

COMPROMISOS Y RETOS INSTITUCIONALES PARA LOGRAR UNA ESTRATEGIA DE DESARROLLO SOSTENIBLE E INCLUYENTE: EL CASO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

INSTITUTIONAL COMMITMENTS AND CHALLENGES TO ACHIEVE A SUSTAINABLE AND INCLUSIVE DEVELOPMENT STRATEGY: THE CASE OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Guadalupe Zimbrón Pérez¹, Ruth Noemí Ojeda López²

Resumen

El presente artículo analiza, desde una perspectiva teórica, la inclusión de personas con discapacidad (PCD) al mercado laboral. Se presenta un panorama teórico y empírico de la inclusión laboral de PCD en Yucatán, analizando diferentes perspectivas de instrumentos internacionales, nacionales y estatales que han servido para cuantificar y clasificar la discapacidad.

La metodología se realizó a través de una revisión documental, consultando diferentes investigaciones, reportes estadísticos y el desarrollo de políticas públicas.

De acuerdo con Amartya Sen (1990) y su teoría del desarrollo humano, se destaca la necesidad de la participación económicamente activa de las PCD en el mercado en un trabajo decente, como un camino a seguir hacia el deseado desarrollo sostenible y como objetivo clave en la agenda 2030.

Como resultado, se presenta una cronología de políticas públicas hacia la evolución del concepto de PCD, su inclusión social y laboral, y las estrategias que se utilizan para incrementar la inclusión laboral de PCD, los avances que se tienen en el país y en la ciudad en este tema.

Palabras clave

Inclusión, discapacidad, desarrollo humano, desarrollo sostenible.

Abstract

The article analyzes the inclusion of people with disabilities (PWD) to the labor market from a theoretical perspective. It presents a theoretical and empirical panorama of labor inclusion of PWD in Yucatán, analyzing different perspectives of international, national and local instruments used to quantify and classify disabilities.

The methodology was carried out through a documentary review, consulting different research works, statistical reports and the development of public policies.

According to Amartya Sen (1990) and his theory of human development, it is emphasized the need for economically active participation of the PWD in the market in decent work, as a way forward towards sustainable development and as a target in 2030 agenda.

As a result, a chronology of public policies is presented toward the evolution of the concept of PWD and its social and labor inclusion, and the actual strategies that are used to increase the labor inclusion of PWD, as the advances that are made in the country and the city in this topic.

Keywords

Inclusion, disability, human development, sustainable development.

1 Universidad Autónoma de Yucatán MÉXICO. Lupi.zp@hotmail.com

2 Universidad Autónoma de Yucatán MÉXICO. ruth.ojeda@correo.uady.mx

Introducción

Repercusiones de la falta de inclusión laboral de PCD

La Organización de Naciones Unidas, en su convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (ONU, 2016), menciona que el alcance de la pobreza y de las desigualdades en todas las esferas de desarrollo que experimentan las personas con discapacidad se debe a menudo a deficiencias estructurales, sociales, políticas y culturales de los entornos en que residen. Para la sociedad, el perjuicio por excluir a las personas con discapacidad del mercado laboral se traduce en el gasto de las prestaciones y las pensiones por discapacidad.

En referencia a este gasto, un estudio experimental de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2009), sobre 10 países en desarrollo, demostró que la exclusión de las personas con discapacidad del mercado de trabajo daba como resultado una pérdida estimada del 3% al 7% del producto interno bruto (PIB) de cada país.

Por su parte, la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL, 2016) también destaca que existen costos asociados a la exclusión de las PCD en la sociedad y en la parte productiva de la economía. Sin embargo, tales mediciones son complicadas de realizar ya que se requiere conocer el tipo de discapacidad y su afectación, temporalidad o permanencia, datos con los que usualmente no se cuentan. No solo a la exclusión es lo que enfrenta este sector de la población, sino también a la discriminación, según los datos de la Encuesta Nacional sobre Discriminación en México (ENADIS, 2017), entre quienes dijeron haber sufrido al menos una situación de discriminación en los últimos cinco años, destacaron las personas con discapacidad, con un 28.9%.

Algunas formas en que se discrimina a las personas con discapacidad se da en la ne-

gación de oportunidades de trabajo o a través de maneras más sutiles como la segregación y aislamiento que resultan de la imposición de barreras físicas y sociales. Estas formas de discriminación se presentan tanto a nivel público como privado (ENADIS, 2010).

En el diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en el país, realizado por la SEDESOL (2016), se menciona que usualmente las personas empleadoras tienen una percepción incorrecta en cuanto a las actividades que pueden realizar las PCD; esto los lleva a considerar que su productividad no sería la misma que la de una persona sin discapacidad, e inhibe la demanda de PCD en el mercado laboral. Adicionalmente, se suma la insuficiencia de acciones afirmativas que favorezcan la plena inclusión de las PCD en el mercado de trabajo y la garantía efectiva de sus derechos laborales.

Vité (2012) menciona que en México el mercado de trabajo se encuentra dominado por actividades económicas terciarias e informales, donde las protecciones sociales están ausentes o tienen una presencia débil, caracterizadas por su baja productividad y sus bajos salarios.

En Yucatán, la economía informal es uno de los principales obstáculos que enfrenta, en el análisis complementario del mercado laboral del Centro de Estudios de las Finanzas Públicas (CEFP, 2018), la tasa de trabajadores informales era de 62,9% contra un 37,1% de trabajadores formales. La situación anterior se refleja en la precariedad de una considerable proporción de las plazas laborales, mismas que no ofrecen prestación alguna a sus trabajadores. En general del 1 035 359 personas que habitan en el Estado, existen 76 459 personas que no reciben ingresos y 696 850 que no tienen acceso a instituciones de salud.

El director del CREE del DIF Yucatán, Alejandro Ojeda Manzano, indicó que el 6,4% de la

población yucateca, alrededor de 140 000 personas tiene alguna discapacidad, de las cuales el 30% está en edad productiva, y de ellos solo el 10% consigue un trabajo formal (Ojeda, comunicación personal, 7 de septiembre de 2018).

Entendiendo la complejidad de la situación de hoy en día, si una PCD consigue un trabajo en el Estado, existe mucha posibilidad de que el salario sea insuficiente para poder mantenerse o tener una vida independiente y, a su vez, este no genere las prestaciones que requeriría para adquirir una vivienda, tener servicio médico, por mencionar algunas.

En el estado de Yucatán se identificaron 27 organizaciones (26 asociaciones civiles y 1 agencia gubernamental) que pueden ayudar y acompañar a las PCD en su proceso de inclusión social y laboral.

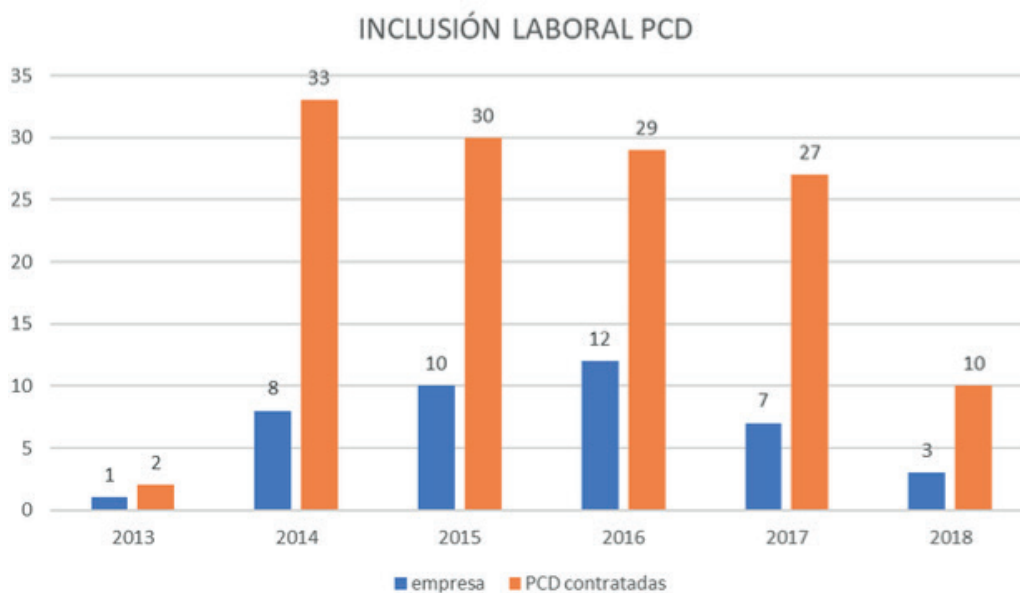
Algunas de las funciones de las 26 asociaciones civiles en general son la aten-

ción médica, la rehabilitación, orientación psicológica, deportes, actividades recreativas, artísticas; y solo 11 de esas 26 realizan capacitación laboral a las PCD.

Siendo diferentes las acciones entre la agencia gubernamental y las de la sociedad civil, el trabajo de ambos tipos de organismos es vital para seguir atendiendo a las PCD del Estado, fomentar la inclusión y la sensibilización respecto del tema.

Sin embargo, no se ha presentado apertura por parte del sector empresarial para la contratación de PCD, según la información proporcionada por el CREE, Yucatán, el número de empresas participantes en programas de inclusión en el período 2013-2018, ha disminuido de manera considerable, como se puede apreciar en la figura 1.

Figura 1. Gráfica de la proporción entre empresas y PCD, en el periodo 2013-2018.



Fuente: elaboración propia con datos del CREE, Yucatán (2018)

Avances de las instituciones y sus instrumentos hacia la inclusión laboral de PCD

La asamblea general de las naciones unidas adoptó la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad en 2006, y desde entonces hasta la actualidad, se ha convertido en el tratado más ratificado del mundo (Steiner, 2018).

De acuerdo con la OIT (2019) el trabajo decente y sus cuatro pilares (creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social) se convirtieron en elementos centrales de la nueva agenda 2030. El objetivo 8 de dicha agenda insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente. Este último será un ámbito de actuación fundamental para la Organización Internacional del Trabajo y sus mandantes.

México ha sido un actor activo en la definición de la nueva Agenda de Desarrollo post-2015. Participó en 2013 y 2014 en las consultas y negociaciones realizadas en el grupo de trabajo abierto de la Asamblea General sobre los objetivos de desarrollo sostenible. Este generó un informe final que contiene la propuesta de ODS y que por acuerdo de la asamblea general de Naciones Unidas será la base principal para integrar la nueva Agenda de Desarrollo (Gobierno de México, 2019).

De acuerdo con lo publicado recientemente por el gobierno estatal, Yucatán suscribió un acuerdo de colaboración con el PNUD para que el Plan Estatal de Desarrollo 2018-2024 y la Ley de Planeación estén en concordancia con los objetivos de la Agenda 2030.

En la ciudad de Mérida, el 21 de febrero de 2019, con la participación de más de 100 servidores públicos y sociedad civil de las 32 entidades federativas del país, inició ese día en Yucatán la II sesión de capacitación so-

bre la instrumentación de la agenda 2030 a nivel subnacional. Su finalidad fue proveer a los estados herramientas para combatir la pobreza, la desigualdad y hacer frente a los efectos del cambio climático, que son objetivos del desarrollo sostenible (Gobierno del Estado de Yucatán, 2019).

Beneficios económicos de fomentar la inclusión laboral de PCD en México

Jerónimo (2017) menciona que, en diversas legislaciones del país, entre ellas la fiscal, se ha tratado de incentivar a los patrones para fomentar la contratación de PCD, otorgándoles algunos estímulos que reducen su carga fiscal y, en otros casos, se fomenta entre la sociedad el aliciente de considerarse como una empresa socialmente responsable.

El estímulo fiscal por contratación de personas con discapacidad es aplicable a patrones que contraten personas que padezcan alguna de las siguientes discapacidades:

- a. Motriz que para superarla requieran usar permanente prótesis, muletas o sillas de ruedas
- b. Mental
- c. Auditiva o de lenguaje, en un 80% o más de la capacidad normal
- d. Tratándose de invidentes

Y podrá aplicar, a su elección, alguno de los siguientes estímulos:

- a. Deducir de sus ingresos acumulables un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta (ISR) retenido al trabajador y enterado al Servicio de Administración Tributaria (artículo 186 de la ley del ISR).
- b. El patrón podrá optar por deducir de sus ingresos acumulables un monto equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las PCD (artículo 16, fracción X de la ley de Ingresos de la Federación 2018).

En cualquier opción se deberá cumplir con la obligación de asegurar a dichos trabajadores en el régimen obligatorio previsto en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social (LSS) y, además, obtener del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) el certificado donde conste la discapacidad del trabajador.

La ley del Impuesto Sobre la Renta vigente prevé en su fracción XII del artículo 34, que las personas morales podrán efectuar una deducción del 100% de las aportaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras del activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con discapacidad a que se refiere el artículo 186 de la mencionada ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

Por otra parte, en algunos estados de la república mexicana existen estímulos en impuestos locales sobre nóminas por la contratación de PCD o adultos mayores. Este es el caso de la ciudad de México que, en su código fiscal, en el artículo 157, fracción XIV, refiere que no se causará el impuesto sobre nóminas por las erogaciones que se realicen por concepto de personas contratadas con discapacidad. Algunos otros estados que otorgan estímulos son Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Coahuila, Colima, Estado de México, Guerrero, Jalisco, Nuevo León, San Luis Potosí, Sonora, Tabasco y Veracruz (Jerónimo, 2017).

Del análisis del panorama presentado, desde las diferentes perspectivas de instrumentos y organizaciones nacionales y estatales, se puede concluir que coinciden en que las PCD sufren algún tipo de discriminación o exclusión.

Por lo anterior, el objetivo del trabajo que se presenta es:

Describir el impacto de la inclusión laboral de PCD hacia un desarrollo sostenible y el panorama actual de la participación económicamente activa de las PCD a través de su inclusión laboral.

Marco teórico y conceptual

Este trabajo está basado en la teoría del desarrollo humano. El interés en el concepto de desarrollo humano no es nuevo, está basado en el informe sobre Desarrollo Humano de 1994: Un programa para la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social (PNUD, 1994). Las raíces del concepto de desarrollo humano pueden rastrearse hasta periodos anteriores de la historia humana y pueden hallarse en muchas culturas y religiones, por ejemplo: Aristóteles había mencionado "evidentemente, la riqueza no es el bien que buscamos, porque simplemente se trata de algo útil, un medio para obtener algo más", un pensamiento similar se reflejó en los escritos de los primeros fundadores de la economía cuantitativa (William Petty, Gregory King, Francois Quesnay, Antonie Lavoisier y Joshep Lagrange).

La preocupación central del desarrollo pasó a ser la calidad de la vida de las personas, lo que eran capaces de hacer y lo que hacían efectivamente, la discriminación que enfrentaban, las luchas que libraban y las crecientes opciones de las que gozaban. Y esto se refería no solo a las opciones económicas, sino a las opciones en todo terreno en que pudieran ampliar el control sobre sus vidas (PNUD, 1994).

El paradigma de desarrollo humano, que apareció a finales de los años ochenta, representó un cambio radical por dos razones. En primer lugar, por que cuestionaba la premisa utilitaria que servía de fundamento a gran parte de la economía del desarrollo.

En segundo lugar, el concepto de desarrollo humano también cuestiona el supuesto según el cual el medio para alcanzar el desarrollo es la acumulación del capital físico, es decir, la inversión en instalaciones industriales y bienes de equipo.

A partir de la obra innovadora de Amartya Sen, el proceso de desarrollo se ve como

un proceso de ampliación de las capacidades de las personas y no como un aumento de la utilidad y del bienestar y satisfacción económicas. Se llega al concepto de capacidades buscando una mejor perspectiva de las ventajas individuales que se expresaban en la teoría de la justicia de Rawls en torno a los bienes primarios (Urquijo, 2014).

El enfoque de desarrollo humano toma en cuenta la importancia del capital humano, pero sin que ello suplante una visión de la vida humana como el objetivo final del ejercicio y no como un simple medio de producción y de actividad económica (Sen y Anand, 1994).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF, 2001, p.227) define la discapacidad como un "término genérico que incluye déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación. Indica aspectos negativos de la interacción entre un individuo (con una 'condición de salud') y sus factores contextuales (factores ambientales y personales)".

La inserción/inclusión laboral, de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS, 2015, p.38), es el término utilizado habitualmente para referirse "al proceso de incorporación a la actividad económica de los individuos".

Mediante el programa de atención a personas con discapacidad del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), se otorgan servicios dirigidos a la población que presenta algún tipo de discapacidad y que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad social, mediante acciones de prevención, rehabilitación e integración social. De acuerdo con Mejía (2014) en julio del 1979, se inauguró el Centro de Rehabilitación y Educación Especial de Yucatán (CREE), con el apoyo del DIF.

Todos los CREE del país, cuentan con una agencia laboral para la inclusión de per-

sonas con discapacidad, cuyo objetivo es ampliar la cobertura de atención en capacitación y empleo, ya que las personas con discapacidad tienen el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y entorno laboral que sea abierto, inclusivo y accesible (Gobierno de la República, 2016).

Con la creación de estos centros de atención, podemos confirmar un avance hacia el trato y capacitación de las PCD en el ámbito laboral a nivel nacional; sin embargo, se necesita que, tanto nuestras instituciones gubernamentales como sociedad logren trabajar en conjunto para lograr una verdadera inclusión.

Para fines de este trabajo definiremos los términos de trabajo decente, participación económicamente activa, desarrollo sostenible, discapacidad e inclusión laboral de la siguiente manera:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (OIT, 2019).

La participación económicamente activa (PEA) es la oferta de mano de obra en el mercado de trabajo y está constituida por el conjunto de personas, que, contando con la edad mínima establecida, ofrecen la mano de obra disponible para la producción de bienes o servicios durante un periodo de referencia determinado. Por lo tanto, las personas son consideradas económicamente activas, si contribuyen o están disponibles para la producción de bienes y servicios. La PEA comprende a las personas, que durante el periodo de referencia estaban trabajando (ocupados)

o buscando activamente un trabajo (desempleados) (INEI, 2000, p. 2).

El desarrollo sostenible es un modelo de desarrollo que podemos mantener y apoyar, es la visión compartida, holística y a largo plazo que los países han acordado como el mejor camino para mejorar la vida de las personas en todo el mundo. El desarrollo sostenible promueve la prosperidad y las oportunidades económicas, un mayor bienestar social y la protección del medio ambiente, para transformarnos en una sociedad más justa y equitativa, que pueda prosperar en el presente, sin comprometer los recursos del futuro (ONU, 2017).

Metodología

El trabajo que se presenta se basa en una revisión documental, la cual consiste en un análisis de la información escrita sobre un determinado tema, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio (Bernal, 2010).

Con esta herramienta metodológica se presenta la perspectiva actual de la participación económicamente activa de las PCD, a través de su inclusión laboral. Se consultan diferentes documentos de investigación, reportes estadísticos y el desarrollo de políticas públicas entre otros, para poder establecer un Estado actual sobre este tema. Qué se está haciendo al respecto y qué es lo que hace falta para lograr una inclusión social y laboral de las PCD, que a su vez derive en una mayor participación económicamente activa de este sector de la población.

Análisis de resultados

La discapacidad ha sido estudiada desde diferentes ciencias (pedagógicas, psicológicas, médicas, sociológicas, entre otras) y esta ha tenido, en mayor o menor medida, una orientación hacia una búsqueda del me-

joramiento de las personas que la padecen, a través de la eliminación de las barreras físicas y sociales que limitan su incorporación a la sociedad, o que inciden sobre sus capacidades afectadas para aumentar sus potencialidades y desarrollo (Lores, 2012).

Para Lores (2012), algunas teorías han tratado de explicar la discapacidad (el funcionalismo, el estructural-funcionalismo, el interaccionismo simbólico) presentando en la mayoría de los casos aciertos y contradicciones que impiden evaluar la discapacidad de forma holística. Por tanto, no existe una revisión al medio sociocultural y las deficiencias que este puede presentar en el trabajo con los discapacitados. Los modos en que estos se adaptan a su entorno, remiten a la visión trágica de este fenómeno, en tanto, los actores sociales elaboran sus propias salidas simbólicas a la minusvalía.

Lores (2012) afirma que estas orientaciones teóricas hacia la discapacidad, no han tenido una explicación totalmente coherente para entender otros fenómenos que se dan en la incorporación social de los discapacitados y en la atención que se les brinda antes y después de esta, aun cuando la sociedad elabore estrategias de participación, confeccione nuevas alternativas para el trabajo, la cultura, el deporte, la educación o la salud, sea en el cambio de la discapacidad, o sea en el proceso de relaciones sociales de esta, se producen circunstancias de sobreprotección, abandono familiar y pocas actividades comunitarias en la socialización del discapacitado.

En algunos países como Argentina, Bolivia, Brasil, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, España, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, Portugal, Uruguay y Venezuela cuentan con cuotas de reserva de empleo público para personas con discapacidad, que van del 2% al 7% de la plantilla, y en muchos de estos casos la cuota se extiende también al sector privado (Inclúyeme, 2017).

La OIT (2007) concluye, tras examinar la experiencia de aplicación de estos sistemas en diversos países, que el sistema de cuotas acompañado de tasas parece ser el que más fomenta el empleo de personas con discapacidad.

Por su parte Ducón y Celi (2015) señalan que la inclusión laboral de las personas con discapacidad favorece la productividad en especial a la generación de valor, el valor que se genera, no es únicamente de tipo financiero, también se propicia la creación de valor económico y social.

En lo relacionado al tema de actividad económica en el país, el INEGI (2016) reportó que, de cada 10 personas con discapacidad, solamente 4 participan en actividades económicas. Ello contrasta con lo observado entre la población sin discapacidad ni limitación, en la cual participan en el mercado laboral cerca de 7 de cada 10.

La tasa de participación económica del Estado es de apenas 35,4% para las personas con discapacidad y de 68,0% para las personas sin ningún tipo de discapacidad ni limitación (INEGI, 2016).

Para darnos una idea de la contribución de este sector de la población (PCD) al PIB del país, se utilizaron datos estadísticos del INEGI (2016), dándonos un aproximado de 0,0032% de contribución al PIB. Este hito confirma su baja aportación económica debido a la falta de inclusión de las personas con discapacidad al sector laboral, y nos hace reflexionar sobre la necesidad de empezar a aprovechar este recurso humano en el sector empresarial.

Reflexiones finales

Un problema que enfrenta nuestra sociedad es la inclusión desde diferentes perspectivas, en el caso de personas con discapacidad (PCD), además de la estigmatización de la que pueden ser objeto, no pueden ejercer

completamente sus derechos sociales debido a su poca participación en el mercado laboral, por la falta de acciones en favor de la inclusión, a causa (entre otras cosas) de las percepciones equivocadas sobre las aptitudes y capacidades de este sector de la población.

Para alcanzar un desarrollo humano sostenible de las PCD, se requiere de políticas que promuevan mayores oportunidades para que las personas puedan acceder a empleos de calidad y que satisfagan sus expectativas de desarrollo.

No se puede negar el avance que se ha tenido sobre la integración, tanto social como laboral de este grupo de personas, empezando por la transformación que ha tenido el término de discapacidad. El reconocimiento de las personas con discapacidad y sus derechos, a lo largo del tiempo, como se muestra a detalle en la cronología expuesta anteriormente y los instrumentos fiscales que se han propuesto para favorecer la inclusión laboral de PCD en la sociedad. Sin embargo, no es suficiente, ya que aún no es común en esta ciudad encontrarnos a PCD laborando a simple vista o asistiendo a los mismos lugares que los personas que no tenemos discapacidad.

No se puede asegurar que con las políticas públicas emitidas hasta el momento, referentes al tema de inclusión de PCD, disminuirán los estigmas y prejuicios hacia este grupo, pero al menos, su porcentaje de participación económica incrementaría y de manera consecuente su bienestar, calidad de vida e integración social.

Fomentar la inclusión laboral de PCD en las empresas del Estado, traerá consigo otro tipo de desarrollo empresarial, no solo en lo económico, sino también en su recurso más importante, su capital humano.

Dada la importancia de las empresas en la sociedad, es importante que éstas contribuyan a concientizar y dar a conocer los

ODS, y enfatizar en el valor de trabajar todos juntos en estos centros de trabajo, para que de manera gradual y social se vayan cumpliendo los objetivos de la agenda 2030.

Hay que romper la creencia de que las PCD son un grupo que dependen de asistencialismo, se debe de poner verdadero interés en su participación activa en la sociedad como cualquier otra persona, como ciudadanos, trabajadores o consumidores, para que se obtenga una verdadera inclusión.

Cada quién, desde sus actividades diarias, puede ser un agente de cambio, al final del día, la discapacidad no es tema de unos cuantos, ni tampoco una realidad lejana. La tendencia humana es de formar parte de las estadísticas, por tal motivo es necesario actuar en conjunto de la sociedad y de los órganos gubernamentales, para disminuir la brecha que rezaga a este sector de la población.

Bibliografía

- Ayuntamiento de Mérida. (2015-2018). *Plan de desarrollo municipal*. Mérida, Yucatán. Recuperado de <http://www.merida.gob.mx/municipio/portal/gobierno/contenido/pdf/pmd15-18.pdf>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2014). *Metodología para la medición multidimensional de la pobreza en México*. México, D. F. Recuperado de <https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Informe-pobreza-Mexico-2014.pdf>
- Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS). (2017). La inclusión laboral nos beneficia a todos. Recuperado de <https://www.gob.mx/conadis/articulos/la-inclusion-laboral-nos-beneficia-a-todos-97728?idiom=es>
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (1969). *Acuerdo por el que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia publica las reglas de operación e indicadores de evaluación y gestión del programa de atención a personas con discapacidad*. Recuperado de http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=2052209&fecha=31/12/1969
- Dirección de Planeación y Análisis Económicos de la Secretaría de Fomento Económico (SEFOE). (2014). *Censo económico*. Mérida, Yucatán. Recuperado de <http://www.sefoe.yucatan.gob.mx/secciones/ver/principales-empresas>
- Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS). (2010). *Resultados generales*. México, D. F. Recuperado de https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf
- Encuesta Nacional sobre discriminación (ENADIS). (2017). Principales resultados. Ciudad de México. Recuperado de http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2018/EstSociodem/ENADIS2017_08.pdf
- Gobierno de México. Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2019. Recuperado de <http://agenda2030.mx/>
- Gobierno de la República. Sistema Nacional DIF. Recuperado el 21 de 10 de 2018, de <https://www.gob.mx/difnacional/acciones-y-programas/agencias-de-integracion-laboral-para-personas-con-discapacidad>
- Gobierno del estado de Yucatán. (19 de febrero de 2019). *Gobierno estatal 2018-2024*. Recuperado de http://www.yucatan.gob.mx/saladeprensa/ver_notas.php?id=542
- Incluyeme.com. (27 de Julio de 2017). ¿En qué países son obligatorias las cuotas para contratar personas con discapacidad?. [Mensaje en un blog]. Recuperado de <https://www.incluyeme.com/paises-obligatorios-los-cupos-cuotas-contratar-personas-discapacidad/>

- gatorios-los-cupos-cuotas-contratar-personas-discapacidad/
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2016). *La discapacidad en México, datos al 2014*. México, D.F. Recuperado de http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825090203.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2017). *Anuario estadístico y geográfico de Yucatán 2017*. Recuperado de https://www.datatur.sectur.gob.mx/ITxEF_Docs/YUC_ANUARIO_PDF.pdf
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). (2000). *Metodologías estadísticas* 1(4). <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/metodologias/empleo01.pdf>
- Jerónimo, R. (2017). Estímulos fiscales en ISR e impuestos locales por contratación de personas con discapacidad y adultos mayores. *Consultorio Fiscal* (670), 73-78. Recuperado de <https://www.ccpm.org.mx/avisos/estimulos-fiscales-en-isr.pdf>
- Lores, A. R. (abril de 2012). Contribuciones a las ciencias sociales. Recuperado de <http://www.eumed.net/rev/cccss/20/arl.html>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (25 de septiembre de 2015). *Objetivos de desarrollo sostenible*. Recuperado de <http://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-del-desarrollo-sostenible/>
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (2016). *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad*. Nueva York. Recuperado de <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>.
- Organización de Naciones Unidas (ONU). (16 de junio de 2017). *¿Qué es el desarrollo sostenible y por qué es importante?*. Recuperado de <http://www.onu.org.mx/que-es-el-desarrollo-sostenible-y-por-que-es-importante/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2007). *Lograr la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidades a través de la legislación. Directrices. Primera edición*. Ginebra, Suiza. Recuperado de HYPERLINK "https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1533&context=gladnetcollect" <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1533&context=gladnetcollect>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). *The price of exclusion: The economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work*. Recuperado de https://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_119305/lang-en/index.htm.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). *Desarrollo rural a través del trabajo decente*. Documento de orientación. Empoderamiento de las personas con discapacidad para el desarrollo rural. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_235423.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Trabajo decente para las personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo*. Segunda edición. Ginebra. Recuperado de HYPERLINK "https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430938.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Organización Internacional del Trabajo celebra sus 100 años. Más información ILO Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente*. Recuperado de HYPERLINK "http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm" <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2001). *Clasificación internacional del funcionamiento, de la discapacidad y de la salud*. Santander: Organización Mundial de la Salud. recuperado de <https://www.who>

- int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2011). *Resumen informe mundial sobre la discapacidad*. Recuperado de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (16 de enero de 2018). *Organización Mundial de la Salud - Centro de Prensa*. Recuperado de <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- Programa de las Naciones Unidas (PNUD). (1994). *Informe sobre Desarrollo Humano: Un programa para la Cumbre sobre Desarrollo Social*, Nueva York. Recuperado de: HYPERLINK "<https://derechoalaconsulta.files.wordpress.com/2012/02/pnud-informe-1994-versic3b3n-integral.pdf>" <https://derechoalaconsulta.files.wordpress.com/2012/02/pnud-informe-1994-versic3b3n-integral.pdf>
- Programa de las Naciones Unidas (PNUD). (24 de julio de 2018). *La ONU pide más apoyo para las personas con discapacidad*. Recuperado de https://www.undp.org/content/undp/es/home/news-centre/news/2018/UN_calls_for_more_support_for_people_with_disabilities.html
- Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). (Mayo 2016). *Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México*. México, D. F. Recuperado de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/126572/Diagnostico_sobre_la_Situacion_de_las_Personas_Con_Discapacidad_Mayo_2016.pdf
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2015). *La inclusión laboral en México*. México, D.F. Recuperado de http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20MexicoAvances%20y%20retos%20version%20digital.pdf
- Sen, A., & Anand, S.(1994). Desarrollo Humano Sostenible: Conceptos y Prioridades. *Inédito, PNUD*, 1-34. Recuperado de: HYPERLINK "<https://es.scribd.com/doc/102456074/SEN-ANAND-Desarrollo-Humano-Sostenible>" <https://es.scribd.com/doc/102456074/SEN-ANAND-Desarrollo-Humano-Sostenible>
- Sistema de información de los objetivos del desarrollo sostenible, México. El papel de México en la Agenda 2030. Recuperado de <http://agenda2030.mx/#/home>
- Steiner, A. (24 de julio de 2018). Cumbre mundial sobre la discapacidad. *Programa de las naciones unidas para el desarrollo (PNUD)*. Recuperado de <https://www.undp.org/content/undp/es/home/news-centre/speeches/2018/global-disability-summit.html>.
- Urquijo, M. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. *EDETANIA (46)*, 63-80. Recuperado de HYPERLINK "<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5010857>" <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5010857>
- Velasco-Jauregui, L. (2013). El proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad. Un estudio comparativo entre España y México (*Tesis doctoral*, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente, Tlaquepaque, Jalisco).
- Vite, M. (2012). La discapacidad en México desde la vulnerabilidad social. *Polis*, 8(2), 153-173. Recuperado de <https://polismexico.izt.uam.mx/index.php/rp/article/view/85>