesgos en el lugar de trabajo, acciones preventivas, atención a señalética, su participación y de las brigadas en el plan de emergencias, y la capacitación sistemática.
7. *Unidades de verificación (evaluación)*. Especifica la forma en que la empresa demuestra el cumplimiento de la NOM-034, ya sea por el personal de un área propia o, por un tercero al contratar una unidad de inspección acreditada, quien emite un dictamen de resultados.
8. *Procedimiento para la evaluación de la conformidad*. Precisa los aspectos a ser evaluados, tanto para visitas de inspección como de verificación para validar el cumplimiento de la norma a través de evidencia documental, constatación física, registros o entrevistas. Existe un criterio para entrevistas según el número de empleados con discapacidad en la empresa.

Actualmente, el modelo de este reconocimiento ha migrado e inspirado otros mecanismos de evaluación de la STPS para alinearse con la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI en igualdad laboral y no discriminación.

En México se celebra cada 27 de febrero el Día Nacional por la Inclusión Laboral de grupos en situación de vulnerabilidad, incluidas las personas con discapacidad.

De la información sobre discapacidad en México

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) obtiene información de manera directa e indirecta sobre personas con discapacidad a través de los Censos de Población y Vivienda, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica Demográfica en México (ENADID) y la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS); estas últimas las realiza en colaboración con organismos como el Consejo Nacional de Población (CONAPO), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) y la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH).

Algunos resultados relevantes son: el 6.8% de la población manifiesta tener algún tipo de discapacidad (8.9 millones); el 34% de las personas con discapacidad manifestaron haber sido víctimas de discriminación entre 2021 y 2022; el 31% de los discapacitados reconocen que las instalaciones, calles y transporte son inadecuados para ellos; solo el 38% de las personas con discapacidad manifiestan participar en alguna actividad económica; el 19% de las personas con discapacidad son analfabetas; los gastos en salud en hogares con personas con discapacidad son 52% mayores; el 50% de las personas con discapacidad son personas mayores a los 60 años; el 41% de las personas con discapacidad tienen dificultad de movilidad; hay una proporción mayor de discapacidad en mujeres, 7% más que en hombres (INEGI, 2024, INEGI, 2023).

Según datos del INEGI, en el estado de San Luis Potosí hay casi 50 mil personas con discapacidad de 25 años y más con grados aprobados en el nivel superior; la mayoría de ellas viven en la zona metropolitana, pero el 30% se encuentra en desempleo, en el caso de las personas sin discapacidad el porcentaje baja al 15%.

No obstante, se requiere de mayor información sobre el grado en que las personas con discapacidad son incorporadas en el mercado laboral tanto en las empresas públicas como privadas en el país. Un ejercicio en San

Luis Potosí, México, mostró que solo cuatro empresas de 110 manifestaron que tenían en su plantilla una persona con discapacidad; no obstante, solo dos de éstas manifestaron que conocían la legislación que regula su contratación (Asociación de Ejecutivos de la Gestión del Talento Humano de San Luis Potosí, A.C. [ADHERIAC] 2026; Unión de Usuarios de la Zona Industrial [UUZI], 2026); esto habla de la urgente necesidad de aplicar la normativa sobre la atención y el empleo de las personas con discapacidad en el sector empresarial.

Contexto teórico

Existe una variedad de estudios a nivel nacional e internacional sobre la discapacidad o desde diferentes aspectos; pueden ser muy específicos sobre algún tipo de discapacidad en particular o de algún problema que afecta a la población con discapacidad en general, como la discriminación, el empleo o la carga económica, entre otros. Entre los estudios que abordan un tipo de discapacidad específica se reconoce que, si bien existe una desventaja en estas personas, siempre existen también habilidades, destrezas, cualidades, capacidades y actitudes que les otorgan fortalezas, que los hacen diferentes y les permite salir adelante. Asimismo, se reconoce que en todos los casos es posible llevar a cabo acciones para promover su inclusión y facilitar su accesibilidad para su adecuada integración en la sociedad. Los estudios realizados sobre casos de personas con discapacidad que llegan a ser exitosos sirven de referencia para que sean tomados como ejemplo para facilitar el camino a otros individuos con limitaciones semejantes.

No obstante, para abordar el problema de las personas con discapacidad, es necesario entender que no se trata de verlas como excepcionales, sino como parte de un colectivo que requiere apoyos, simplemente como un grupo; como un grupo de mujeres, como un grupo de migrantes, como un grupo de indígenas, o como cualquier otro grupo que requiere apoyos para poder obtener un empleo y conservarlo, pero no debe verse diferente o excepcional Caldera et al. (2021); mencionan que en Guanajuato la política para la atención de personas con discapacidad ha logrado avanzar gracias a la publicación en 2012 de la Ley de Inclusión para Personas con Discapa-

cidad y la creación del Instituto Guanajuatense para las Personas con Discapacidad (INGUDIS), a través de los cuales se promueve la igualdad e inclusión de las personas con discapacidad al empleo con instrumentos como el Programa Inclusión Laboral en el estado de Guanajuato y las Agencias Regionales de Empleo para personas con discapacidad, con resultados como incorporar un promedio de 100 personas a un empleo (público, privado o autoempleo). En Hidalgo, en el año del 2010 se publicó la Ley Integral para las Personas con Discapacidad del Estado de Hidalgo.

En otros países, por ejemplo Ecuador, existen políticas alternativas para la protección y atención a personas con discapacidad, dentro de las que sobresalen la opción de empleabilidad en la modalidad de "empleo protegido", que opera a través de Centros Especiales de Empleo (púbicos o privados), los cuales emplean a personas con discapacidad (al menos 80%) mediante el desarrollo y aplicación de sus capacidades. Además de esta política, existe un criterio legal que obliga a las empresas a contar con una plantilla donde el 4% (cuota de reserva) se integre con personal con alguna discapacidad; de no cumplirse conlleva una multa económica (Arteaga et al., 2025). En Argentina, Blogna (2025) destaca que la cuota laboral para personas con discapacidad es, por norma, del 5% en áreas públicas; no obstante, encuentra que este no se alcanza a cumplir.

En Portugal, por su parte, Isidro y da Saudade (2023) muestran que parte del éxito de la política para incorporar al mercado laboral a personas con discapacidad radica en su marco normativo y la política pública diseñada que contempló: apoyo a la calificación por entidades especializadas; apoyos para la inserción, mantenimiento y reintegración al empleo; empleo apoyado; contratos de empleo-inserción; empleo protegido bajo los centros de empleo protegido; empleo apoyado en el mercado abierto, y la implementación de la Marca Entidad Empleador Inclusivo como un reconocimiento público a empresas que demuestren llevar acciones de inclusión laboral hacia personas con discapacidad en aspectos de a) contratación, desarrollo y progresión, b) mantenimiento y recuperación, c) accesibilidad y d) servicio y relación con la comunidad.

Arroyo et al. (2025) hacen un estudio sobre personas con discapacidad visual o ceguera, y a partir de la metodología de la historia de vida, logran encontrar que para poder facilitar su incorporación a la sociedad

es importante el apoyo de la familia y amistades, tener expectativas, un espíritu de superación e identificar una actividad afín con la que pueda sobresalir. En este caso, encuentran que el papel de las actividades académicas, deportivas o culturales sirven como alternativas para su realización en la sociedad.

En general, en personas con discapacidad, se ha demostrado que realizar actividades físicas y deportivas tiene diversos efectos positivos tanto físicos como fisiológicos, como el control de peso, la mejora de la movilidad, el fortalecimiento de la masa muscular, la flexibilidad y el sistema cardiovascular, y la reducción del riesgo de lesiones en el sistema musculoesquelético, de fracturas y contracturas. Las actividades deportivas ayudan también a reducir la ansiedad, el estrés y la depresión; mejoran la autoestima, su autopercepción, la autoconfianza, favorece la relajación y el descanso, promueve la interacción que propicia la inclusión, el desarrollo de habilidades interpersonales y la relación con la comunidad. En este sentido, Ortíz et al. (2025), con base en un estudio realizado en España, recomiendan facilitar el acceso a actividades deportivas a personas con discapacidad en edades tempranas, y con más énfasis en zonas rurales, donde se registran menos actividades de este tipo. La relevancia de este estudio radica en que identifica el tipo de actividades deportivas según el tipo de discapacidad presentada; por ejemplo, para personas con discapacidad visual se practica futbol, natación, gimnasia, baloncesto, atletismo, patinaje, entre otras.

Espada et al. (2016) realizan un estudio en España donde encuentran que solo el 7% de las personas con discapacidad logran obtener un título en educación superior y están en posibilidad de integrarse a una empresa para realizar actividades profesionales; no obstante, identifican que cuando se insertan en el mercado laboral enfrentan inconvenientes que les generan un riesgo psicosocial y afectan su calidad de vida. Esto se obtuvo al aplicar el cuestionario de calidad de vida laboral para evaluar las condiciones de trabajo, donde encontraron que un factor que favorece un clima favorable es que los intereses y objetivos de la empresa coincidan con las expectativas de calidad de vida y favorezcan el desarrollo personal y profesional de las personas con discapacidad. La investigación muestra que no existen diferencias en los resultados según el género de los participantes o el tipo de la discapacidad que registran.

Solórzano y Peralta (2025), por su parte, llevan a cabo una investigación y permiten confirmar que las personas con discapacidad pueden lograr un desarrollo en un espacio laboral; no obstante, los centros de trabajo deben avanzar en la eliminación de las barreras horizontales, verticales y ocultas, las cuales contemplan tanto la adaptación de la infraestructura física para las personas con discapacidad, como la gestión de procesos que involucren a las diferentes áreas del centro de trabajo para que sea un entorno inclusivo en el que el personal participe en la atención de posibles contingencias y se cuente con áreas seguras de manera sistemática.

Legarreta (2024) por su parte, realiza una investigación sobre el empleo de personas con problemas de salud mental (como ansiedad, depresión, esquizofrenia, trastorno bipolar, estrés postraumático, trastorno paranoide), las cuales se caracterizan por tener tasas de actividad muy bajas y mayor rechazo social, pese a que requieren de un empleo para autorrealizarse, mantenerse ocupados, integrarse y obtener reconocimiento en la sociedad. Reconoce, sin embargo, que una mala gestión del entorno laboral puede ser causa de mayor incidencia laboral en estas personas con discapacidad, y agravar su condición. Este tipo de incapacidades enfrentan inconvenientes, pues si bien existe un marco normativo que reconoce su derecho al empleo, la posibilidad de obtener una incapacidad permanente por causa laboral desincentiva a los centros de trabajo para su contratación, lo que dificulta su acceso al mercado de trabajo. De lo anterior, rescata la importancia de los apoyos públicos para poder entrenar a las personas con discapacidad en trabajos específicos y colaborar con las empresas para su incorporación laboral, incluyendo el acompañamiento y ajuste organizacional y de infraestructura, considerando que la falta de esta última representa una forma de discriminación.

Asimismo, Ortega (2023), en un estudio con personas con discapacidad intelectual, rescata la relevancia de los proyectos público-privados como el de Itinerarios Individualizados o Proyecto Talentos, implementado en España, donde se reconoce que para esta discapacidad no bastan los apoyos de la formación de competencias técnicas, sino la necesidad de la vinculación con prácticas laborales y la intermediación con el sector laboral para su inserción efectiva en el empleo, incluso hasta el acceso a vivienda inclusiva (AFEM, 2008). De la misma manera, respecto a la discapacidad intelectual, Lucas (2020) identifica el papel del *coaching* y la inteligencia emocional para hacer

de la empleabilidad una transición con mayor efectividad, lo cual puede canalizarse a través de lo que denomina itinerario laboral.

Revisión crítica de la atención de la discapacidad

Existen algunos enfoques a través de los cuales se ha percibido, entendido y estudiado la discapacidad de las personas; por una parte puede concebirse como un producto de la diversidad humana, o como una clasificación que ha evolucionado como categoría natural y social, como la étnica, sexual u alguna otra (Soto et al., 2024).

La postura de la prescindencia de la discapacidad

Una percepción de la discapacidad que se mantuvo por buena parte de la historia de la humanidad fue la prescindencia, la cual explica la discapacidad bajo una percepción religiosa o como un castigo divino hacia una persona, o como algo sobrenatural que no puede ser controlado, donde se consideraba que las personas con discapacidad no podían aportar nada a la sociedad y su existencia podría ser prescindible o innecesaria, pues representan una limitación o carga social o económica para la sociedad. Se trata de un enfoque muy primitivo y limitado en la explicación del problema de la discapacidad, que favorecía la exclusión de este segmento de la población (Palacios, 2008).

Posterior a este enfoque surgieron otros modelos con criterios que evolucionaron los aspectos técnicos, científicos y de derechos humanos, donde la persona con discapacidad ha sido reconsiderada en un contexto de funcionalidad y participación en la sociedad (Ogaza et al., 2024)

Quizá el parteaguas que permitió actualizar la manera en cómo se percibía a las personas con discapacidad fue el término de la primer y segunda Guerra Mundial, cuando el número de personas heridas y con discapacidad, que buscaban recuperar su lugar en la sociedad, fue considerable, por lo que surge una visión alternativa con un enfoque médico que priorizó la rehabilitación de estas personas, buscando su normalización y reincorporación a la vida social

y productiva, pasando a convertirse en un paciente que requiere atención física o mental (Garay y Carhuancho, 2019).

El modelo médico de la atención de la discapacidad

Es pertinente una breve reflexión sobre qué es el modelo médico o rehabilitador de las personas con discapacidad, que tiene fuerte permanencia en las políticas y en la cultura mexicana. Dicho modelo se centra en ver a la persona con discapacidad como la portadora de un problema de salud y, por lo tanto, solo atendible desde el punto de vista de las políticas de salud y de asistencia social. La persona con discapacidad es vista como un objeto, alguien que debe ser intervenida, corregida, tutelada y protegida de forma paternalista, sin tomar en cuenta sus propias decisiones ni su autonomía. El término *modelo médico* viene de la consideración de que la persona con discapacidad está enferma e incompleta, y que deberá ser curada, igualada o normalizada antes de poder aspirar a tener un empleo. Se cree que no podrá realizar algún trabajo o que será muy complicada su inclusión en el mercado laboral, por lo que simplemente esta situación se evita por parte de los empleadores.

Tabla 4.*1. El modelo médico de atención de la discapacidad*

Sujeto	Tipo de atención
Persona con discapacidad	Hay que protegerla
	No es necesario preguntarle su opinión
	No puede formar una familia
	No puede hacer
	Tiene que adaptarse "a lo que hay"
	Tiene que esforzarse más
	Está enferma y el doctor es quién sabe qué debe hacer
	Nosotros sabemos que es bueno, ella no sabe

Fuente: Elaboración propia.

- *Hay que protegerla*. De acuerdo con el modelo médico, debido a la condición de salud de las personas con discapacidad es necesario "protegerlas", aún cuando ello represente que no puedan salir de sus casas para realizar las labores cotidianas de cualquier persona.
- *No es necesario preguntarle su opinión, nosotros sabemos qué es bueno, ella no lo sabe*. Como ellas "no saben qué es bueno y qué no lo es",

no es necesario preguntarles su opinión o cuáles son sus necesidades, esto constituye uno de los problemas más graves que padecen las personas con discapacidad, no se les toma en cuenta ni en el caso de las cosas que les afectan directamente, con lo cual las barreras a las que se enfrentan se vuelven insalvables. En muchas ocasiones los empleadores piensan que es muy difícil incluir a las personas con discapacidad porque nunca han tenido contacto con ellas.

- *No puede formar una familia*. Debido a que no se considera que puedan ser cabezas de familia, las personas con discapacidad son discriminadas para la obtención de un trabajo o con un salario menor.
- *No puede hacer*. Un pensamiento clásico del modelo médico es que las personas con discapacidad "no pueden hacer", es decir, que si no pueden ver, no pueden caminar y no pueden comunicarse, entonces tampoco son capaces de hacer un trabajo.
- *Tiene que adaptarse a lo que hay y tiene que esforzarse más*. Se considera que al ofrecer empleo se está haciendo un favor a la persona y por lo tanto ella tiene que adaptarse a las condiciones que le presenten y tiene que imprimir un esfuerzo mayor para poder competir con sus pares sin discapacidad. En una entrevista, una persona con discapacidad motriz, usuaria de silla de ruedas relató que ella tenía que checar entrada a la misma hora que sus compañeros sin discapacidad y que no había ningún camión o camiones accesibles para sillas de ruedas que la llevaran de su casa a su trabajo, por lo que tenía que contratar un taxi para poder checar a tiempo. El regreso a su casa era incierto, a veces por aventón, a veces por taxi otra vez, a veces esperando un camión que la acercara a su casa. Se le preguntó si el gasto no era excesivo, a lo que respondió que aunque la ganancia fuera menor, valía la pena no quedarse en casa sin trabajo.
- *Está enferma y el doctor es quien sabe qué debe hacer ella*. Debido a que se cree que las personas con discapacidad están enfermas son los doctores quienes se encargan de "curarlas" de su discapacidad.

Este modelo de atención de personas con discapacidad bajo el enfoque médico o de la salud, si bien representó una alternativa por atender discapacidades físicas posterior a las guerras mundiales, o como producto de la

revolución industrial, obtuvo críticas por considerar que se requería de un enfoque más holístico o sociológico de la discapacidad que considerara los aspectos biológicos, psicológicos o emocionales (Shakespeare, 2006; Hughes y Paterson, 1997). Esto da lugar a una nueva forma de concebir, entender y atender la discapacidad, denominado el *modelo social*.

El modelo social de la atención de la discapacidad

El modelo social de atención a la discapacidad tiene una base sólida en el respeto a los derechos humanos. Ve a las personas con discapacidad como sujetos plenos de todos los derechos, sin excepciones. Bajo este modelo, el concepto de *discapacidad* no se reduce a una cuestión simplista sobre la condición de salud de las personas, sino que se equipara a la discriminación, puesto que las personas son dejadas fuera de la participación social en las áreas esenciales para el desarrollo humano, como la educación, el trabajo, el esparcimiento y la autonomía.

De acuerdo con el modelo social, la discapacidad no se encuentra en la persona, sino que aparece en el momento en el que la sociedad no es capaz de satisfacer las necesidades de las personas y de proporcionar los apoyos que éstas requieren para poder incluirse en igualdad de condiciones (Palacios, 2008). Entre los aspectos más importantes que retoma este enfoque están la autonomía de las personas discapacitadas y su participación en las estrategias de atención.

Tabla 4.2. *El modelo social de atención de la discapacidad*

Sujeto	Tipo de atención
Persona con discapacidad	Autonomía
	Es necesario preguntarle su opinión
	Si quiere puede formar una familia
	Puede hacer, con apoyos
	El entorno tiene que adaptarse a ella
	Tiene derecho a tener igualdad de condiciones
	No debe ser considerada como enferma solo tomando en cuenta su discapacidad.
	Ella es la que mejor conoce sus necesidades.

Fuente: Elaboración propia.

- *Autonomía*. No se trata de que la persona tenga que hacer todo por sí misma. Se trata de poder tomar las decisiones relevantes de su vida, con quien vivir o a qué dedicarse, por ejemplo. La autonomía se entiende desde el punto de vista de proporcionar los apoyos que se requieran para poder ejercerla.
- *Es necesario preguntarle su opinión, ella es la que mejor conoce sus necesidades*. Son las propias personas con discapacidad las que han ayudado a desarrollar los avances tecnológicos que les apoyan a tener mejores condiciones en el trabajo, en el estudio, en el esparcimiento y en general en todos los ámbitos de la vida.
- *Si quiere, puede formar una familia*. Desafortunadamente las tasas de desempleo para personas con discapacidad son significativamente más altas que para la población sin discapacidad, por lo que es muy difícil encontrar jefes o jefas de familia con discapacidad.
- *Puede hacer con apoyos*. Las personas con discapacidad pueden ser productivas en beneficio de su persona, su familia y su comunidad. En ocasiones, son ayudas técnicas, humanas, tecnológicas o animales, aunadas a la accesibilidad física y de las comunicaciones que les permiten desarrollar trabajos altamente competitivos.
- *El entorno tiene que adaptarse a ella y tiene derecho a tener igualdad de condiciones*. Restar la carga de tener que adaptarse al entorno, al adaptarlo a la persona, reduce el estrés y enfoca a la persona en su trabajo.
- *No debe ser considerada como enferma solo tomando en cuenta su discapacidad*. Las personas con discapacidad no están enfermas, tienen una condición de vida. Es necesario respetar y valorar la diversidad de todas las personas.

A partir del paradigma planteado por el modelo social las personas con discapacidad deberían tener los apoyos que se requieren para poder llevar a cabo su trabajo de la mejor forma. Si bien representó un gran avance, el modelo de atención social obtuvo algunas críticas, principalmente al considerar que el problema está en la persona, cuando el problema de la discapacidad está en el entorno, es un problema social. Asimismo, se critica el dejar de lado el deterioro físico y mental de las

personas discapacitadas, así como el entorno y diversidades que influye en éstas (Toboso y Armau, 2008; Crow, 1996).

El modelo de derechos humanos de atención a personas con discapacidad

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de la ONU, firmada en 2006, permitió concebir a la atención de la discapacidad bajo el principio de dignidad y justicia universal para las personas en esta condición, que permitió girar el enfoque asistencial hacia uno de empoderamiento. En este sentido, la discapacidad es vista como parte de la diversidad de la especie humana, donde las personas en esta condición tienen libertad en la toma de decisiones tanto personales como las relacionadas con las políticas de su atención, y tienen derecho a no ser discriminadas disponiendo de infraestructura de apoyo para su desarrollo (rampas, señalética, etc.), para que puedan aprovechar todas las oportunidades y acceder a servicios transversales diversos como salud, bienestar social, educación, trabajo, transporte, justicia, cultura y participación democrática. A este enfoque se le identifica bajo el principio de justicia distributiva y contempla tanto los derechos civiles como los políticos, económicos y culturales (Degener, 2016; Nussbaum, 2006).

El capacitismo

De acuerdo con la ONU, el acceso al trabajo es un derecho fundamental, un derecho clave, esencial para la realización de otros derechos humanos, y forma parte inseparable e inherente de la dignidad humana. El derecho al trabajo también contribuye a la supervivencia de las personas y a la de su familia, y, en la medida en que el trabajo es libremente elegido o aceptado, coadyuva a su desarrollo y reconocimiento dentro de la comunidad (ACNUDH, 2022). El trabajo y el empleo significativos son esenciales para la seguridad económica, la salud física y mental, el bienestar personal y el sentido de identidad-pertenencia de las personas.

El capacitismo es un sistema de valores culturales basados en la creencia de que las "capacidades típicas de la mayoría" son superiores, lo cual tiene diversas implicaciones: la lástima, el rechazo, la discriminación, la necesidad de "curar", la superioridad sobre las personas con discapacidad y los estereotipos, entre otros. A menudo el capacitismo pasa desapercibido por quienes lo ejercen, pero resulta sumamente nocivo para las personas con discapacidad.

El capacitismo afecta negativamente las oportunidades de muchas personas con discapacidad de tener un trabajo y un empleo significativos. El capacitismo y sus impactos han sido descritos como

> un sistema de valores que considera ciertas características típicas del cuerpo y la mente como esenciales para vivir una vida de valor. Basado en estrictos estándares de apariencia, funcionamiento y comportamiento, las formas de pensar capacitistas consideran la experiencia de la discapacidad como una desgracia que conduce al sufrimiento y la desventaja e invariablemente devalúa la vida humana, y le resta valor. Como consecuencia de ello, suele inferirse que la calidad de vida de las personas con discapacidad es ínfima, que esas personas no tienen ningún futuro y que nunca se sentirán realizadas ni serán felices. (ACNUDH, 2019)

El capacitismo es la base del modelo médico que conduce a prejuicios sociales, desigualdad y discriminación contra las personas con discapacidad, ya que sustentan la legislación, las políticas y las prácticas.

Un claro caso de capacitismo es el siguiente. Hace 20 años, una chica fue a pedir trabajo a una empresa hotelera transnacional. Ella acababa de graduarse como abogada con las mejores calificaciones, pero utilizaba una andadera para desplazarse y no fue aceptada porque no era compatible con la imagen de la empresa (estereotipos). Ese fue el primer caso que llegó a la Suprema Corte de Justicia de la Nación por discriminación y que fue sentenciado favorable para la persona con discapacidad con base en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Más allá de la maquila

La inclusión laboral de las personas con discapacidad es un tema fundamental que todavía se encuentra pendiente para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

En México y en San Luis Potosí existen desafíos persistentes que limitan el acceso pleno al empleo digno para las personas con discapacidad; la educación es uno de ellos, pues existen muchas deficiencias en esta área, lo que se refleja en bajas expectativas que terminan por minar los esfuerzos que hacen las personas con alguna discapacidad para poder alcanzar niveles especializados de educación que les permitan incorporarse al mercado laboral con mejores oportunidades.

Esas bajas expectativas siguen a las personas con discapacidad durante toda su vida. Cuando una empresa piensa en emplear a una persona con discapacidad, la evalúa como una carga, como si le hiciera un favor, o como una fuente de problemas, más que verlo como una solución a la necesidad de mano de obra de personas capacitadas y capaces de trabajar en las empresas, por lo que la salida más cómoda es emplear a personas sin discapacidad. En este sentido, la inclusión al mercado laboral de personas con discapacidad es vista como un problema, más que como una solución. Las empresas requieren soluciones y no cargas. De esta forma, el sentir de una persona con discapacidad se refleja en pensamientos como "¿para qué estudio?, ¿para qué me preparo si siempre habrá alguien por encima de mí?", aun cuando se encuentre mejor preparada.

No obstante, independientemente del argumento ético sobre la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral, es relevante destacar que el informe del Banco Interamericano de Desarrollo plantea que las estimaciones que se han hecho para la región sugieren que la inclusión de las personas con discapacidad al mercado laboral podría aumentar el producto interno bruto (PIB) entre el 2 y 3% (Galindo e Izquierdo, 2024). Eso pone énfasis en que una mejoría en la inclusión laboral, sin discriminación y sin estereotipos, tiene un impacto positivo en el ámbito económico y en la calidad de vida de la población, por lo que hay que cambiar la forma en que lo percibimos.

Normativa nacional aplicable fuera del paradigma social

La Ley para la Inclusión de las Personas con Discapacidad en el Estado y Municipios de San Luis Potosí presenta discrepancias en lo referente a trabajo y en la armonización con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), por ejemplo, el concepto de *ajustes razonables* hace referencia a la accesibilidad en general y no a lo que indica la CDPD sobre las adecuaciones en casos particulares. Los ajustes razonables son tradicionalmente del ámbito laboral; luego se ampliaron a educación y a otras áreas, pero su origen fue en el trabajo.

Los *ajustes razonables* son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas requeridas por las personas con discapacidad que le facilitan el acceso al puesto de trabajo y su sostenibilidad en el mismo, y no representan una carga exagerada o indebida.

La accesibilidad es una condición previa para todas las personas y un ajuste razonable es una adaptación para una persona con discapacidad que se solicita cuando no aparece en la normativa aplicable. En este sentido, podemos decir que el cambio de paradigma de la CDPD ha tardado ya casi 20 años en ser comprendido. La legislación y las normas promulgadas con posteridad a su entrada en vigor han quedado desfasadas y, en su mayoría, mantienen un paradigma anacrónico que no toma en cuenta los apoyos que las personas requieren. Un ejemplo de ello es la NOM-034-STPS-2016 que ha quedado rebasada. La Observación General Número 8 (2022), hecha por el Comité de Personas con Discapacidad de la ONU, explica los elementos que deben estar presentes durante la vida laboral de las personas con discapacidad, y que están ausentes en la norma. El concepto de *ajustes razonables* debe ser actualizado de acuerdo con la normativa internacional, que define cómo debe llevarse a cabo el proceso para la inclusión laboral.

El Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, por ejemplo, ha elaborado indicadores asociados al cumplimiento de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad que incluyen, además de la forma de verificar que la normativa se hace acorde, la necesidad de la existencia de una estrategia o plan de empleo para las

personas con discapacidad en los sectores público y privado; la asistencia técnica y financiera para empresas, empleados y sindicatos sobre la forma de proveer los ajustes razonables; entre otros aspectos básicos.

Este distanciamiento entre la normatividad local e internacional crea un vacío en el cumplimiento de los derechos de las personas con discapacidad que obliga a estas y a los defensores de los derechos de las personas con discapacidad a recurrir a instancias internacionales cuando existe un conflicto entre las empresas o instituciones públicas respecto a la inclusión de las personas con discapacidad; esto habla de la inmadurez del Estado mexicano en el ejercicio de sus atribuciones en este ámbito.

Realidad laboral: inclusión contra integración

Parte del cambio de paradigma es que lo que tradicionalmente conocemos como integración es muy diferente de la inclusión. La *integración* implica que una persona con discapacidad se adapte a un sistema ya existente; mientras que la *inclusión* adapta el sistema para que todos puedan participar plenamente. En el ámbito laboral, la integración es contratar a personas con discapacidad, abrir la puerta y esperar que ellas mismas se adapten al sistema sin ninguna modificación o adaptación en mobiliario, tecnología o procedimientos internos. Esto, en el corto plazo, impide que las personas puedan trabajar y dar lo mejor de sí mismas; por consiguiente, el estrés es mayor y terminan desertando. En cambio, la inclusión implica adaptar y dar los apoyos en los procesos, los lugares y las actitudes con el fin de que las personas puedan desarrollar todo su potencial; implica crear un ambiente de trabajo en donde se sientan valoradas y con las mismas oportunidades, en donde la empresa adapta sus plataformas digitales, ofrece formación y capacitación al personal, elimina barreras arquitectónicas o proporciona herramientas de asistencia tecnológica.

El estigma arraigado sobre la "incapacidad" y la visión de las personas con discapacidad como una carga social ha influenciado las políticas públicas de acceso al trabajo. Esto se presenta también en el denominado "trabajo protegido", pues se mantiene la segregación que refleja estereotipos sobre lo que se considera que las personas con discapacidad "serían capaces de

hacer", limitando su derecho de elección y desarrollando una oferta de capacitación con bajas expectativas y opciones reducidas.

Una mujer con discapacidad motriz dice en una entrevista:

> Cuando te presentas a pedir empleo, muchas veces te ven y piensan: no vas a poder. Pero si no te dan la oportunidad, ¿cómo van a saber si realmente puedes hacerlo o no? […] [T]odavía ni entras y ya te cierran la puerta. No saben lo que realmente podrías demostrar. (Moreno, 2025)

En el prólogo al Informe Mundial sobre Discapacidad de 2011, el profesor con discapacidad múltiple Stephen W. Hawking escribía:

> Está claro que la mayoría de las personas con discapacidad tienen enormes dificultades para sobrevivir cotidianamente, no digamos ya para encontrar un empleo productivo o para realizarse personalmente. […] tenemos el deber moral de eliminar los obstáculos a la participación y de invertir fondos y conocimientos suficientes para liberar el inmenso potencial de las personas con discapacidad. Los gobiernos del mundo no pueden seguir pasando por alto a los cientos de millones de personas con discapacidad a quienes se les niega el acceso a la salud, la rehabilitación, el apoyo, la educación y el empleo, y a los que nunca se les ofrece la oportunidad de brillar." (OMS, 2011)

Conclusiones

La investigación nos mostró que la manera en que concebimos a las personas con discapacidad ha cambiado a través de los años, pasando de percibirla como una carga, hacia una concepción moderna, humana y responsable que busca recuperar a estas personas para que formen parte activa de la vida social, económica y demográfica, y que puedan aportar al crecimiento de la economía y, al mismo tiempo, realizarse en su vida personal y profesional.

No obstante, para lograrlo se requiere la participación de todos los agentes sociales para su plena inclusión. En este sentido, el papel del gobierno se relaciona con establecer un marco normativo donde se estipulen los criterios para incorporar a las personas con discapacidad al empleo y al acce-

so a los diferentes servicios públicos, definiendo los estándares y criterios de infraestructura o adaptación de instalaciones para garantizar la seguridad de estas personas, lo que incluye las sanciones que aplican. Por su parte, el papel de la sociedad tiene que ver con la educación y concientización de la convivencia y apoyo adecuado con personas con discapacidad.

Para satisfacer la necesidad de implementar políticas activas por parte del gobierno que canalicen la incorporación de personas con discapacidad hacia espacios laborales seguros, se requieren no solo mecanismos jurisdiccionales y administrativos, sino programas, apoyos económicos e intervención personalizada en la medida en que la persona con discapacidad lo requiera.

Es importante que los gobiernos reconozcan como prioridad la atención a las personas de grupos en situación de vulnerabilidad , como las personas con discapacidad, que actualicen sus marcos normativos y lleven a cabo iniciativas para vigilar su cumplimiento, creando dependencias u organismos que gestionen su atención, asignen recursos económicos y establezcan obligaciones o prohibiciones, así como aplicar sanciones económicas ante el incumplimiento por parte de los centros empleadores, tanto públicos como privados. Toda política requiere también el diseño de indicadores que permitan medir y faciliten el monitoreo, seguimiento y evaluación de la eficiencia de las políticas públicas implementadas en el tiempo, en segmentos de la población y en el territorio.

Referencias

ACNUDH (2022). *CRPD/C/GC/8: Observación general núm. 8 (2022) sobre el derecho de las personas con discapacidad al trabajo y al empleo*. Parr. 2. https:// www.ohchr.org/es/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons

ACNUDH (2019). *A/HRC/43/41: Derechos de las personas con discapacidad Informe de la Relatora Especial sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Parr. 9. https:// www.ohchr.org/es/documents/thematic-reports/ ahrc4341-rights-persons-disabilities-report-special-rapporteur-rights

ADERIAC (26 de febrero de 2026). *Reunión ADERIAC de presentación de la plataforma para la autoevaluación de la NOM-034-STPS-2016 Condiciones de Seguridad para el Acceso y Desarrollo de Actividades de Trabajadores con Discapacidad en los Centros de Trabajo*. Asociación de Ejecutivos de La Gestión del Talento Humano de San Luis

Potosí A.C. y Secretaría del Trabajo y Previsión Social de San Luis Potosí. Hotel Holiday Inn San Luis Potosí-Quijote.

Arroyo Arizal, Indira, Care Negrete, Juan Antonio, Argumedo Borja, Leanis, Kerguelen Soto, Jesús Fernando, Humanez Humanez, Luisa, Buzón Bustamante y Mariángel (2025). La discapacidad visual sinónimo de resiliencia. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, pág. 54

Asociación FEAPS Para el Empleo (AFEM, 2008). *Libro Verde sobre los itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual.* Proyecto Talento.

Blogna Tistuzza y Sergio Hernán (2025). Derecho humano al trabajo. La cuota laboral de empleo público para personas con discapacidad en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Disability and the Global South, 12*(1), 2551-2567.

Arteaga Moreira, Ana Jessenia, Silva Briones, Xiomara Marcela, Véliz Vergara y Melanie Briggitte (2023). El Empleo Protegido a favor de las personas con discapacidad en el sector privado ecuatoriano. *Revista San Gregorio, 55*(1). http://dx.doi. org/10.36097/rsan.v1i55.2527

Banco Mundial (2026). *Cómo crear empleos para los 1200 millones de nuevos trabajadores del mundo*. Blogs del Banco Mundial. https://blogs.worldbank.org/es/voices/como-crear-empleos-para-los-1200-millones-de-nuevos-trabajadores-del-mundo?-cid=ECR_E_ NewsletterWeekly_ES_EXT&deliveryName=DM274958

Brennan, C. (2020). *Disability Rights During the Pandemic. A Global Report on Findings of the COVID-19 Disability Rights Monitor.*

European Bank for Reconstruction and Development (2020). *Economic Inclusion for People with Disabilities: Challenges and Responses.* https://www.ebrd.com/whatwe-do/projects-and-sectors/economic-inclusion/ disabilities-older.html

BMZ (2025). *Informe mundial sobre inclusión de la discapacidad 2025. Cómo acelerar la inclusión de la discapacidad en un mundo cambiante y diverso.* Global Disability Summit. Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ). International Disability Alliance.

Caldera González, D.C., Ramírez Barba, É.J., y Martínez Tafolla P.M. (2026). Inclusión (¿O Exclusión?) Laboral de Personas con Discapacidad. Apuntes para el Estado de Guanajuato. *HOLOS, 6*(1). https://www. redalyc.org/articulo.oa?id=481582878010

Crow, L. (1996). Including all of our lives: Renewing the social model of disability. En J. Morris (ed.), *Encounters with Strangers: Feminism and Disability.* Women's Press

Degener, T. (2016). A human rights model of disability. En P. Blanck y E. Flynn (eds.), *The Routledge Handbook of Disability Law and Human Rights*. Routledge.

EAPN-ES (2025). *El Estado de la Pobreza 2025. Pobreza y territorio: Comunidades Autónomas y Unión Europea.* Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

Espada Chavarría, Rosa, Moreno Rodríguez, Ricardo y Jenaro Río, Cristina (2016). Percepción de la calidad de vida laboral en titulados universitarios con discapacidad en empresa ordinaria, en Moreno Rodríguez, R. y Tejada Cruz, A. (coords.) et al. (2016). *Inclusión, emprendimiento y empleo de las personas con discapacidad. Actualización y propuestas*. Colección iAccessibility, Vol. 10. La Ciudad Accesible.

Galindo, A., y Izquierdo, A. (2024). *Informe macroeconómico de América Latina y el Cari-*

be 2024: ¿Listos para despegar? Aprovechar la estabilidad macroeconómica para el crecimiento. https://doi.org/10.18235/0005667

Garay Ordoñez Felix y Carhuancho Mendoza, Irma (2019). Modelo social como alternativa para el desarrollo de la persona con discapacidad, Callao. *Telos, 21*(3). 681-709

García, L. (2025). *Fuentes de datos sobre las personas con discapacidad en América Latina desde un enfoque social y de derechos. Documentos de Proyectos (LC/TS.2025/53)*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Hughes, B., y Paterson, K. (1997). The social model of disability and the disappearing body: Towards a sociology of impairment. S*ociology of Health y Illness, 19*(3), 325-340

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2024). *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica (ENADID) 2023. Presentación de resultados*. https://www.inegi.org.mx/programas/enadid/2023/

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). *Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022: Presentación de resultados.* https:// www.inegi.org.mx/programas/enadis/2022/

Isidro Esteves Patinha, Inácia Maria, y da Saudade Baltazar, Maria (2023). Políticas activas de empleo e inclusión laboral de las personas con discapacidad e incapacidad. Un estudio de caso en Portugal. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública, 10*(1). https://dx.doi.org/10.5209/cgap.87485

Legarreta, Ricardo Esteban (2024). Acceso y mantenimiento del empleo y salud mental. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales, 10*(26). https:// doi.org/10.5565/rev/aiet.126

Lucas Moreno, María Lorena (2020). Importancia y sentido del coaching y la inteligencia emocional en itinerarios para el empleo de personas con discapacidad intelectual. *Revista de Ciencias de la Comunicación e Información, 25*(2), 41-53.

Mora Tordecillas, J. E., et al. (2023). Efectos socioeconómicos de la pobreza y discapacidad en México: 2020. *Ad-Gnosis, 12*(12), 1-25.

Nussbaum, M. C. (2006). *Frontiers of Justice: Disability, Nationality, Species Membership.* Harvard University Press.

Organización Mundial de la Salud (2024). I*nforme sobre discapacidad y desarrollo 2024. Ediciones de la OMS.* https://social.desa.un.org/publications/ un-flagship-report-on-disability-and-development-2024

Organización Mundial de la Salud (2011). *Informe mundial sobre la discapacidad 2011. Organización Mundial de la Salud.* OMS.

Organización Mundial de la Salud (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud: CIF.* OMS.

Ortega Camarero, María Teresa (2023). Nuevas oportunidades para la carrera profesional de las personas con discapacidad intelectual: el impacto de la metodología de itinerarios en su acceso al empleo. El modelo de Castilla y León. *Ediciones Universidad de Salamanca, Siglo Cero,* 54(1), pp. 135-155

Ortega García, Rodrigo (2023). Panorama de la inclusión laboral de las personas con discapacidad en México. [Tesis de doctorado]. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

Palacios, Agustina (2008). *El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI).* Ediciones Cinca. https://www.uv.mx/ cendhiu/files/2021/11/Elmodelosocialdediscapacidad.pdf

Sen A. (2009). *The Idea of Justice.* Harvard University Press.

Shakespeare, Tom (2006). *Disability Rights and Wrongs.* Routledge

Solórzano Rezabala, K. y Peralta Chusán, J. (2025). La Cooperación y su Incidencia en los Problemas de Salud en las Personas con Discapacidad. *Revista Social Fronteriza 5*(4): 850. https://doi.org/10.59814/resofro.2025.5(4)850

Soto, J. F. K., Osorio, F. M. C., Morales, J. D. C., y Diaz, A. M. (2024). Enseñanza Diversificada del Inglés y la Lengua de Señas Colombiana en la Básica Primaria. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(3), 7985-7996. https://www. ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11991

Oliver, M. (1990). *The Politics of Disablement.* London Macmillan Education.

Organización de las Naciones Unidas (1948). *Declaración Universal de los Derechos humanos.* https://www.un.org/es/universal- declaration-human-rights/

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (20 de julio 2016). *Norma Oficial Mexicana NOM-034-STPS-2016 Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo.* Diario Oficial de la Federación. https://asinom.stps.gob.mx/upload/nom/47.pdf

Toboso Martín, M., y Arnau Ripollés, M. S. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y diversidades. *Revista de Educación,* (345), 177- 203.

United Nations (2024). *Disability and Development Report 2024: Realizing the SDGs for, with, and by persons with disabilities*. UN Department of Economic and Social Affairs (DESA).

UUZI (17 de febrero de 2026). *Reunión Inclusión Laboral y presentación de la plataforma para la autoealuación de la NOM-034-STPS-2016 Condiciones de Seguridad para el Acceso y Desarrollo de Actividades de Trabajadores con Discapacidad en los Centros de Trabajo.* Unión de Usuarios de la Zona Industrial de San Luis, A. C. y Secretaría del Trabajo y Previsión Social de San Luis Potosí. Parque Industrial World Trade Center.

World Bank (2025). *Inclusive Statistics: Human Development and Disability Indicators in Low —and Middle— Income Countries.* World Bank Group.