

Análisis normativo de las instalaciones de la Universidad Iberoamericana Puebla para la inclusión de trabajadores con discapacidad motriz

Valdés Ávila, Elia del Carmen

2025

<https://hdl.handle.net/20.500.11777/6236>

<http://repositorio.iberopuebla.mx/licencia.pdf>

Análisis normativo de las instalaciones de la Universidad Iberoamericana Puebla para la inclusión de trabajadores con discapacidad motriz

Elia del Carmen Valdés Ávila (Ingeniería Mecatrónica)¹, Said Martínez Navarro (Ingeniería Civil)¹, Samuel Medina Moreno (Ingeniería Industrial)^{1,*}, María del Carmen Carrión Gómez (profesor responsable)¹,
¹Universidad Iberoamericana Puebla, San Andrés Cholula, Puebla, México

Palabras clave: Accesibilidad, Normativa, Discapacidad motriz

***Autor Corresponsal:** samuel.medina.moreno@iberopuebla.mx

Introducción

La inclusión laboral de personas con discapacidad (PcD) motriz es un desafío global a su vez que nacional: la Organización Mundial de la Salud estima que 1.3 mil millones de personas, 16% de la población mundial, viven con algún tipo de discapacidad [1]. En México, la población con discapacidad equivale a cerca del 7%, aproximadamente 8.9 millones de personas, de las cuales una proporción importante enfrenta limitaciones motoras [2]. Sin embargo, su tasa de empleo es muy inferior a la de la población sin discapacidad, reflejando barreras persistentes en el entorno laboral que desfavorecen en la contratación de este sector poblacional. En Yucatán, un programa de inclusión laboral redujo su alcance de 8 empresas empleadoras, un total de 33 personas con discapacidad contratadas en 2014 a solo 3 empresas con 10 personas en 2018, evidencia de un esfuerzo insuficiente en la promoción de entornos inclusivos de organizaciones benéficas y programas gubernamentales [3,4]. La Universidad Iberoamericana Puebla no es ajena a esta problemática, siendo que, aunque México cuenta con un marco normativo sólido —desde la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, hasta la NOM-034-STPS-2016 que establece condiciones de seguridad para trabajadores con discapacidad en centros de trabajo— persisten brechas entre la legislación y su aplicación efectiva en espacios tanto laborales y educativos, y en su tanto, la conjunción de estos dos [5,6]. Actualmente se observan deficiencias de accesibilidad y falta de ajustes razonables que dificultan la inclusión laboral de PcD motriz en dicha institución [7]. Ante este contexto, el presente proyecto tiene como objetivo analizar el marco normativo aplicable a las instalaciones de la Universidad Iberoamericana Puebla en materia de inclusión de trabajadores con discapacidad motriz, identificando el grado de cumplimiento y las áreas de mejora, para proponer recomendaciones que garanticen espacios accesibles y equitativos, a su vez de estrategias organizacionales, con el fin de hacer factible una inclusión plena de PcD motriz en categorías laborales empleadas por la universidad.

Metodología

Se empleó una metodología de enfoque mixto, combinando análisis documental y trabajo de campo. Primeramente, se realizó una revisión de la normativa y políticas relevantes, incluyendo leyes, reglamentos y estándares de accesibilidad en la normativa laboral vigente, junto con lineamientos de organismos especializados como CONAPRED y estudios académicos sobre inclusión laboral de PcD motriz. Esto permitió delimitar los criterios normativos de accesibilidad que deben cumplir las instalaciones para asegurar la inclusión de trabajadores con discapacidad motriz. En paralelo, se efectuó una investigación de campo en las instalaciones de la Universidad Iberoamericana Puebla, orientada a indagar en los desafíos actuales en materia de accesibilidad. Adicionalmente, se realizó una inspección técnica de los espacios físicos (accesos, rampas, elevadores) por medio de una medición en ángulos de rampas, espacios de elevadores, distancias entre los elevadores, y dimensiones de accesos mediante el uso de una silla de ruedas para evaluar su adecuación conforme a los principios de diseño universal y la normativa vigente. La información recopilada fue analizada para comprender las brechas existentes entre las disposiciones normativas y la realidad institucional observada.

Resultados y discusión

La evaluación reveló que, si bien la Universidad Iberoamericana Puebla ha implementado algunas mejoras, subsisten barreras significativas que obstaculizan la plena inclusión de empleados con discapacidad motriz. Esto resulta un problema para la efectiva contratación, puesto que Puebla es el quinto estado con mayor número de PcD motriz (Figura 1). En cuanto a la infraestructura, se detectó la ausencia o inadecuada adaptación de elementos de accesibilidad en ciertos espacios: rampas con pendientes y elevadores insuficientes, y señalizaciones poco accesibles. Estas carencias implican un cumplimiento parcial de los lineamientos de accesibilidad establecidos por la normativa, traducándose en dificultades

de movilidad para el personal con discapacidad. En el plano organizacional, se halló que la institución carece de políticas internas claras de inclusión laboral y de programas de sensibilización. Este vacío propicia desconocimiento sobre las capacidades y necesidades de las PcD motriz, marcando barreras intangibles tan determinantes como las físicas en la exclusión laboral. Se constató una brecha entre el marco normativo existente y su implementación práctica: a pesar de las leyes vigentes, su cumplimiento en la universidad ha permanecido limitado. No obstante, el estudio identificó oportunidades importantes. Diversos puestos y funciones dentro de la universidad pueden ser desempeñados eficazmente por PcD motriz con ajustes mínimos. Tareas de atención telefónica, diseño digital, administración de datos, entre otras, son ejemplos de roles que no exigen desplazamiento constante y donde ya se ha demostrado el éxito de empleados con discapacidad en diversas labores en el entorno empresarial, demostrando que la inclusión no solo es factible, sino también beneficiosa desde una perspectiva social y económica (Tabla 1). Con voluntad institucional, la Universidad Iberoamericana Puebla podría aprovechar talento diverso sin detrimento de la calidad de sus funciones. Con base en los hallazgos, se propusieron acciones correctivas, incluyendo la realización de auditorías periódicas de accesibilidad, inversiones en infraestructura incluyente (instalación de rampas y elevadores donde se requiera, señalética universal, adecuación de estaciones de trabajo), el establecimiento de políticas de no discriminación que formalicen los ajustes razonables, y programas permanentes de capacitación y sensibilización. Se puede percatar una serie de elementos los cuales obstaculizan la inclusión laboral de PcD motriz, más allá de lo legalmente establecido. Estos factores no solo se relacionan con la infraestructura o el cumplimiento normativo, sino también con aspectos culturales, formativos y organizacionales que, en conjunto, perpetúan dinámicas de exclusión. La tabla 1.2 presenta las principales barreras detectadas, agrupadas en categorías clave que ayudan a entender la complejidad del problema y los distintos niveles en los que deben intervenir las instituciones (anexo).

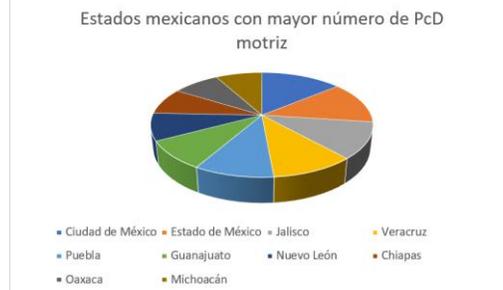


Figura 1. Representación gráfica de los estados mexicanos con mayor número de PcD motriz. Figura de autoría propia.

Tabla 1.1. Resumen de trabajos que realizan las PcD motriz. Tabla de autoría propia.

Categoría de trabajo de PcD motriz	Ejemplo concreto	Nivel de accesibilidad	Presencia formal/informal
Administrativo/contable	Auxiliar administrativo, analista	Alta	Formal
Atención al cliente/call center	Ejecutivo telefónico	Alta	Formal
Producción/manufactura ligera	Ensamble, inspección de calidad	Media	Formal / Informal
Tecnologías de la información	Diseñador gráfico, capturista de datos	Alta	Formal
Educación y capacitación	Asistente educativo, instructor	Alta	Formal
Servicios generales	Limpieza, mantenimiento ligero	Media	Informal
Comercio/autoempleo	Venta de productos desde casa	Alta	Informal
Trabajo en casa por encargo	Costura, bordado, alimentos	Alta	Informal

Conclusiones

El estudio evidencia que, pese a un robusto marco legal en México sobre inclusión laboral de PcD motriz, la realidad en instituciones como la Universidad Iberoamericana Puebla aún no refleja en plenitud esos principios. Persisten barreras físicas y organizacionales que limitan la participación laboral de PcD motriz. Para lograr una inclusión efectiva, la universidad debe asumir un compromiso institucional firme y emprender acciones decididas: implementar las adecuaciones arquitectónicas necesarias, capacitar al personal en atención a la discapacidad y establecer políticas claras de igualdad de oportunidades. La accesibilidad universal no debe verse solo como una obligación legal, sino como un principio ético fundamental de los derechos humanos. Solo mediante el esfuerzo conjunto de todos los actores involucrados se cerrará la brecha entre la norma y la práctica, convirtiendo a la Universidad Iberoamericana Puebla en un espacio plenamente inclusivo. Este compromiso no solo beneficiará a PcD motriz —ampliando sus oportunidades laborales—, sino que también enriquecerá la diversidad e innovación de la institución.

Referencias

- [1] World Health Organization, “Disability and health,” 2023. [Online]. Available: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- [2] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), “Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2023: Resultados,” INEGI, México, 2023. [Online]. Disponible: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enadid/2023/doc/resultados_enadid23.pdf
- [3] G. Z. Pérez y R. N. O. López, “Estudio de caso del programa de inclusión laboral a personas con discapacidad en el sureste mexicano,” *Trascender Contabilidad y Gestión*, vol. 7, n.º 19, pp. 16–36, ene. 2022, doi: 10.36791/tcg.v7i19.132.
- [4] D. C. Betancourt, M. P. G. Echeverri, y L. A. Rubio, “Inclusión laboral: un compromiso pendiente de las organizaciones frente a las personas con discapacidad,” *Siglo Cero*, vol. 55, n.º 1, pp. 49–65, mar. 2024, doi: 10.14201/scero.31335.
- [5] Congreso de los E. U. Mexicanos, “Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad,” *Diario Oficial de la Federación*, 30 mayo 2011.
- [6] Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), NOM-034-STPS-2016: Condiciones de seguridad para el acceso y desarrollo de actividades de trabajadores con discapacidad en los centros de trabajo, México, 2016.
- [7] Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), *Accesibilidad*, Colección “Legislar sin Discriminación”, Tomo VIII, México, 2017.

Anexo

Tabla 1.2. Factores que limitan la inclusión laboral de personas con discapacidad motriz. Autoría Propia

Categoría	Descripción
Cultura organizacional	Muchas empresas carecen de políticas de inclusión o programas de sensibilización, y persisten prejuicios (conscientes e inconscientes) que generan ambientes excluyentes [4].
Capacitación y desinformación	La falta de formación sobre discapacidad motriz y desconocimiento en la adaptación de roles y tareas limitan la contratación, incluso cuando se han eliminado barreras físicas [7].
Infraestructura educativa y laboral	La inadecuada adaptación de espacios en universidades y centros de trabajo provoca exclusión y limita el desarrollo profesional de personas con discapacidad [4].
Retención y desarrollo profesional	La combinación de infraestructura deficiente y cultura no inclusiva no solo afecta la contratación, sino también la permanencia y crecimiento profesional de los trabajadores con discapacidad [4], [3].
Competitividad	Empresas que no fomentan accesibilidad ni inclusión pierden talento valioso, lo que impacta negativamente en su competitividad en el mercado [3].
Falta de políticas inclusivas	Investigaciones del Programa Universitario de Derechos Humanos de la UNAM destacan que la ausencia de políticas inclusivas en universidades y empresas es un factor clave que impide la contratación de personas con discapacidad [3].