

**INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY**

**CAMPUS MONTERREY**

**ESCUELA DE GRADUADOS EN ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA Y POLÍTICA PÚBLICA**



**TECNOLÓGICO  
DE MONTERREY.**

**EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE INTEGRACIÓN LABORAL DEL CENTRO DE  
REHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL DEL DIF NUEVO LEÓN.**

**TESINA**

**PRESENTADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**POR:**

**ZELINA ELIZABETH MURÚA NÚÑEZ**

**MONTERREY, N.L.**

**MAYO DE 2009**

**INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY**


**CAMPUS MONTERREY**

**ESCUELA DE GRADUADOS EN ADMINISTRACION  
PUBLICA Y POLITICA PUBLICA**

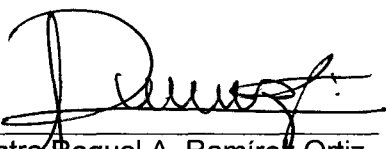
Los miembros del comité de tesina recomendamos que el presente proyecto de tesina presentado por la Lic. Zelina Elizabeth Murúa Núñez sea aceptado como requisito parcial para obtener el grado académico de:

**Maestra en Administración Pública y Políticas Públicas**


Comité de Tesina:



Dr. Héctor Rodríguez Ramírez  
Asesor



Maestra Raquel A. Ramírez Ortiz  
Sinodal



Dra. Teresa E. Almaguer Salazar  
Sinodal

## **Agradezco:**

**A Dios, por ser la razón y la fuerza de mi vida.**

**A mis padres, Heriberto Murúa y Socorro Núñez y a mi hermano Luis, por su cariño y apoyo incondicional.**

**A mis asesores, el Dr. Héctor Rodríguez y la Maestra Raquel Ramírez por guiarme pacientemente durante la realización de esta investigación.**

**A mi sinodal, la Dra. Teresa Almaguer por sus valiosos consejos y recomendaciones.**

**A los responsables del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León por el apoyo que me brindaron.**

**De vez en cuando aparece un gran obstáculo en nuestro camino; fue colocado allí por Dios y tiene una única razón: ofrecernos una oportunidad para cambiarlo todo, para caminar hacia delante.**



Tema	Índice	Página
<b><u>I. Introducción</u></b>		3
<b><u>1. El Rol de las Políticas Públicas</u></b>		5
1.1 Definición de Políticas Públicas		5
1.2 Campo de Aplicación de las Políticas Públicas		7
1.3 Diseño e Implementación de Políticas Públicas		12
1.4 La importancia de evaluar las Políticas Públicas		20
<b><u>2. El Problema de Discapacidad</u></b>		28
2.1 La Discapacidad en México		28
2.1.1 Definición de Discapacidad		29
2.1.2 Tipos de Discapacidad y sus orígenes		31
2.1.3 Población con Discapacidad en México		38
2.1.4 Esfuerzos a nivel nacional para integrar a las personas con discapacidad		54
<b><u>3. La discapacidad en el estado de Nuevo León</u></b>		59
3.1 Población con discapacidad en el Estado		59
3.2 Situación laboral de las personas con discapacidad		65
3.3 Población con discapacidad económicamente activa		67
3.4 Esfuerzos realizados en Nuevo León para integrar a las personas con discapacidad		74
3.5 Condiciones laborales		78
3.6 Retos en el ámbito laboral		81
<b><u>4. Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León</u></b>		83

4.1	Orígenes y descripción del programa	83
4.2	Metodología empleada	84
4.3	Beneficios ofrecidos	91
4.4	Interacción con la industria privada	92
4.5	Población integrada laboralmente	93
<b>5.</b>	<b><u>Evaluación del Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León</u></b>	95
5.1	Descripción de la evaluación realizada	95
5.2	Aspectos Cuantitativos	96
5.2.1	Criterios estadísticos considerados	97
5.2.2	Determinación de la muestra	99
5.2.3	Otras Herramientas y situaciones consideradas	100
<b>6.</b>	<b><u>Resultados de la evaluación</u></b>	102
6.1	Aspectos demográficos de las personas con discapacidad que fueron integradas a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León	102
6.2	Situación de las personas con discapacidad antes de ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León	109
6.3	Situación de las personas con discapacidad después de obtener un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León	125
<b>7.</b>	<b><u>Conclusiones y recomendaciones</u></b>	143
7.1	Recomendaciones	146
<b>8.</b>	<b><u>Referencias Bibliográficas</u></b>	149
<b>9.</b>	<b><u>Anexos</u></b>	155

## I. Introducción

Este trabajo de investigación se realizó debido a un interés particular del investigador por uno de los grupos más vulnerables del país: la población con discapacidad. El problema de discapacidad ha tomado dimensiones mayores en las diferentes esferas de la sociedad mexicana a lo largo del tiempo, por ello resulta relevante el estudio del mismo desde diferentes aristas. La problemática de discapacidad no es solamente de competencia gubernamental sino de la sociedad civil en general.

Originalmente, el investigador quería conocer sobre las políticas públicas ejecutadas por las dependencias o instituciones de gobierno en pro de las personas con discapacidad en el territorio nacional pero particularmente en el estado de Nuevo León. Lo anterior, era para estudiar los efectos que dichas políticas tenían en la población objetivo y si los resultados obtenidos contribuían a la rehabilitación e inclusión de los individuos en los diferentes ámbitos sociales, principalmente el laboral. Cabe subrayar que las políticas públicas dirigidas a la población con discapacidad y a otros grupos vulnerables son de corte asistencial o social. Por ende, se buscaron en la entidad neoleonesa programas sociales dirigidos específicamente a las personas con discapacidad.

Después de investigar sobre programas sociales enfocados a las personas con discapacidad en el estado de Nuevo León, se decidió estudiar el Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León. Para ello, se realizó una evaluación de impacto que tenía como objetivo el comprobar si dicho programa realmente contribuía a la inclusión social de las personas con discapacidad a través de integrarlas en el mercado laboral. La evaluación de impacto que se realizó a las personas con discapacidad fue analizada en tres variables que son: integración social, calidad de vida e ingreso; permitiendo comprobar que el programa objeto de estudio realmente sí coadyuva a la inclusión social de los individuos que forman parte de él.

Resulta pertinente mencionar que la evaluación del programa anteriormente mencionado se hizo a través de una adaptación del "Estudio de antes y después" (ex – ante y ex – post) que es utilizado por la Comisión Económica para América Latina para evaluar programas sociales, por lo que el investigador construyó un cuestionario como instrumento metodológico para recabar información de los participantes que fueron encuestados. En este aspecto, el haber realizado la evaluación por medio del "Estudio

antes y después" fue un acierto, ya que se obtuvo información sobre la situación de las personas con discapacidad antes y después de su incursión al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. Con base en lo anterior, se puede decir que utilizar el "Estudio de antes y después" para evaluar programas sociales o asistenciales sí es conveniente, ya que puede ser aplicado en diferentes contextos. Igualmente, el cuestionario que se construyó para realizar la evaluación de impacto puede ser replicado en otros Centros de Rehabilitación y Educación Especial que se encuentran en otros estados de la República Mexicana y que también estén ejecutando un Programa de Integración Laboral igual o parecido. No obstante, se debe considerar que los criterios metodológicos de esta investigación fueron *ad hoc* a la naturaleza de operación del programa. Por ende, si alguna institución o dependencia desea realizar una evaluación de impacto tomando como punto de referencia este trabajo, se recomienda que la metodología que vaya a utilizar empate con la operación o funcionamiento del programa o proyecto que sea objeto de estudio.

Los resultados arrojados de la encuesta permitieron generar las conclusiones y recomendaciones para el Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León en tres dimensiones:

- 1) Derivadas de la evaluación propiamente
- 2) Paralelas a la evaluación
- 3) De mejora a la evaluación

Finalmente, este trabajo hace hincapié en la necesidad de establecer mecanismos de medición o evaluación de las políticas públicas en general y no sólo de las que son de carácter social. La relevancia de evaluar los programas o proyectos formulados, implementados y ejecutados por el gobierno a través de sus dependencias o instituciones es medir los alcances y efectos sociales que los mismos tienen. Además, todo estudioso, investigador o hacedor de políticas públicas debe ser un agente propositivo para ofrecer nuevas alternativas y soluciones a las necesidades y problemas de orden público, pero al mismo tiempo debe ser objetivo y crítico al determinar si una política pública está siendo eficiente y cumpliendo el objetivo por el cual fue puesta en marcha o si está siendo ineficiente. En lo que respecta a este trabajo de investigación, el lector podrá formarse un criterio al leer este documento sobre lo que sería conveniente hacer en torno al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León.

## 1. El Rol de las Políticas Públicas

El objetivo de este capítulo es dar a conocer al lector la relevancia de las políticas públicas y el rol que juegan como conductoras y ejecutoras de los programas sociales que emanan del gobierno en sus diferentes niveles y que están dirigidos a un gran número de individuos. Por lo anterior, y considerando que este trabajo de investigación persigue evaluar un programa social que está dirigido hacia las personas con discapacidad del estado de Nuevo León y que tiene efectos tanto en los sectores productivos como en otros ámbitos sociales de la entidad es pertinente conocer algunos aspectos o elementos que se abordan en los apartados de este capítulo:

- 1.1 Definición de Políticas Públicas
- 1.2 Campo de aplicación de las políticas públicas
- 1.3 Diseño e implementación de políticas públicas,
- 1.4 Importancia de evaluar políticas públicas.

Una vez que haya sido analizado lo que se entiende por "políticas públicas" y su ámbito de competencia, se hará mención de algunos de los tipos o categorías de las mismas. También, el lector podrá observar que existen diferentes enfoques o corrientes sobre la manera en que se formula una política pública. Y por último, se hace notar la relevancia de llevar a cabo en forma eficaz y eficiente las fases de implementación y de evaluación de los programas sociales para que se beneficie a la población objetivo y se alcancen los fines y metas planteadas.

### 1.1 Definición de Políticas Públicas

Políticas Públicas, vendrían a ser el equivalente en Español de las palabras anglosajonas "public policy". Sin embargo, se debe considerar que las palabras prestadas de otros idiomas al ser traducidas al Español no siempre tienen la misma connotación, ya que muchas de éstas llevan implícitas significados más complejos que son entendidos por los hablantes de una lengua en particular, pero que no son implícitos en las traducciones que se hacen a la lengua castellana. Un ejemplo, es la traducción de "public policy" que es políticas públicas, pero la palabra "policy" no tiene que ver con el entendimiento de la palabra "política", semánticamente hablando. De acuerdo con Wayne Parsons (2007), en muchos idiomas de Europa resulta complicado distinguir entre "políticas" (policy) y "política" (politics). Igualmente, Vincent Ostrom y Filippo

Sabetti (1975) dicen que el uso de la palabra (policy) en inglés no se transmite fácilmente en Francés, Alemán, Italiano o Español.

La palabra política (policy) puede ser interpretada como la conducta de algún actor o conjunto de actores, pudiendo ser éstos un funcionario o alguna agencia de gobierno (Anderson, 2000). Según la noción inglesa es tomar una medida o formular un plan, una serie de objetivos políticos (Wilson, 1887). Ahora bien, comprendiendo que existen diferencias lingüísticas e interpretativas de lo que es la palabra política (policy) continuemos a dar una definición de lo que son "políticas públicas".

Es un hecho que no existe una definición universal de lo que son políticas públicas, pues existen diversas interpretaciones y concepciones sobre las mismas. Diferentes autores han dado su definición, y en algunos puntos coinciden entre sí. A continuación se mencionan algunas definiciones que han sido aportadas a través de los años:

- Una política pública representa el intento de definir y estructurar una base racional para actuar o no actuar (Parsons, 2007).
- Una política pública puede ser vista como todo lo que los gobiernos eligen hacer o no hacer (Dye, 1984).
- Un curso de acción propuesto por una persona, grupo o gobierno dentro de un ambiente dado provisto de obstáculos y oportunidades las cuales la política estaba provista a utilizar y sobre pasar en un esfuerzo por alcanzar una meta o realizar un objetivo o propósito (Friedrich, 1963).
- Una política pública es un curso de acción relativamente estable y útil seguido por el gobierno para hacer frente a algún problema o asunto de interés (Anderson, 2000).
- Una política pública es el resultado de un proceso único de interacción (Theodoulou, 1995).
- Una política pública se define como una decisión permanente caracterizada por una conducta consistente y la repetitividad por parte de aquellos que la elaboran como de aquellos que se atienen a ella (Eulau y Prewitt, 2007).
- Un curso de acción seleccionado que afecta significativamente a un gran número de personas (MacRae y Wilde, 2007).
- Una política elaborada por el gobierno (González Ortiz, 2007).
- Las normas y programas gubernamentales esto es, las decisiones que surgen como resultado del sistema político (González Ortiz, 2007).

- ☑ Las leyes, ordenanzas locales, decisiones de la Corte, ordenanzas ejecutivas, decisiones de administradores y hasta los acuerdos no escritos (González Ortiz, 2007).
- ☑ Una política pública puede ser vista como la respuesta de un sistema político a las demandas surgidas de su entorno (Anderson, 2000).
- ☑ La nueva noción de política pública trasciende su connotación vulgar de curso de acción, para ser definida como una parte de un proceso general, junto con la clarificación de las metas, la definición de la situación del caso y la determinación de los medios óptimos para efectuar la acción decidida (...) un diseño para modelar el futuro bajo el influjo de las fuerzas externas, bajo tendencias que fluyen del pasado hacia el presente (Easton, 2007).

Como se puede observar, existen definiciones que son similares o que contienen elementos o palabras claves tales como: curso de acción, gobierno, decisiones, objetivos, metas, etc. Sin embargo, es importante mencionar que políticas públicas no pueden ser vistas exclusivamente como un concepto que ha tenido un fuerte auge en los últimos años y que se usa únicamente para referirse a actividades burocráticas. El estudio de las políticas públicas como una disciplina tuvo sus inicios al cobijo del "nuevo liberalismo" impulsado por John Dewey y John Maynard Keynes. No obstante, es relevante subrayar que para efectos de este trabajo de investigación, política pública se entiende como: un curso de acción con objetivos y metas específicas que es emprendido por el gobierno a través de sus instituciones o dependencias para solucionar o satisfacer un problema o necesidad de la sociedad. Así es que, tomando en cuenta que la definición del concepto que nos interesa ya ha sido establecida se procede a identificar su ámbito de operación.

## 1.2 Campo de aplicación de las Políticas Públicas.

Para determinar el campo de aplicación de las políticas públicas, el punto de partida debe ser clarificar lo que se entiende por "público". Al igual que en la sección anterior, existe polémica sobre lo que debe ser considerado público y lo que debe ser considerado privado. Las políticas públicas, como su nombre lo dice, están ligadas y se ocupan de todo aquello que pertenezca al ámbito o esfera pública.

En este sentido, es importante explicar que la esfera pública es todo aquel espacio en donde los ciudadanos ejercen un uso y disfrute de los bienes y servicios que

están disponibles y que no son limitativos a derechos de propiedad de algún individuo, empresa u organización dentro del territorio nacional. En el ámbito y esfera pública los ciudadanos ejercen poder y en cierta manera coaccionan a que el gobierno por medio de sus instituciones de respuesta y soluciones a través de ejecutar acciones en pro de resolver los problemas de la ciudadanía y de satisfacer las necesidades que son demandadas. De acuerdo a Jürgen Habermas (1998:69), "la esfera de lo público [...] se convierte definitivamente en la esfera en la cual la sociedad civil refleja y expone sus intereses".

Ahora bien, si las políticas públicas se ocupan de todo lo que concierne al ámbito público, ¿cuál es el sector público? , para dar respuesta a esa pregunta los economistas sostienen que lo público y lo privado deben ser observados como "bienes". Como ya ha sido expresado anteriormente, un bien público es un "bien" o servicio que está disponible para todos, es decir que no restringe el uso del mismo a otras personas. Jonathan Gruber (2007) afirma que los bienes públicos puros están caracterizados por dos rasgos o aspectos: 1) que no son rivales en el consumo, en otras palabras, el consumo del mismo por un individuo no afecta en ninguna manera la oportunidad de consumo de otra persona y 2) que no son excluyentes, lo cual significa que a nadie se le puede negar la oportunidad de consumir o acceder a dicho bien. Así mismo, Paul Samuelson (1954) expresa que la característica distintiva de los bienes públicos es su "indivisibilidad" y que por lo tanto no existe la posibilidad de exclusión, mientras que los bienes privados, como su nombre lo indica, son propiedad exclusiva de quién los posee.

Es importante señalar, que otra diferencia sumamente relevante en cuanto a los bienes públicos y a los bienes privados, es que los primeros son financiados por medio de fondos o recursos públicos, lo que significa que son pagados por la sociedad misma a través de los impuestos que paga al gobierno o por endeudamiento gubernamental, pudiendo ser éste nacional o extranjero. Los bienes privados son financiados a través del mecanismo de precios que opera libremente en el mercado, en donde tanto los consumidores como los productores encuentran o maximizan su eficiencia en el equilibrio competitivo.

De acuerdo con Wayne Parsons (2007:45), "el sector público es una combinación de lo público, lo privado y los bienes públicos que se racionan mediante una cuota o por un criterio preferencial". Además, considerando que una política pública es un curso de acción emprendido por el gobierno para solucionar o satisfacer un problema o necesidad de la sociedad, nos permite considerar a la provisión de bienes y servicios como una demanda social que tiene que ser satisfecha. Cuando se habla del sector



público inmediatamente vienen a nuestra mente algunos lugares, bienes o servicios que son entendidos de uso común, tal es el caso de los siguientes:

- Educación pública
- Seguridad Pública
- Salud Pública
- Defensa nacional
- Parques públicos
- Transporte público
- Servicios de comunicación pública
- Caminos y puentes públicos
- Balnearios públicos
- Información pública
- Servicios de recolección de basura pública
- Saneamiento público
- Bibliotecas y museos públicos
- Entre otros...

Todos los bienes y servicios que han sido mencionados son suministrados por el gobierno a la sociedad, y para que éstos sean entregados a los usuarios finales, quiénes son los ciudadanos, requieren una serie de acciones o instrumentaciones previas por organismos o instituciones gubernamentales. Las políticas públicas tienen un campo de aplicación y de operación muy diverso, ya que pueden adquirir diversas formas y sus alcances y repercusiones pueden ser locales, estatales o nacionales. Por otra parte, su campo de aplicación por ser muy vasto, implica el involucramiento de un mayor número de actores, diferentes posturas y fines, conflicto de intereses entre las partes involucradas, dificultades y obstáculos más complejos de superar, necesidades y demandas heterogéneas, y también la escasez de recursos humanos y económicos, ya que existen restricciones presupuestales a los que se deben de sujetar.

Las políticas públicas operan en un sector muy complejo que difiere del sector privado. Por ende, las premisas de las que se parten y los componentes o aspectos que influyen en las mismas no son uniformes o estandarizados. W.F Baber (1993) señala que el sector o ámbito público tiene diez diferencias principales en comparación con el sector privado:

- Asume tareas más complejas
- Enfrenta más problemas al poner en práctica sus decisiones
- Emplea a más personas que tienen una amplia gama de motivaciones
- Se preocupa más por asegurar oportunidades o habilidades

- Se interesa más por compensar las fallas del mercado
- Participa en actividades de mayor importancia simbólica
- Está sujeto a normas de compromiso y de legalidad más estrictas
- Tiene más oportunidades de responder a problemas relacionados con la justicia
- Debe funcionar o aparentar funcionar en nombre del interés público
- Debe mantener rivales mínimos de apoyo público superiores a los requeridos en el sector privado

Las políticas públicas al operar en una esfera de magnitudes mayores como lo es el sector público tienen que estar diseñadas e implementadas en una manera eficiente para que puedan tener como resultado el fin u objetivo establecido, y por el cuál fueron desarrolladas. Sin embargo, no se debe olvidar que las razones o motivos que son las bases para "hacer o dejar de hacer algo", así como la condición o naturaleza del bien, servicio o resolución y la forma en que se distribuye no están supeditados al mercado. Considerando lo anterior, los lineamientos bajo los cuales operan las políticas públicas son decididos en ciertas ocasiones por criterios políticos, los cuáles consideran asuntos que son prioritarios en los ámbitos económico y social, pero también otros intereses que pueden ser individuales o de grupos de poder.

Ahora bien, se puede decir que las políticas públicas tienen diferentes categorías, y es en base a éstas que se define el terreno o campo en donde serán aplicadas. Algunos de estos terrenos o arenas de juego pueden ser observados en áreas de acción gubernamental tales como: política exterior, comunicaciones y transportes, aduanas, educación, regulaciones laborales, políticas empresariales, comercio internacional, entre otras.

Una de las clasificaciones o tipologías que generalmente es usada como referencia es la de Theodore Lowi (1964). Este autor clasifica las políticas de acuerdo a si éstas son: a) regulatorias, b) distributivas y c) redistributivas en su naturaleza. Esta clasificación diferencia las políticas teniendo como base su impacto en la sociedad y la relación entre aquéllos involucrados en la formulación de la política.

Otra clasificación es la que aporta Murray Edelman (1995), quién ve a las políticas como materiales o simbólicas. Las políticas materiales son aquellas que proveen bienes o recursos tangibles o un poder sustantivo a sus beneficiarios. En cambio, las políticas simbólicas son aquéllas que apelan a los valores tenidos en común por los individuos en una sociedad, pudiendo dichos valores ser traducidos o incluidos en: justicia social, equidad, patriotismo, etc.

Por su parte, James Anderson (2000) clasifica a las políticas públicas como sustantivas o procedimentales. Las políticas sustantivas involucran lo que el gobierno va

a hacer. En contraste, las políticas procedimentales tienen que ver con la forma en que algo va a ser hecho o quién es el que va a llevar a cabo la acción.

Particularmente, la clasificación de Lowi es muy práctica, fácil de entender y de ejemplificar. Lo anterior, es en base a la naturaleza de las políticas (distributivas, regulatorias, auto-regulatoria y redistributivas) ya que permite percibir su efecto en la sociedad. Ahora bien, es importante señalar que el gobierno debe observar, analizar y enfrentar los problemas, necesidades y demandas emanadas de la sociedad y después llevar a cabo las acciones necesarias para satisfacerlas.

El intervencionismo gubernamental debe ser razonado, preciso y efectivo. Sin embargo, es sustancial analizar y dar respuesta a dos de las preguntas que plantea Gruber (2007) las cuales son: ¿Cuándo el gobierno debe intervenir? ¿Cómo debe de intervenir?. La respuesta a la primera pregunta, de acuerdo al mismo autor es, cuando existen fallas de mercado que originan que haya una falta de eficiencia y beneficio social. En tal caso, el gobierno puede y debe intervenir para tratar de llegar al punto en donde se alcance el más alto beneficio para el mayor número posible de actores involucrados, pudiendo ser éstos personas físicas o morales.

En cuanto a la segunda pregunta, la respuesta sería a través de resoluciones llámense éstas: decretos, leyes, ordenanzas etc. Dichas resoluciones serían de carácter impositivo, y pueden ser para redistribuir los recursos en una forma más equitativa entre los miembros de una sociedad. También pueden ser acciones que conduzcan a la obtención de bienes tangibles o materiales pudiendo ser éstos: escuelas, caminos y puentes, parques, pavimentación, alcantarillado, provisión de servicios y muchos más que pueden ser agregados a esta lista. Para un mejor entendimiento de la clasificación de políticas públicas que hace Lowi a continuación se da una breve definición o explicación de cada una de ellas:

- Políticas Distributivas son aquellas que involucran la ubicación de servicios o beneficios a segmentos particulares de la población –individuos, grupos, corporaciones y comunidades (Lowi, 1964). Es importante señalar que este tipo de políticas generalmente involucran el apoyo de fondos gubernamentales y un ejemplo sería: Subsidios a la actividad o sector agrícola del país.
- Políticas regulatorias son aquellas que imponen restricciones o limitaciones en la conducta de individuos o grupos (Anderson, 2000). Este tipo de políticas generalmente está dirigido al sector empresarial para asegurar que las cantidades de producción producidas y vendidas sean las adecuadas para que haya un equilibrio competitivo; ya que si no se restringe la producción o venta de un bien puede haber una sobreproducción del mismo. Las políticas

regulatorias también son establecidas para controlar la actividad industrial que tiene repercusiones negativas al medio ambiente. De la misma manera, las políticas regulatorias sociales son las que se encargan de asuntos como: control de armas, pornografía, aborto e involucra la regulación de la conducta personal (Tatalovich y Daynes, 1998). Otra variante de dichas políticas son las que son de protección al consumidor, ya que verifican que los productos o servicios cumplan con los estándares de calidad requeridos. Algunos ejemplos son: medicamentos, alimentos, servicios crediticios, etc.

- Políticas redistributivas involucran esfuerzos deliberados del gobierno para cambiar la ubicación de la riqueza, el ingreso, la propiedad o los derechos entre amplias clases o grupos de la población, tales como ricos y pobres (Lowi, 1964). Algunos ejemplos de este tipo de políticas son las que son implementadas en los Estados Unidos tales como: Medicare y Medicaid.

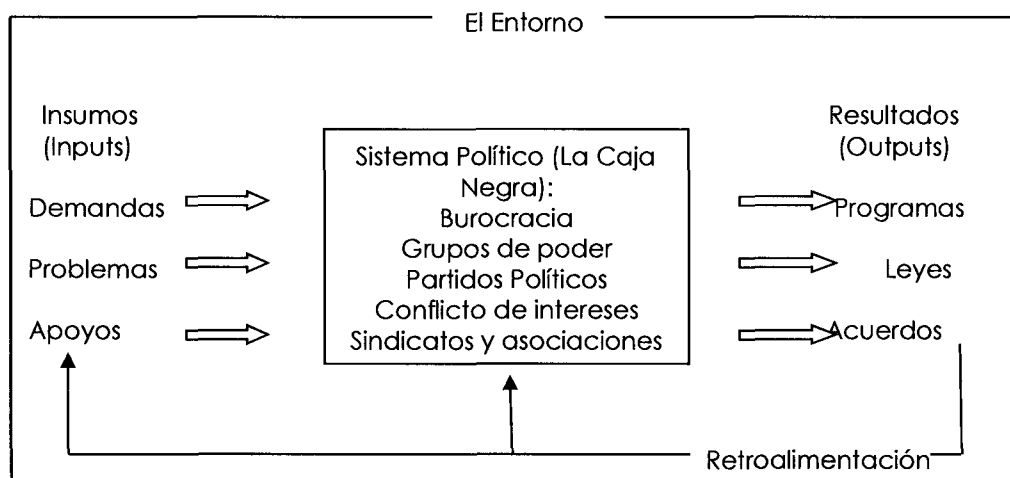
Como se puede constatar el campo de las políticas públicas es muy amplio y diverso, y las mismas tienen diferentes tipos de categorizaciones las cuáles determinan los fines y metas que se pretenden alcanzar. No obstante, una vez que ya ha sido decidido llevar a cabo un curso de acción para dar solución o respuesta a un problema en particular, el siguiente paso es formular e implementar la política pública, lo cual involucra un esfuerzo significativo, ya que se debe de realizar a través de un proceso meticuloso para que no se cometan equivocaciones serias que puedan llegar a afectar el resultado final esperado. A continuación se procede a profundizar un poco más sobre la fase antes mencionada.

### 1.3 Diseño e Implementación de Políticas Públicas

Indudablemente el diseñar o formular una política pública al igual que implementarla son tareas complejas, ya que como se ha explicado anteriormente, la esfera pública es muy grande y diversa. Además, los problemas y demandas aumentan constantemente y el gobierno al tratar de dar soluciones a las mismas puede generar otras demandas o incluso nuevos problemas a los cuales también les tendría que buscar una solución. Por ende, el formular e implementar políticas públicas se vuelve un círculo en el cual no se puede determinar el principio ni el fin. Lo anterior, se sustenta en lo que expresan Charles Lindblom y Edward Woodhouse (1993:11) con las siguientes palabras: "la formulación de políticas es un proceso complejamente interactivo que carece de principio y de fin".

Otro aspecto que se debe considerar, es que la formulación de políticas públicas no sólo debe enfocarse en las demandas, necesidades o problemas que son emanados de la sociedad sino que también debe de considerar los grupos de interés, llámense éstos: partidos políticos, sindicatos o asociaciones, cámaras empresariales, instituciones democráticas, burocracia, etc. En este tenor, el modelo que desarrolló David Easton (1957) al cual llamó "Modelo de un Sistema Político" (también conocido como el Modelo de la Caja Negra) ilustra la interacción que existe valga la redundancia, en un sistema político, en donde éste responde a las situaciones que se suscitan en su entorno formulando políticas, las cuales a su vez generan resultados particulares que pueden incentivar la creación de nuevas demandas. Una ilustración del modelo de Easton es la siguiente:

Figura 1.1 Modelo de un Sistema Político



**Fuente:** Adaptación y Traducción propia con base en el Modelo de un Sistema Político de David Easton, En James E. Anderson. Public Policymaking. Página 18.

Al igual que el modelo de Easton, existen otros modelos que tratan de explicar el funcionamiento del sistema político y la forma en que las políticas públicas son diseñadas o formuladas. También, existen diversos enfoques o corrientes que explican el entorno o contexto político en la formulación de las políticas públicas. Algunos de los enfoques principales de acuerdo a Parsons (2007) son:

- a) Enfoques por etapas. Conciben la formulación de políticas como un proceso compuesto por una serie de pasos o secuencias. Esta corriente, analiza las políticas públicas como procesos que empiezan con la definición de la agenda y terminan con la evaluación y el resultado de las políticas públicas.

- b) Enfoques pluralistas-elitistas. Se enfocan en el poder y su distribución entre los grupos y las élites, en la forma en que definen la formulación de políticas.
- c) Enfoques neomarxistas. Se preocupan por la aplicación de las ideas de Marx a la explicación de las políticas públicas en la sociedad capitalista.
- d) Enfoques subsistémicos. Analizan la formulación de políticas públicas en base a nuevas imágenes, como "redes", "comunidades" y "subsistemas".
- e) Enfoques del discurso de políticas públicas. Analizan el proceso de las políticas públicas en base al uso del lenguaje y la comunicación.
- f) Institucionalismo. Tiene un desarrollo menos claro que los otros enfoques, pero comienza a perfilarse como un nuevo conjunto de enfoques importantes para el proceso de políticas públicas.

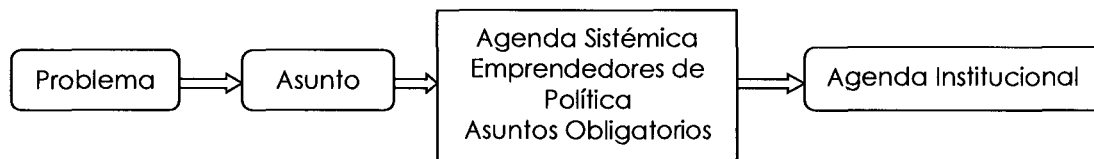
Ahora bien, los modelos y los enfoques son útiles para tener una mejor comprensión del sistema político y de las fuerzas que ejercen influencia y poder sobre el mismo, pero, para efectos de este trabajo de investigación el enfoque que se considerará es el enfoque por etapas, ya que éste permite visualizar el proceso o ciclo de una política pública. Por otra parte, es importante subrayar que en la formulación de políticas públicas intervienen dos elementos decisivos que son: el problema político y la agenda política. Pero, ¿qué se entiende como un problema político? Una definición del mismo la da James Anderson (2000:88): "Un problema político puede ser definido como una condición o situación que produce necesidades o insatisfacción entre las personas y para el cuál se busca un alivio a través de la acción gubernamental". Por su parte, Aaron Wildavsky (1979:42) señala que los oficiales de gobierno son poco probables a hacerse cargo de un problema a menos que éste tenga una solución y afirma: "Un problema es un problema solamente si algo puede ser hecho por éste". Así mismo, John Dewey (1927) señala que los problemas públicos son aquéllos que afectan un número sustancial de personas y tienen amplios efectos, incluyendo consecuencias para personas que no están directamente involucradas.

Una vez que ya ha sido definido uno de los dos elementos decisivos, la siguiente pregunta es ¿qué es la agenda política? De acuerdo a Layne Hoppe (1970), las demandas que los hacedores de política eligen o sobre las que se sienten obligados a actuar en un tiempo dado, o al menos parecer que están actuando, constituyen la agenda política. El establecimiento de la agenda política depende del posicionamiento de los asuntos que pueden ser considerados como prioritarios, urgentes, y también convenientes para los hacedores de políticas públicas. En ocasiones, los asuntos tienden a ser etiquetados como "críticos", "crisis" "emergencia",

por ejemplo: crisis financiera, la crisis de las pensiones, emergencia de salud pública, etc. Sin embargo, no es de extrañar que los asuntos o problemas sean etiquetados de las formas antes mencionadas, pues de esta manera se promueve un fuerte posicionamiento de éstos en la agenda y se atrae la atención para asegurar que se ejecute una acción.

Cabe señalar, que los asuntos o problemas políticos no son escasos, y aunque éstos pueden ser considerados de competencia pública no necesariamente obtendrán un lugar en la agenda política, pues muchos problemas generalmente son excluidos o postergados por tiempo indefinido. Anderson (2000:93) señala que: "para alcanzar el estatus de agenda, un problema público debe convertirse en un asunto o cuestión que requiere atención gubernamental". Una ilustración del proceso de establecimiento de la agenda que él señala es la siguiente:

Figura 1.2 El Proceso de Establecimiento de la Agenda.



**FUENTE:** Adaptación y traducción propia. En James E. Anderson, Public Policymaking. Página 93.

Los profesores Roger W. Cobb y Charles D. Elder (1983) especifican dos tipos básicos de agenda: la agenda sistémica y la agenda institucional o gubernamental. La agenda sistémica de acuerdo a la definición que ellos dan consiste en todos los asuntos que son comúnmente percibidos por los miembros de la comunidad política como merecedores de la atención pública y como problemas involucrados dentro de la jurisdicción legítima de la autoridad gubernamental existente. En cambio, la agenda institucional o gubernamental "consiste de los problemas a los cuales los legisladores u oficiales públicos se sienten obligados a darle una atención seria y activa" (Anderson, 2000:94).

Considerando las definiciones de cada uno de los tipos de agenda, resulta fácil concluir que la agenda que tiene realmente el poder de decisión sobre los temas que han de ser atendidos de acuerdo a su orden de prioridad, es la agenda institucional, pues ésta tiene el poder *de facto*, mientras que la agenda sistémica es aquella que saca a relucir algunos problemas o asuntos que son considerados de jurisdicción legítima del gobierno, en otras palabras, sólo los pone sobre la mesa de discusión. Lo anterior, puede ser sustentado en lo que expresa Anderson (2000) acerca de que una agenda sistémica es esencialmente una agenda "de discusión", mientras que una

agenda institucional o gubernamental es una agenda "de acción" llegando a ser más específica y concreta.

Una vez que un problema ha sido identificado en la sociedad y reconocido como un problema político, la colocación en la agenda institucional o gubernamental es el paso previo a la etapa de formulación de política pública. Aunque antes ya se mencionó lo que señalan Lindblom y Woodhouse sobre lo que es la formulación de políticas públicas, cabe mencionar que para este documento la definición que da James Anderson (2000:93) es la que se tomará en consideración, siendo ésta la siguiente: "La formulación de política es la creación de relevantes y sustentables cursos de acción para enfrentar los problemas y que no siempre resultan en la adopción de la política". Por otra parte, es importante considerar que en la formulación de una política pública intervienen varios actores involucrados tales como: legisladores, dependencias o instituciones gubernamentales, grupos de interés y por supuesto, el mismo presidente.

Stella Theodoulou (1995) señala que la formulación de políticas es un proceso que consiste de dos pasos: 1) tomar una decisión general de que se va a hacer si es que se va a hacer algo y 2) si algo será hecho, una política tiene que ser elaborada, y si es adoptada, que lleve a cabo los objetivos identificados. También, la autora señala que las políticas al formularse deben de ser adaptables. En otras palabras, las propuestas de políticas tienen que ser formuladas en una manera que no sólo sean aceptables para los tomadores de decisiones de políticas, sino para la mayoría de los demás actores.

Después de formular la política continúa la etapa de adopción. Dicha etapa de acuerdo a James Anderson, no es seleccionar una política entre un gran número de alternativas de política sino llevar a cabo una acción en una alternativa preferida de política. Ahora bien, un factor importante al momento de adoptar una política pública es que ésta sea vista como legítima, ya que la legitimidad es un elemento esencial para obtener apoyo y aceptación de la ciudadanía para el gobierno y para las políticas que éste adopta.

Cuando el proceso o etapa de adopción ha concluido, se da por entendido que los fines o metas buscadas por la política han sido alcanzadas. Lo anterior, significa que el proceso de cabildeo ha sido exitoso y los costos de llevar a cabo la misma han sido evaluados y encontrados dentro de un presupuesto aceptable. Por lo tanto, es necesario proseguir a la fase siguiente, la cual es: la implementación.

Para que la implementación sea puesta en marcha, en algunas ocasiones es necesario que la política pública sea decretada en una ley, para que esté legalmente vigente. Pero, no se debe pasar por alto que la implementación es la fase en donde se lleva a cabo la "acción" que es derivada de los enunciados, objetivos y metas que



fueron establecidos en la política adoptada. Por decirlo en otras palabras, es transformar la palabra en movimiento, por lo tanto, en resultados concretos y medibles. Antes de ir más adelante, es necesario analizar lo que ha sido entendido por "implementación", para ello, se darán algunas definiciones que han sido aportadas por varios autores a lo largo del tiempo:

- ☑ Implementar una política es un proceso o procedimiento unitario (Majone y Wildavsky, 1984).
- ☑ Implementación realiza las metas de política (Majone y Wildavsky, 1984).
- ☑ Implementación transforma las prescripciones en resultados (Theodoulou, 1995).
- ☑ El proceso de implementación es: (1) un proceso de ensamblaje de elementos requeridos para producir un resultado programático particular, (2) el jugar un número de juegos libremente correlacionados por el que estos elementos se retengan o se entreguen al proceso de ensamblaje del programa en términos particulares (Bardach, 1977).
- ☑ Llevar a cabo una decisión básica de política, usualmente hecha en un estatuto (Sabatier y Mazmanian, 1980).
- ☑ El cambio dirigido que sigue a una adopción de política (Theodoulou, 1995).
- ☑ Lo que sucede después de que una cuenta se convierte en ley (Anderson, 2000).
- ☑ Es la continuación de las políticas públicas por otros medios (Parsons, 2007).

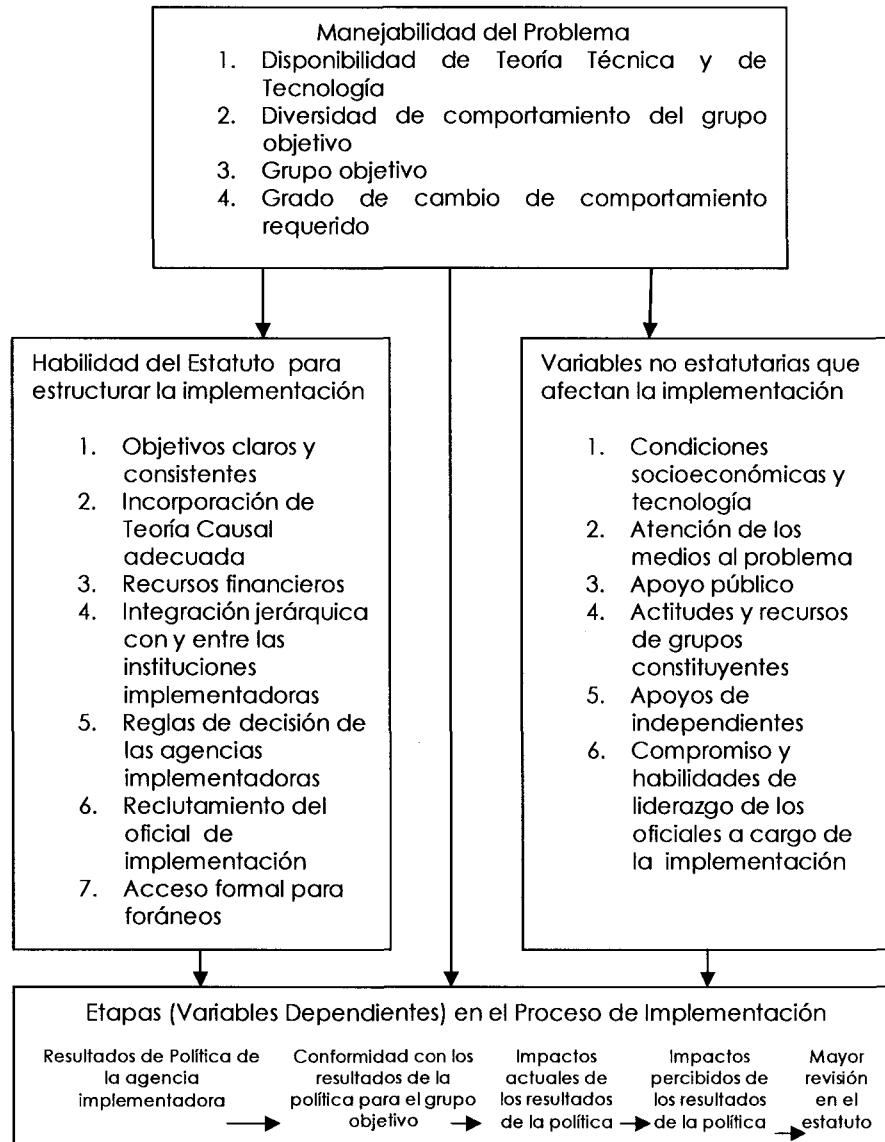
Algunos autores señalan que el diseño o formulación de políticas va en forma conjunta con la implementación, formando una sola etapa o fase, mientras que otros afirman que son etapas totalmente diferentes. Jeffrey Pressman y Aaron Wildavsky (1998) dijeron que el objetivo y las acciones de implementación son parte de un "proceso de interacción". Así mismo, señalan que cada elemento es dependiente del otro y que Implementación involucra forjar una cadena causal desde los objetivos a los resultados. Además los autores señalan que la separación del diseño de la política de la implementación es fatal.

Es importante considerar que no se trata simplemente de implementar, sino se debe elegir el plan correcto y la forma o camino apropiado para llevar a cabo el plan seleccionado como dicen Aaron Wildavsky y Giandomenico Majone (1984) implementar una política es un proceso o procedimiento "unitario". Lo anterior, conduce a entender que un proceso de implementación está diseñado específicamente para llevar a buen fin una política pública en particular, lo que quiere decir que es *ad hoc* a la misma y no puede ser replicado en un sin número de políticas ya que eso llevaría al fracaso de las mismas. La implementación no debe ser vista como

una "producción en serie", o como una receta de cocina que puede ser hecha fácilmente siguiendo las instrucciones. Sin embargo, el éxito de un proceso de implementación puede establecer las bases o el punto de partida que otros implementadores pueden usar para planear su propio proceso, considerando las variables o factores que están involucrados. El problema central de la implementación no es si los implementadores conforman la política prescrita, sino si el proceso de implementación resulta en consenso de metas, autonomía individual y compromiso en la política por parte de aquellos que la deben de llevar a cabo (Majone y Wildavsky, 1984).

Paul Sabatier y Daniel Mazmanian (1980) afirman que el rol crucial del análisis de la implementación es identificar los factores que afectan el logro de los objetivos estatutarios a través de su proceso total. Lo anterior, lo dividen en tres categorías que pueden ser vistas en el siguiente diagrama:

Figura 1.3 Diagrama de flujo de las variables involucradas en el proceso de implementación



**FUENTE:** Traducción propia. Con base a Sabatier y Mazmanian. En Stella Theodoulou, Public Policy The Essential Readings P. 154

## 1.4 La importancia de evaluar las Políticas Públicas

Como ya se ha mencionado, la implementación puede ser vista como una "evolución" y por ende, si ésta tiene un cambio o mutación, puede conllevar a un resultado diferente al esperado y señalado en los objetivos. Los fines o metas buscadas, pueden ser o no ser alcanzados, ya que una vez instrumentada la implementación de la política los "productos finales" obtenidos pueden variar, además, los mismos pueden tener efectos positivos o negativos. Lo anterior, es debido a que una política pública en particular no está sujeta a variables fijas que arrojen los bienes o servicios que se esperan obtener al momento en que ésta fue formulada, adoptada e implementada.

En palabras de Wildavsky y Majone (1984) una política nunca será capaz de contener sus propias consecuencias. Dicho de otra manera, los insumos que son introducidos en "la caja negra" no necesariamente producirán los efectos o resultados que produjeron en ocasiones anteriores, ya que el ambiente del sistema político y del entorno social están en constante transformación. Así es que, no es de esperar que haya factores o situaciones que interfieran al momento de ejecutar cualquier política, sea cual sea la naturaleza o categoría de la misma.

Como en todo proceso, las políticas públicas están sujetas a pruebas que ayuden a cuantificar y a evaluar el desempeño y efectividad de las mismas, por lo tanto, resulta indispensable llevar a cabo una evaluación. En el campo de aplicación de las políticas públicas el hablar de un procedimiento o mecanismo de evaluación puede tener diferentes significados. Por tal motivo, algunas definiciones de lo que es la Evaluación de políticas públicas son enlistadas a continuación:

- ☑ Evaluación llega a ser el derecho de la tierra como una respuesta política al descontento y a las demandas por la eficiencia y rendición de cuentas del gobierno (Nachmias, 1980).
- ☑ Evaluación puede ser un medio para administrar el conflicto, una táctica usada para reducir el conflicto (Nachmias, 1980).
- ☑ Evaluación abarca la estimación, valoración o apreciación de una política, incluyendo su contenido, implementación, meta obtenida y otros efectos (Anderson, 2000)
- ☑ Aprender acerca de las consecuencias de las políticas públicas (Dye, 1987:351).

De acuerdo a Parsons (2007), la evaluación implica dos aspectos interrelacionados: 1) la evaluación de la política específica y los programas que la constituyen y 2) la evolución de las personas que trabajan en las organizaciones

responsables de la implementación de la política y los programas. Por su parte, Carol Weiss (1972:6) ha propuesto distinguir la evaluación de otros tipos de análisis de política pública partiendo de seis elementos claves:

- 1) Está diseñada para el proceso de toma de decisiones y orientada al análisis de los problemas acorde los definen los tomadores de decisiones, no los investigadores.
- 2) Tiene un carácter discrecional. La investigación busca evaluar a partir de las metas de los programas.
- 3) Se trata de investigación arraigada en un entorno de políticas públicas, no en un entorno académico.
- 4) Suele implicar el conflicto entre los investigadores y los profesionales en la práctica.
- 5) Raramente se publica.
- 6) Puede involucrar a investigadores en problemas de lealtad con agencias de financiamiento y mejora del cambio social.

Al momento de hablar de llevar a cabo una evaluación de políticas públicas surge una interrogante: ¿En qué momento se debe llevar a cabo la evaluación? La respuesta varía dependiendo si las políticas son visualizadas como un proceso o acciones engarzadas, o bien, si se ve a la evaluación como un mecanismo que tiene que ser aplicado en las diferentes etapas de lo que podría ser considerado el ciclo de vida o de producción de políticas. Si las políticas son vistas como un proceso, entonces, se puede decir que la evaluación es la etapa final de las mismas. Para Anderson (2000), la evaluación vista como una "actividad funcional" puede ocurrir en cualquier momento durante el proceso de la política, es decir, no forzosamente tiene que llevarse a cabo una vez que todas las demás acciones han sido consumadas.

Partiendo de que la evaluación es una actividad funcional, se puede mencionar que D.J. Palumbo (1987:40) ha señalado que la evaluación formativa es la que ocurre durante la etapa de implementación de una política o programa e involucra el analizar el "grado en el que se está implementando y las condiciones que promueven una implementación exitosa". Peter H. Rossi y Howard E. Freeman (1993:163) describen este tipo de evaluación como una modalidad orientada a tres preguntas:

1. ¿Hasta qué punto el programa está llegando a la población objetivo?
2. ¿En qué medida la prestación de servicios es consistente con las especificaciones del diseño del programa?
3. ¿Qué recursos se han gastado o están gastándose para llevar a cabo el programa?

Al realizarse una evaluación se pueden encontrar las fortalezas de la política que se esté evaluando. Igualmente se pueden identificar áreas de oportunidad y problemas que pueden venir a corto, mediano o largo plazo, originando que el curso de acción tenga que ser modificado o bien reiniciar el proceso de políticas (identificación del problema, formulación, adopción e implementación). En cierto sentido, el proceso de evaluación funciona como una fuente que retroalimenta el proceso de política, lo cual permite corregir y fortalecer actividades que no están funcionando en el grado de eficiencia requerido.

Otra manera en la que se puede presentar una evaluación de política es centrándose en el proceso, en la operación o administración de una política o programa (Nachmias, 1979). Entendiéndose por programa al conjunto de actividades y recursos dirigidos a alcanzar las metas establecidas en pro de entregar un beneficio a una población objetivo. Por ende, si la evaluación se está haciendo a un programa que fue creado como el resultado de una política pública las preguntas que son convenientes formular son: ¿Está el programa sujetándose a la restricción presupuestal que le fue indicada o se está excediendo en costos? ¿Se logró atraer e involucrar a la población objetivo? ¿Han sido otros grupos beneficiados con la ejecución del programa? ¿Cuántas personas pueden ser identificadas como beneficiarias? ¿Existen indicadores de control? ¿Cuáles son los pronósticos en cuanto a la capacidad de servicios del programa en el mediano y largo plazo? Indudablemente, las respuestas a esas interrogantes son indispensables para tener un panorama general de lo que se está logrando con una política o programa en particular.

James Anderson (2000) señala que existe un nuevo tipo de evaluación de política que ha estado atrayendo cada vez más la atención del gobierno de los Estados Unidos en décadas recientes, el cuál es: la evaluación sistemática de programas. Tal forma de evaluación emplea metodología de las ciencias sociales para medir los efectos en la sociedad de las políticas. Lo anterior no es de extrañar, ya que en la actualidad los gobiernos están poniendo mayor atención (al igual que recursos) en el desarrollo de programas sociales, por lo tanto, resulta lógico y al mismo tiempo de carácter obligatorio el evaluarlos. Los problemas que los programas sociales tratan de reducir generalmente son: pobreza, desnutrición, desempleo, discapacidad, educación, entre otros.

La evaluación sistémica busca toda la información que sea relevante para determinar los efectos que una política o programa tiene sobre el problema o necesidad de la sociedad a la cual ha sido dirigida. En la actualidad, los investigadores que se encargan de realizar evaluaciones cuentan con una gran variedad de técnicas

o diseños de evaluación. Los evaluadores pueden echar mano de todas las herramientas cuantitativas y cualitativas que están disponibles. Sin embargo, algunos autores consideran que tres diseños de evaluación son básicos (Putt y Springer, 1989): el diseño experimental, el diseño cuasi-experimental, y el estudio de antes y después. Enseguida se dará una breve explicación de cada uno de los diseños antes mencionados.

- *Diseño experimental* puede considerarse como un método típico de evaluación. En éste se eligen dos grupos, uno denominado "experimental" y el otro denominado "de control". Al grupo experimental se sujeta o se expone al programa que se pretende evaluar, mientras que al de control no se le incluye en el mismo. Después de un tiempo determinado, y en base a que se realizan exámenes a priori y a posteriori del programa se pueden determinar si hubo cambios significativos en los individuos que conformaron el grupo experimental en comparación con los que no formaron parte del mismo.
- *Diseño cuasi-experimental* es en el que un grupo experimental es comparado con otro grupo que es similar a éste en muchos aspectos. En este tipo de diseño existe una alta probabilidad de que el desempeño de los grupos pudiera estar influenciado o determinado por sus características internas más que por el tratamiento o involucramiento en el programa.
- *Estudio de antes y después* de una política o programa analiza y compara los resultados obtenidos después de la implementación del mismo con las condiciones que prevalecían a priori a su inserción. Cabe mencionar que si el estudio encuentra poco cambio o efecto en la dirección deseada, entonces es probable que el programa no esté teniendo mucho efecto.

El tipo de diseño que un investigador de políticas públicas utilizará para realizar la evaluación será aquel que sea más conveniente para obtener la información que necesita y que al mismo tiempo empate con la naturaleza de la política o programa que es objeto de estudio. No obstante, otros factores como financiamiento, apoyo, talento humano, tiempo y acceso a la información también deben ser tomados en consideración al momento de decidir la metodología que se ha de llevar a cabo para evaluar. En este caso en particular, el tipo de evaluación que se utilizará es el de: Estudio de antes y después, ya que éste es el que mejor empata con el programa social que se desea evaluar, el cual es: El Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León para las personas con discapacidad. El utilizar este diseño o tipo de evaluación permitirá determinar si el

programa antes mencionado ha producido los cambios o efectos esperados en la población a la cual está dirigido.

Sin embargo, es importante aclarar que los resultados obtenidos de una política pública no indican mucho sobre el efecto social que la misma está teniendo en el entorno. Lo anterior suena un poco complicado de entender, pues se podría concluir que si los resultados aparentemente son favorables, por ende, el efecto social es bueno. Para comprender lo señalado con anterioridad, James Anderson señala que se debe distinguir la diferencia entre los resultados de una política (outputs) y las consecuencias de la misma (outcomes).

Los resultados de políticas son por lo general fácilmente medibles y analizables. Analizar los resultados "puede indicar o parecer indicar que mucho está siendo hecho al implementar una política" (Anderson, 2000:266). Por su parte, el Profesor William T. Gormley (1989) señala que algunas instituciones estando bajo presión por diferentes grupos de interés pueden enfocarse en los resultados, no en las consecuencias, para generar estadísticas que creen la ilusión de progreso. Algunos ejemplos de resultados de política son: multas de tránsito realizadas en una semana, automovilistas detenidos por manejar en estado de ebriedad, carreteras construidas, desayunos escolares entregados, etc. Sin embargo, dichos resultados, aunque útiles para llevar un registro de control, no dicen mucho en cuanto al impacto que las políticas o programas han tenido. En contraste, las consecuencias o efectos (outcomes) son la base para determinar el impacto de una política o programa. Por ejemplo, el decir el número de automovilistas detenidos por manejar en estado de ebriedad simplemente es una cifra, en cambio, la consecuencia o efecto sería el ligar y comprobar que el establecimiento de retenes anti-alcohólicas en una calle específica, en donde el número de accidentes automovilísticos era muy alto disminuyó en un porcentaje considerable durante el tiempo que se implementó la inspección a los conductores.

Dicho de otra manera, lo realmente relevante son las consecuencias sociales que una política pública desencadena, no los números que sean arrojados como resultados. Sin embargo, para Anderson (2000:266) los impactos de política son una "amalgama" de resultados (outputs) y consecuencias (outcomes). Ahora bien, es indispensable analizar y prever cuáles serían las consecuencias sociales al momento de llevar a cabo una política o programa, pues también pueden ocurrir consecuencias sociales intencionales y no intencionales "que provienen de la acción o inacción gubernamental deliberada"



Thomas R. Dye (1992) señala que el impacto de una política puede tener varias dimensiones que deben de ser considerados cuando se conduce una evaluación formal o en la valoración informal de una política, siendo las siguientes:

1. Las políticas afectan el problema público al cual están dirigidas y a las personas involucradas.
2. Las políticas pueden afectar situaciones o a otros grupos a los que no están dirigidas. Lo anterior, también es conocido como efectos a terceras partes o externalidades.
3. Las políticas tienen consecuencias futuras como también para las condiciones presentes, pues para algunas políticas muchos beneficios o algunos de sus costos pueden originarse en el futuro lejano.
4. Las políticas así como tienen efectos positivos o beneficios, además conllevan costos.
5. Los efectos de las políticas y programas pueden ser tanto materiales (tangibles) como simbólicos (intangibles).

Después de considerar las dimensiones que pueden estar involucradas en el impacto de una política, es importante contestar la siguiente pregunta: ¿Quién va a realizar la evaluación del programa o política pública? Innegablemente, el seleccionar la persona moral o física que será responsable de llevar a cabo la evaluación es una pieza fundamental en todo el proceso del ciclo de la política, pues de esta elección dependerá en gran manera la confiabilidad y calidad de la evaluación obtenida. Es común que se encargue dicha tarea a empresas o instituciones especializadas en la materia tales como: Universidades e Institutos de prestigio, Centros o agencias de evaluación e investigación (pudiendo ser privados o públicos), empresas de consultoría, entre otros. Es un hecho que a medida que un campo o área de oportunidad es explorada y explotada entran nuevos participantes en la arena de juego, y las políticas públicas han fomentando el desarrollo de lo que Richard Hofferbert (1990) llamó "industria de la evaluación de la política".

Como es natural, todo proceso, proyecto o plan sea personal o laboral atraviesa situaciones adversas, complicaciones y barreras que se tienen que superar. Por lo tanto, las políticas públicas y los programas que de ellas se derivan no son la excepción y en ningún momento se puede considerar que todo es como "miel sobre hojuelas", ya que constantemente están siendo embestidas por problemas que varían mucho en complejidad. Particularmente, los problemas más comunes que pueden obstaculizar la efectiva realización de una evaluación de política de acuerdo a Anderson (2000) son:

1. Incertidumbre en las metas de la política.

2. Dificultad en determinar la causalidad.
3. Impactos de política difusos.
4. Dificultades en la adquisición de datos.
5. Resistencia oficial.
6. Perspectiva de tiempo limitada.
7. Evaluación que carece de influencia.

También, en la evaluación de una política es importante considerar el análisis de costo-beneficio, el cual es una técnica que requiere identificar los costos y beneficios, por lo que es necesario trasladarlos a términos monetarios para propósitos de comparación. Ésta asume que la sociedad estará mejor solamente por políticas (proyectos o programas) cuyos beneficios excedan a sus costos (Anderson, 2000). El análisis de costo-beneficio es más frecuentemente usado para evaluar políticas propuestas, aunque se ha aplicado en políticas existentes también.

Finalmente, con la revisión de este capítulo se establecen los elementos sobre los cuales se sustenta el argumento de la necesidad de comprender lo que son las políticas públicas y todos los aspectos, factores y procesos que éstas conllevan. Subrayando que para efectos de este trabajo de investigación una política pública es un curso de acción con objetivos y metas específicas que es emprendido por el gobierno a través de sus instituciones o dependencias para solucionar o satisfacer un problema o necesidad de la sociedad. Cabe señalar, que debido a la magnitud de la esfera o campo de aplicación de las políticas públicas fue necesario hacer referencia de los diferentes tipos o clasificaciones de las mismas. En este caso en particular, el programa social que se está evaluando entra en la tipología de política distributiva de acuerdo con Theodore Lowi, ya que ésta involucra la ubicación de servicios o beneficios a segmentos particulares de la población. En otras palabras, el programa que es objeto de estudio, beneficia a un segmento poblacional determinado, el cual está conformado por las personas con discapacidad.

Además, fue necesario mencionar algunos modelos y enfoques sobre la formulación de políticas públicas, considerándose el "Enfoque por etapas", ya que éste concibe a la formulación de políticas como un proceso compuesto por una serie de pasos o secuencias, dicho de otra manera, como un ciclo de política. En este sentido, las fases de implementación y evaluación fueron abordadas, ya que las mismas juegan un papel sustancial en el proceso de política. La implementación, por ser considerada como "un proceso o procedimiento unitario" está diseñada específicamente para llevar a buen fin una política pública en particular.

Por lo que respecta a la evaluación, existen diferentes concepciones acerca de la misma y del momento en que ésta debe ser realizada. No obstante, la decisión sobre el momento en que ésta ha de realizarse depende del criterio del funcionario o hacedor de política pública, pero también, de la naturaleza del programa que se pretende evaluar. Lo anterior, da flexibilidad tanto a los funcionarios responsables de ejecutar una política pública como a los evaluadores de decidir el momento adecuado para llevar a cabo una medición de la misma. Sin embargo, se debe entender que una evaluación se puede realizar en cualquier etapa de un ciclo de política, pues ésta no es limitativa a la fase final ya que la misma puede centrarse en el proceso, en la operación o administración de un programa, sirviendo como una fuente de retroalimentación.

Por otra parte, es oportuno señalar que existen diferentes metodologías y herramientas cualitativas y cuantitativas que pueden ser empleadas por los evaluadores de políticas públicas. No obstante, la metodología con la cual se realizará la evaluación debe ser la más conveniente para obtener la información necesaria y que al mismo tiempo sea *ad hoc* al programa que se desea evaluar. En el caso del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León para las personas con discapacidad, el tipo de diseño de evaluación que será utilizado es una adaptación del Estudio de antes y después, por ser el que más empata con la naturaleza del programa y que nos permite observar los cambios o efectos en las personas con discapacidad que forman parte del mismo, si es que dichos cambios han ocurrido, y de ser así, si éstos han sido en la dirección deseada conforme a los objetivos y metas del programa social antes mencionado.

## 2. El Problema de Discapacidad

Este capítulo tiene como meta proporcionar al lector una visión holística de la problemática de discapacidad. Primeramente, se analizará la misma desde un contexto nacional, empezando por definir lo que es discapacidad, los tipos de discapacidad y sus orígenes, la situación en México de la población con discapacidad y los esfuerzos que han sido realizados en el territorio nacional para integrar a dicha población.

Posteriormente, se analizará la problemática de discapacidad en el estado de Nuevo León, por ser la entidad federativa en donde se lleva a cabo el programa social que se desea evaluar. Además, considerando que el programa social que es el objeto de estudio de este trabajo de investigación está enfocado en la integración laboral de las personas con discapacidad, es necesario hacer referencia de la situación laboral de dichas personas en Nuevo León y señalar la población con discapacidad económicamente activa, los esfuerzos realizados en la entidad para integrar a las personas con discapacidad, las condiciones laborales, etc.

### 2.1. La Discapacidad en México

Como ya fue asentado en el capítulo anterior, las políticas públicas son de gran utilidad para generar soluciones a problemas de diferentes índoles. A nivel nacional, la ejecución y evaluación de políticas públicas sirve para atender problemáticas sociales que a lo largo del tiempo se han ido presentando y/o agudizando. Un ejemplo de una problemática que ha ido en aumento en los últimos años es la discapacidad en la población mexicana, por tal motivo, el gobierno de México ha estado poniendo atención en este fenómeno, ya que su naturaleza y sus repercusiones son muy complejas y diversas.

El problema de discapacidad no es un problema sencillo de resolver, analizándolo desde la perspectiva del gobierno, cualquiera que fuese el nivel de éste. Lo anterior, debido a que dicho problema en un país, estado o comunidad no puede ser visto simplemente como un asunto de índole de salud pública, ya que éste también es de índole económico y social, aclarando que es un asunto o problemática social debido a que las personas que tienen una discapacidad muchas veces sufren discriminación y son relegadas de algunos ámbitos de la sociedad.

Es difícil tratar de resolver el problema de discapacidad si no hay un esfuerzo conjunto entre el gobierno y la sociedad civil. Y en cuanto a resolverlo, es simplemente un decir, pues muchas personas que tienen una discapacidad, por mayor que sea el esfuerzo, los recursos o la voluntad de solucionar su problema, que en este caso puede ser un impedimento físico o mental severo no puede ser resuelto, ya que ni el gobierno, ni la industria privada pueden vender la salud de estas personas, pero definitivamente sí pueden contribuir a que ellas tengan condiciones de vida más justas y un mayor número de oportunidades en las diferentes esferas de la sociedad. El resolver el problema entonces, sería entendido como proveer y asegurar un trato más igualitario y mejores condiciones de vida para las personas con discapacidad.

### 2.1.1 Definición de Discapacidad.

El incremento en el número de personas que tienen alguna discapacidad ha obligado a la búsqueda de un consenso claro acerca del tema. A lo largo del tiempo para hacer referencia a las personas con discapacidad se han usado términos que no han sido los adecuados, ya que los mismos tienen connotaciones peyorativas por ejemplo: "tullidos", "impedidos", "incapacitados", "inválidos", "minusválidos", entre otros. Estas expresiones han tenido su origen en patrones sociales y culturales, atribuyendo una categorización no muy afortunada a las personas que tienen algún tipo de discapacidad. De acuerdo a Demetrio Casado (1990), los calificativos que fueron anteriormente mencionados aunque pudieran parecer o aparentar ser neutrales, tienen al menos tres sesgos diferentes: son términos de significado negativo, no corresponden con las facultades y capacidades subsistentes en las personas con discapacidad y son identificaciones que sustituyen a la persona por su circunstancia.<sup>1</sup>

Observaciones puntuales como la de Casado, han propiciado la búsqueda de definiciones o denominaciones que no tengan tintes negativos o desfavorables, y que además ayuden a construir un concepto correcto y concreto, considerando las diferentes aristas o perspectivas desde las cuales puede ser estudiado el tema. Algunos términos estrechamente relacionados a la discapacidad son: deficiencia, disfunción, minusvalía, y los mismos son el fruto del desarrollo de conceptos, destacando entre éstos los modelos médico y social. Cabe mencionar, que ambos modelos proporcionan perspectivas diferentes, las cuales no son excluyentes entre sí, sino complementarias de la problemática de la discapacidad.

El modelo médico es observado y desarrollado bajo una perspectiva o enfoque biologicista en el que la discapacidad es considerada como un problema de la persona

causado directamente por una enfermedad, trauma o estado de salud. El tratamiento de la discapacidad está orientado a una mejor adaptación de la persona y a un cambio de conducta (SSA, 2001). Sin embargo, este enfoque ha sido no aceptado por considerarse que asume una presunción de inferioridad biológica o fisiológica de las personas con discapacidad (Hahn, 1986). Además de afirmar que los valores e interpretaciones de estudios médicos han coadyuvado históricamente a la formación de la dependencia (Barton, 1995).

Por otra parte, el modelo social considera a la discapacidad como un complejo conjunto de condiciones o circunstancias, siendo muchas de éstas creadas por el entorno social. Desde esta perspectiva, la discapacidad es considerada como una idea socialmente construida que aparece como resultado de la falta de éxito del entorno social para adaptarse a las necesidades y a las aspiraciones de los ciudadanos que tienen carencias, más que de la incapacidad de las personas con discapacidad para acoplarse a las exigencias establecidas por la sociedad. Una de las corrientes del modelo social considera a la discapacidad como una forma de "opresión social" que se manifiesta en los entornos arquitectónicos como en otros aspectos tales como la falta de escrituras en braille y del conocimiento del lenguaje de signos (Oliver, 1990). El enfoque social demanda la participación colectiva para que las personas con discapacidad puedan tener un rol pleno dentro de la sociedad.

El concepto de discapacidad fue el resultado de conjuntar la perspectiva médica y la social bajo un enfoque biosicosocial. La Organización Mundial de la Salud (OMS) a través de la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM), también conocida por sus siglas en inglés como ICIDH (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps) fue publicada en 1980, e intentó integrar criterios comunes y simplificar la multiplicación de denominaciones o definiciones, al mismo tiempo, contribuyó a mejorar el diálogo entre profesionales de diferentes campos de conocimiento (Verdugo, 1998). Entre las aportaciones más relevantes de la clasificación antes mencionada, se encuentra el establecimiento de un acercamiento conceptual nuevo, que adhiere tres niveles diferentes: deficiencia, discapacidad y minusvalía. A continuación se da la definición de cada uno de estos conceptos (INEGI, 2004):

- *Deficiencia:* Se refiere a las anormalidades de la estructura corporal, de la apariencia y de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su origen. Las Deficiencias representan trastornos en el nivel del órgano (dimensión orgánica o corporal). En lo que corresponde a la salud, la CIDDM la ha definido como "toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica,

fisiológica o anatómica". Las deficiencias presentan afectaciones a nivel órgano, y son identificadas por ejemplo, en la pérdida de miembros o de sentidos, disfunciones o limitación de funciones. Algunos ejemplos de deficiencias son: ceguera, sordera, mudez, amputación de un miembro y retraso mental.

- **Discapacidad:** Muestra las repercusiones o consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo. Por lo tanto, la discapacidad representa la alteración o trastorno a nivel de la persona, es decir, en una dimensión individual. En materia de salud una discapacidad "es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad para realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano". Las discapacidades reflejan alteraciones en los sentidos de los individuos. También, la discapacidad puede ser definida como "la exteriorización funcional de las deficiencias o limitaciones físicas o mentales que al relacionarse con el contexto social producen minusvalías". Cabe mencionar, que el censo del año 2000 definió a una persona con discapacidad como "aquella que presenta alguna limitación física o mental, de manera permanente o por más de seis meses que le impide desarrollar sus actividades dentro del margen que se considera normal para un ser humano".
- **Minusvalía:** Hace referencia a las desventajas que experimenta una persona como resultado de las deficiencias y discapacidades que tiene. En términos de salud, una minusvalía es "una situación desventajosa para un individuo determinado, como consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales)".

### 2.1.2 Tipos de Discapacidad y sus orígenes.

La comprensión del tema de discapacidad requiere de un cuidadoso análisis debido a la complejidad del mismo. De la misma manera, es preponderante reconocer la diversidad existente en la problemática de discapacidad, pues ésta no puede ser abordada o vista en una forma homogénea, sino heterogénea. Lo anterior, es debido a los diversos tipos de discapacidad existentes, ya que cada uno de éstos tiene necesidades muy específicas y singulares. Los tipos de discapacidad que existen son: motriz, visual, mental, auditiva y de lenguaje. Enseguida se da una explicación de cada una de éstas y de sus orígenes (INEGI, 2004):

### ▣ Discapacidad motriz

También conocida como discapacidad física, neuromotora o locomotora. Esta discapacidad es una limitación o falta de control de los movimientos, de funcionalidad y de sensibilidad, que impide u obstaculiza realizar las actividades de la vida cotidiana de manera independiente. Por lo general, este tipo de discapacidad se manifiesta en las extremidades del individuo, no obstante, también se puede manifestar en todo el cuerpo acompañada de trastornos sensoriales, obligando al uso de aparatos (sillas de ruedas, muletas, bastones, etc.) que ayuden a recuperar parte de la función afectada o desaparecida (CNDH, 2002a). Existen varias formas de clasificar a las personas con discapacidad física o motora, y una de ellas es de acuerdo al grado de discapacidad:

- *Minima*: Cuando la reducción de la capacidad funcional del individuo limita parcialmente su libertad o independencia en las actividades que desempeña en la vida cotidiana, pero no afecta su productividad.
- *Moderada*: Esta es cuando la reducción o afectación de la capacidad del individuo no sólo limita parcialmente su independencia en las actividades de la vida diaria, sino también su productividad.
- *Total*: Cuando la afectación o reducción de la capacidad funcional del individuo es tan sustancial que lo hace completamente dependiente e improductivo.

Por otra parte, este tipo de discapacidad también puede clasificarse de acuerdo a su duración:

- *Temporales*: Es cuando la persona vive durante un tiempo determinado con la discapacidad, y a través de cuidados médicos y rehabilitaciones adecuadas no se generan secuelas de por vida y es posible regresar al estado original, es decir, anterior a la discapacidad.
- *Permanentes*: Es cuando la persona con discapacidad tiene las secuelas de la misma que pueden ser minimizadas pero no eliminadas en su totalidad, por ende, no es posible que regrese al estado previo a la discapacidad.

Cabe mencionar que una de las repercusiones más importantes de este tipo de discapacidad es la parálisis, la cual es la disminución, deficiencia o pérdida parcial o total de la capacidad del movimiento y que puede presentarse en la mayoría de los casos con la pérdida de sensibilidad, debido a alteraciones o trastornos motores o musculares. Algunas clasificaciones de la parálisis son:

- *Parálisis completa (plejía)*: Incluyen las tetraplejías que son la afectación de los cuatro miembros o extremidades. Las paraplejías surgen cuando hay afectación de las dos extremidades superiores o inferiores. Las hemiplejías se



presentan cuando se daña un lado u otro del cuerpo y las monoplejías cuando solamente hay daño o afectación de un solo miembro.

- *Parálisis parcial o incompleta (paresia)*: Esta clase de parálisis es de menor intensidad, puede ser tetraparesia, paraparesia, hemiparesia y monoparesia.

Ahora bien, entre las principales causas que originan la discapacidad motriz se encuentran:

- *Infecciosas*: Son causadas por virus, bacterias, microbios, protozoarios y cualquier otro microorganismo exógeno al ser humano (amputaciones, Guilan Barré, lesiones de la médula espinal, lesión cerebral, poliomielitis, etc.)
- *Accidentales*: Se presentan en cualquier etapa o momento de la vida del individuo. La atención errónea o mal manejo durante el momento del siniestro, o durante el proceso agudo del mismo puede aumentar considerablemente las secuelas discapacitantes.
- *Enfermedades diversas*: Se pueden presentar en cualquier momento de la vida por predisposición de la persona o como consecuencia a la exposición de factores causales (polineurovasculopatía diabética, artritis reumatoide, enfermedad de Parkinson, esclerosis múltiple, hemiplejía, etc.)
- *Congénitas*: Se presentan durante la gestación o en el momento mismo del parto (ausencia de alguna extremidad, parálisis cerebral, lesión de plexo braquial, etc.)
- *Falta de oxigenación cerebral*: Ocasionada por la privación de oxígeno o deficiente irrigación del cerebro (parálisis cerebral, hemiplejía en el adulto, etc.)
- *Quemaduras*: Ocasionadas por factores térmicos o químicos, también pueden ser ocasionadas por abrasión (amputación, anquilosis, miopatías, etc.)
- *Edad avanzada*: Son parte del proceso natural del envejecimiento, surge una pérdida de fuerza, del tono y del control muscular voluntario (anquilosis, hipotrofia muscular, etc.)

#### Discapacidad visual

Se presenta cuando se carece del sentido de la vista de forma total o parcial, en otras palabras, cuando las personas son ciegas o presentan alguna discapacidad visual, deben recurrir a medios alternativos tales como: la agudización del resto de sus sentidos, o bien, contar con mecanismos tecnológicos o científicos de apoyo para ser capaces de percibir el entorno que los rodea (CNDH, 2002b). Para la OMS, la

discapacidad visual es aquella visión inferior de 20/400 o 0.05\*, considerando siempre el mejor ojo y con la mejor corrección. Se determina que existe ceguera legal cuando la visión es menor de 20/200 o 0.1 en el mejor ojo y con la mejor corrección.

De acuerdo a Fabiana Mon (1998), la definición de discapacidad visual es aquella que engloba a las personas ciegas y a las que tienen debilidad visual, también llamadas con baja visión o con visión subnormal. Tal debilidad puede ser originada por una disminución en la agudeza visual dañando la calidad de la visión, o por una reducción o recorte en el campo visual, perjudicando la cantidad de la visión. Sin embargo, el XII Censo de Población y Vivienda 2000 empleó como definición de discapacidad visual a aquellas personas que presentan pérdida total de la capacidad para ver, así como debilidad visual en uno o ambos ojos (INEGI, 2004).

Algunos de las causas que originan este tipo de discapacidad son: los accidentes o diversas enfermedades y padecimientos que ocasionan catarata, glaucoma, leucoma corneal, retinopatía diabética, atrofia óptica, distrofia retinal y retinosis pigmentaria, entre otras (CNDH, 2002). Es importante señalar, que de acuerdo a la OMS, la catarata es la que provoca más de la mitad de todos los casos de ceguera y que el tracoma sigue siendo un azote para las comunidades del mundo que viven en pauperismo (INEGI, 2004).

#### Discapacidad mental

A lo largo del tiempo el concepto o definición de discapacidad mental ha tenido muchos cambios, por ejemplo, en el siglo XIX se asoció con el idiotismo o locura, pero dichas concepciones han quedado olvidadas. En el año 1818, E.D Esquirol hizo por primera vez un planteamiento de la definición de retraso mental en donde señala que "se caracteriza por ser un déficit intelectual constatable, de origen orgánico que no es curable. Se trataría de un estado de agenesia intelectual, en la que la inteligencia nunca ha llegado a desarrollarse, a diferencia de la demencia que constituiría una alteración irreversible" (Verdugo, 2002:517).

---

\* La agudeza visual se expresa como una fracción, el número superior de ésta se refiere a la distancia entre la persona y una tabla, la cual es generalmente de 6 metros (20 pies). El número inferior indica la distancia a la que una persona con vista normal podría leer correctamente la línea con las letras más pequeñas. Por ejemplo, 20/20 se considera normal, 20/40 significa que la línea que un paciente leyó correctamente a los 20 pies pudo ser leída por una persona con visión normal a los 40 pies.

En el año de 1959 la Asociación Americana sobre Personas con Deficiencia Mental (AAMD en la actualidad AAMR) estableció una concepción totalmente diferente, y brindó una definición que es mayormente aceptada y que tiene vigencia en los medios científicos y profesionales. De acuerdo a la AAMR, el problema de retraso mental está caracterizado por un aprovechamiento o rendimiento intelectual considerablemente inferior a la media, y que por lo general coexiste con limitaciones en dos o más de los siguientes campos o áreas de habilidades de adaptación: comunicación, autocuidado, empleo de la comunicación, autodirección, salud y seguridad, estudios, tiempo libre y trabajo (Ortíz, 1995). Cabe señalar, que en México, la definición empleada en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000, determina o considera a las personas con discapacidad mental a aquellas que presentan limitación de la capacidad para el aprendizaje de nuevas habilidades, trastorno de conciencia y de la capacidad de los individuos para conducirse o comportarse, tanto en las actividades de la vida cotidiana como en su interacción con otras personas.

Ahora bien, los orígenes o factores de riesgo de esta discapacidad son diversos. Por mencionar algunos de éstos son: las irregularidades genéticas (alteración de los cromosomas), desnutrición de la madre o del niño, infecciones durante el embarazo (sífilis de la madre, rubeola), asfixia en el nacimiento, trastornos metabólicos (hipotiroidismo, fenilketonuria). También, daños mecánicos al nacer (uso de fórceps), exposición a rayos X o a plomo, fiebres muy altas (meningitis o encefalitis), incompatibilidad del factor RH sanguíneo entre la madre y el bebé, dietas excesivas, alcoholismo, tabaquismo y drogadicción, entre otras (Martínez, 2003).

#### Discapacidad auditiva

Se refiere a la carencia o reducción de la habilidad para oír claramente. Lo anterior, puede ser originado por un problema en algún lugar del mecanismo auditivo. La pérdida de la audición puede variar desde la más leve o superficial hasta la más aguda y profunda, a la cual se le denomina por lo general sordera (Alvarado, 1998).

Cuando una persona es sorda o tiene una discapacidad auditiva, la cual también es conocida como hipoacusia, se ve orillada a utilizar alternativas tecnológicas o médicas que le ayuden a compensar su deficiencia, tales como: el aprendizaje y uso del lenguaje a señas, la utilización de audífonos o procedimientos quirúrgicos. La hipoacusia es la reducción del nivel auditivo de una persona por debajo del parámetro normal, y es tan grande el campo de la pérdida de la audición que para hacer más sencillo su entendimiento se puede categorizar en tres tipos que son: por el momento de adquirirla, por la localización de la lesión y por el nivel o grado de la pérdida auditiva.

De acuerdo a Verdugo, el momento en el que se adquiere la discapacidad tiene importantes repercusiones en la adquisición del lenguaje oral, ya que un niño puede adquirir sordera antes de empezar a hablar (prelocutiva) o después (poslocutiva), lo que indica gran parte de su tratamiento y rehabilitación (Verdugo,2002).

A través de localizar la lesión se puede establecer si existe sordera conductiva, neurosensorial o mixta. La sordera conocida como conductiva es aquella que comprende un mal funcionamiento del oído externo y medio (partiendo desde la oreja hasta los huesos pequeños: martillo, yunque y estribo), perjudicando el nivel de audición, pero no la calidad del sonido; por lo general esta clase de sordera puede ser corregida mediante procedimientos médicos y/o quirúrgicos. A diferencia, la sordera neurosensorial se asocia a problemas de las estructuras finas del oído interno en los conductos que tienen acceso al cerebro, dañando tanto la cantidad como la calidad del sonido; este tipo de sordera, hoy en día, no puede ser corregida con ningún tratamiento. Por su parte, la sordera mixta, se presenta cuando ocurren la sordera conductiva y neurosensorial al mismo tiempo (Verdugo, 2002). El grado o nivel de pérdida auditiva puede variar desde una sordera ligera hasta la cofosis o pérdida total de la audición, acorde a la siguiente categorización:

Tabla 2.1 Grado de pérdida de decibeles (Db)

Audición normal	-10 a 20 db
Pérdida ligera	20 a 40 db
Pérdida media	40 a 70 db
Pérdida severa	70 a 90 db
Pérdida profunda	90 a 120 db
Cofosis	más de 120 db

Fuente: Creación propia. Basada en Verdugo, En INEGI 2004. Las Personas con discapacidad en México: Una visión censal

En México, el concepto que se utilizó en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000, considera a las personas con discapacidad auditiva a aquellas que presentan pérdida o restricción de la capacidad para recibir mensajes verbales u otros mensajes audibles. De acuerdo a lo señalado por la OMS (1995), entre los factores de riesgo que están asociados a esta discapacidad se encuentran las infecciones del oído, las enfermedades infecciosas, el uso de medicamentos ototóxicos y la exposición a ruidos excesivos.

## ❑ Discapacidad del lenguaje

Primeramente, es importante señalar que en la articulación de la palabra participan, según su naturaleza, diversos mecanismos cerebrales. Cuando alguno de tales mecanismos no funciona adecuadamente se dice que existe un trastorno del habla y lenguaje. Un mal funcionamiento o trastorno del habla y/o lenguaje se relaciona con los problemas de comunicación u otras áreas, como son las funciones motoras orales. Estos tipos de atrasos y trastornos varían desde simples sustituciones de sonido hasta la inhabilidad de comprender o utilizar el lenguaje o mecanismo motor-oral para el habla (INEGI, 2004).

Entre las causas u orígenes de los trastornos del habla y del lenguaje se encuentran: la pérdida auditiva, trastornos neurológicos, lesión cerebral, retraso mental, abuso de drogas, impedimentos como labio leporino y abuso o mal uso vocal. No obstante, frecuentemente se desconoce la causa que origina el trastorno. Es importante señalar, que los trastornos del habla se refieren a las dificultades en la articulación de los sonidos para hablar, o problemas con la calidad de la voz. Este tipo de anomalías o trastornos pueden estar caracterizados por una interrupción en el flujo o ritmo del habla, por ejemplo: el tartamudeo o la falta de fluidez. Además, los trastornos del habla pueden constituir problemas con la formación del sonido, los cuáles son conocidos como trastornos de la articulación o fonológicos, o bien, pueden incluir dificultades con el tono, volumen o calidad de la voz. También, puede ocurrir una combinación de diversos problemas como sería la dificultad para emplear algunos sonidos requeridos para hablar, lo que podría ser síntoma de un retraso (NICHCY, 2004).

Por otra parte, un trastorno del lenguaje es un impedimento de la capacidad para comprender o emplear las palabras en unión verbal y no verbal. Algunas distinciones o particularidades de los trastornos del habla comprenden: el uso inadecuado de las palabras y sus significados, la inhabilidad para expresar ideas, modelos gramaticales impropios, un acervo de vocabulario limitado y la incapacidad de seguir instrucciones. Las características antes mencionadas pueden presentarse en personas que son afectadas por otro tipo de discapacidades (NICHCY, 2004).

En México, el XII Censo General de Población y Vivienda 2000 definió a la mudez como "la pérdida de la capacidad de habla. La cual es consecuencia de problemas de los órganos de fonación o por circunstancias de otro origen y a los defectos o alteraciones del habla lo suficientemente notoria para llamar la atención y que interfiere con la comunicación, provocando con frecuencia problemas de adaptación". Los defectos que se presentan en las personas con discapacidad de lenguaje son

originados frecuentemente por problemas físicos en las estructuras de los órganos que participan en el lenguaje (labios, paladar, nariz, etc.) (INEGI, 2004).

### 2.1.3 Población con Discapacidad en México

La población con discapacidad es un grupo que demanda especial atención de parte del gobierno y de la sociedad en general. El problema de discapacidad tiene repercusiones diversas, pues no solamente puede ser considerado como un asunto que le concierne única y exclusivamente al sector salud. La discapacidad es un fenómeno que trastoca diferentes ámbitos sociales y que es de la incumbencia del gobierno (en todos sus niveles), de la administración pública, de instituciones privadas y de organizaciones civiles y no gubernamentales.

Es preponderante considerar, que el problema de discapacidad no sólo afecta a la persona que la padece, sino también al núcleo social, es decir, la familia; por ende, existen repercusiones a la comunidad de la que ésta forma parte. Las personas con discapacidad aparte de tener que enfrentar un gran número de obstáculos y vicisitudes debido a su condición y a su limitación física, también tienen que encarar circunstancias externas muy duras para poder llevar a cabo las actividades más básicas e indispensables de la vida diaria. Además, las personas que padecen algún tipo de discapacidad tienen una limitación en su desarrollo personal, social, económico y cultural.

Según el INEGI, existen elementos para afirmar que la discapacidad tiende a aumentar, no sólo de manera absoluta como resultado del crecimiento poblacional, sino en forma relativa como consecuencia del proceso de cambio demográfico, epidemiológico y social. Investigaciones y estudios realizados por la Organización Panamericana de la Salud (1992) señalan a la discapacidad como un problema social, e indican que el factor de riesgo y la presencia de discapacidad aumentan con la edad. También, se ha encontrado que la prevalencia de esta problemática es mayor en áreas rurales que en las urbanas; que principalmente la provisión de servicios otorgados a la población es brindada por el gobierno y que los servicios son insuficientes para satisfacer la demanda, al mismo tiempo que el acceso al trabajo remunerado es restringido.

Por otra parte, la ONU (1990) ha señalado que la marginación y vulnerabilidad social en la que se encuentra la población con discapacidad pueden ser observadas las siguientes situaciones o circunstancias: el desempleo para este grupo poblacional es entre dos y tres veces más alto que el de las personas que no padecen una

discapacidad, no existe un sistema de transporte totalmente adecuado y accesible en los países para dar un servicio a las personas con discapacidad. Además, tampoco hay una legislación referente al acceso a los edificios. Cabe mencionar, que dicho organismo ha indicado que en todas las partes del mundo, las personas con discapacidad se encuentran entre la población más pobre y sus vidas tienen muchas desventajas y privaciones.

En los años noventas, la OMS estimó que aproximadamente el 10% de la población mundial tenía alguna discapacidad. Lo anterior, refleja las grandes magnitudes y los alcances que el fenómeno de discapacidad tiene a nivel global, pues ese porcentaje equivalía a 500 millones de personas durante esa década, pero incuestionablemente la cifra actual es mayor. En México, los resultados arrojados por el XII Censo General de Población y Vivienda 2000, revelaron que a nivel nacional, había 1,795,000 personas con discapacidad, lo cual representaba el 1.8% de la población total\*. Lo anterior, contradice las cifras arrojadas por la OMS, pues la diferencia entre ambas estimaciones es muy significativa. Si las cifras oficiales de México concordaran con las estimaciones o parámetros internacionales, entonces, el problema de discapacidad alcanza otras dimensiones, pues se estaría hablando de 10 millones de personas con discapacidad en el territorio nacional (Gamio, 2001).

En este orden de ideas, la CNDH (2003:28) señala que "las estadísticas nacionales no siempre son confiables y que se requiere una revisión de la metodología utilizada para recabar estos datos, pues sólo así se podrá llevar a cabo el diseño preciso de políticas públicas eficaces dirigidas a este sector". Igualmente, el mismo órgano hace la observación de que las estadísticas nacionales subestiman considerablemente el alcance y la magnitud cuantitativa del problema. Por tal motivo, se originan políticas públicas e iniciativas jurídicas débiles e ineficientes debido a la subvaloración de los resultados.

Por otra parte, la menor representación de cifras en México no sólo es debido a la metodología utilizada para recabar los datos, sino que también influyen las características sociales y culturales del país. Es decir, las creencias, los conceptos y prejuicios de las personas juegan un papel determinante, especialmente en lugares donde la discapacidad es visualizada como un oprobio o castigo divino.

---

\*Para efectos de esta investigación se está tomando como base los resultados obtenidos en el XII Censo General de Población y Vivienda 2000 debido a que el censo realizado por el INEGI en el año 2005 no incluyó la variable de discapacidad

Lo antes expresado tiene sustento en lo que señala la CNDH (2003:29): "el hecho que se detecte una cantidad mucho menor de la existente se debe, en parte, a que aún hay familias que desconocen o no reconocen que cuentan con un miembro con discapacidad o que hasta lo ocultan ante el temor del rechazo social".

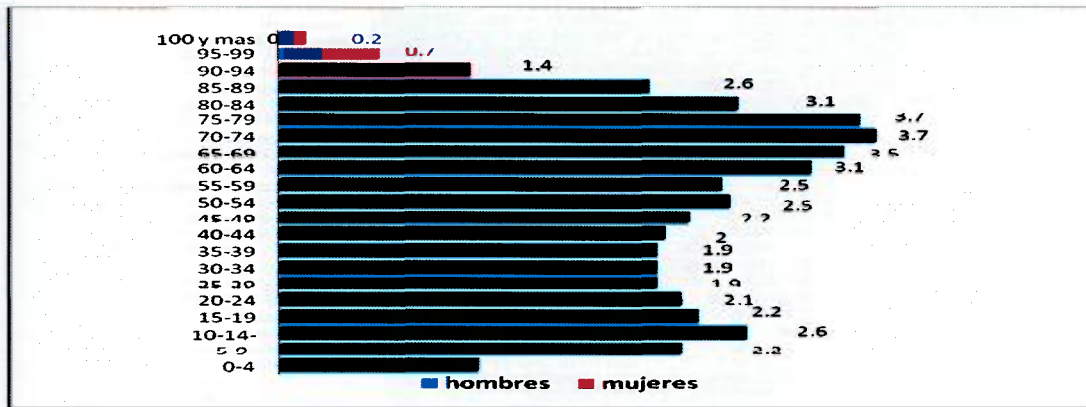
Sin embargo, más allá de las diferencias entre las cifras nacionales e internacionales, el hecho de haber incluido el tema de discapacidad en el censo 2000 fue un gran avance y un acierto innegable del gobierno. Además, el punto de partida ya está marcado y se tendrá que seguir trabajando para perfeccionar la metodología, y por ende, obtener resultados más exactos. Por otra parte, la principal ventaja que proporcionó el incluir el tema de discapacidad en el censo del año 2000 fue poder relacionar o asociar las variables del tipo y causa de discapacidad con las demás variables censales, dando la posibilidad de poder conocer diversas características de la población con discapacidad en el país.

Es importante señalar que por motivos de acotar este trabajo de investigación sólo se abordarán algunas características y cifras importantes de la población con discapacidad, siendo las mismas las que estén relacionadas directa o indirectamente con el programa social que es el objeto de estudio. Como ya se mencionó con anterioridad, los resultados del censo 2000 indicaron que en el país había 1,795,000 personas con discapacidad, lo cual representó el 1.8 % de la población total. De esa cifra se hizo una agrupación por sexo, y los hombres presentaron el mayor porcentaje de discapacidad (52.6%) en comparación con el de las mujeres (47.4%).

De acuerdo al INEGI, el conocer la estructura de la población con discapacidad por edad y sexo permite tener un acercamiento de la evolución generacional de las personas con esta característica y algunas manifestaciones particulares o específicas por edad en hombres y mujeres. Además, el conocer la forma en que está distribuida la población con discapacidad en los diferentes grupos de edad, hace posible dirigir acciones enfocadas en la prevención, atención y rehabilitación. Enseguida se muestra la tabla 2.2 que permite visualizar la distribución de la población con discapacidad:



Tabla 2.2 Distribución porcentual de población según grupos de edad y sexo, 2000



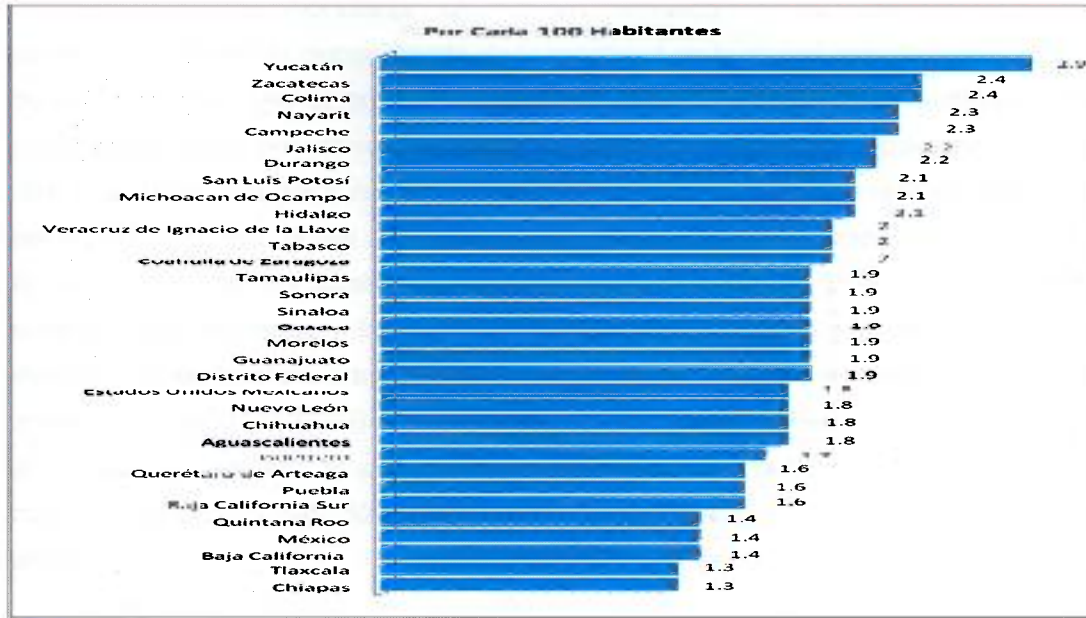
FUENTE: Elaboración Propia. INEGI XII CGPV 2000. Base de Datos

Los resultados censales reportaron que al incrementarse la edad, también aumenta la posibilidad de adquirir algún tipo de discapacidad. También, el realizar una comparación entre sexos permite observar la predominancia de los porcentajes de población masculina con discapacidad desde el grupo o categoría de 0 a 4 años hasta el de 60 a 64 años. No obstante, la situación se invierte a partir de los 65 años, cuando es mayor la predominancia de discapacidad en la población femenina.

Ahora bien, los resultados proporcionados por el INEGI también permiten observar la distribución geográfica de esta población y por lo tanto, conocer cuales son las entidades que requieren mayor atención. Considerando la concentración de personas con discapacidad el Estado de México tiene la mayor concentración porcentual (10.5%), seguido por el Distrito Federal (8.9%), Jalisco (7.7%) y Veracruz (7.6%). En el lado opuesto, es decir, las entidades federativas con menores porcentajes de discapacidad son: Baja California (0.4%), Tlaxcala, Quintana Roo y Colima (0.7% cada uno).

Una forma diferente de visualizar el impacto de este fenómeno social entre la población de cada estado es en base a la tasa de prevalencia. Entendiéndose como tasa de prevalencia el número de veces que se presenta un fenómeno (en este caso la discapacidad) en un número determinado de habitantes. En tal análisis, Yucatán, Zacatecas y Colima tienen la mayor tasa de prevalencia por cada 100 habitantes, mientras que Chiapas y Tlaxcala son los que tienen las menores prevalencias.

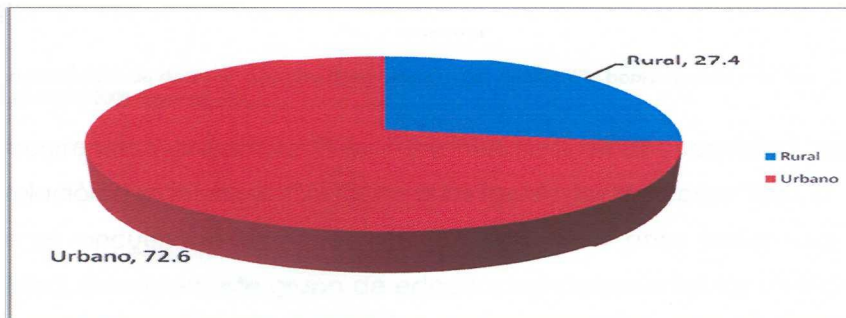
Tabla 2.3 Prevalencia de población con discapacidad por entidad federativa, 2000



FUENTE: Elaboración Propia. INEGI XII CGPV 2000. Base de Datos

Los resultados de estudios realizados por la Organización Panamericana de la Salud (1992), muestran que la prevalencia de la discapacidad puede ser más alta en zonas rurales que en las zonas urbanas. En México, lo señalado por la organización antes mencionada si se cumple, pues de acuerdo a los resultados censales, la prevalencia de discapacidad fue un poco mayor en las zonas rurales (2.7%) que en las urbanas (2.2%). Sin embargo, se debe considerar que el peso o densidad demográfica de la población es mayor en las localidades urbanas que en las rurales, por tal motivo la distribución de las personas con discapacidad fue de un 72.6% en las zonas urbanas y 27.4% en las rurales.

Tabla 2.4 Distribución porcentual de población según tipo de localidad, 2000

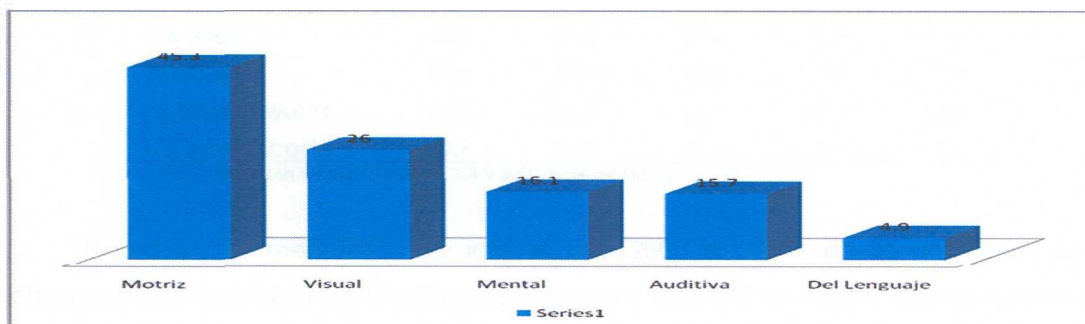


FUENTE: Elaboración propia. INEGI XII CGPV 2000. Tabulados Básicos

Es importante mencionar, que la problemática de discapacidad adquiere dimensiones diferentes dependiendo de la localidad en la que se presente, pues el tipo de vida en el área rural es muy diferente al de la ciudad. Por tal motivo, no sólo se debe poner énfasis en la prevalencia de la discapacidad en zonas rurales, pues ésta va más allá, y se debe considerar que es diferente la manera en que tiene que ser encarada por las personas que tienen esa condición. El problema de discapacidad se agudiza y se hace más difícil de sobrellevar en el medio rural debido a la escasez o falta de servicios apropiados para la población, tales como: caminos y carreteras, tipo de vivienda, infraestructura urbana básica, provisión de servicios de salud adecuados, entre otros. Según SSA (2001), uno de los ejemplos más claros de la falta de equidad en el acceso a los recursos es que de los casi 1000 hospitales públicos sólo 152 contaban con servicios de rehabilitación, y éstos como era de esperarse, se ubicaron en las áreas urbanas.

El XII Censo General de Población y Vivienda 2000, determinó cinco tipos de discapacidad: motriz, visual, mental, auditiva y del lenguaje, agrupando el resto de los tipos en una categoría denominada otro tipo de discapacidad. Considerando las categorizaciones antes mencionadas, el INEGI pudo obtener información sobre la prevalencia de cada tipo de discapacidad en la población mexicana. A continuación se muestra una tabla que permite visualizar los tipos de discapacidad y su distribución.

Tabla 2.5 Porcentaje de población por tipo de discapacidad, 2000



NOTA: La suma de los tipos de discapacidad puede ser mayor a cien debido a la población con más de una discapacidad.  
 FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos

La recurrencia y presencia de los diferentes tipos de discapacidad mantiene una cercana relación con la edad. Conforme a los resultados del censo 2000, el 1.6% de los niños que se encuentran en la categoría de 0 a 14 años tenían algún tipo de discapacidad, siendo en este grupo de edad las más recurrentes las motrices (35.1%) y las mentales (33.9%), encontrándose en el extremo opuesto las del lenguaje (10.3%). Por

otra parte, en el grupo de los jóvenes que está dentro de los 15 y 29 años, uno de cada cien manifestó tener algún tipo de discapacidad, presentándose las de tipo mental como las más predominantes (36.4%) e inmediatamente después las motrices (31.4%) y las visuales (17.3%). En lo que respecta a los adultos, dos de cada 100 individuos que se encuentran entre los 30 y 59 años tenían algún tipo de discapacidad, siendo las más predominantes las de tipo motriz (43.2%) y las visuales (28.7%).

Tabla 2.6 Porcentaje de población por grupos de edad según tipo de discapacidad, 2000

Grupos de edad	Motriz	Auditiva	Lenguaje	Visual	Mental
Total	45.3	15.7	4.9	26	16.1
Niños	35.1	12	10.3	15.1	33.9
Jóvenes	31.4	11.2	10.1	17.3	36.4
Adultos	43.2	12	4.7	28.7	15.7
Adultos mayores	55.1	21	1.4	30.5	3.7

NOTA: La suma de los tipos de discapacidad puede ser mayor a cien debido a la población con más de una discapacidad. El porcentaje se calculó en relación al total de personas con discapacidad en cada grupo de edad.

FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos.

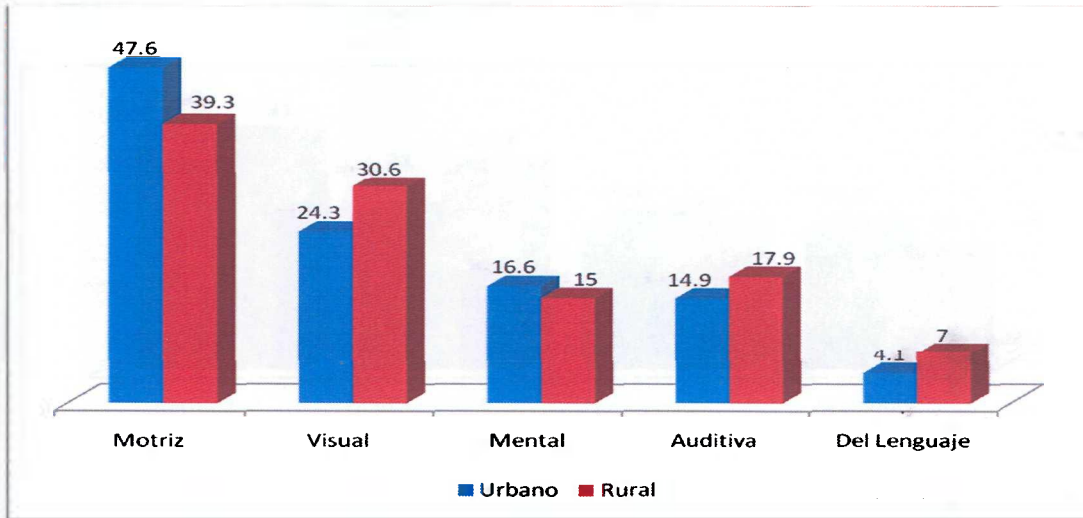
Tabla 2.7 Distribución porcentual de población por tipo de discapacidad según grupos de edad, 2000

Grupos de edad	Motriz	Auditiva	Lenguaje	Visual	Mental
Total	100	100	100	100	100
Niños	10.2	10	27.8	7.6	27.6
Jóvenes	10.2	10.5	30.3	9.8	33.2
Adultos	28.4	22.8	28.6	33	29
Adultos mayores	50.5	55.5	12.2	48.7	9.4
No especificado	0.7	1.2	1.1	0.9	0.8

FUENTE: Creación Propia. INEGI. XII CGPV 2000. Base de Datos

Como ya se mencionó, durante el año 2000 el 72.6% de la población con discapacidad habitaba en localidades urbanas y el 27.4% en comunidades rurales. A continuación se muestra la tabla 2.8 que permite visualizar la presencia de los tipos de discapacidad tanto en el medio urbano como en el rural.

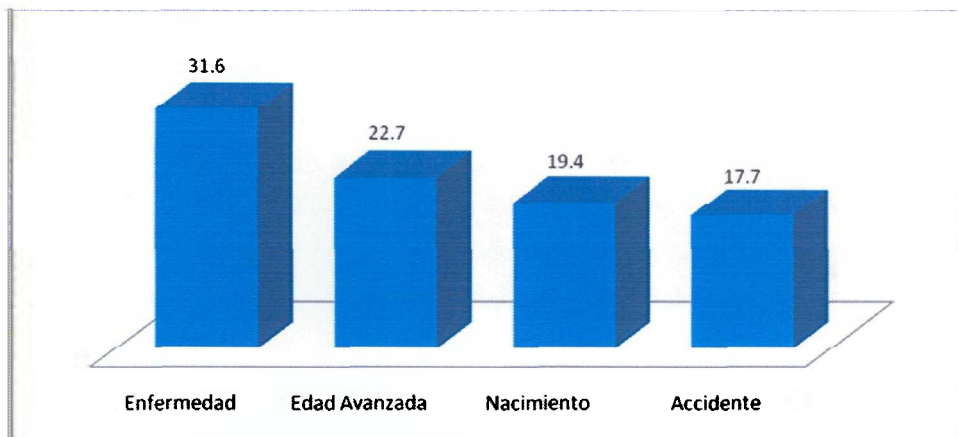
Tabla 2.8 Porcentaje de población por tipo de discapacidad y tipo de localidad, 2000



NOTA: La suma de los tipos de discapacidad puede ser mayor a cien debido a la población con más de una discapacidad.  
 FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos

De la forma en que ya se señaló en el punto 2.1.2 de este capítulo, existe un gran número de causas o factores asociados con la discapacidad, por tal razón, fue necesario que el censo estableciera una categorización o clasificación que ayudara a la recaudación de información. Las cuatro causas básicas de discapacidad fueron: nacimiento, enfermedad, accidentes y edad avanzada, agrupando el resto en una categoría denominada otra causa. Sin embargo, cuando las personas expresaron tener discapacidades múltiples, solamente fue tomada en cuenta la causa de la discapacidad principal.

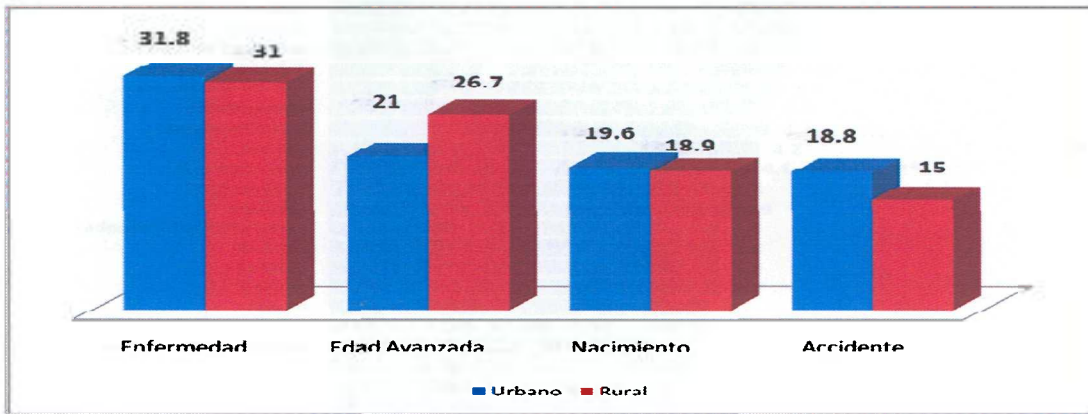
Tabla 2.9 Distribución porcentual de población según causa de la discapacidad, 2000



NOTA: No se graficó a las personas que no especificaron la causa de su discapacidad (6.7%) ni a las de por otra causa (1.9%)  
 FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos.



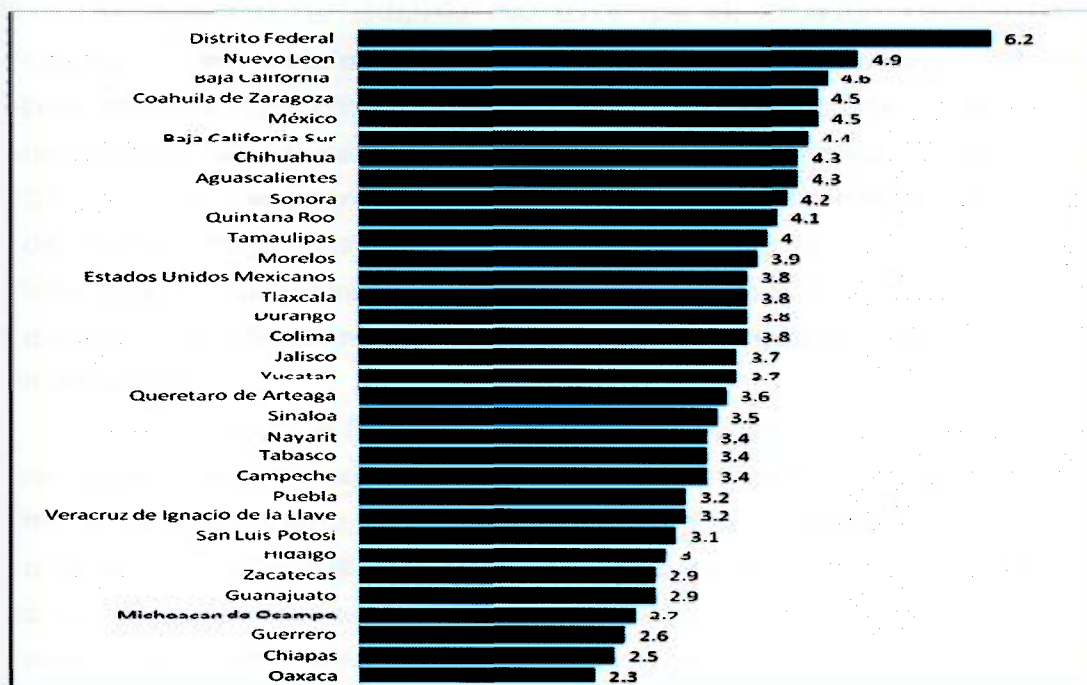
Tabla 2.10 Distribución porcentual de población según causa de discapacidad para cada tipo de localidad, 2000



NOTA No se graficó 2.1% de las personas con discapacidad en medio urbano y 1.6 % en el medio rural que señalaron otra causa de discapacidad. Tampoco a la población que no especificó la causa de su discapacidad, lo que representó 6.7% en localidades urbanas y 6.8% en las rurales.  
 FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos.

Ahora bien, por el enfoque de esta investigación, otras variables que son importantes analizar de la población con discapacidad en México son: el promedio de escolaridad, trabajo, población ocupada, condiciones de trabajo e ingreso por trabajo en el hogar. Primeramente, al analizar el promedio de escolaridad es importante entender que esta categoría se refiere a los años aprobados que alcanza la población. De acuerdo con los resultados obtenidos en el censo del año 2000, el promedio de escolaridad en la población total de 15 años y más superó los siete grados aprobados, en cambio, en la población con discapacidad de la misma edad el promedio de escolaridad a nivel nacional fue de 3.8 grados, lo que equivale a cuatro años cursados de educación primaria.

Tabla 2.11 Promedio de escolaridad de la población de 15 años y más por entidad federativa, 2000



FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos

Como se puede observar en el gráfico, el promedio de escolaridad en los estados del país se encuentra entre el rango de 2.3 a 4.9 grados aprobados. El Distrito Federal registra un promedio de 6.2 grados, lo cual equivale a la primaria concluida. Las cifras obtenidas, son un claro indicador de la gran brecha en educación que existe entre la población con discapacidad y la población sin discapacidad. La educación es un elemento fundamental para el desarrollo de los individuos, y por ende, de la sociedad en general, pues mientras más años de escolaridad aprobados tengan las personas contarán con un mayor número de oportunidades tanto en su área personal como laboral. La educación es fundamental, y su importancia no disminuye entre la población con discapacidad, sino al contrario, mientras más educación tenga una persona con discapacidad posee más herramientas para poder enfrentar su problemática y salir adelante usando los conocimientos que ha adquirido con el transcurso del tiempo.

Por otra parte, el trabajo es un factor o elemento fundamental para el desarrollo de las personas con discapacidad, ya que éste es un recurso estratégico que les permitirá mejorar su nivel de vida. En México, la Constitución Política consagra la libertad que posee todo ciudadano mexicano de dedicarse a la profesión u oficio que desee siempre y cuando ésta sea lícita. Además, en el año 2001 entraron en vigor

reformas constitucionales con el fin de prohibir cualquier forma de discriminación por cuestiones o motivos étnicos, de género, discapacidad y condición social (DOF, 2003).

En este tenor, es sustancial mencionar que los esfuerzos realizados por la Organización Internacional del Trabajo representaron un parteaguas en la comunidad internacional al atraer la atención por la rehabilitación profesional de las personas con discapacidad. Uno de los trabajos más exitosos de esta organización fue el Convenio 159 (Convenio Internacional del Trabajo sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de personas Inválidas). Para México, dicho convenio representó un compromiso a nivel internacional desde su entrada en vigor el día 20 de Junio de 1985, y a nivel nacional, desde que fue ratificado por México el 5 de Abril de 2001. Hasta la fecha, 71 naciones lo han ratificado.

El Convenio 159 se fundamenta en dos recomendaciones de la OIT. La primera recomendación es la 99 sobre "la Adaptación y Readaptación Profesional de Inválidos", que se remonta o data de 1955. Esta recomendación considera o valora que la adaptación y la rehabilitación profesional de las personas con discapacidad son sustanciales para la recuperación de sus capacidades físicas, psicológicas e intelectuales y para lograr su reinserción a la función social, cultural y económica."

La segunda recomendación base del Convenio 159, es la número 168 que habla de "la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas" adoptada por la Conferencia General de la OIT de 1983. La misma cuidaba por la situación de las personas con discapacidad en comunidades tanto rurales como urbanas, de la misma manera velaba por la igualdad de oportunidades y la equidad de trato en todas las categorías de posiciones o puestos ocupados por personas con discapacidad. Cabe mencionar, que el factor salario es una pieza medular en esta recomendación, ya que señala que el mismo debe ser equiparable en cuanto a desempeño entre una persona con discapacidad y una sin discapacidad (CNDH, 2003).

Ahora bien, así como es relevante que el factor salario sea equiparable en relación a la productividad entre los trabajadores con discapacidad y los no discapacitados, también lo es conocer la tasa de participación económica de la población con discapacidad en el país. Los resultados del censo del año 2000 mostraron un aumento constante de la tasa de participación conforme aumenta la edad. La mayor proporción de personas con discapacidad económicamente activas se localizó en el grupo de 40 a 49 años. Como era de esperarse, la participación económica de los hombres fue mayor (36.4%) que la de las mujeres (12.6%).



Tabla 2.12 Participación económica por grupos de edad, 2000

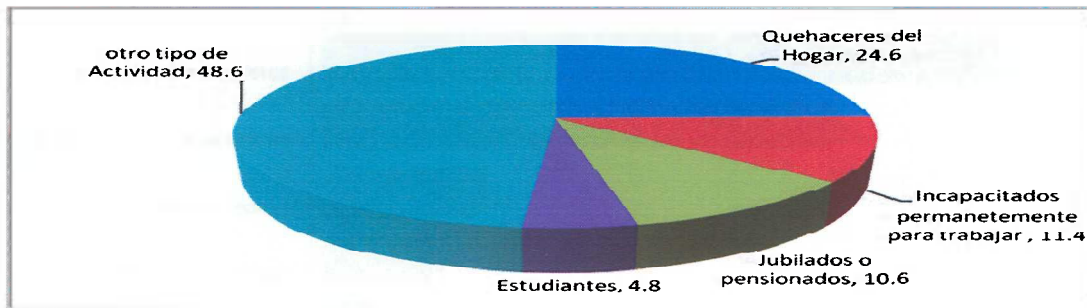
<b>Población con discapacidad de 12 años y más</b>			
<b>Grupos</b>	<b>Total</b>	<b>Económicamente</b>	<b>Tasa</b>
de edad		activa	
Total	1,605,890	402,237	25
12 a 19	153,319	21,894	14.3
20 a 29	172,055	60,232	35
30 a 39	165,584	71,349	43.1
40 a 49	174,833	78,203	44.7
50 a 59	195,339	70,541	36.1
60 y más	744,760	100,018	13.4

FUENTE: Elaboración propia. INEGI. XII CGPV 2000. Base de datos

De acuerdo a la información por entidad federativa, se observó que los estados de la República Mexicana que ofrecieron mayores oportunidades para reincorporarse a las actividades económicas a las personas con discapacidad fueron: Quintana Roo (35.2%) y Campeche (30.9%). Por otra parte, los estados de México, Chiapas, Yucatán, Colima, Oaxaca y Tabasco tuvieron una tasa de participación económica que osciló entre 27 y 29.9%. No está de más señalar que los resultados obtenidos del censo indicaron que en más de la mitad de los estados que conforman la República Mexicana la proporción de población económicamente activa se localizó entre el 23% y 26.9%. Las menores tasas de participación económica se presentaron en las entidades del norte de México. No obstante, esta baja participación puede estar asociada con las diferentes proporciones de población con discapacidad que habitan en cada estado del país.

Según el INEGI, la población no económicamente activa se conforma por las personas de 12 años y más que no han realizado ninguna actividad económica ni buscado trabajo debido a estar llevando a cabo actividades consideradas como no económicas tales como: quehaceres del hogar, ser estudiantes, jubilados o pensionados o estar incapacitados por tiempo indefinido para trabajar. En el año 2000, la población económicamente no activa que tenía algún tipo de discapacidad era equivalente al 74%. Cabe resaltar, que de cada 100 personas con discapacidad que manifestaron no ser económicamente activas, 5 eran estudiantes, 11 jubilados o pensionados, 11 eran incapacitados permanentemente para trabajar, 25 se dedicaban a quehaceres domésticos y 49 declararon ocuparse a otro tipo de actividades no económicas.

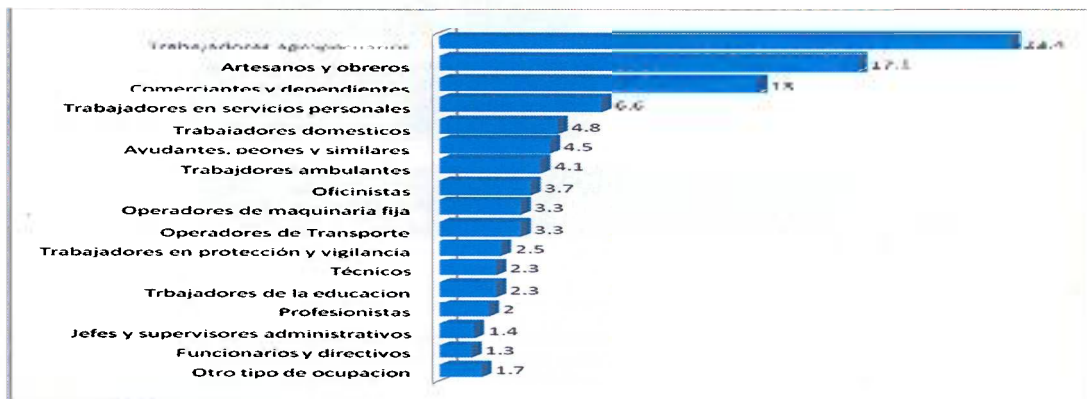
Tabla 2.13 Distribución porcentual de población no económicamente activa según tipo de actividad, 2000.



FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos

El XII Censo General de Población y Vivienda 2000, definió como población ocupada a las personas de 12 años y más que realizaron alguna actividad económica, por lo menos una hora en la semana de referencia a cambio de algún tipo de pago en dinero o en especie. En base a esta definición, el censo registró que en el año 2000, 98.7% de la población con discapacidad económicamente activa tenía algún tipo de ocupación.

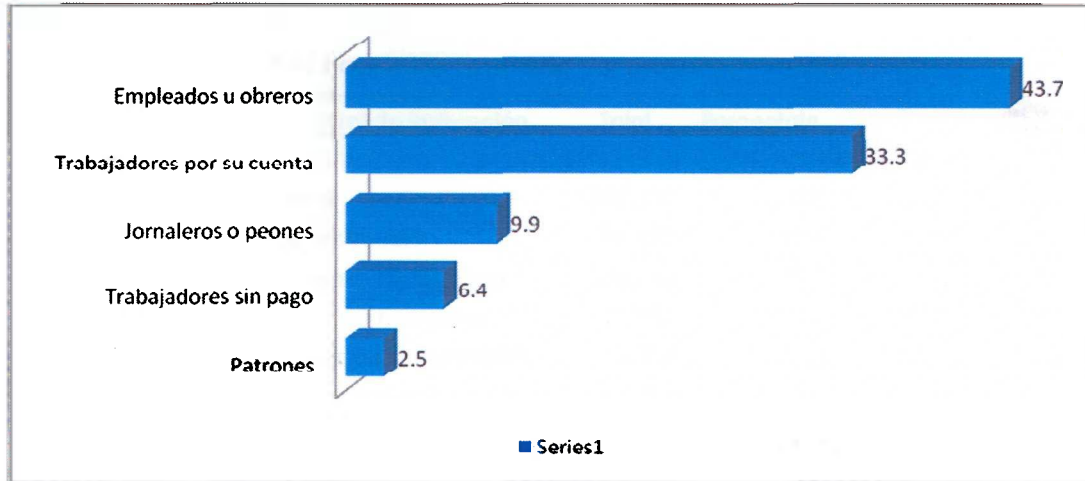
Tabla 2.14 Distribución porcentual de población ocupada según ocupación principal, 2000



FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos

Ahora bien, en lo que respecta a la relación existente entre la población ocupada y los medios de producción, dan lugar a su clasificación como empleados u obreros, jornaleros o peones, patrones, trabajadores por cuenta propia y trabajadores sin pago. La información obtenida en el censo arrojó que el 60.6% de la población total ocupada se declaró como empleado u obrero. En contraste, en la población con discapacidad el porcentaje disminuyó a 43.7%

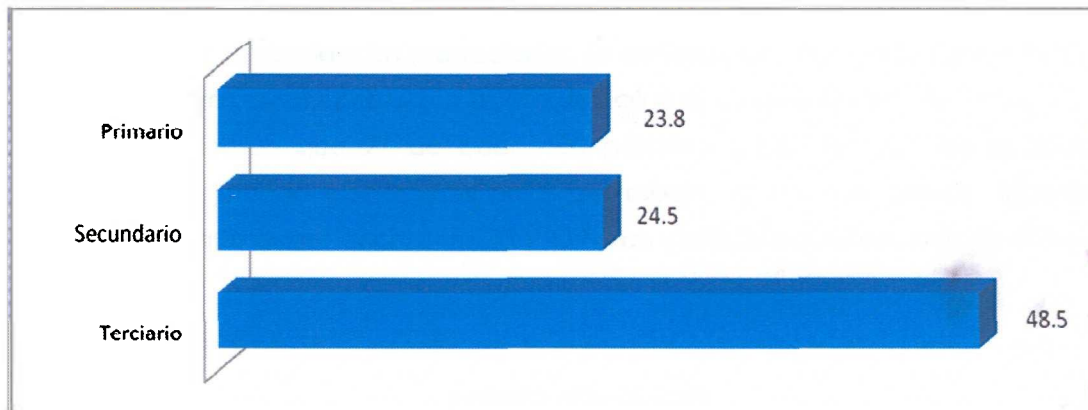
Tabla 2.15 Distribución porcentual de población ocupada según situación en el trabajo, 2000



NOTA: Los trabajadores sin pago, se refieren a los trabajadores sin pago en el negocio familiar. No se graficó a las personas que no especificaron su situación en el trabajo (4.2%).

FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos.

Tabla 2.16 Distribución porcentual de población ocupada según sector de actividad Económica, 2000



NOTA: El sector primario incluye: agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza. El secundario: minería, electricidad y agua, construcción e industrias manufactureras. El terciario: comercio y servicios. Además, no se graficó a las personas que no especificaron el sector de actividad económica.

FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos

Como se mencionó con anterioridad, la educación es de gran relevancia en el desarrollo de los individuos, por ende, existe una estrecha relación entre la integración de la población en la actividad económica con la escolaridad o nivel de instrucción. En el nivel de instrucción de la población ocupada con discapacidad se pudo constatar que la mayor parte de este grupo de población no contaba con instrucción escolar o no terminó la educación primaria. Cabe resaltar, que la proporción de población con discapacidad ocupada disminuye conforme aumenta el nivel de instrucción. Lo

anterior, puede ser asociado a las menores oportunidades de ingresar a un mercado de trabajo más requisitoso y competitivo, que exige un perfil y una fuerza de trabajo específica y calificada.

Tabla 2.17 Población ocupada por nivel de instrucción, 2000

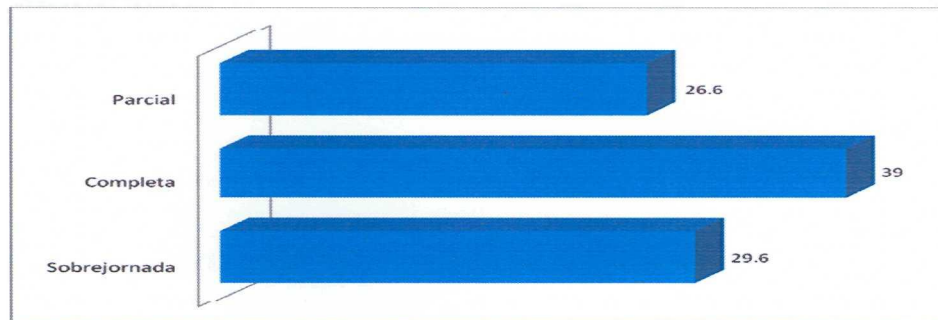
Nivel de instrucción	Total	Porcentaje
Total	397,183	100
Sin instrucción	86,897	21.9
Primaria incompleta	106,064	26.7
Primaria completa	71,533	18
Secundaria incompleta	14,954	3.8
Secundaria completa	46,392	11.7
Media superior	35,053	8.8
Superior	28,521	7.2
Posgrado	2,514	0.6
No especificado	5,255	1.3

NOTA: La categoría de secundaria se refiere a ésta o a estudios equivalentes.

FUENTE: INEGI. XII CGPV 2000. Base de datos.

Algunos de los indicadores que revelan las condiciones de trabajo de las personas son: la jornada, el salario y las prestaciones. Se entiende por jornada laboral el tiempo medido en horas que la población activa dedicó a su empleo durante la semana. Los resultados indicaron que 27 de cada 100 personas ocupadas con discapacidad cubrieron una jornada menor a 34 horas de trabajo, 39 tuvieron jornadas laborales completas, lo que quiere decir, entre 35 y 48 horas, y sólo 30 trabajaron más de 48 horas (INEGI, 2004).

Tabla 2.18 Distribución porcentual de población ocupada según duración de la jornada laboral, 2000

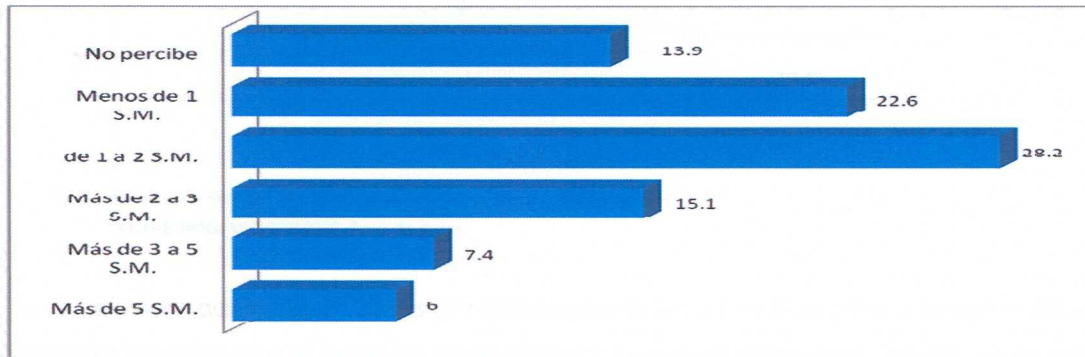


NOTA: La jornada parcial comprende menos de 35 horas a la semana. La jornada completa comprende de 35 a 48 horas a la semana. La sobrejornada comprende más de 48 horas a la semana. Además no se graficó a las personas que no especificaron la duración de la jornada laboral (4.8%)

FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos

Otro indicador relevante de las condiciones de trabajo como ya se mencionó es el ingreso, el cual es la percepción en dinero que la persona recibe por su actividad laboral, incluyéndose sueldos, comisiones, propinas y cualquier otra percepción devengada por la realización de una actividad económica. Cabe señalar, que el salario mínimo en el año 2000 equivalía a 1,054 pesos mensuales\*. Según la información proporcionada por el censo, el 8.3% de la población total ocupada no percibía ningún ingreso, pero, entre la población con discapacidad tal porcentaje se incrementaba a 13.9%. Durante ese periodo, 28 de cada 100 personas con discapacidad económicamente activas, recibieron entre uno y dos salarios mínimos que eran equivalentes a 1,054 y 2,108 pesos mensuales respectivamente.

Tabla 2.19 Distribución porcentual de población ocupada según grupos de ingreso por trabajo, 2000

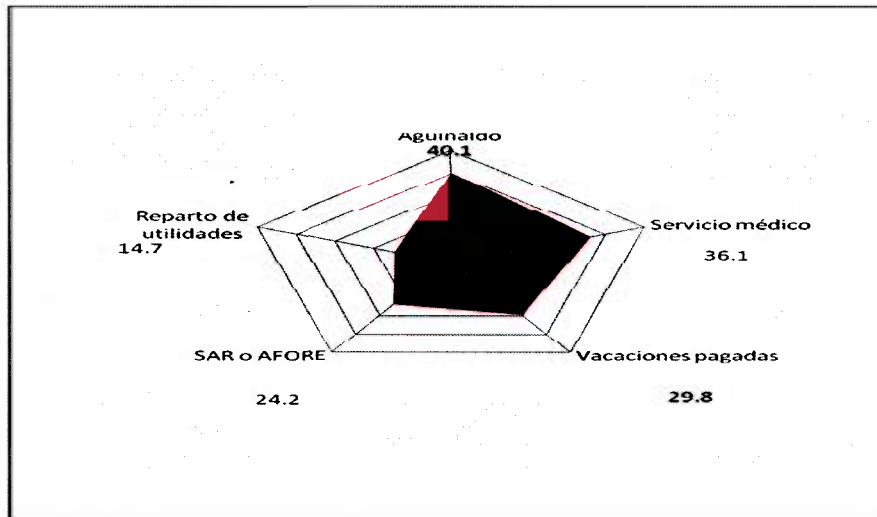


**NOTA:** No se graficó a las personas que no especificaron su ingreso por trabajo (6.8%). **FUENTE:** INEGI XII CGPV 2000. Base de datos

\* El salario mínimo mensual expresado es el aplicable en el Distrito Federal correspondiente a la Zona A

También, la información del censo mostró que 40% de las personas asalariadas con discapacidad recibieron aguinaldo, 36% contaron con servicio médico, 30% tuvieron vacaciones pagadas, 24% pudieron tener acceso a algún programa de ahorro para el retiro y 15% pudieron ser beneficiados del reparto de utilidades.

Tabla 2.20 Porcentaje de población asalariada por tipo de prestaciones, 2000



FUENTE: INEGI XII CGPV 2000. Base de datos

La información de las diversas variables analizadas en el censo al momento de ser interrelacionadas con el tema de discapacidad arrojaron datos muy valiosos sobre esta población, permitiendo tener una mayor comprensión del fenómeno en términos generales. La disposición de información hace más fácil y factible poder llevar a cabo políticas públicas eficaces por parte del gobierno en comparación a las realizadas en el pasado antes de contar con los resultados del censo del 2000. En las siguientes líneas se hará mención de los planes de acción que ha tomado el gobierno de México en pro de las personas con discapacidad.

#### 2.1.4 Esfuerzos a nivel nacional para integrar a las personas con discapacidad.

En materia legislativa, los Reglamentos de la Ley Federal del Trabajo publicados en el año de 1934 establecieron lineamientos preventivos ante los accidentes de trabajo. Pero, fue hasta el año de 1944 cuando la Ley del Seguro Social estableció la obligación de proteger los recursos de subsistencia de los trabajadores. La obligación de dar

protección a los empleados surgía cuando éstos resultaran dañados o afectados por los riesgos laborales que les ocasionaran algún tipo de discapacidad (Álvarez, 1960).

En México, la medicina de rehabilitación tuvo un gran impulso a partir de la necesidad imperante de atender a los niños afectados por las epidemias y por la poliomielitis. En el año de 1951, el Hospital Infantil de México empezó a dar capacitación a terapeutas físicos y médicos, dando como resultado a las primeras investigaciones en rehabilitación, de los que fueron precursores los doctores Alfonso Tohen y Luis Guillermo Ibarra. Un año después, en 1952, se estableció el Centro de Rehabilitación número 5, que posteriormente se convirtió en el Centro de Rehabilitación del Sistema Músculo Esquelético. Tiempo después, dicho centro fue constituido como el Instituto Nacional de Medicina de Rehabilitación por decreto presidencial, en Abril de 1976 (Soberón, Kumate y Laguna, 1988).

En 1950, la Dirección General de Rehabilitación de la SSA, pone en marcha el Centro Nacional de Rehabilitación "Francisco de P. Miranda", institución que se enfocó en sus inicios a atender pacientes con poliomielitis en etapas de convalecencia o afectaciones crónicas. Debido a la demanda de servicios, el hospital fue cambiado de lugar y se transformó en el Hospital de Ortopedia y Rehabilitación para Niños y Ancianos Teodoro Gildred. El mismo hospital, en el año de 1976, cambió su denominación a Instituto Nacional de Ortopedia, dedicándose a atender daños del sistema neuromúsculo-esquelético (Soberón, 1988).

En la década de los años sesenta, el problema de discapacidad se limitó a ser visto o entendido únicamente como un problema de salud. Por lo anterior, el gobierno del país desarrolló políticas de carácter asistencial por medio de la Secretaría de Salud y Asistencia Social y el Departamento de Educación Especial de la Secretaría de Educación Pública. Algunas de las políticas que ambas secretarías desarrollaron son: la rehabilitación profesional, la cual incluía la capacitación para el trabajo, bolsa de trabajo y talleres protegidos. También, durante ese tiempo, se constituyeron los Centros para la Rehabilitación y la Educación Especial (CREE), para formar médicos y profesionales en rehabilitación y especialistas en educación especial para las personas con discapacidad (CNDH, 2003)

En 1961, se crea por decreto presidencial el Instituto Nacional para la Protección de la Infancia (INPI). También, en el año de 1968 se crea un organismo público descentralizado denominado Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN). No obstante, el IMAN se reestructuró, dando lugar en 1974 al Instituto Mexicano para la Infancia y la Familia y a la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez.



En 1977, se constituyó el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), cuyo objetivo principal fue proporcionar asistencia social, como obligación del Estado y a favor de la población marginada, los incapacitados [sic] o las personas que se encontraban en desventaja social (Fuentes, 1988). Según la CNDH (2003), esta institución tomó las medidas necesarias para las personas con discapacidad tanto en el ámbito nacional como en el local. Igualmente, con la participación de la Secretaría de Salud se creó el Centro Nacional de Rehabilitación, que incorporaba entre sus servicios a profesionales especialistas en rehabilitación.

El interés puesto en el tema de discapacidad y la evolución de las políticas públicas en pro de las personas con discapacidad, está estrechamente relacionada a la voluntad de los gobernantes y a la jerarquización de los temas en las agendas políticas. Lo anterior puede ser constatado en la manera en que el gobierno nacional establece el Plan Nacional de Desarrollo. El Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988 consideró el compromiso de realizar acciones dirigidas a impulsar la protección social a los menores y ancianos en situación de abandono total o parcial, a los niños en edad escolar, a los minusválidos y al núcleo familiar en general (Poder Ejecutivo, 1983). En este aspecto, en el año de 1986 se promulgó la Ley del Sistema Nacional de Asistencia Social, que incluyó entre los sujetos de la recepción de los servicios de asistencia social a los inválidos por motivos de ceguera, debilidad visual, sordera, mudéz, alteraciones del sistema neuro-músculo-esquelético, deficiencias mentales, problemas del lenguaje entre otras.

Cabe mencionar, que el DIF ha sido una pieza clave en la atención e integración social de las personas con discapacidad. Entre 1988 y 1994, el DIF desarrolló el Programa de Asistencia a Minusválidos que tuvo como propósito brindar servicios de rehabilitación no hospitalaria a personas que tenían minusvalía y que por situaciones de marginación o económicas eran sujetos de ayuda social. De tal manera, se procuraba la integración de estas personas a su núcleo familiar y a la sociedad.

Uno de los organismos que surgió como resultado de las metas y compromisos señalados en el Plan de Desarrollo 1995-2000 fue la Comisión Nacional Coordinadora para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (CONVIVE). Este organismo estaba encargado de coordinar las actividades relacionadas con las políticas públicas en materia de discapacidad. Durante la década de los noventas, de acuerdo a la CNDH, México trascendió sus fronteras en el tema de discapacidad, y en 1996, el Gobierno Mexicano informó al Relator Especial que estaba encargado de dar seguimiento a las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad promulgadas por la ONU sobre su



política de discapacidad, la cual incluía medidas muy concretas como: reformas legales, medidas de política nacional a través de un Consejo Nacional sobre el tema, campañas promocionales de las Reglas Uniformes a través de campañas publicitarias del IMSS, SCT y PROFECO (CNDH, 2003).

Por otra parte, en materia de accesibilidad para las personas con discapacidad se promulgó la Norma Oficial Mexicana: NMO-001-SSA2-1993, la cual fue promovida por la Secretaría de Salud en el año de 1993. Dicha norma establecía los requisitos arquitectónicos para que las personas con discapacidad pudieran tener acceso a los establecimientos médicos del Sistema Nacional de Salud (CNDH, 2003). Cabe señalar, que en el año 2002 la Secretaría de Salud convocó a un grupo de trabajo para revisar y modificar la Norma Oficial Mexicana antes mencionada.

También durante la década de 1990, hubo grandes avances en los marcos legales y jurídicos en materia de atención y reconocimiento de las personas con discapacidad en el país. Algunas leyes que fueron reformadas son las siguientes: Ley General de la Salud a favor de las personas con discapacidad (1984), Ley sobre el Sistema de Asistencia Social (1986), Ley General de Educación (1993), Ley del Estímulo y Fomento al Deporte, Ley General de Asentamientos Humanos y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. En la última ley mencionada, se señala la obligación de la Administración Pública Federal de establecer e instrumentar planes y programas para asistir y dar atención y tratamiento a la población con discapacidad (INEGI, 2001).

A partir del cambio de gobierno en el año 2000, se estableció un plan sexenal especializado, el cual estuvo a cargo de la nueva Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para las Personas con Discapacidad (ORPISCD), la cual fue creada el 4 de Diciembre de 2000. Simultáneamente, se creó el Consejo Nacional Consultivo para la integración de las Personas con Discapacidad, integrado por los titulares de las Secretarías de Desarrollo Social, Comunicaciones y Transportes, Educación Pública, Salud y Trabajo y Previsión Social, así como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia. La ORPISCD, fue creada con el objetivo de procurar la integración de las personas con discapacidad al bienestar social, teniendo igualdad de oportunidades que los demás individuos, marcando políticas de coordinación entre las diversas dependencias de la administración pública en los diferentes niveles de gobierno y las organizaciones o asociaciones de la sociedad civil (CNDH, 2003).

Finalmente, con la revisión de este capítulo se ha abordado el tema de discapacidad a nivel nacional en términos integrales. Por ello, fue necesario empezar por dar las definiciones de lo que se entiende por discapacidad, los tipos que existen de ésta y sus orígenes. Además, conocer aspectos de la población con discapacidad en

México tales como: el número de personas con discapacidad en el país, la distribución porcentual de la población por grupos de edad, la prevalencia de discapacidad por entidad federativa, la distribución de las personas en las zonas rurales y urbanas, la distribución porcentual de las causas de discapacidad, la situación laboral de las personas con discapacidad, entre otras.

Por otra parte, el señalar los esfuerzos que el gobierno ha realizado para ayudar e incluir a las personas con discapacidad muestra como a través del tiempo se han ido abriendo espacios para esta población. Lo anterior, se constata con las políticas de carácter asistencial que algunas secretarías de gobierno han implementado. También, la creación de organismos tales como el DIF, ORPISCD y CONVIVE al igual que la creación de un marco legal que proteja y vele por la integridad de las personas con discapacidad en territorio nacional son una muestra palpable que la voluntad política de los gobernantes está en pro de esta población, pues las políticas públicas emprendidas a favor de la misma han estado presentes en los planes nacionales de desarrollo de los últimos sexenios.

### 3. La Discapacidad en el Estado de Nuevo León

Ya que ha sido analizado el problema de discapacidad en un contexto general y a nivel nacional, es necesario proseguir con el estudio, pero ahora enfocado en la zona geográfica que le compete al programa de integración laboral que se quiere evaluar. Por ello, el objetivo de este capítulo es proporcionar al lector información relevante sobre la problemática de discapacidad en el estado de Nuevo León. En base a lo anterior, se abordarán aspectos acerca de la población con discapacidad en la entidad tales como: número de personas con esa problemática, las prevalencias de los tipos de discapacidades en el estado, situación laboral de las personas, población con discapacidad económicamente activa, etc. El análisis de las variables o aspectos antes mencionados favorecerán a la obtención de un panorama general sobre el problema de discapacidad.

Además, es pertinente subrayar que para efectos de este trabajo de investigación es fundamental conocer la evolución del problema de discapacidad en el estado. De la misma manera, el identificar las medidas que han sido tomadas por el gobierno estatal en los últimos años para coadyuvar en la solución de la problemática. Pero también, para observar que es lo que se puede hacer para favorecer a la población con discapacidad de Nuevo León.

#### 3.1 Población con discapacidad en el estado.

Al igual que los otros estados de la República Mexicana, Nuevo León también tiene una población con discapacidad que necesita ser atendida e integrada en todos los ámbitos sociales para impulsar su desarrollo y para asegurar su bienestar integral. La prevalencia de la población con discapacidad en la entidad federativa en el año 2000, de acuerdo a las cifras obtenidas del INEGI era de 1.8 por cada 100 habitantes. Que si bien, hay estados del país que tienen una prevalencia mayor como lo son: Yucatán (2.9), Zacatecas y Colima (2.4), Nayarit y Campeche (2.3), Jalisco y Durango (2.2), no por ello se debe minimizar la presencia e impacto de la problemática en la entidad. A continuación se muestra una tabla que permite observar las cifras de la población con discapacidad por entidad federativa y por otras categorías.

Tabla 3.1 Población total por entidad federativa, sexo y grupos quinquenales de edad según condición y tipo de discapacidad en el año 2000.

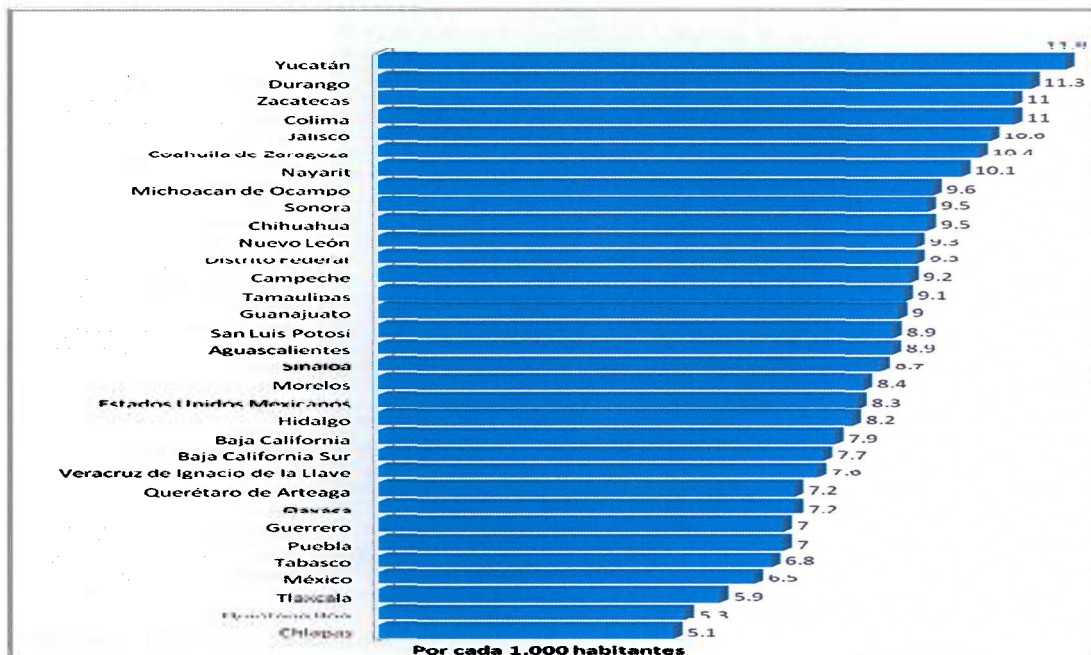
Entidad Federativa, sexo y grupos quin- quenales de edad	Población Total	Condición de Discapacidad									
		Sin Disca- pacidad	Con Discapacidad								No espe- cificado
			Total	Motriz	Auditiva	Del Lenguaje	Visual	Mental	Otra	No espe- cificado	
<b>Nuevo León</b>	3,834,141	3,702,734	69,765	35,515	9,167	2,513	15,222	12,060	397	434	61,642
0 a 4 años	396,563	389,571	1,874	1,050	112	83	100	590	43	14	5,118
5 a 9 años	385,771	380,120	3,089	1,315	391	258	334	1,044	55	8	2,562
10 a 14 años	355,194	350,067	3,145	1,057	387	221	462	1,225	27	17	1,982
15 a 19 años	373,807	368,415	3,167	1,067	360	240	438	1,287	26	18	2,225
20 a 24 años	391,235	385,556	3,468	1,265	337	257	453	1,344	16	40	2,211
25 a 29 años	369,135	363,666	3,638	1,336	381	232	575	1,288	18	21	1,831
30 a 34 años	322,572	317,717	3,474	1,368	381	201	573	1,099	16	30	1,381
35 a 39 años	272,200	267,658	3,307	1,431	358	198	583	907	13	28	1,235
40 a 44 años	224,330	219,957	3,368	1,588	356	151	702	722	16	22	1,005
45 a 49 años	168,680	164,503	3,364	1,633	374	89	921	433	16	28	813
50 a 54 años	144,499	139,680	4,046	2,121	380	92	1,168	410	27	29	773
55 a 59 años	109,729	104,947	4,219	2,198	428	83	1,341	304	21	33	563
60 a 64 años	92,626	87,161	4,956	2,769	619	93	1,426	265	21	41	509
65 a 69 años	65,875	60,543	4,907	2,908	616	71	1,357	180	18	28	425
70 y más años	116,372	96,116	19,425	12,259	3,634	232	4,724	898	63	77	831
No especificado	45,553	7,057	318	150	53	12	65	64	1	0	38,178
<b>Hombres</b>	1,907,939	1,839,380	37,593	18,834	5,269	1,350	7,713	6,712	241	293	30,966
0 a 4 años	201,948	198,298	1,008	558	60	48	54	320	28	8	2,642
5 a 9 años	196,456	193,431	1,708	716	217	128	154	607	36	4	1,317
10 a 14 años	180,250	177,504	1,740	596	245	130	226	660	15	12	1,006
15 a 19 años	187,079	184,195	1,777	624	191	128	221	735	15	11	1,107
20 a 24 años	195,585	192,333	2,114	793	214	143	271	805	8	29	1,138
25 a 29 años	183,270	180,080	2,223	871	214	130	355	745	14	12	967
30 a 34 años	158,942	156,160	2,088	894	209	112	344	608	11	21	694
35 a 39 años	134,659	132,071	1,981	914	178	87	367	520	4	19	607
40 a 44 años	110,097	107,559	1,994	1,001	188	82	399	408	9	17	544
45 a 49 años	82,616	80,281	1,959	1,003	224	44	472	256	7	21	376
50 a 54 años	70,886	68,192	2,309	1,274	221	42	605	231	20	18	385
55 a 59 años	53,878	51,130	2,470	1,358	253	52	712	165	16	27	278
60 a 64 años	44,938	41,946	2,763	1,558	375	61	736	155	14	29	229
65 a 69 años	31,411	28,635	2,590	1,546	379	39	639	108	12	24	186

70 y más años	52,753	43,692	8,713	5,058	2,075	122	2,129	352	32	41	348
No especificado	23,171	3,873	156	72	26	2	29	37	0	0	19,142
<b>Mujeres</b>	<b>1,926,202</b>	<b>1,863,354</b>	<b>32,172</b>	<b>16,681</b>	<b>3,898</b>	<b>1,163</b>	<b>7,509</b>	<b>5,348</b>	<b>156</b>	<b>141</b>	<b>30,676</b>
0 a 4 años	194,615	191,273	866	492	52	35	46	270	15	6	2,476
5 a 9 años	189,315	186,689	1,381	599	174	130	180	437	19	4	1,245
10 a 14 años	174,944	172,563	1,405	461	142	91	236	565	12	5	976
15 a 19 años	186,728	184,220	1,390	443	169	112	217	552	11	7	1,118
20 a 24 años	195,650	193,223	1,354	472	123	114	182	539	8	11	1,073
25 a 29 años	185,865	183,586	1,415	465	167	102	220	543	4	9	864
30 a 34 años	163,630	161,557	1,386	474	172	89	229	491	5	9	687
35 a 39 años	137,541	135,587	1,326	517	180	111	216	387	9	9	628
40 a 44 años	114,233	112,398	1,374	587	168	69	303	314	7	5	461
45 a 49 años	86,064	84,222	1,405	630	150	45	449	177	9	7	437
50 a 54 años	73,613	71,488	1,737	847	159	50	563	179	7	11	388
55 a 59 años	55,851	53,817	1,749	840	175	31	629	139	5	6	285
60 a 64 años	47,688	45,215	2,193	1,211	244	32	690	110	7	12	280
65 a 69 años	34,464	31,908	2,317	1,362	237	32	718	72	6	4	239
70 y más años	63,619	52,424	10,712	7,203	1,559	110	2,595	546	31	36	483
No especificado	22,382	3,184	162	78	27	10	36	27	1	0	19,036

FUENTE: Elaboración propia. INEGI 2000

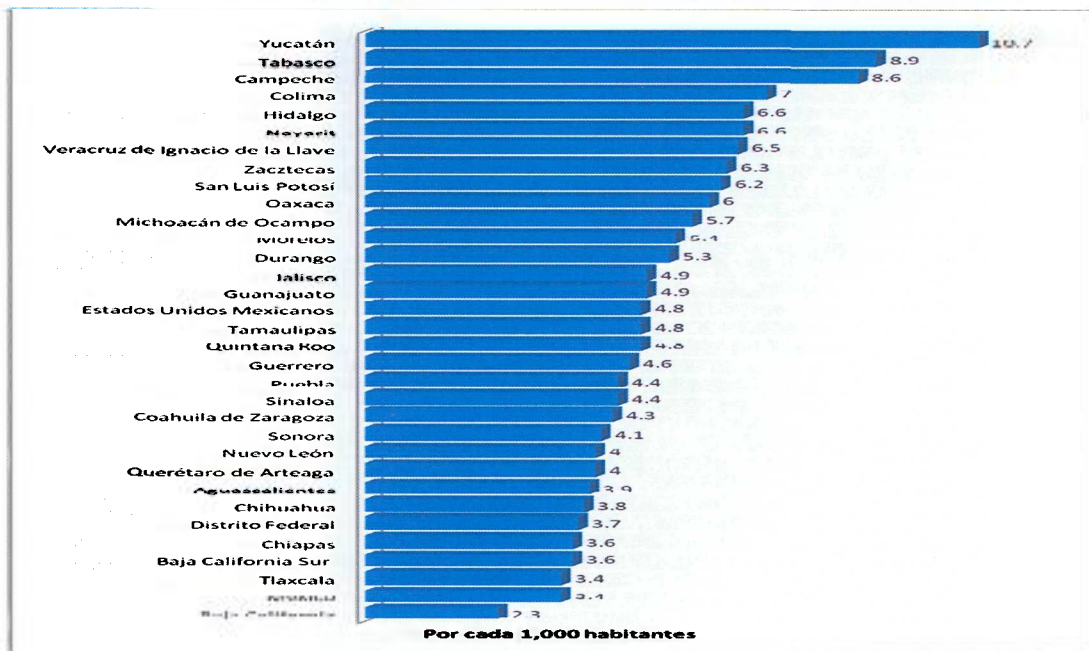
Enseguida se muestran unas tablas que indican la prevalencia de los diferentes tipos de discapacidades en el Estado de Nuevo León.

Tabla 3.2 Prevalencia de discapacidad motriz por entidad federativa



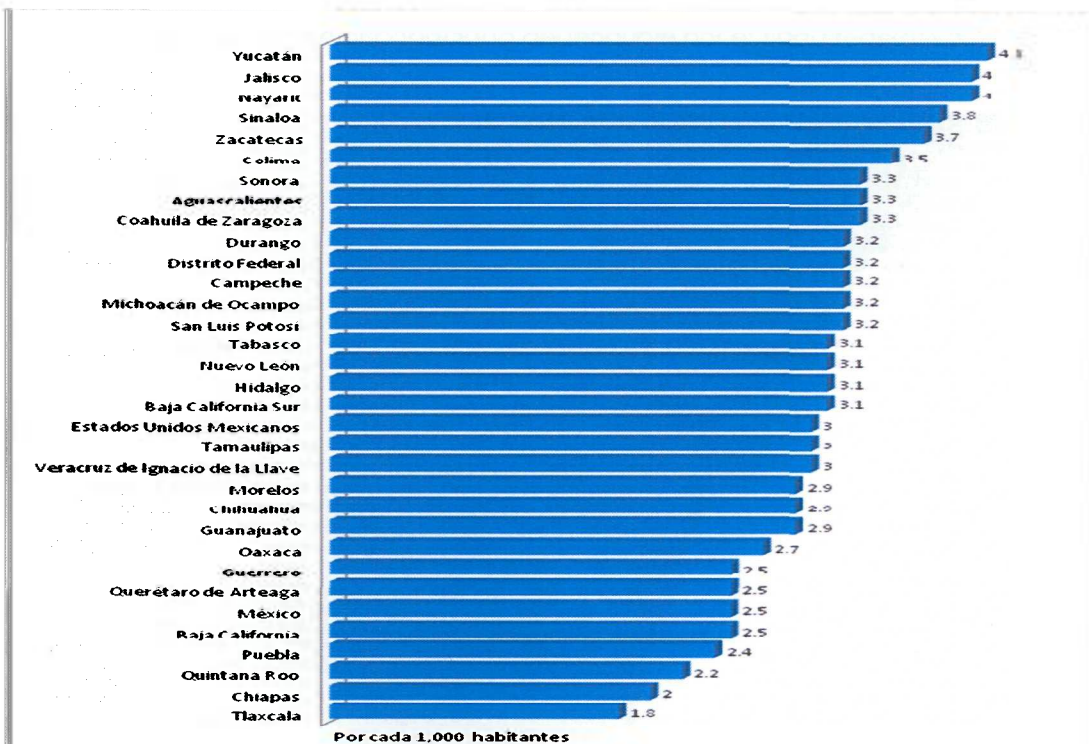
FUENTE: INEGI. XII CGPV 2000. Base de Datos.

Tabla 3.3 Prevalencia de discapacidad visual por entidad federativa, 2000



FUENTE: INEGI. XII CGPV 2000. Base de Datos.

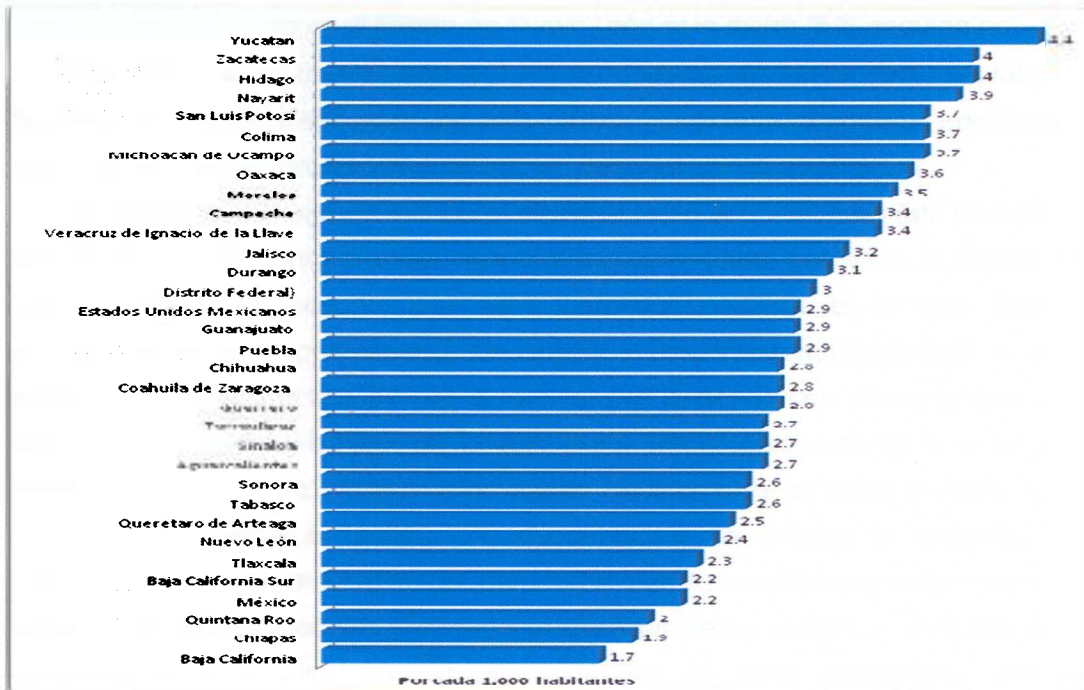
Tabla 3.4 Prevalencia de discapacidad mental por entidad federativa, 2000



FUENTE: INEGI. XII CGPV 2000. Base de Datos.

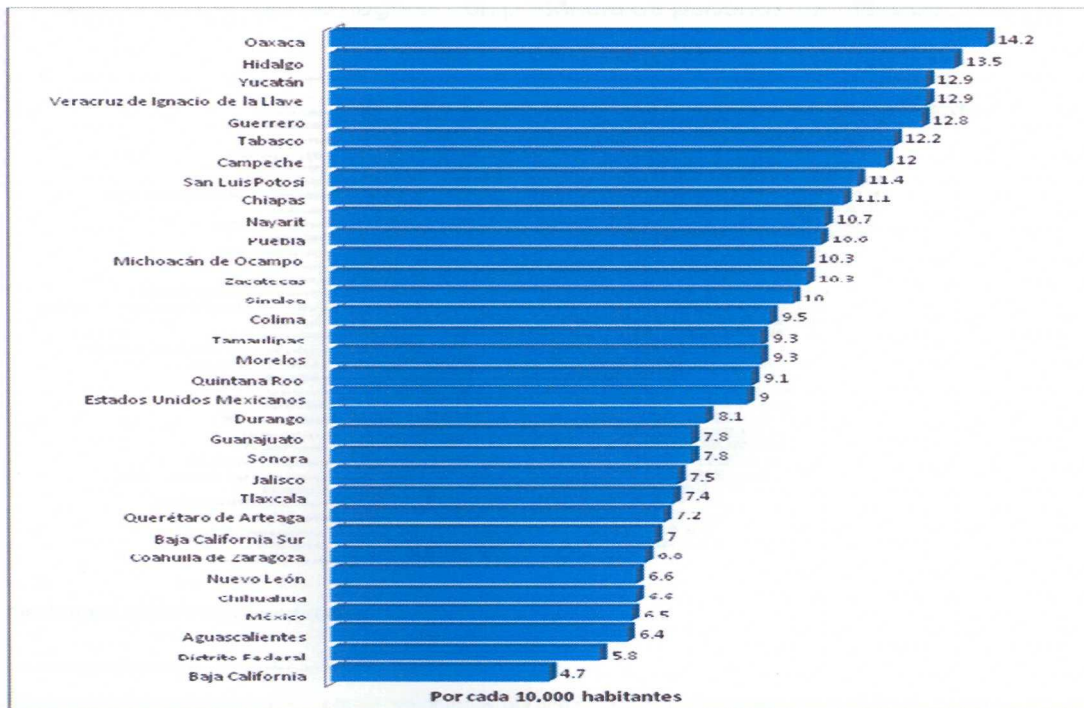


Tabla 3.5 Prevalencia de discapacidad auditiva por entidad federativa, 2000



FUENTE: INEGI. XII CGPV 2000. Base de Datos.

Tabla 3.6 Prevalencia de discapacidad del lenguaje por entidad federativa, 2000

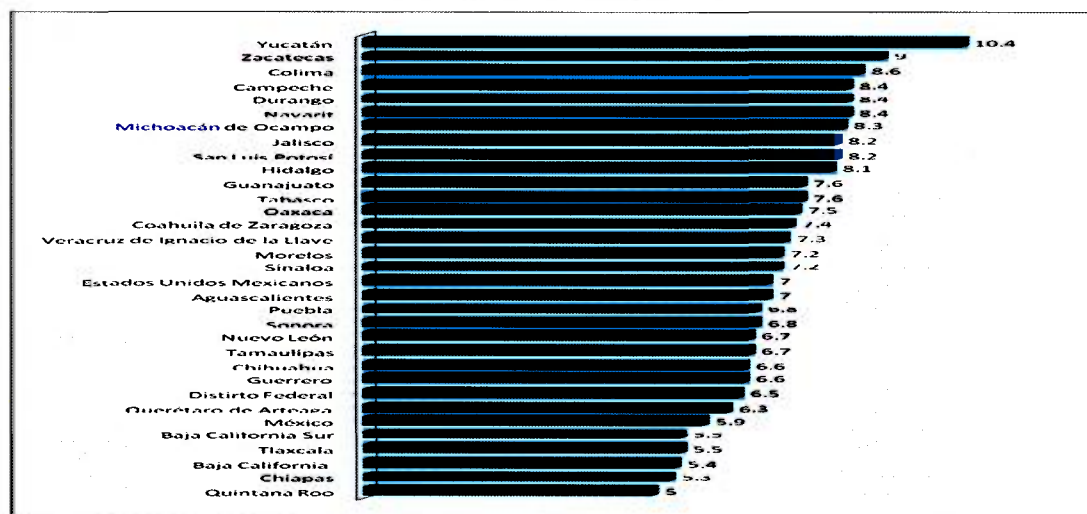


FUENTE: INEGI. XII CGPV 2000. Base de Datos.

Como se puede observar en las gráficas anteriores, la discapacidad que tiene una mayor prevalencia en el Estado de Nuevo León es la motriz (9.3), seguida por la del lenguaje (6.6), la visual (4.0), la mental (3.1) y la auditiva (2.4)\*. Hacer frente al problema de discapacidad en el estado es una ardua tarea. Igualmente, el tratar de construir una cultura a favor de la integración social de las personas con discapacidad.

El proceso de integración se da primeramente en el hogar, pues éste es el primer entorno en donde se manifiesta e impacta la problemática, por ende, la familia a la cual pertenece la persona que tiene una discapacidad es la que lleva la responsabilidad y el compromiso de apoyar moral y económicamente a dicho miembro. La dependencia parcial o total de las personas con discapacidad para realizar las actividades básicas de la vida diaria crean algunos conflictos a los otros miembros de la familia, ya que ellos deben dedicar algunas horas o hasta el día completo en atender al familiar con discapacidad. Lo anterior, se complica más cuando no hay la ayuda en el hogar para dejar atendido al miembro de la familia que requiere cuidados especiales y cuando se carecen de los servicios necesarios como transporte y centros de rehabilitación cercanos. Lo antes expresado, ocasiona problemas económicos en muchas ocasiones. Las familias neoleonesas, no están exentas de dichas circunstancias y también están expuestas a sufrir las mismas repercusiones.

Tabla 3.7 Porcentaje de hogares con presencia de personas con discapacidad por entidad federativa, 2000.



FUENTE: INEGI. XII CGPV 2000. Base de Datos.

\*El número entre paréntesis indica los casos presentados por tipo de discapacidad en el número de habitantes determinado en las tablas 3.2, 3.3, 3.4, 3.5 y 3.6



### 3.2 Situación Laboral de las personas con discapacidad.

A lo largo del capítulo 2 se abordaron diferentes aspectos sobre la situación laboral de las personas con discapacidad en el territorio nacional, los cuales permiten observar un panorama o una visión integral sobre la participación y condiciones de esta población en el mercado de trabajo. En el estado de Nuevo León, la situación laboral para las personas con discapacidad se ha vuelto más favorable a través de los años, ya que a medida que la sociedad se interesa, informa e involucra con el tema de discapacidad es posible crear mayores espacios y oportunidades para los ciudadanos de la entidad que tienen algún tipo de discapacidad. Es oportuno recalcar, que el gobierno del estado a través de diferentes dependencias y la sociedad civil han propiciado la apertura del mercado laboral neoleonés para las personas con discapacidad.

Por otra parte, la cultura de trabajo en la entidad está fuertemente arraigada en todos los estratos sociales y ésta incentiva a los ciudadanos no sólo a la búsqueda de oportunidades en empresas sino también a emprender micro negocios o empresas. Lo anterior, permite que las personas con discapacidad puedan salir adelante a través de poner en marcha algún micro negocio en sus hogares. Ahora bien, en cuanto al mercado y situación laboral en Nuevo León, las cifras con las que se cuentan son las obtenidas a través del Censo del año 2000. A continuación se muestra una tabla que permite observar la distribución de las personas con discapacidad de acuerdo a su situación laboral.

Tabla 3.8 Población de 12 años y más con discapacidad por entidad federativa, sexo y grupos quinquenales de edad según condición de actividad económica y de ocupación.

Tamaño de localidad, sexo y grupos quinquenales de edad	Población de 12 años y más con discapacidad					
	Población Económicamente activa	Población económicamente inactiva	No especificado			
			Total	Ocupada	Desocupada	
<b>Nuevo León</b>	63,176	13,391	13,233	158	49,137	648
12-14 años	1,837	37	38	1	1,701	99
15-19 años	3,167	550	544	6	2,510	107
20-24 años	3,488	1,100	1,072	28	2,294	74
25-29 años	3,638	1,364	1,343	21	2,216	58
30-34 años	3,474	1,384	1,388	16	2,045	45
35-39 años	3,307	1,296	1,279	17	1,879	32
40-44 años	3,368	1,321	1,303	18	2,015	32
45-49 años	3,364	1,332	1,321	11	2,010	22
50-54 años	4,046	1,312	1,300	12	2,711	23
55-59 años	4,219	1,158	1,145	13	3,051	10
60-64 años	4,956	881	871	10	4,053	22
65 y más años	24,332	1,656	1,651	5	22,552	124
<b>Hombres</b>	33,990	10,427	10,289	138	23,222	341
12-14 años	1,009	26	26	0	917	66
15-19 años	1,777	372	388	4	1,346	59
20-24 años	2,114	804	778	26	1,271	39
25-29 años	2,223	1,061	1,043	18	1,128	34
30-34 años	2,088	1,090	1,077	13	975	23
35-39 años	1,961	1,022	1,009	13	942	17
40-44 años	1,994	1,010	994	16	988	16
45-49 años	1,959	1,023	1,012	11	922	14
50-54 años	2,309	1,033	1,022	11	1,261	15
55-59 años	2,470	956	943	13	1,508	6
60-64 años	2,763	707	697	10	2,041	15
65 y más años	11,303	1,323	1,320	3	9,943	37
<b>Mujeres</b>	29,186	2,964	2,944	20	25,915	307
12-14 años	828	11	10	1	784	33
15-19 años	1,390	178	176	2	1,164	48

20-24 años	1,354	296	294	2	1,023	35
25-29 años	1,415	303	300	3	1,088	24
30-34 años	1,386	294	291	3	1,070	22
35-39 años	1,326	274	270	4	1,037	15
40-44 años	1,374	311	309	2	1,047	16
45-49 años	1,405	309	309	0	1,088	8
50-54 años	1,737	279	278	1	1,450	8
55-59 años	1,749	202	202	0	1,543	4
60-64 años	2,193	174	174	0	2,012	7
65 y más años	13,029	333	331	2	12,809	87

FUENTE: Elaboración propia. INEGI, 2000.

### 3.3 Población con discapacidad económicamente activa

De acuerdo a la tabla 3.8 que muestra la distribución de la población con discapacidad (entre 12 y 65 años o más) en el estado de Nuevo León, se puede constatar que solamente el 20.94 % de las personas que tenían discapacidad y que se encontraban en esos rangos de edad, estaban ocupadas en el año 2000. Sin embargo, es importante considerar que ese número ha cambiado en los últimos ocho años. Por ende, la participación de estas personas en alguna actividad económica también podría ser diferente. Las cifras más exactas podrán conocerse cuando se realice el próximo Censo General de Población y Vivienda en el año 2010, ya que como se ha mencionado con anterioridad, en el conteo poblacional del año 2005 no se incluyó entre las variables de análisis la discapacidad. Por otra parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del estado de Nuevo León no cuenta con estadísticas o pronósticos internos que puedan ayudar a calcular la cifra actual de las personas con discapacidad de la entidad que se encuentran activas e inactivas económicamente. A continuación se muestra la tabla 3.9 con las cifras y la distribución de la población económicamente activa de acuerdo al tipo de discapacidad.

Tabla 3.9 Población ocupada con discapacidad en Nuevo León por sexo y sector de actividad según tipo de discapacidad.

Entidad Federativa, sexo y sector de actividad	Población ocupada con discapacidad	Tipo de Discapacidad							
		Motriz	Auditiva	Del len- guaje	Visual	Mental	Otra	No Especificado	
<b>Nuevo León</b>	13,233	5,912	2,345	424	4,083	929	37	49	
En el sector primario	764	249	194	43	270	56	1	1	
En el sector secundario	4,270	1,878	841	185	1,283	268	6	12	
En el sector terciario	7,632	3,486	1,240	186	2,397	533	29	34	
No especificado	567	299	70	10	133	72	1	2	
<b>Hombres</b>	10,289	4,652	1,855	316	3,084	753	24	42	
En el sector primario	741	239	189	42	262	56	1	1	
En el sector secundario	3,672	1,634	722	145	1,091	230	5	11	
En el sector terciario	5,489	2,574	894	125	1,648	410	18	28	
No especificado	387	205	50	4	83	57	0	2	
<b>Mujeres</b>	2,944	1,260	490	108	999	176	13	7	
En el sector primario	23	10	5	1	8	0	0	0	
En el sector secundario	598	244	119	40	192	38	1	1	
En el sector terciario	2,143	912	346	61	749	123	11	6	
No especificado	180	94	20	6	50	15	1	0	

FUENTE: Elaboración propia. INEGI 2000.

Con base a la información obtenida en el Censo 2000, de los 13,233 personas con discapacidad que se encontraban ocupadas, el mayor número de personas que laboraban tenían una discapacidad motriz (44.67%), las personas con una discapacidad visual se encontraban en segundo lugar (30.85%), en tercer lugar se ubicaron las personas con discapacidad auditiva (17.72%), en el cuarto las que tenían alguna discapacidad mental (7.02%) y en el último lugar las personas con alguna discapacidad del lenguaje (3.20%). Algo que atrae la atención, en base a estas cifras oficiales, es el hecho que las personas que tienen algún tipo de discapacidad mental tengan una mayor participación económica que las personas que tienen alguna discapacidad del lenguaje. Ya que sería más fácil inferir, que estas últimas podrían tener una mayor oportunidad de ubicarse en alguna actividad laboral que les permitiera desarrollarse y ser más independientes tanto en el ámbito personal como en el económico.

Por otra parte, es relevante conocer cuál es la ocupación preponderante de la población con discapacidad en el estado. De esta manera, se pueden ver cuáles son las actividades económicas en las que está concentrada laboralmente dicha población. Enseguida se muestra la tabla 3.10 que permite visualizar las ocupaciones o actividades de las personas con discapacidad en Nuevo León.

Tabla 3.10 Distribución por ocupación principal y por entidad federativa.

Entidad Federativa y ocupación principal	Población ocupada con discapacidad	Sexo	
		Hombres	Mujeres
<b>Nuevo León</b>	13,233	10,289	2,944
Profesionistas	370	242	128
Técnicos	408	305	103
Trabajadores de la Educación	298	169	129
Trabajadores del arte	154	131	23
Funcionarios y Directivos	269	223	46
Trabajadores agropecuarios	754	736	18
Inspectores y supervisores en la industria	252	232	20
Artesanos y obreros	2,427	2,187	240
Operadores de maquinaria fija	846	640	206
Ayudantes, peones y similares	681	600	81
Operadores de transporte	624	618	6
Jefes y supervisores administrativos	257	194	63
Oficinistas	743	438	305
Comerciantes y dependientes	1,926	1,304	622
Trabajadores ambulantes	584	515	69
Trabajadores en servicios profesionales	1,141	849	292
Trabajadores domésticos	599	163	436
Trabajadores en protección y vigilancia	472	453	19
No especificado	428	290	138

FUENTE: Elaboración propia. INEGI, 2000.

De acuerdo a la información presentada en la tabla 3.10, se observa que en la población con discapacidad del estado, los hombres tienen una mayor participación en las actividades económicas que las mujeres. Lo anterior, también es una realidad entre la población de personas sin discapacidad, ya que influyen los roles que juegan tanto los hombres como las mujeres en la familia y en la sociedad en general. Los integrantes del hogar establecen y mantiene relaciones jerárquicas que posibilitan la reproducción y el mantenimiento de los hogares. Cada miembro desempeña un rol y

asume derechos y responsabilidades, obligaciones y atribuciones particulares que son establecidas o imputadas por tradición o costumbre (INEGI, 1997).

Cabe mencionar que las actividades y ocupaciones que son más recurrentes en la población con discapacidad en el estado de Nuevo León varían mucho en relación al sexo de la persona. Los hombres con alguna discapacidad se desempeñan principalmente en actividades u ocupaciones como: artesanos y obreros (16.53%), comerciantes y dependientes (9.85%), trabajadores en servicios personales (6.41%), trabajadores agropecuarios (5.56%) y operadores de maquinaria fija (4.84%). En cambio las mujeres se desempeñan más en las siguientes ocupaciones: comerciantes y dependientes (4.70%), trabajadoras domésticas (3.29%), oficinistas (2.30%), trabajadoras en servicios personales (2.20%) y artesanas y obreras (1.81%).

Es importante remarcar, que la población de 12 años y más con discapacidad en Nuevo León en el año 2000 acorde al INEGI, era de 63,176 personas, de las cuales 20.94% estaban ocupadas, 0.25% estaban desocupadas, 77.76% eran económicamente inactivas y 1.025% no especificaron su situación. Por lo anterior, considerando que el número de la población económicamente inactiva es muy significativo, es pertinente indicar el motivo de su inactividad. Para ello, se presenta la tabla 3.11 a continuación.

Tabla 3.11 Población ocupada con discapacidad en Nuevo León por sexo y ocupación principal según el nivel de instrucción y grado promedio de escolaridad.

ENTIDAD FEDERATIVA, SEXO Y OCUPACIÓN PRINCIPAL	POBLACIÓN OCUPADA CON DISCA- PACIDAD	NIVEL DE INSTRUCCIÓN									GRADO PROMEDIO DE ESCO- LARIDAD	
		SIN INS- TRUCCIÓN	INSTRUCCIÓN PRIMARIA			INSTRUCCIÓN SECUNDARIA Y CARRERA TÉCNICA O COMERCIAL <sup>1</sup>			CON INS- TRUCCIÓN MEDIA SUPERIOR <sup>2</sup>	CON INS- TRUCCIÓN NO ESPE- CIFICADO		
			INCOM- PLETA	COM- PLETA	NO ESPE- CIFICADO	INCOM- PLETA	COM- PLETA	NO ESPE- CIFICADO				
<b>19 NUEVO LEÓN</b>	<b>13 233</b>	<b>1 495</b>	<b>2 817</b>	<b>2 526</b>	<b>5</b>	<b>480</b>	<b>2 332</b>	<b>8</b>	<b>1 811</b>	<b>1 537</b>	<b>222</b>	<b>7.03</b>
-PROFESIONISTAS	370	0	0	1	0	0	5	0	12	352	0	16.36
-TÉCNICOS	408	7	25	42	0	11	54	0	172	91	6	10.30
-TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN	298	1	3	10	0	2	12	0	59	207	4	14.59
-TRABAJADORES DEL ARTE	154	6	28	34	0	8	24	0	21	28	5	8.08
-FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS	289	1	6	17	0	2	17	0	52	172	2	13.79
-TRABAJADORES AGROPECUARIOS -INSPECTORES Y SUPERVISORES EN LA INDUSTRIA	754	191	369	125	1	8	27	1	21	6	5	3.18
-ARTESANOS Y OBREROS	2 427	266	641	551	2	108	490	1	242	79	47	6.02
-OPERADORES DE MAQUINARIA FIJA -AYUDANTES, PEONES Y SIMILARES	846	47	104	192	0	43	303	0	127	17	13	7.45
-OPERADORES DE TRANSPORTE -JEFES Y SUPERVISORES ADMINISTRATIVOS	681	121	159	141	1	38	140	1	61	7	12	5.45
-OFICINISTAS	624	21	114	153	0	41	166	0	86	33	10	7.37
-COMERCIANTE Y DEPENDIENTES	257	0	9	17	0	6	34	0	71	118	2	12.35
-TRABAJADORES AMBULANTES -TRABAJADORES EN SERVICIOS PERSONALES	743	12	40	81	0	19	182	1	292	99	17	9.89
-TRABAJADORES DOMÉSTICOS	1 926	222	437	397	0	66	341	2	270	173	18	6.74
-TRABAJADORES EN PROTECCIÓN Y VIGILANCIA	584	131	178	129	0	24	67	0	38	9	8	4.57
-NO ESPECIFICADO	1 141	179	287	265	1	56	189	0	108	37	19	5.61
	599	158	192	147	0	6	52	0	23	3	18	3.84
	472	69	122	112	0	22	80	1	38	17	11	5.61
	428	60	86	86	0	8	82	1	52	33	20	6.43
<b>HOMBRES</b>	<b>10 289</b>	<b>1 173</b>	<b>2 284</b>	<b>1 979</b>	<b>5</b>	<b>393</b>	<b>1 876</b>	<b>5</b>	<b>1 288</b>	<b>1 119</b>	<b>167</b>	<b>6.88</b>
-PROFESIONISTAS	242	0	0	1	0	0	5	0	9	227	0	16.35
-TÉCNICOS	305	6	23	36	0	8	42	0	112	73	5	10.06
-TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN	169	0	2	5	0	1	8	0	28	123	2	14.98
-TRABAJADORES DEL ARTE	131	6	28	31	0	8	20	0	18	16	4	7.41
-FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS	223	1	4	16	0	2	11	0	42	146	1	13.87
-TRABAJADORES AGROPECUARIOS -INSPECTORES Y SUPERVISORES EN LA INDUSTRIA	736	186	364	123	1	7	24	1	19	6	5	3.16
-ARTESANOS Y OBREROS	2 187	237	571	494	2	99	444	1	222	71	46	6.05
-OPERADORES DE MAQUINARIA FIJA -AYUDANTES, PEONES Y SIMILARES	640	36	79	141	0	33	229	0	100	13	9	7.46
	600	113	144	122	1	30	120	1	51	6	12	5.31

MUJERES	2 944	322	533	547	0	87	456	3	523	418	55	7.57
-PROFESIONISTAS	128	0	0	0	0	0	0	0	3	125	0	16.37
-TÉCNICOS	103	1	2	6	0	3	12	0	60	18	1	11.00
-TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN	129	1	1	5	0	1	4	0	31	84	2	14.07
-TRABAJADORES DEL ARTE	23	0	0	3	0	0	4	0	3	12	1	12.37
-FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS	46	0	2	1	0	0	6	0	10	26	1	13.43
-TRABAJADORES AGROPECUARIOS	18	5	5	2	0	1	3	0	2	0	0	4.12
-INSPECTORES Y SUPERVISORES EN LA INDUSTRIA	20	0	0	3	0	1	6	0	5	4	1	10.47
-ARTESANOS Y OBREROS	240	29	70	57	0	9	46	0	20	8	1	5.75
-OPERADORES DE MAQUINARIA FIJA	206	11	25	51	0	10	74	0	27	4	4	7.43
-AYUDANTES, PEONES Y SIMILARES	81	8	15	19	0	8	20	0	10	1	0	6.48
-OPERADORES DE TRANSPORTE	6	0	1	0	0	1	3	0	1	0	0	8.00
-JEFES Y SUPERVISORES ADMINISTRATIVOS	63	0	0	4	0	1	8	0	19	30	1	12.81
-OFICINISTAS	305	3	1	15	0	6	62	1	172	32	13	10.87
-COMERCANTES Y DEPENDIENTES	622	70	158	144	0	22	100	2	78	42	6	6.33
-TRABAJADORES AMBULANTES	69	19	21	13	0	3	8	0	5	0	0	4.29
-TRABAJADORES EN SERVICIOS PERSONALES	292	38	66	79	0	15	43	0	39	9	3	5.96
-TRABAJADORES DOMÉSTICOS	436	118	136	112	0	4	34	0	16	2	14	3.81
-TRABAJADORES EN PROTECCIÓN Y VIGILANCIA	19	0	1	2	0	0	1	0	6	7	2	11.47
-NO ESPECIFICADO	138	19	29	31	0	2	22	0	16	14	5	6.56

FUENTE: INEGI, 2000

La tabla anterior sirve para identificar la relación existente entre la ocupación o actividad económica desempeñada y el nivel de instrucción con el que cuenta la población con discapacidad.



Tabla 3.12 Población económicamente inactiva con discapacidad en Nuevo León por, sexo y grupos quinquenales de edad según tipo de inactividad

Entidad Federativa, sexo y grupos quinquenales de edad.	Población económicamente inactiva con discapacidad.	Tipo de Inactividad				
		Estudiantes	Personas dedicadas a los quehaceres del hogar	Jubilados y pensionados	Incapacitados permanentemente para trabajar	Otro tipo de inactividad
<b>Total</b>	<b>49,137</b>	<b>1,965</b>	<b>10,582</b>	<b>9,170</b>	<b>4,499</b>	<b>22,921</b>
12 a 14 años	1,701	921	24	3	66	687
15 a 19 años	2,510	709	147	10	168	1,476
20 a 24 años	2,294	193	252	30	247	1,572
25 a 29 años	2,216	60	385	91	238	1,442
30 a 34 años	2,045	25	454	111	255	1,200
35 a 39 años	1,979	14	505	156	273	1,031
40 a 44 años	2,015	9	528	271	271	936
45 a 49 años	2,010	3	665	347	230	765
50 a 54 años	2,711	4	851	541	313	1,002
55 a 59 años	3,051	5	971	737	312	1,026
60 a 64 años	4,053	1	1,125	1,216	307	1,404
65 y más años	22,552	21	4,675	5,657	1,819	10,380
<b>Hombres</b>	<b>23,222</b>	<b>1,082</b>	<b>230</b>	<b>7,509</b>	<b>2,830</b>	<b>11,571</b>
12 a 14 años	917	519	2	1	38	357
15 a 19 años	1,346	394	4	9	109	830
20 a 24 años	1,271	105	10	26	176	954
25 a 29 años	1,128	34	10	71	155	858
30 a 34 años	975	14	5	96	176	684
35 a 39 años	942	4	6	123	199	610
40 a 44 años	968	4	8	218	175	563
45 a 49 años	922	1	8	286	178	449
50 a 54 años	1,261	2	16	460	225	558
55 a 59 años	1,508	2	16	656	243	591
60 a 64 años	2,041	0	23	1,053	229	736
65 y más años	9,943	3	122	4,510	927	4,381
<b>Mujeres</b>	<b>25,915</b>	<b>883</b>	<b>10,352</b>	<b>1,661</b>	<b>1,669</b>	<b>11,350</b>
12 a 14 años	784	402	22	2	28	330
15 a 19 años	1,164	315	143	1	59	646
20 a 24 años	1,023	88	242	4	71	618
25 a 29 años	1,088	26	375	20	83	584
30 a 34 años	1,070	11	449	15	79	516

35 a 39 años	1,037	10	499	33	74	421
40 a 44 años	1,047	5	520	53	96	373
45 a 49 años	1,088	2	657	61	52	316
50 a 54 años	1,450	2	835	81	88	444
55 a 59 años	1,543	3	955	81	69	435
60 a 64 años	2,012	1	1,102	163	78	668
65 y más años	12,609	18	4,553	1,147	892	5,999

FUENTE: Elaboración propia. INEGI 2000

Las principales razones por las cuales las personas con discapacidad en el estado se encuentran económicamente inactivas son: inactividad no especificada (46.64%), por estar dedicados a los quehaceres del hogar (21.53%) y por estar jubilados y pensionados (18.66%). Sería de utilidad conocer los motivos por los cuales un número significativo de la población con discapacidad se encuentra económicamente inactivo. De esa manera, se podrían tener las explicaciones de dicha situación y al mismo tiempo tener una apreciación mayor de la problemática de falta de productividad de las personas con discapacidad.

3.4 Esfuerzos realizados en Nuevo León para integrar a las personas con discapacidad.

Al igual que en el ámbito nacional, el gobierno del estado de Nuevo León también se ha interesado por la población con discapacidad y por lograr su integración en las diferentes esferas de la vida social. Para ello, se han realizado esfuerzos que van dirigidos a beneficiar directamente a esta población a través de programas y proyectos administrados y proveídos a través de diferentes dependencias de gobierno tales como el DIF y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Los esfuerzos que se han realizado en pro de la población con discapacidad para integrarla al mercado laboral han sido continuos a lo largo del tiempo, siendo la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a través del Consejo de Relaciones Laborales y Productividad la impulsora de crear proyectos incluyentes para las personas con discapacidad.

Uno de los programas puesto en marcha en el estado es el llamado "Abriendo Espacios" el cual inició hace diez años en la Coordinación General de Empleo (STPS). A través de las oficinas de la Secretaría Nacional de Empleo (S.N.E) de cada estado de la República se lleva a cabo este programa. "Abriendo Espacios", es un servicio de vinculación laboral, cuyo objetivo es contribuir a que las personas con discapacidad y los adultos mayores puedan incorporarse al mercado laboral. Es importante mencionar,

que a través de este programa se coordinan los esfuerzos de instituciones públicas y privadas para promover la capacitación y contratación de los grupos de población antes mencionados. "Abriendo Espacios" se divide en cuatro rubros o programas que son:

- Bolsa de trabajo especializada
- Becas de capacitación para el autoempleo
- Fomento al auto empleo
- Ferias de trabajo especializadas.

Programa de Becas de capacitación para el autoempleo.

Se otorga a la población objetivo con el fin de que ésta pueda ocuparse por sí misma y tener un ingreso económico fijo. Las actividades en las que se capacita a los beneficiarios de este programa son: panadería, elaboración de dulces regionales, chocolatería, elaboración de productos de limpieza, herbolaria, entre otros. Los cursos de capacitación son gratuitos y durante el tiempo que las personas están siendo capacitadas se les da un apoyo económico que oscila entre uno y cinco salarios mínimos diarios.

Programa de Fomento al autoempleo.

Es un financiamiento que se otorga a las personas con discapacidad y a los adultos mayores para la adquisición de maquinaria, equipos y herramientas para fortalecer o iniciar un negocio propio que fomente la creación de empleos. Este programa está orientado a personas que quieren lograr su independencia económica y aligerar la problemática por la cual están atravesando, ya que incrementan su productividad y su ingreso, al mismo tiempo que se desarrollan personalmente. El programa de Fomento al autoempleo favorece la creación de negocios familiares, principalmente, pequeñas panaderías.

El procedimiento a seguir por las personas que deseen obtener financiamiento es sencillo, pues ellos deben de hacer la petición formal y elaborar un pronóstico de los ingresos y gastos que planean tener de autorizarse el mismo, es decir, un plan de negocios bastante simplificado. Una vez que ya se ha hecho la petición formal del financiamiento, se hace una visita de campo del personal de la STPS, se levanta un reporte y un comité técnico lo evalúa. Cuando el financiamiento ya ha sido autorizado, se presta el dinero a las personas que van a estar al frente del negocio, y transcurrido un año el financiamiento se condona totalmente, es decir, no se les cobra ni se les quita el equipo que hayan adquirido. No obstante, el proceso para obtener este tipo de apoyo

es tardado, pues no se pueden asignar recursos a la ligera. El monto máximo que se puede otorgar de financiamiento es de \$100,000.00, ya que por socio se otorgan \$ 25,000.00.

Ferias del trabajo especializadas.

Están orientadas a las personas con discapacidad y a los adultos mayores, teniendo como fin disminuir los tiempos y los costos de búsqueda de empleo. Lo anterior, se realiza en coordinación con los Comités Ciudadanos e instituciones públicas y privadas especializadas. Durante el mes de Agosto se realiza la Feria de trabajo especializada para adultos mayores y en Diciembre para personas con discapacidad.

Bolsa de trabajo especializada.

De este programa se realizará una descripción en el capítulo tres, pues el mismo será el objeto de evaluación en este trabajo de investigación.

Otros esfuerzos en materia de políticas públicas para promover la inserción laboral de las personas con discapacidad que han sido realizados en Nuevo León al igual que en otras entidades federativas de la República son los siguientes:

Programas de sensibilización.

Son dirigidos a la ciudadanía, con el fin de informar y crear conciencia sobre la problemática de discapacidad. Este tipo de programas ha rendido frutos paulatinamente, lo cual ha propiciado nuevas oportunidades y beneficios en pro de la población con discapacidad neoleonesa. Según la CNDH, las políticas públicas hacia las personas con discapacidad en los estados de la República se dirigen principalmente a 7 rubros: rehabilitación, prevención, sensibilización, accesibilidad, trabajo, capacitación y unidades especializadas para personas con discapacidad (CNDH, 2003).

Servicios de rehabilitación.

En Nuevo León, al igual que en muchas entidades federativas del país, existe un Centro de Rehabilitación y Educación Especial (CREE), el cual es una unidad prestadora de servicios de prevención de discapacidad, rehabilitación integral y educación especial, donde se atiende a personas con discapacidad motriz, auditiva, y con déficit mental y se proporcionan consultas médicas especializadas, paramédicas de

psicología, de trabajo social y de pedagogía. De la misma manera, se realizan estudios de gabinete, de electroencefalografía, electromiografía, y potenciales evocados y radiología. También este centro provee terapia física, ocupacional y de lenguaje; elaboración de órtesis, de prótesis y otras ayudas funcionales (CNDH, 2003). Sin embargo, los Centros de Rehabilitación y Educación Especial (CREE), no sólo deben ser vistos como "unidades prestadoras de servicios", pues al mismo tiempo fungen como instrumentos integradores de las personas con discapacidad en las diferentes actividades de la vida diaria. Además, son catalizadores y promotores de una cultura de igualdad y respeto hacia la población con discapacidad, tanto en los espacios públicos como en los privados.

En materia de vialidad y transporte.

En Nuevo León, existe el proyecto de aprobación de placas de vehículos que acrediten a las personas con discapacidad con el fin de que se les proporcionen todas las facilidades que requieran, proyectos similares se han dado en Quintana Roo y Zacatecas. También, se ha puesto en marcha el Programa de Emplacamiento Vehicular para personas con discapacidad (CNDH, 2003).

En materia legal.

Se creó la Ley de Personas con Discapacidad del estado de Nuevo León, y se publicó en el Periódico Oficial del Estado N° 30 con fecha 08 de Marzo de 2006. Dicha Ley, fue reformada y publicada por última vez en el Periódico Oficial del Estado el día 13 de Julio de 2007. La Ley de Personas Discapacitadas es de observancia general en el estado de Nuevo León; sus disposiciones son de orden público e interés social y tienen por objeto: establecer las bases que permitan la plena inclusión de las personas con discapacidad, en un marco de igualdad y de equiparación de oportunidades, en todos los ámbitos de la vida. Además, de que se reconoce a las personas con discapacidad sus derechos humanos y mandata el establecimiento de las políticas públicas estatales necesarias para su ejercicio.

### 3.5 Condiciones Laborales

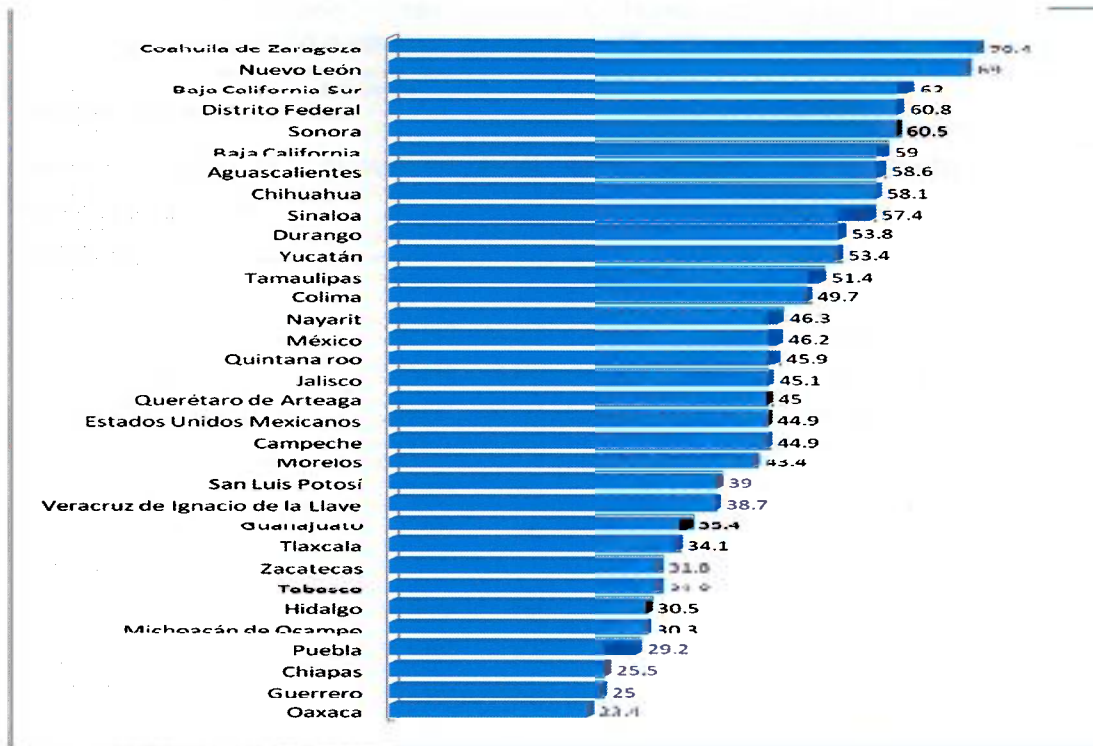
Como ya se mencionó con anterioridad en este capítulo, los indicadores que hacen posible conocer las condiciones laborales de las personas que se encuentran económicamente activas son: el salario, la jornada y las prestaciones. En Nuevo León, así como en otros estados de la República, existen diferentes condiciones laborales para la población con discapacidad. Lo anterior, es debido a si las personas se encuentran laborando formalmente dentro de una empresa u organización o si son autoempleadas.

Independientemente si la jornada que cumplen las personas con discapacidad es parcial o completa, los indicadores más críticos son: el salario y las prestaciones. El salario es sustancial para medir si se está retribuyendo monetariamente en una forma equitativa a las personas con discapacidad o si están siendo discriminadas por su condición. Igualmente, las prestaciones son esenciales, ya que a través de éstas la población con discapacidad tiene un mayor nivel de seguridad y de beneficios.

En cuanto a las prestaciones que recibe la población con discapacidad se encuentran: el aguinaldo y la derechohabencia a los servicios de salud. De acuerdo a la información del Censo 2000, a nivel nacional de cada 100 personas con discapacidad 40 recibían aguinaldo. Por lo que se asume que lo anterior era una realidad en Nuevo León en el mismo año.

Ahora, se debe aclarar que la población derechohabiente es la que se encuentra afiliada a las instituciones de seguridad social y, por ende, puede disfrutar de un conjunto de beneficios. La manera en que se obtiene la derechohabencia es cuando la persona moral o física para la que se labora cubre los gastos de atención médica del trabajador y de sus familiares en alguna institución de seguridad social. También, la derechohabencia se obtiene cuando el individuo hace aportaciones por cuenta propia para tener acceso a estos servicios. A continuación se muestra la tabla 3.13 que permite observar el porcentaje de población con discapacidad derechohabiente en los diferentes estados del país en el año 2000.

Tabla 3.13 Población con discapacidad derechohabiente por entidad federativa



FUENTE: INEGI. XII CGPV 2000. Base de Datos.

Nuevo León, obtuvo el segundo lugar en todo el país de personas con discapacidad derechohabientes con un 69.0%, superado solamente por el estado de Coahuila que alcanzó un 70.4%. Ahora bien, la distribución de la población con discapacidad en la entidad para obtener servicios de salud permite observar cuales son las instituciones que tienen una mayor prevalencia. A continuación se muestra la tabla 3.14 que proporciona tal información.

Tabla 3.14 Población con discapacidad en Nuevo León por sexo y condición de derechohabencia a servicios de salud e institución según tipo de discapacidad.

Entidad Federativa, sexo y condición de derechohabencia a servicios de salud e institución	Población con discapacidad	Tipo de Discapacidad					No especificado	
		Motriz	Auditiva	Del Lenguaje	Visual	Mental		
<b>Nuevo León</b>	69,765	35,515	9,167	2,513	15,222	12,060	397	434
No Derechohabiente	20,518	8,992	2,823	1,129	4,624	4,734	113	102
Derechohabiente	48,111	25,917	6,217	1,350	10,378	7,080	278	330
En el IMSS	44,055	23,740	5,678	1,259	9,556	6,408	253	308
En el ISSSTE	2,456	1,351	342	59	516	384	11	16
En PEMEX,Defensa o Marina	297	141	46	7	57	59	1	1
En otra institución	1,489	781	184	26	298	270	14	6
No especificado	1,138	606	127	34	220	246	6	2
<b>Hombres</b>	37,593	18,834	5,269	1,350	7,713	6,712	241	293
No Derechohabiente	11,069	4,773	1,527	606	2,319	2,680	75	63
Derechohabiente	25,946	13,756	3,671	726	5,292	3,912	164	229
En el IMSS	23,944	12,743	3,397	682	4,882	3,542	153	215
En el ISSSTE	1,183	599	173	28	267	189	2	12
En PEMEX,Defensa o Marina	143	63	24	2	29	28	0	0
En otra institución	769	393	94	15	139	166	9	3
No especificado	578	305	71	18	102	120	2	1
<b>Mujeres</b>	32,172	16,681	3,898	1,163	7,509	5,348	156	141
No Derechohabiente	9,449	4,219	1,296	523	2,305	2,054	38	39
Derechohabiente	22,165	12,161	2,546	624	5,086	3,168	114	101
En el IMSS	20,111	10,997	2,281	577	4,674	2,866	100	93
En el ISSSTE	1,273	752	169	31	249	175	9	4
En PEMEX,Defensa o Marina	154	78	22	5	28	31	1	1
En otra institución	720	388	90	11	159	104	5	3
No especificado	558	301	56	16	118	126	4	1

FUENTE: Elaboración propia. INEGI 2000



### 3.6 retos en el ámbito laboral

En el tema de discapacidad, aún hay trabajo que hacer, pero a nivel nacional y estatal se están realizando los esfuerzos necesarios para eliminar las brechas que separan a las personas con discapacidad de su plena incursión en la sociedad. En cuanto a los retos en el ámbito laboral, y por ende, en el mercado de trabajo, las principales áreas de oportunidad pueden ser consideradas las siguientes:

- Sensibilizar a un mayor número empresarios sobre la problemática de discapacidad.
- Crear una cultura de respeto y de trato igualitario en las organizaciones privadas y públicas hacia las personas con discapacidad.
- Vencer prejuicios o tendencias discriminatorias hacia las personas con discapacidad.
- Eliminar las barreras físicas y arquitectónicas de las empresas u organizaciones para que las personas con discapacidad puedan tener el libre acceso a las mismas.
- Crear ambientes propicios en las organizaciones para que las personas con discapacidad puedan desempeñarse laboralmente con facilidad y libertad.

Por otra parte, existen otros retos que todavía son tareas pendientes a realizar, uno de éstos sería en materia legal, ya que de acuerdo a la CNDH, la población con discapacidad en el país tiene una situación jurídica limitada en cuanto a un conjunto de aspectos concernientes al derecho civil y penal. Además, es importante recalcar que no todas las discapacidades son contempladas de igual forma en la legislación nacional, ya que las personas que tienen algún tipo de discapacidad mental son las que tienen más restringidas sus derechos, pues la legislación mexicana los considera incapaces e inimputables. En cambio, las personas que tienen algún tipo de discapacidad sensorial son protegidas parcialmente por el Estado a través del derecho de las personas sordomudas que pueden recibir ayuda de intérpretes en juicios penales, no obstante, esa ayuda no es proporcionada a las personas con discapacidad visual.

En este orden de ideas, se puede afirmar que el personal que sea capaz de hablar el lenguaje de sordomudos, es decir, de señas, es indispensable tanto en organizaciones privadas como en públicas. De esa forma, se podría garantizar un ejercicio pleno de las personas con discapacidad como sujetos de derecho. También, es necesario que los documentos oficiales de dependencias u organizaciones públicas

y privadas estén en lenguaje braille para que las personas que tienen discapacidad visual sean capaces de entender cuales son sus derechos y obligaciones.

A lo largo de este capítulo se han abordado aspectos sustanciales de la población con discapacidad en Nuevo León. Especialmente, en lo que respecta a la situación laboral de las personas con discapacidad, el número de población considerada económicamente activa y sus condiciones laborales. Lo anterior, es debido a que el programa social que se va evaluar está directamente relacionado con los aspectos antes mencionados. Además, el analizar cada uno de los elementos que fueron expuestos en esta sección facilita la obtención de una visión integral acerca de la realidad imperante de la problemática de discapacidad en el estado.

Por último, es oportuno enfatizar que a nivel estatal se han emprendido políticas públicas en diferentes materias para coadyuvar la problemática de discapacidad. Sin embargo, los retos y tareas pendientes en pro de la población con discapacidad son grandes, pero es innegable que se lleva camino recorrido y que los frutos son visibles, pues en la actualidad las personas con discapacidad reciben más apoyo y tienen más inclusión dentro de su comunidad. Indudablemente, el estado de Nuevo León está trabajando para establecer y guardar los derechos y el bienestar de la población con discapacidad y prueba de ello es el Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León que será descrito en el capítulo siguiente.

#### 4. Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León para las personas con discapacidad en el estado de Nuevo León.

Desde que el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) se constituyó en 1977, ha tenido como objetivo principal el proporcionar asistencia social, como obligación del Estado y a favor de los grupos que se encuentran en desventaja social. De tal forma, se ha convertido en una institución protagónica en los esfuerzos realizados a nivel nacional para incluir a las personas que se encuentran más vulnerables. En el estado de Nuevo León, el rol que ha jugado el DIF a lo largo del tiempo ha sido fundamental. Por tal motivo, en este capítulo se describirá uno de los programas ejecutados por dicha institución, y que está enfocado en la población con discapacidad de la entidad. El programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, es el objeto de estudio de esta investigación y será evaluado para poder medir el impacto que ha tenido dentro de su población meta.

##### 4.1 Orígenes y descripción del programa

En el capítulo 3 se mencionaron algunos proyectos que conforman el Programa "Abriendo Espacios". Tres de éstos fueron descritos brevemente y faltó por describir el programa de la Bolsa de Trabajo Especializada, también conocido como Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. Primeramente, es de relevancia mencionar los orígenes o antecedentes de este programa, los cuales son los siguientes:

- En 1992 en Nuevo León se elabora la Ley para la integración social
- En 1993 se inicia el Programa en el CREE DIF Nuevo León
- En 1994 inicia el reclutamiento de aspirantes
- De 1995 a 2000 cobra importancia a nivel nacional con el Plan de Desarrollo
- En el 2002 da inicio el Programa de Integración Laboral

El Programa de Integración Laboral tiene como objetivo integrar a la vida laboral a las personas con discapacidad. La integración de las personas sería considerando su edad productiva, sus capacidades actuales, intereses y aptitudes favoreciendo así su inclusión social. Además, trata de generar responsabilidad social en los diferentes sectores a través de:

- Promoción

- Inclusión
- Protección de la equidad
- Promoción y certificación de accesibilidad.

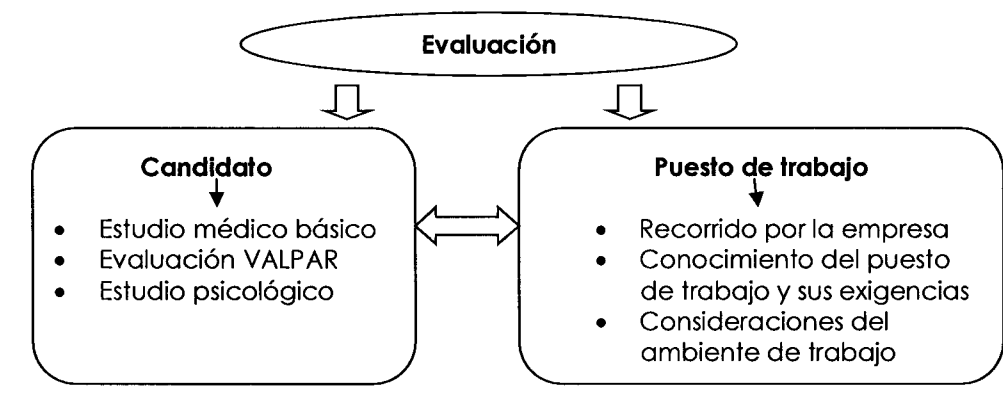
Es política del DIF NL que se brinde atención especializada a la población que cuente con alguna discapacidad mediante el Programa de Integración Laboral de Personas con Discapacidad. Este programa debe:

- Operar proporcionando atención profesional oportuna y adecuada a los clientes que soliciten la certificación de sus habilidades y capacidades enfocadas hacia puestos específicos de trabajo de libre competencia, utilizando metodologías eficientes y efectivas.
- Fomentar, de manera permanente en las empresas regionales, el interés por contratar a las personas certificadas por este Programa, así como darle seguimiento apropiado.

#### 4.2 Metodología empleada.

El método o procedimiento empleado en la operación de este programa es riguroso. Pues, en el mismo se cuida que tanto la persona que desea obtener un puesto de trabajo como la empresa u organización reclutadora queden satisfechas con el resultado final. El proceso de integración que se genera a través del Programa de Integración Laboral se puede visualizar de la siguiente manera:

Figura 4.1 Componentes del proceso de integración



FUENTE: Elaboración Propia. DIF Nuevo León 2008.

Primeramente, se realizan una serie de evaluaciones al candidato que desee ingresar a este programa y también se evalúa a la empresa que está interesada en reclutar personas con discapacidad. Algunas de las pruebas que se les realizan a las personas con discapacidad son las siguientes: estudio médico básico, evaluación de habilidades físicas (VALPAR) y estudio psicológico laboral. Las pruebas o evaluaciones antes mencionadas vienen a formar en su conjunto el perfil del trabajador.

No obstante, antes de que se lleven a cabo el conjunto de evaluaciones a las personas que desean ingresar al programa y ser postulados como candidatos a puestos vacantes a través de la Bolsa de Trabajo Especializada es necesario que se lleve a cabo una entrevista social entre profesional especializado del DIF y los interesados. La entrevista social es el primer contacto, y en esta se preguntaran aspectos de la vida del individuo tales como: historia personal, empleos o experiencia previa, tipo de transporte que utiliza, entre otros. También, en la entrevista social se les proporcionará información a las personas sobre los requerimientos de las empresas. En este primer contacto es donde se determinará si la persona entrevistada es o no candidata al programa. Una vez concretada la entrevista social, se procede a realizar la evaluación médica al candidato, la cual contempla los siguientes elementos:

- Contraindicación médica
- Procesos de habilitación y rehabilitación
- Verificar si el estado del paciente proviene de una discapacidad y no de una enfermedad
- Diagnóstico
- Grado de minusvalía: capacidad física residual basada en el perfil del trabajador

Cuando la evaluación médica ya se ha llevado a cabo, el siguiente paso es realizar la evaluación de habilidades (VALPAR). Dicha evaluación, es un análisis del rango del trabajo que consiste en el "Método de tiempos y movimientos", en donde se reconoce, clasifica, describe y mide objetivamente el tiempo necesario para realizar cada segmento de una tarea manual determinada. Las habilidades que se miden son las siguientes:

- Herramientas mecánicas pequeñas
- Discriminación de tamaño
- Clasificación numérica
- Comprensión y aptitudes para actividades de oficina
- Solución de problemas independientes
- Clasificación multinivel

- Simulación de ensamblado
- Rango de movimientos corporales
- Medición en tres niveles
- Coordinación ojo-mano-pie
- Soldadura e inspección electrónica
- Supervisión de trabajo en serie
- Batería de entrenamiento prevocacional
- Perseverancia física
- Nivel de frustración en la ejecución de una tarea repetitiva por un periodo largo
- Habilidad del manejo de herramientas
- Discriminación visual
- Coordinación motora
- Destreza manual
- Capacidad para tomar decisiones
- Aceptar supervisión
- Tolerar presión de tiempo
- Concentrarse en una sola tarea
- Habilidad para clasificar, ordenar, archivar, categorizar mediante códigos alfanuméricos
- Labores de oficina
- Atención a detalle
- Adaptación a una rutina específica
- Comparación visual y selección de diseños abstractos
- Concentración
- Tiempo de reacción
- Capacidad de planear
- Trabajos de soldadura
- Habilidad para funcionar en escenarios vocacionales, educativos, protegidos o de vida independiente

La prueba VALPAR es una herramienta fundamental para poder determinar la capacidad de una persona con discapacidad para desempeñar un puesto determinado dentro de una empresa u organización. Lo anterior, permite identificar a las personas que satisfacen las necesidades específicas de un determinado trabajo. Por ende, las probabilidades de éxito son mayores y ambas partes, es decir, la persona y la organización son beneficiadas.

Después de realizada la evaluación VALPAR se realiza la evaluación psicológica, la cual está integrada por un conjunto de pruebas que son aplicadas a los individuos dependiendo su nivel de escolaridad, experiencia y tipo de discapacidad. Con esta evaluación se mide la habilidad intelectual, en otras palabras, el nivel de razonamiento lógico, abstracto, verbal y numérico. De la misma manera, se miden los aspectos interpersonales de los candidatos tales como: autoconcepto, conciencia de emociones, independencia, realización personal, empatía, responsabilidad social, relaciones interpersonales e integridad en grupos de trabajo.

También, la evaluación psicológica sirve para medir la adaptabilidad, el manejo de estrés y el estado de ánimo de las personas que desean ser integradas laboralmente. Para lo anterior, se presta atención a la flexibilidad, objetividad, a la solución de problemas y al optimismo y satisfacción de los candidatos. Una vez que ya se han realizado las tres evaluaciones al candidato se tienen los resultados de las mismas que permiten construir el perfil del trabajador.

El Evaluador de Psicología Laboral en conjunto con el Evaluador de Habilidades deben determinar si el candidato es apto para un puesto de Libre Competencia, apoyándose de forma objetiva en los resultados positivos de todas las pruebas psicométricas y en sus propias observaciones. El Evaluador de Psicología Laboral debe recabar los resultados del candidato previamente asentados en la hoja de valoración de habilidades físicas para interpretarlos y utilizarlos objetivamente en la determinación del tipo de empleo aplicable al perfil del candidato. En caso de que el candidato no muestre un perfil apto para una opción de empleo, se le debe ofrecer las alternativas siguientes que considere aplicables:

- Terapia Psicológica:** Proporcionando información de diferentes instituciones especializadas en apoyo psicológico o psiquiátrico. tales como: Unidad de Psiquiatría de la UANL, Instituto de Salud Mental de Nuevo León, Hospital Buenos Aires, terapeutas particulares, etc. Cuando se detecten rasgos depresivos, agresivos, paranoia, baja autoestima, ambiente familiar conflictivo, consumo de drogas, etc. lo debe canalizar al Candidato al Departamento de Psicología del CREE.
- Talleres:** Canalizando al Consejo de Relaciones Laborales y Productividad a aquellos candidatos a opciones de empleo, pero que de acuerdo a su diagnóstico (limitación física, discapacidad intelectual leve y moderada) no son compatibles con las vacantes ofrecidas de las empresas; informándoles que tal Consejo brinda becas de capacitación.

- ☑ **Escuelas de Educación Especial.** Proporcionando información y/o canalizando al Departamento de Trabajo Social a aquellos candidatos que tienen potencial de integrarse al ámbito laboral, pero que necesitan adquirir conocimientos generales tales como: Manejo de lenguaje manual, lecto-escritura, operaciones básicas de matemáticas, etc.
- ☑ **Empleo Semiprotegido:** Esta opción se proporciona cuando se detecta en la entrevista, que al candidato se le dificulta proporcionar información por sí mismo durante ésta, cuando no está ubicado en espacio, tiempo o persona; presenta trastornos de lenguaje y memoria; ligera dificultad en la comprensión y seguimiento de instrucciones.
- ☑ **Taller Protegido:** Cuando se detecte, en la entrevista, que el candidato no es capaz de brindar por sí mismo información personal y familiar; dependencia total en las actividades de la vida diaria, desubicado en espacio, tiempo y persona; trastornos de lenguaje y memoria severos, escasa comprensión, etc.

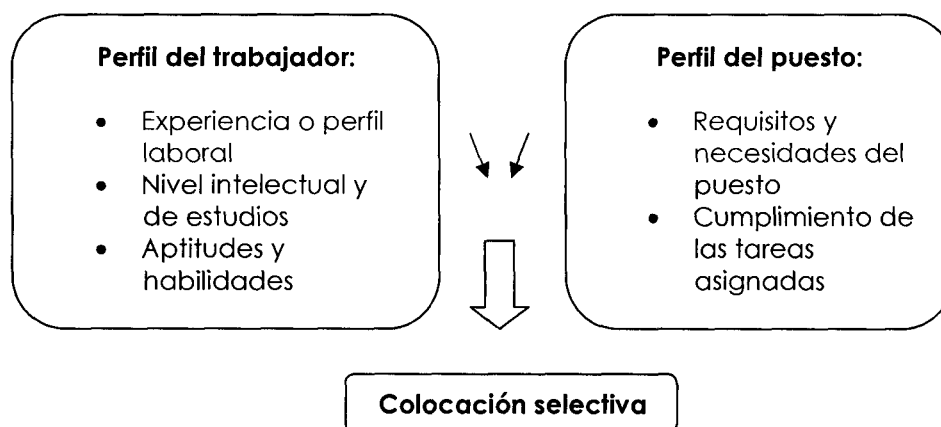
Ahora bien, el Programa de Integración Laboral también contempla realizar una evaluación a las empresas que desean reclutar personas con discapacidad, por lo tanto, deben llevar a cabo un análisis del o de los puestos que están vacantes, para ello, es necesario:

- Reconocimiento de la empresa
- Recorrido por la empresa
- Conocer sobre el puesto específico de trabajo
- Determinar las exigencias del puesto
- Considerar el ambiente de trabajo



Cuando los puntos anteriores ya han sido cubiertos, es factible construir adecuadamente el perfil del puesto. Además, considerando que ya se cuenta con el perfil del trabajador es posible realizar la colocación selectiva. Lo anterior, se puede visualizar de la siguiente manera:

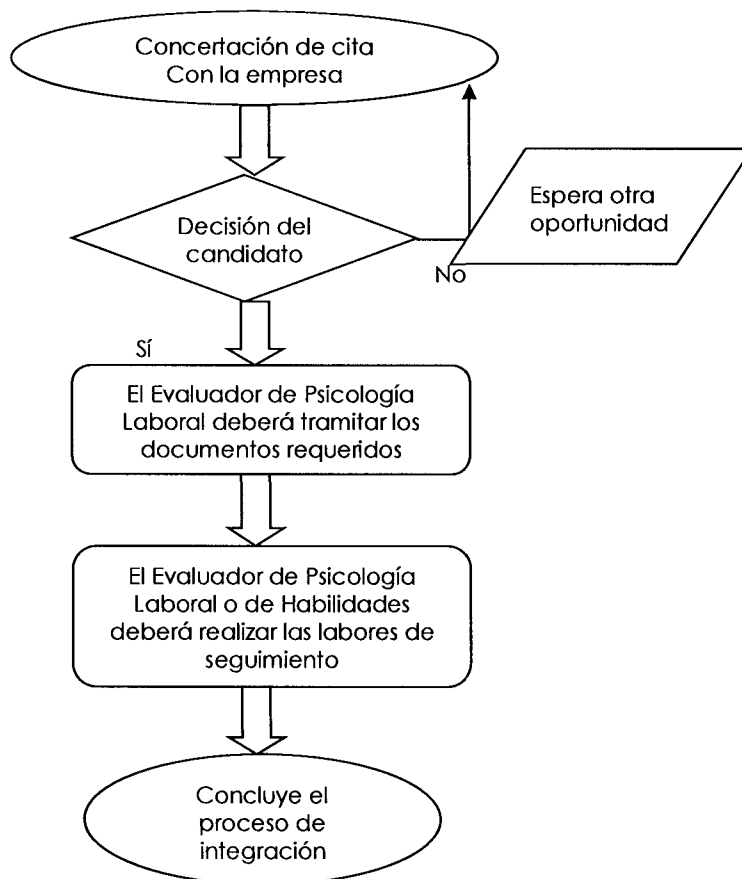
Figura 4.2 Componentes de la colocación selectiva



FUENTE: Elaboración propia. DIF Nuevo León 2008.

Una colocación selectiva exitosa se da cuando el candidato responde a las exigencias físicas y sensoriales del puesto, considerando su perfil laboral, es decir, su nivel intelectual y de estudios, aptitudes y habilidades. También, es importante considerar que el candidato debe ser capaz de cuidar su propia seguridad y la de los demás, teniendo posibilidades reales de enfrentarse satisfactoriamente a las demandas del puesto. Los pasos que se llevan a cabo para realizar la integración laboral del candidato pueden ser visualizados en la siguiente figura:

Figura 4.3 Diagrama de flujo del proceso de integración laboral



FUENTE: Elaboración Propia. DIF Nuevo León 2008

- Concertación de Cita: el Evaluador de Psicología Laboral debe coordinarse con el candidato para concertarle cita para con la empresa, proporcionándole por escrito la información pertinente para que acuda a la cita con la persona correspondiente.

- Decisión del Candidato:** Si el Candidato declara que:
  - a. Sí está interesado en tal opción, se aplica lo establecido en la siguiente viñeta
  - b. No le interesa la opción, espera a que se le presente otra oportunidad más favorable.
- Requisitos para la Integración:** el Evaluador de Psicología Laboral o el Evaluador de Habilidades, en el caso de aceptación del Candidato, debe tramitar oportunamente y debidamente requisitos:
  - a. Carta de Certificación de Habilidades haciéndola llegar oportunamente a la empresa en cuestión. El envío por fax es aceptable.
  - b. Recomendaciones para antes de Ingresar al Empleo entregándola al Candidato.
  - c. Forma Integración Laboral: Seguimiento
- Labores de Seguimiento:** el Evaluador de Psicología Laboral o Evaluador de Habilidades, al fin de mes deben recopilar las formas de Integración Laboral:( de seguimiento) tramitadas durante el transcurso del mes, y comunicarse con las empresas o el candidato, marcando en dicha forma si fue o no integrado laboralmente.

#### 4.3 Beneficios ofrecidos

El Programa de Integración laboral ofrece una serie de beneficios tanto a las empresas como a las personas con discapacidad que son incorporadas al mercado laboral. Por lo anterior, ambas partes resultan beneficiadas ya que es una operación catalogada en términos transaccionales o comerciales como "ganar-ganar". Los principales beneficios que obtienen las empresas participantes son:

- Reconocimiento de empresa incluyente por parte de la STPS
- Reducción del 100% del ISR del trabajador
- Influencia positiva en el clima de la empresa
- Favorecimiento de la imagen institucional
- Compromiso comunitario, e imagen vanguardista en ese campo
- Motivación interna
- Contratación de trabajadores que tendrán una larga permanencia en el empleo, un alto grado de responsabilidad, disponibilidad y entrega a la empresa.

Por otra parte, los beneficios que reciben las personas con discapacidad son:

- Independencia económica
- Aumento en su productividad
- Mejor autoestima
- Mayor nivel de autonomía y de poder de decisión
- Reducción de la carga emocional de los familiares

#### 4.4 Interacción con la industria privada

Una vez que ya se señalaron cuáles son los beneficios del programa tanto para las empresas como para las personas con discapacidad que son integradas al mercado laboral, es relevante conocer cómo se establece el vínculo entre la industria privada y las dependencias involucradas en el programa de Integración laboral (DIF NL y STPS). A continuación se mencionan algunas fases del proceso de interrelación o interacción con las empresas:

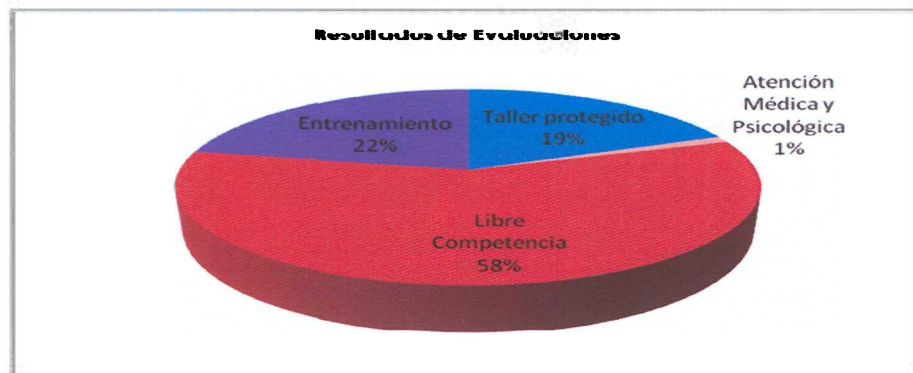
- a. **Contacto con Empresas:** La Subdirección de Integración de Personas con Discapacidad debe establecer contactos formales con las empresas de la región que estime pertinentes para enterarlos de los programas de integración laboral establecidos y solicitar su colaboración en la contratación de las personas con discapacidad que hayan sido certificadas.
- b. **Explicación del Programa:** El Evaluador de Psicología Laboral debe explicar apropiadamente a la empresa la forma de operación de este Programa. , así mismo el Médico Laboral debe programar una agenda de visitas formales a las empresas por parte de un integrante del personal del área de Medicina Laboral.
- c. **Llamadas telefónicas de las Empresas:** Deben ser remitidas al Evaluador de Psicología Laboral, quien las debe recibir con la mayor brevedad posible para atenderlas debidamente.
- d. **Catálogo de Empresas:** El Evaluador de Psicología Laboral debe establecer, controlar y mantener actualizado el Catálogo de Empresas conteniendo la información relevante de las empresas clientes; y los funcionarios y contactos designados.
- e. **Realización de la Visita:** Las visitas deben ser realizadas considerando un recorrido por las instalaciones laborales, enfatizando los puestos de trabajo

seleccionados. Se debe realizar una evaluación sensorial del proceso y factores que intervienen, integrando el perfil del puesto en la Sección de Requerimientos del formulario Puesto del Reporte de Empresa.

#### 4.5 Población integrada laboralmente

Los resultados obtenidos a través del programa de Integración Laboral han sido notorios, ya que se han evaluado 3,281 candidatos de los cuales 1,654 han sido integrados laboralmente lo que representa el 50.41% del número total de candidatos evaluados. Por otra parte, los resultados de las diferentes evaluaciones a los candidatos han distribuido a los mismos en las siguientes proporciones conforme al tipo de categoría.

Figura 4.4 Distribución de los resultados de las evaluaciones



FUENTE: DIF NL 2008

En cuanto a los resultados obtenidos de acuerdo a la participación de las empresas de la entidad también son favorables, pues el número de las mismas ha ido en aumento con el transcurso del tiempo. A continuación se mencionan algunas de las empresas que forman parte del Programa de Integración Laboral:

- FEMSA
- British American Tobacco
- Whirlpool
- Grupo Senda
- Coflex
- Dal Tile
- Grupo Xignux
- Sisamex
- Carl's Junior
- Gamesa
- SCA
- Grupo Hotelero
- Milenium
- Botanas Bokados
- Vitro
- Medex de México

- Adosa

Finalmente, con la revisión de este capítulo se ha descrito a detalle el modo de operación y de ejecución del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León para personas con discapacidad. Por tal motivo, el lector de este trabajo puede tener una mayor comprensión de la metodología del programa, su interacción con la industria privada y los beneficios que ofrece tanto a las personas con discapacidad como a las empresas que forman parte de éste. Es oportuno señalar, que en base a la información que ha sido proporcionada en este capítulo se llevará a cabo la evaluación de impacto que el programa ha tenido en la vida de las personas con discapacidad que han formado parte de él. Por lo tanto, se podrán determinar cuáles han sido las repercusiones que éste ha tenido en su población objetivo.

## 5. Evaluación del Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León.

El objetivo de este capítulo es señalar la metodología empleada al momento de realizar la evaluación del programa social que fue el objeto de estudio. Por ello, se mencionaran las variables que fueron contempladas así como los criterios y elementos que el investigador determinó durante el desarrollo de la investigación. Lo anterior permitirá entender al lector de este documento la manera en que se llegó a obtener los resultados finales.

### 5.1 Descripción de la Evaluación realizada.

De la manera en que fue expuesta en el capítulo 1 de este documento, existen diversos tipos de estudios que pueden realizarse si se pretende llevar a cabo una evaluación de impacto de algún programa o proyecto de carácter social. Pero, para efectos de este trabajo de investigación la evaluación se desarrolló a través de una adaptación del "Estudio de antes y después", ya que es el que mejor se acoplaba a la naturaleza del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. Además, utilizar este estudio nos permitió observar los cambios o efectos en las personas con discapacidad que han formado parte del programa social antes mencionado, y también nos mostró la dirección que los resultados del programa han tomado.

Es importante subrayar, que en esta investigación las variables analizadas en las personas con discapacidad que fueron integradas laboralmente a través del programa social mencionado anteriormente son: integración social, calidad de vida e ingreso. Sin embargo, debido al gran número de concepciones acerca de lo que es integración social, que también es conocida como cohesión social y de lo que calidad de vida significa para los sociólogos o estudiosos del tema, fue necesario determinar una definición de cada una de las variables que fueron consideradas en este estudio. Enseguida se mencionan las definiciones que sirvieron como base para construir el instrumento con el que se recabó la información.

- ☑ Integración o Cohesión social. De acuerdo a Marco Ferroni, Mercedes Mateo y Mark Payne (2007), exige una capacidad para la cooperación y solidaridad en la sociedad basada en una distribución equitativa de oportunidades, de participar en la vida económica, social y política; así como confianza en reglas,

instituciones y conciudadanos. Con base a lo anterior, integración o cohesión social se da cuando en una sociedad a todos los individuos se les dan las mismas oportunidades para que puedan desarrollarse y desenvolverse en todos los ámbitos sociales tales como: laboral, educativo, de esparcimiento y cultura, actividades políticas, etc. Integración social implica la inclusión de todas las personas sin importar su condición física o su estatus socioeconómico. Es decir, no existe exclusión de individuos bajo ninguna circunstancia

- Calidad de vida.** Según la OMS (1994) es la percepción que un individuo tiene en su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en el que vive y en relación con sus expectativas, normas e inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, las creencias personales así como su relación con los elementos esenciales de su entorno. Considerando lo anterior, calidad de vida es el estado de bienestar que toda persona tiene y percibe del entorno que la rodea. En otras palabras, es la capacidad que tiene una persona de disfrutar una vida saludable, independiente en el ámbito personal y económico y estable tanto en el plano emocional como interpersonal.
- Ingreso.** De acuerdo al INEGI (2004), es la percepción en dinero que la persona ocupada declara recibir por su trabajo. Dicho de otra manera, el ingreso es la compensación monetaria que un trabajador recibe por desempeñar una actividad económica.

## 5.2 Aspectos Cuantitativos

Para llevar a cabo la evaluación del Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León fue necesario revisar a detalle la operación del mismo en manera directa. Lo anterior, permitió considerar y partir de premisas que no habían sido consideradas al momento en que se describió en el capítulo 4 la operación y ejecución de dicho programa. Sin embargo, el observar algunos elementos diferentes permitió tener un panorama general del funcionamiento diario del Programa de Integración Laboral y de sus fortalezas y áreas de oportunidad.

Es conveniente señalar, que aunque en el capítulo 4 se señala que a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León se han evaluado 3,281 candidatos



de los cuales 1,654 han sido integrados laboralmente, en la actualidad la cifra difiere de la antes señalada. Lo anterior, fue un elemento que tuvo que ser considerado ya que la cifra actual de personas con discapacidad integradas laboralmente a través del programa que es el objeto de estudio asciende a 862 de acuerdo a la base de datos proporcionada por el DIF Nuevo León. Cabe mencionar, que la explicación dada por los encargados del programa fue que las 1,654 personas con discapacidad que se cuentan como integradas lo han sido a través de los años de operación del programa pero que con el transcurso del tiempo se han dado de baja del mismo y que ya no permanecen laboralmente activos. Por otra parte, es relevante mencionar que para efectos de la evaluación que se llevó a cabo solamente se consideraron las personas que han sido integradas al mercado laboral a través del Programa de Integración Laboral pero no las personas que han sido evaluadas y no insertadas laboralmente.

La discrepancia encontrada entre la cifra "histórica" y la cifra "real" de personas con discapacidad integradas laboralmente ocasionó en primera instancia reconsiderar el tamaño de la muestra que se había contemplado. Debido a lo anterior, el universo de la población no correspondía a 1,654 participantes. Sin embargo, a medida que se avanzaba en la primera etapa de la evaluación surgieron otros factores que orillaban a replantear la dirección o rumbo a seguir. Lo anterior condujo a establecer criterios diferentes para poder realizar la encuesta.

#### 5.2.1 Criterios estadísticos considerados.

Tomando en cuenta que el universo de participantes del Programa de Integración Laboral que han sido insertados laboralmente asciende a 862, el primer criterio que se consideró fue levantar una encuesta a 200 participantes, ya que ese era el número de cuestionarios que tenían que ser aplicados para tener un nivel de confianza estadística del 95%. No obstante, ese criterio no procedió debido a que hubo factores que impidieron la aplicación de cuestionarios a los participantes. Entre las principales causas que impidieron se llevara a cabo la aplicación de cuestionarios a 200 personas fueron:

- La falta de actualización de datos tales como números telefónicos para contactar a las personas con discapacidad que habían sido integradas laboralmente.
- La rotación de las personas con discapacidad de sus puestos de trabajo hacía difícil su localización física.

- La duplicidad o triplicidad de información de las personas con discapacidad integradas laboralmente y contabilizadas en la base de datos por número de evento y no como un solo individuo o participante. Un ejemplo no real sería:
  - María Sánchez integrada en Gamesa en el 2006.
  - María Sánchez integrada en SCA en el 2007.
  - María Sánchez Integrada en Whirlpool en el 2008.

Con base a lo antes expuesto, se determinó como segundo criterio no considerar a las 862 personas con discapacidad integradas laboralmente como el universo poblacional sino a las empresas participantes en el Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. Por ende, se obtuvo la base de datos de las empresas integradas al programa antes mencionado y se encontró que el universo poblacional en este caso ascendía a 195. Sin embargo, este criterio tampoco pudo ser aplicado ya que se tenía que obtener una muestra de 38 empresas participantes para tener un nivel de confianza estadística de 95%. El problema principal al tratar de aplicar los cuestionarios a las personas con discapacidad de las 38 empresas que conformaban la muestra poblacional fue que dichas empresas ya no formaban parte del Programa de Integración Laboral desde hacía algunos años y otras sólo estaban enumeradas pero en realidad no tenían ninguna relación con el programa objeto de estudio o ni siquiera los datos de las mismas estaban dados de alta en la base de datos. Lo anterior no permitió contar con la participación de las 38 empresas que eran necesarias. Algunos ejemplos reales de empresas que fueron seleccionadas dentro de la muestra y que no forman parte en la actualidad del Programa de Integración Laboral pero que sí están contabilizadas como empresas participantes pueden ser vistos en el Anexo 1.

Además, otro factor que se tomó en consideración fue que en la base de datos de las empresas también existía duplicidad de información. Lo que se observó fue que se contaba a la empresa como grupo o corporativo y a las marcas que de éste se derivaban como empresas independientes. Algunos ejemplos encontrados fueron:

- Grupo ARCA y la empresa BOKADOS.
- Whirlpool y la Planta Whirlpool Supermatic
- Vidriera Monterrey y Vitro Car.

Así es que, tomando en consideración que tanto la base de datos de personas con discapacidad integradas laboralmente como la de las empresas participantes tenían información duplicada o triplicada en algunos casos el investigador de este

trabajo determinó como criterio final restar un 15% al número total de personas con discapacidad integradas laboralmente. Por ende, el universo poblacional de personas integradas se consideró de 732. Además, se estableció una cuota de participantes a los que se les aplicarían los cuestionarios, representando ésta el 10% del nuevo universo poblacional considerado. En otras palabras, se determinó encuestar como mínimo a 74 personas con discapacidad integradas al mercado de trabajo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León.

### 5.2.2 Determinación de la muestra.

No obstante a los diversos factores que intervinieron en el establecimiento del criterio final sobre el cual se proseguiría para llevar a buen fin esta evaluación, la determinación de la muestra se realizó de forma que ésta fuera probabilística y representativa del universo poblacional de participantes integrados a través del programa social antes mencionado. Cabe mencionar, que los 74 participantes que como mínimo debían ser encuestados fueron reunidos de las empresas que conformaron la muestra seleccionada de empresas participantes. En este orden de ideas, es relevante mencionar que el proceso de muestreo sí se llevo a cabo conforme a las fases que lo integran las cuales son (Rodríguez, 2008):

1. Identificar la población objetivo
2. Determinar el marco muestral
3. Seleccionar el procedimiento de muestreo
4. Determinar el tamaño de la muestra.

Por otra parte, la razón por la cual se decidió que la muestra fuera probabilística es porque a través de ésta se cumple la condición de que cada elemento de la población tiene una probabilidad conocida diferente de cero de estar seleccionado en una muestra (Rodríguez, 2008). En otras palabras, en una muestra probabilística todos los individuos de la población tienen la misma posibilidad de ser seleccionados y los resultados son generalizados a la población. Además, al cumplirse la condición probabilística la investigación asegura que diversas técnicas de inferencia estadística puedan ser aplicadas en forma válida en la proyección de los resultados o hallazgos de la muestra. Cabe subrayar que para efectos de esta investigación se realizó un "Muestreo Aleatorio Simple" (MAS), ya que se enumeraron las 195 empresas participantes que conformaban la base de datos proporcionada por el DIF Nuevo León y aleatoriamente fueron asignados valores a las mismas a través del programa Excel. Las

empresas que conformaron la muestra probabilística fueron aquellas que recibieron valores aleatorios de 0.5 a 0.9, excluyéndose todas las empresas que recibieron valores inferiores a 0.5. (Ver Anexo 2).

Es oportuno remarcar, que aunque la finalidad de esta evaluación es estudiar el impacto que ha tenido el Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León en las personas con discapacidad que han sido integradas a través de éste, es válido utilizar como muestra probabilística a las empresas participantes que forman parte del programa. En esta investigación las empresas participantes fungieron como "unidad de muestreo". Dicho de otra manera, las empresas que forman parte del programa antes mencionado fueron las unidades que realmente fueron muestreadas y las unidades de observación fueron los individuos con discapacidad que laboran en dichas empresas.

No obstante a que la muestra de empresas necesaria inicialmente correspondía a un número de 38, el investigador decidió mantener las otras empresas que fueron aleatoriamente seleccionadas como una submuestra. Lo anterior, fue previendo la ausencia de trabajadores con discapacidad, o la poca respuesta de las empresas seleccionadas a colaborar con la investigación. Además, algo que se consideró y que el lector de este documento debe conocer es que un muestreo aleatorio sin reemplazo ofrece estimadores más precisos que un muestreo con reemplazo (Rodríguez, 2008).

### 5.2.3 Otras herramientas y situaciones consideradas.

De la misma manera en que se cuidó el proceso de muestreo de esta investigación, también hubo otros aspectos que se verificaron tales como: la elaboración del instrumento que se utilizó para recabar la información, ya que se realizó en escala Likert y considerando las concepciones o definiciones de las tres variables que se querían analizar. También, otras herramientas estadísticas que sirvieron de apoyo en esta investigación fueron: libros, manuales y programas computacionales tales como Excel y SPSS. Sin embargo, hubo aspectos que no habían sido contemplados al inicio de esta investigación, y uno de ellos fue la dificultad para explicar y traducir el cuestionario que se aplicó a las personas que tenían discapacidad auditiva y de lenguaje. Por lo tanto, el investigador recurrió a los servicios de un traductor de lenguaje de señas para asegurarse que todas las personas que tenían discapacidad auditiva y/o de lenguaje entendieran claramente las interrogantes que fueron formuladas en el cuestionario que se aplicó.

Otra situación que se presentó ya que se habían aplicado 100 cuestionarios a los trabajadores con discapacidad de las diferentes empresas que conformaban la muestra fue percatarse de que 45 personas que contestaron el cuestionario no habían sido integradas laboralmente por medio del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, sino por el Ayuntamiento de Monterrey con la colaboración del DIF Monterrey. Lo anterior, originó que el investigador decidiera por razones éticas no incluir tales cuestionarios en la evaluación del programa social que era el objeto de estudio, ya que los mismos sesgarían los resultados de la investigación y podían adjudicar impactos positivos o negativos al programa antes mencionado.

Sin embargo, toda decisión tiene pros y contras, y en esta investigación el investigador tuvo que buscar nuevamente dentro de la muestra probabilística empresas que estuvieran dispuestas a cooperar con la investigación y permitir la aplicación de cuestionarios. Lo anterior, era una tarea compleja ya que la mayoría de las empresas que conformaban la muestra y submuestra ya habían sido abordadas y 54 de las mismas no formaban parte del programa que se estaba evaluando y otras tenían datos equivocados o simplemente no tenían disposición para colaborar en la realización de la investigación. Finalmente, se recabaron 92 cuestionarios en total hasta el día 3 de Abril del año en curso, ya que la necesidad de cerrar la etapa de trabajo de campo era apremiante para poder proseguir al análisis de la información.

Por último, con la revisión de este capítulo se ha descrito al lector de manera detallada la metodología que se utilizó para obtener la información necesaria para realizar la evaluación del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. De la misma manera se señalan los criterios que fueron establecidos durante las diferentes fases de la misma y los conceptos y definiciones que fueron considerados para construir el cuestionario. Lo anterior, permite tener un entendimiento mayor de la forma en que se condujo la investigación y de la necesidad que hubo de adaptar el proceso de evaluación a la naturaleza particular del programa antes mencionado.

## 6 Resultados de la Evaluación del Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León.

A lo largo de este capítulo se señalarán los hallazgos o resultados obtenidos mediante la codificación de los cuestionarios en el programa estadístico SPSS. Los resultados serán clasificados en tres segmentos: 1) Aspectos demográficos, 2) Situación de las personas con discapacidad antes de ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y 3) Situación de las personas con discapacidad después de ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. También al finalizar se harán algunas observaciones sobre la operación del programa. A continuación se aborda el primer segmento de los resultados obtenidos.

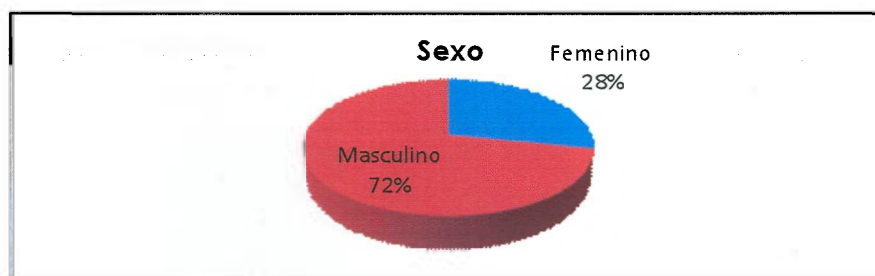
### 6.1 Aspectos demográficos de las personas con discapacidad que fueron integradas a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León.

Primeramente, es importante subrayar que aquí se abordarán algunos elementos o características de la población con discapacidad tales como edad, sexo, estado civil, lugar de residencia, entre otras. La información que arrojó la evaluación sobre los elementos antes mencionados permite crearse un panorama integral del contexto sociodemográfico de los participantes del programa social que fue el objeto de estudio.

#### a. Sexo

En lo que a la variable de sexo se refiere, de acuerdo al análisis de datos se puede observar una dominancia del sexo masculino en los integrantes del programa social antes mencionado. Lo anterior puede ser visualizado en la siguiente tabla:

Tabla 6.1 Distribución porcentual por sexo de las personas con discapacidad que forman parte del programa.



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Como se puede constatar la participación de personas del sexo masculino en el Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León sobrepasa por mucho a la de de las personas del sexo femenino, ya que los porcentajes de participación son de 72% y 28% respectivamente.

#### b. Edad

La población con discapacidad que en la actualidad está integrada al mercado laboral a través del programa que es el objeto de estudio de esta investigación se encuentra en un rango de edad de los 18 a los 64 años. El rango de edad antes mencionado nos permite obtener la siguiente información de estadística descriptiva de la población con discapacidad.

Tabla 6.2 Valores de Estadística Descriptiva

	N	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Desv.Estándar
Edad	92	18	64	30.34783	28	9.32848
N Válida	92					

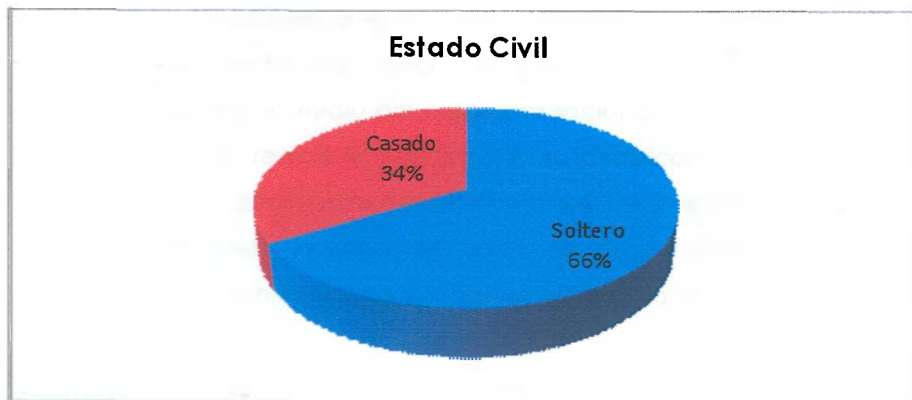
**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

En la información mostrada en la tabla 6.2 resalta que la edad media o promedio de las personas con discapacidad que forman parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León es de 30.4 años. Así mismo, la mediana de la variable edad es de 28 años.

#### c. Estado Civil

De acuerdo a los resultados obtenidos durante el estudio, se pudo determinar que la mayoría de las personas con discapacidad que forman parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León son solteros, representando el 66% de la población y las personas con discapacidad que son casadas representan el 34% restante. Lo anterior se visualiza en la tabla 6.3.

Tabla 6.3 Distribución porcentual por estado civil de las personas con discapacidad



**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Ahora bien, es interesante observar que porcentaje de hombres y mujeres se encuentran solteros o casados. Para ello, se muestra la tabla 6.4 en donde se cruzan los resultados analizados de las variables de sexo y estado civil.

Tabla 6.4 De Sexo por estado civil

		Estado Civil		Total
		Soltero	Casado	
Sexo	Femenino	69.2%	30.8%	100.0%
	Masculino	65.2%	34.8%	100.0%
Total		61	31	92

**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

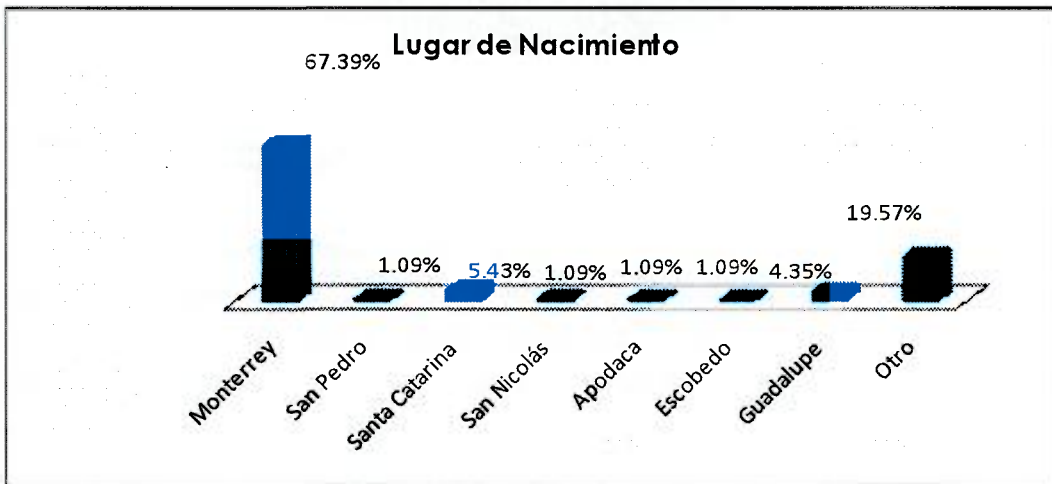
De acuerdo a la tabla anterior el 69.2% de las mujeres que fueron integradas laboralmente a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León son solteras y el 30.8% son casadas. Mientras que el 65.2% de los hombres que se encuentran trabajando actualmente son solteros y el 34.8% son casados. Aunque, en las personas de ambos sexos el estado civil de soltero tiene un porcentaje muy alto en comparación con el estado civil de casado, se puede observar que son las personas de sexo masculino casadas superan en un 4% al número de mujeres casadas.



d. Lugar de nacimiento y de residencia

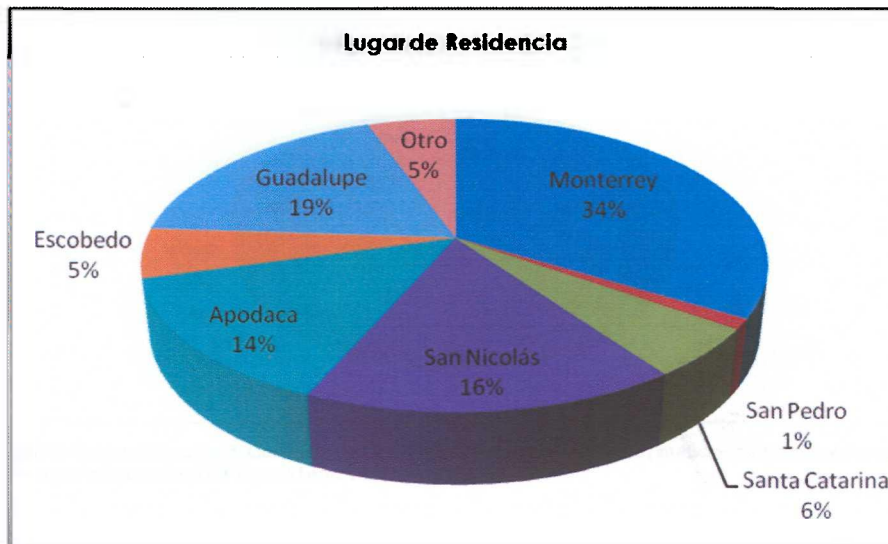
Al igual que las variables que han sido anteriormente descritas, el conocer los municipios en donde han nacido y residen las personas con discapacidad que fueron insertados laboralmente por medio del programa social que nos ocupa es información relevante. Lo anterior, favorece la clasificación e identificación de las personas con discapacidad por zona geográfica. En las tablas 6.4 y 6.5 se muestran algunos de los municipios que conforman la zona metropolitana de la entidad y sus respectivos porcentajes en cuanto a nacimiento y lugar de residencia de las personas con algún tipo de discapacidad.

Tabla 6.5 Distribución porcentual de nacimientos de personas con discapacidad por municipio.



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Tabla 6.6 Distribución porcentual de los municipios de la entidad con mayor número de personas con discapacidad residiendo



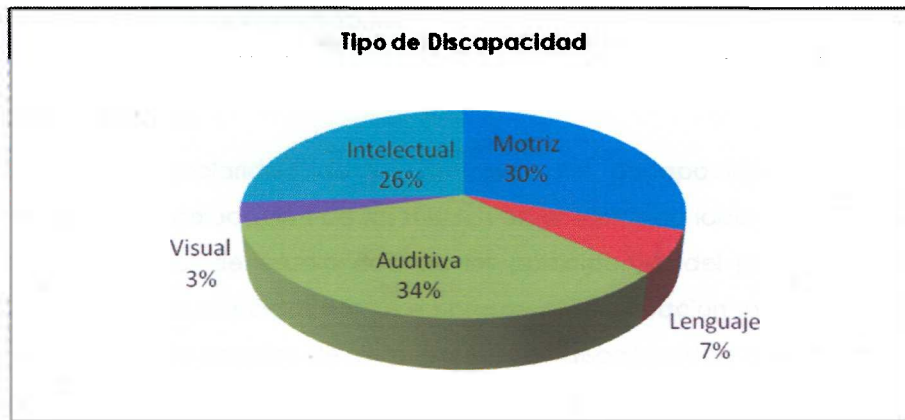
**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Como se puede observar en las tablas 6.5 y 6.6, el municipio con mayor participación porcentual de nacimientos y de residencia de personas con discapacidad es Monterrey. Lo anterior podría tener diversas razones tales como: ser la capital de la entidad, contar con un número mayor de hospitales y centros de salud, tener un mayor número de habitantes, entre otras. Por otra parte, los municipios que figuran en segundo y tercer lugar en participación porcentual de habitantes con algún tipo de discapacidad que forman parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León son Guadalupe con 19% y San Nicolás con 16%.

#### e. Tipo de Discapacidad

Ahora bien, es importante conocer cual es la participación porcentual de los diferentes tipos de discapacidades en las personas que han sido integradas laboralmente a través del programa del DIF Nuevo León. Cabe mencionar, que el saber que tipo de discapacidad es la que tiene el mayor número de participantes laborando en diferentes empresas de la entidad puede ser un indicador de las preferencias de las empresas u organizaciones de contratar a personas con un tipo de discapacidad en particular. La siguiente tabla nos muestra el porcentaje de personas integradas por tipo de discapacidad.

Tabla 6.7 Distribución porcentual por tipo de discapacidad de las personas integradas laboralmente.



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

La tabla 6.7 nos permite observar que las personas con discapacidad auditiva son las que tienen el más alto porcentaje de integración en el mercado laboral, pues las mismas representan el 34% del total. La discapacidad mental ocupa el segundo lugar en número de personas laboralmente activas con un 30% y la discapacidad motriz se encuentra en tercer lugar con un 26%. Por otra parte, es de relevancia conocer en que porcentaje se presentan los diferentes tipos de discapacidad tanto en hombres como en mujeres. Para determinar lo anterior, se presenta la tabla 6.8.

Tabla 6.8 De sexo por tipo de discapacidad

		Tipo de discapacidad					Total
		Motriz	Lenguaje	Auditiva	Visual	Intelectual	
Sexo	Femenino	34.6%	7.7%	30.8%	.0%	26.9%	100.0%
	Masculino	28.8%	6.1%	34.8%	4.5%	25.8%	100.0%
Total		28	6	31	3	24	92

FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

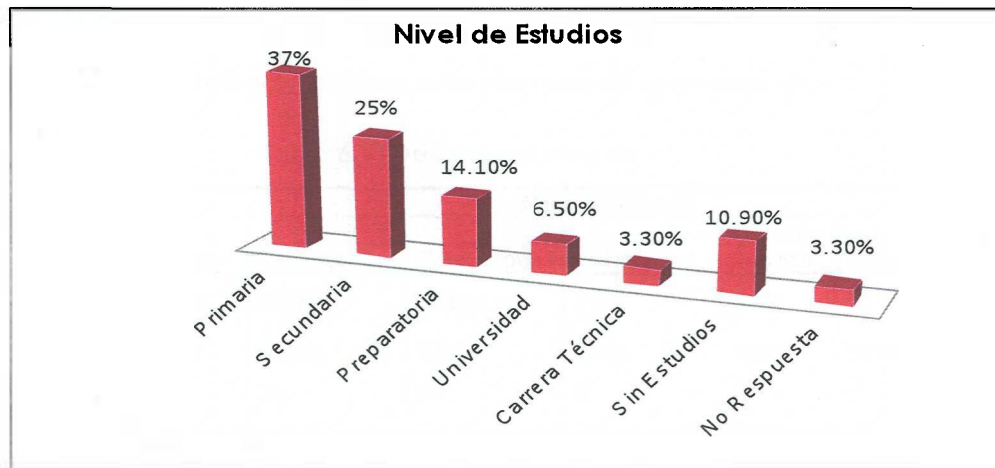
Como se puede observar en la tabla anterior, el tipo de discapacidad que ocupa el mayor porcentaje en las mujeres que fueron integradas a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León es la motriz con un 34.6%, en segundo lugar se encuentra la discapacidad auditiva con un 30.8% y en tercer lugar la discapacidad intelectual con un 26.9%. En cambio, en los hombres que se encuentran actualmente integrados laboralmente gracias al programa antes mencionado el tipo de

discapacidad que tiene el mayor porcentaje es la auditiva con un 34.8%, en segundo lugar se encuentra la discapacidad motriz con un 28.8% y en tercer lugar la discapacidad intelectual con un 25.8%.

f. Nivel de Estudios

El nivel de escolaridad de las personas con discapacidad es una variable determinante en la colocación de las mismas en el mercado laboral de la entidad. De acuerdo con el nivel de escolaridad de los participantes del programa se pueden empatar las vacantes ofrecidas por las empresas. A continuación se muestra la tabla 6.7 que indica el nivel de estudios de las personas con discapacidad que forman parte del programa.

Tabla 6.9 Distribución porcentual de las personas con discapacidad integradas laboralmente por su nivel de escolaridad.



**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Los resultados indican que el 37% de las personas con discapacidad que actualmente se encuentran laborando cuentan principalmente con estudios de primaria, es decir sólo seis años. Por otra parte, las participantes del programa que cuentan con secundaria terminada representan el 25% y los que concluyeron estudios de preparatoria el 14.10%. Las personas que cuentan con educación superior, es decir estudios universitarios concluidos representan el 6.50% de la población. Sin embargo, es importante subrayar que a medida que una persona con discapacidad tiene un nivel de escolaridad más elevado la posibilidad de ser insertada laboralmente es más difícil que si sólo tuviera estudios de educación primaria o secundaria.

Ahora bien, una vez que ya ha sido determinado que la educación primaria es el nivel de estudios con un mayor porcentaje dentro de la población de participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, es conveniente identificar por sexo de los participantes el mayor nivel de escolaridad. Para ello, se presenta la tabla 6.10 en donde se cruza la información arrojada al analizar las variables de sexo y nivel de estudios. En dicha tabla se puede observar que las mujeres que forman parte del programa antes mencionado tienen un nivel de escolaridad más alto que el de los hombres. El 26.9% de las mujeres que se encuentran actualmente trabajando cuentan con educación secundaria, el 30.8% con preparatoria terminada y el 7.7% tienen estudios superiores, es decir, universidad concluida. En cambio, 45.5 % de los hombres que se encuentran integrados laboralmente tienen principalmente primaria concluida. Por otra parte, sólo un 24.2% de las personas del sexo masculino cuentan con secundaria concluida, 7.6% tienen estudios terminados de preparatoria y 6.1% tienen estudios universitarios. Lo anterior, conduce a concluir que las personas del sexo femenino que forman parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León tienen un mayor nivel de educación que las personas del sexo masculino.

Tabla 6.10 De sexo por nivel de

	Nivel de estudios							Total
	Primaria	Secundaria	Preparatoria	Universidad	Carrera Técnica	Sin Estudios	No respuesta	
Sexo Femenino	15.4%	26.9%	30.8%	7.7%	3.8%	11.5%	3.8%	100.0 %
Masculino	45.5%	24.2%	7.6%	6.1%	3.0%	10.6%	3.0%	100.0 %
Total	34	23	13	6	3	10	3	92

**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Después de analizar las variables de edad, sexo, estado civil, lugar de residencia, lugar de nacimiento, tipo de discapacidad y nivel de estudios se cubre el segmento correspondiente a los Aspectos Demográficos, el cual viene a formar la primera parte de los resultados obtenidos de la evaluación y que se exponen en este capítulo.

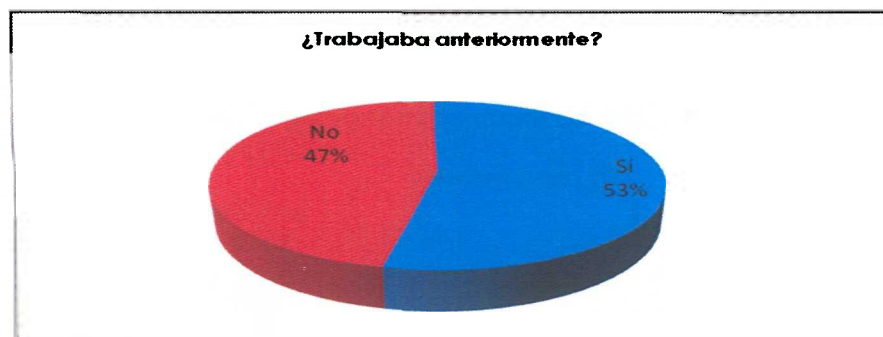
## 6.2 Situación de las personas con discapacidad antes de ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León.

Debido a que este trabajo de investigación se realizó a través de una adaptación del Estudio de antes y después es necesario analizar como era la situación de las personas con discapacidad antes de formar parte del programa social que se evaluó.

Cabe subrayar, que el análisis de este segmento de los resultados se realizó en base a las tres variables que se establecieron en el capítulo dedicado a la metodología. Dichas variables se mencionan a continuación: 1) Integración social, 2) Calidad de vida y 3) Ingreso.

Es importante dar a conocer al lector de este documento la situación laboral que tenían las personas con discapacidad previamente a su participación en el programa social antes mencionado. De acuerdo a los resultados obtenidos se parte de la premisa de que muchos de los participantes ya habían desempeñado una actividad económica. Con base a ello, los resultados de las diferentes interrogantes que se formularon en el cuestionario que se les aplicó muestran cual ha sido la variación en cuanto a las tres variables que se analizaron. Enseguida se muestra la tabla 6.11 en donde se puede observar el porcentaje de personas con discapacidad que habían desempeñado un trabajo previo y las que no habían trabajado con anterioridad.

Tabla 6.11 Porcentaje de Personas con discapacidad que habían desempeñado una actividad económica antes de ingresar al programa

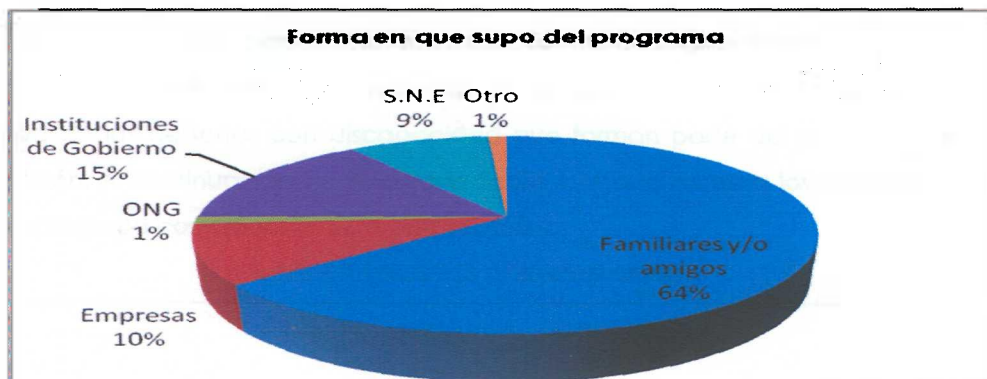


**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Ahora bien, de acuerdo a la tabla anterior se puede observar que el 53% de las personas con discapacidad que actualmente se encuentran trabajando ya habían desempeñado con anterioridad una actividad económica. Por otra parte, la manera en que estas personas tuvieron conocimiento del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León fue mediante diversos medios de difusión. En la tabla 6.12 se pueden observar cuales son dichos medios y el porcentaje de participación que tiene cada uno.



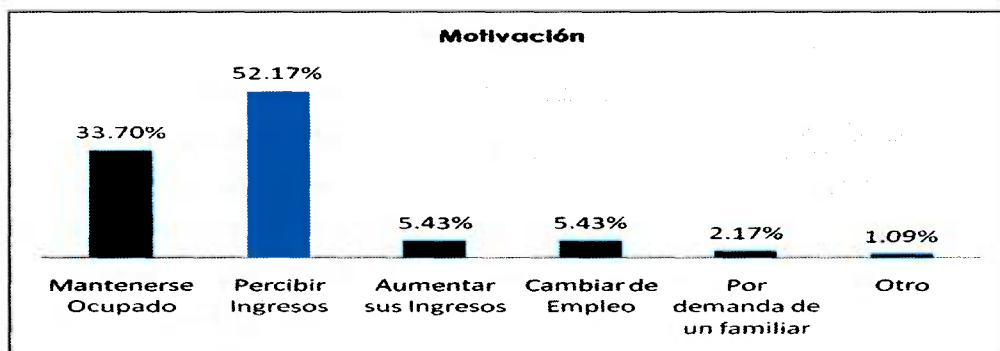
Tabla 6.12 Participación porcentual de los medios de difusión del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

De acuerdo a la tabla 6.12 el principal medio de difusión del programa antes mencionado es a través de familiares y/o amigos ya que éste representa el 64% y el segundo lugar lo ocupan las instituciones de gobierno con un 15%. Por otra parte, las razones o motivos que hicieron que las personas con discapacidad quisieran integrarse al programa para obtener un empleo se presentan a continuación en la tabla 6.13.

Tabla 6.13 Motivos de la población con discapacidad para obtener un empleo



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

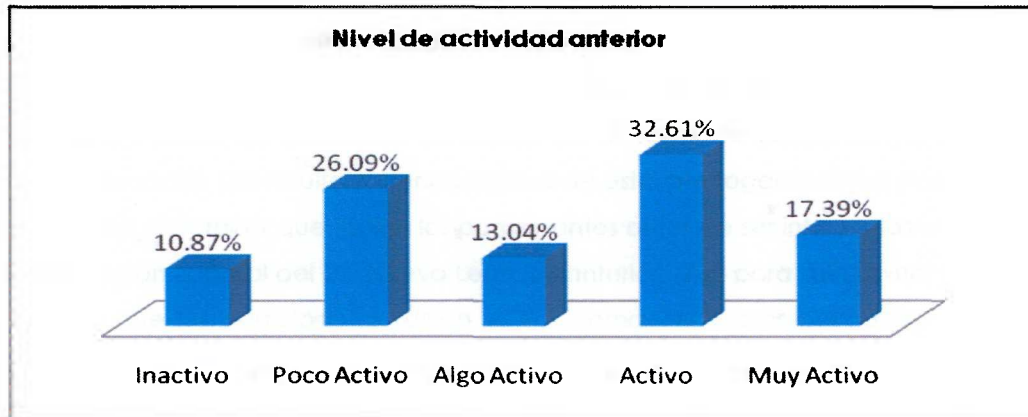
Se puede observar en la tabla anterior que el móvil principal de las personas con discapacidad para integrarse al mercado laboral es percibir ingresos pues éste representa el 52.17%. En segundo lugar se encuentra el mantenerse ocupado con un 33.70%. Con base a las dos motivaciones principales se puede concluir que la necesidad económica y la necesidad de sentirse miembros útiles dentro de la sociedad son de gran importancia para las personas con discapacidad. Una vez que ya han sido señalados algunos factores que se tenían que considerar antes de analizar las variables

que fueron elegidas para este estudio se prosigue a mostrar los resultados obtenidos sobre la variable de Integración social.

a. Integración Social

Para obtener información de esta variable se realizaron cuatro preguntas las cuales arrojaron resultados que nos permiten visualizar el grado de integración en la sociedad de las personas con discapacidad que forman parte del programa del DIF Nuevo León. A continuación se muestra la tabla 6.14 que muestra los resultados de la primera pregunta correspondiente a esta sección.

Tabla 6.14 Nivel de Actividad anterior



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Como se puede observar en la tabla 6.14 el 32.61% de las personas que forman parte del programa social antes mencionado señalaron haberse sentido activos dentro de la sociedad. En contraste, el 26.09% de los participantes manifestaron haberse sentido poco activos antes de ingresar a laborar. La diferencia entre ambas respuestas puede obedecer a que el 53% de las personas que fueron encuestadas ya habían desempeñado un trabajo mientras que el 47% de las mismas no habían trabajado con anterioridad. Ahora bien, para saber cual era la percepción de las personas del sexo masculino y las del sexo femenino se presenta la tabla 6.15.

Tabla 6.15 De Sexo por Nivel de Actividad

		Antes de encontrar un trabajo a través del Programa de Integración Laboral del DIF N.L usted se sentía en la sociedad un miembro:					Total
		Inactivo	Poco Activo	Algo Activo	Activo	Muy Activo	
Sexo	Femenino	11.5%	23.1%	15.4%	38.5%	11.5%	100.0%
	Masculino	10.6%	27.3%	12.1%	30.3%	19.7%	100.0%
Total		10	24	12	30	16	92

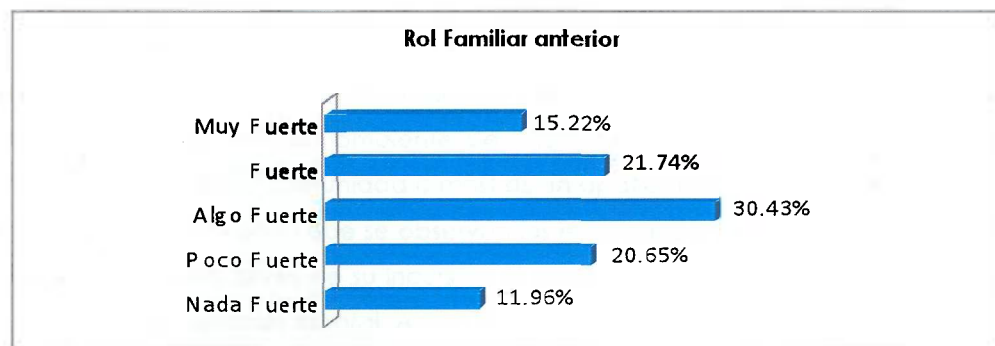
FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.



Como se puede observar en la tabla anterior, el 38.5% de las mujeres manifestaron sentirse activas antes de ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y de encontrar un trabajo. Por otra parte, el 30.3% de los hombres expresaron sentirse activos antes de ingresar al programa social antes mencionado. También, el 23.1 % de las mujeres señalaron sentirse poco activas antes de su ingreso al programa y de estar laborando mientras que el 27.3% de los hombres señalaron sentirse poco activos. La razón por la cual los porcentajes mayores se encuentren en las respuestas de activo y poco activo puede obedecer a que el 57% de los participantes del programa ya habían desempeñado una actividad económica mientras que el 43% de los mismos no había trabajado con anterioridad.

Después de analizar los resultados correspondientes al nivel de actividad, se prosigue a mostrar los resultados obtenidos de la segunda pregunta del bloque de Integración social. Los resultados encontrados de esta interrogante sirven para conocer la fuerza del rol familiar que tenían los participantes antes de ser integrados al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. Lo anterior, sirve para determinar la fuerza e influencia que los participantes tenían en los demás miembros del núcleo familiar. A continuación se muestra la tabla 6.16 en donde se puede visualizar el rol que tenían en la familia los participantes del programa.

Tabla 6.16 Rol familiar anterior



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

De acuerdo a la tabla anterior, el 30.43% de los participantes del programa señalaron tener un rol familiar algo fuerte antes de encontrar un trabajo, mientras que el 21.74% de ellos señalaron que su rol en la familia era fuerte. Además, el 20.65% de los participantes del programa manifestaron que su rol familiar era poco fuerte. Ahora bien, sería interesante determinar si el rol familiar es igual de fuerte entre las personas del sexo

femenino y las del sexo masculino, o si hay alguna diferencia marcada entre ambas. Para conocer lo anterior se presenta la tabla 6.17.

Tabla 6.17 De Sexo por Rol Familiar anterior

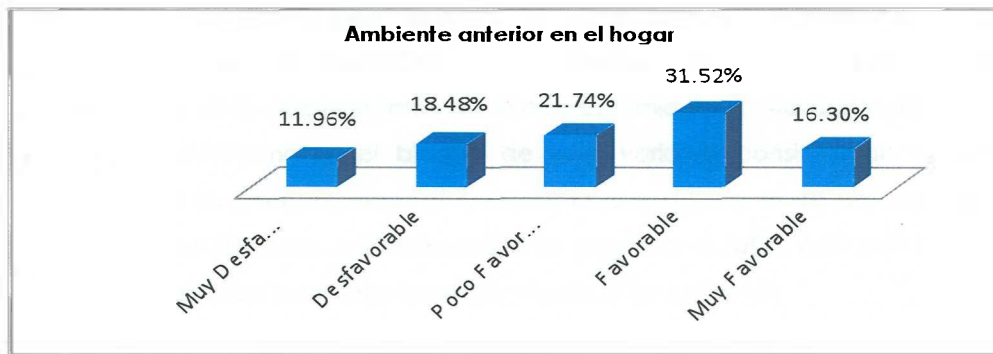
		¿Antes de ser integrado laboralmente su rol en su familia era?					Total
		Nada Fuerte	Poco Fuerte	Algo Fuerte	Fuerte	Muy Fuerte	
Sexo	Femenino	7.7%	19.2%	26.9%	23.1%	23.1%	100.0%
	Masculino	13.6%	21.2%	31.8%	21.2%	12.1%	100.0%
Total		11	19	28	20	14	92

**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Como se puede observar en la tabla anterior, tanto en mujeres como en hombres el mayor porcentaje se obtuvo en la respuesta de un rol familiar "algo fuerte" con un 26.9% y 31.8% respectivamente. Sin embargo, el 23.1% de las mujeres que forman parte del programa señalaron que su rol familiar anterior era fuerte mientras que el 21.2% de los hombres dio la misma respuesta. Además, el 23.1% de las mujeres señalaron que su rol familiar anterior era muy fuerte mientras que sólo el 12.1% de los hombres afirmaron lo mismo. Lo anterior, conduce a determinar que las personas del sexo femenino tenían un rol familiar más fuerte o de mayor peso con los demás miembros del hogar en comparación con las personas del sexo masculino.

Por otra parte, también se obtuvo información sobre el ambiente familiar y el nivel de interés que tenían las personas con discapacidad antes de formar parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León en los eventos y actividades de su comunidad. La información obtenida nos permite observar si los participantes del programa contaban con un ambiente de hogar favorable y si tenían interés por los eventos realizados en su comunidad o mostraban apatía hacia los mismos. Enseguida se presenta la tabla 6.18 en la que se observan los resultados en cuanto al ambiente en el hogar que imperaba antes de su incursión al programa social antes mencionado y de su integración al mercado laboral. Ahora bien, el interés que los participantes tenían en los eventos desarrollados en la comunidad puede ser observado en la tabla 6.18 que se muestra a continuación.

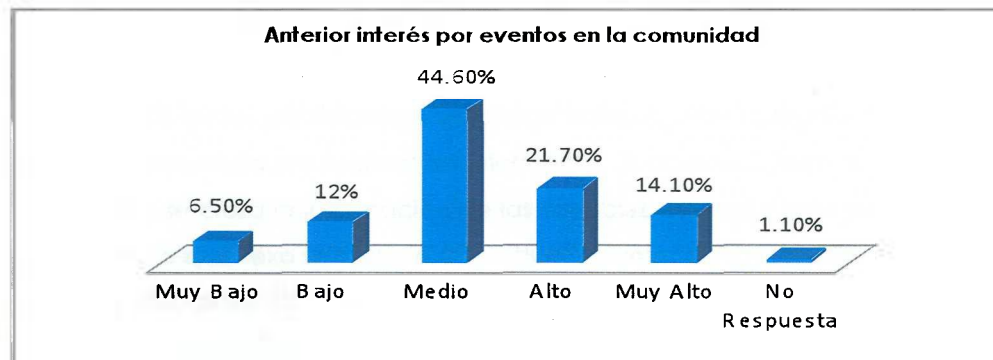
Tabla 6.18 Ambiente anterior en el hogar



**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Se puede observar en la tabla anterior que los principales porcentajes se encuentran en las respuestas de "poco favorable" y "favorable" con 21.74% y 31.52% respectivamente. También es notorio que el porcentaje inferior lo obtuvo la respuesta de "muy desfavorable" con un 11.96%. Ahora bien, el interés que las personas tenían hacia los eventos desarrollados en su comunidad con anterioridad a su incursión al programa puede ser observado en la tabla 6.19 que se muestra a continuación.

Tabla 6.19 Anterior interés por eventos de la comunidad



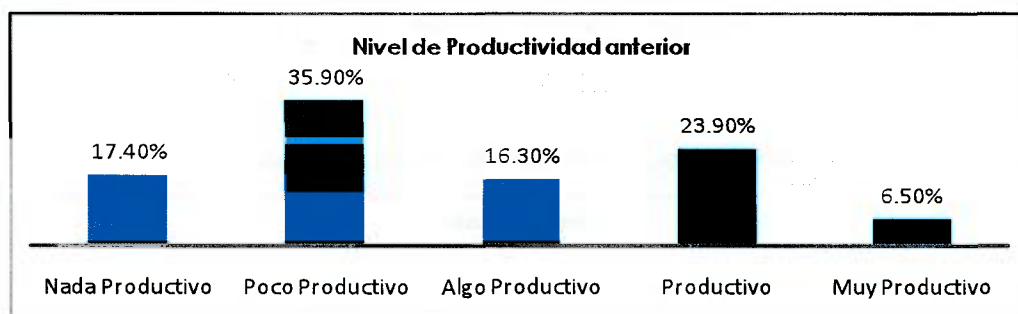
**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

El 44.60% de los participantes manifestaron tener un interés medio por los eventos desarrollados en la comunidad. El 21.70% de ellos señalaron tener un interés alto por los eventos sociales, culturales y políticos. Lo anterior, muestra que no había una apatía de parte de las personas con discapacidad que forman parte del programa social antes mencionado hacia los eventos de su entorno, aunque su involucramiento en los mismos no es muy fuerte

b. Calidad de vida.

Para recabar información acerca de esta variable se formularon algunas preguntas que incluían algunos elementos considerados dentro de la definición que se tomó como base en la interpretación de lo que es Calidad de vida. Por ello, las cinco preguntas que conformaron el bloque de esta variable consideraron aspectos o elementos como la productividad, el entorno, la autoestima, el estado de salud y el acceso a servicios públicos. A continuación se presenta la tabla 6.20 que muestra los resultados de la primera pregunta correspondiente a esta sección.

Tabla 6.20 Nivel de productividad anterior



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Se puede observar en la tabla anterior que el 35.90% de las personas con discapacidad que forman parte del programa social que fue objeto de estudio manifestaron sentirse poco productivos antes de ser integrados laboralmente. Por otra parte, el 23.90% de los participantes señalaron haberse sentido productivos y el 17.40% afirmaron sentirse nada productivos anteriormente. A continuación se presenta la tabla 6.21 en donde se cruza la información de las variables de sexo y nivel de productividad para determinar que sexo se sentía más productivo antes de su incursión al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León.

Tabla 6.21 De Sexo por Nivel de Productividad anterior

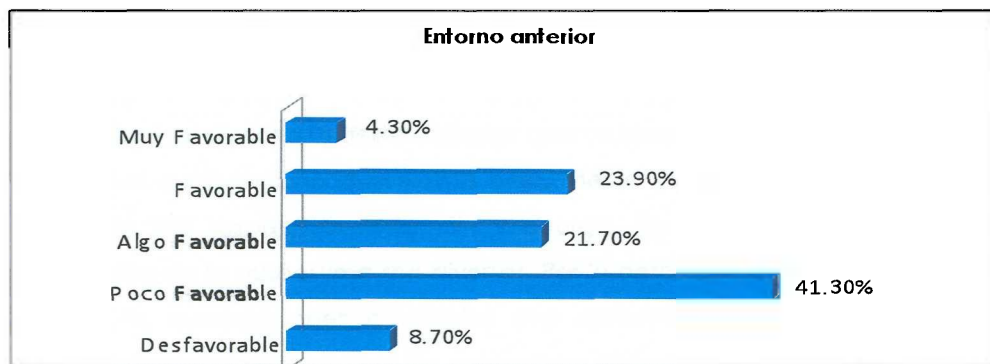
		¿Antes de encontrar un trabajo a través del Programa de Integración Laboral del DIF N.L. se sentía usted?					Total
		Nada Productivo	Poco Productivo	Algo Productivo	Productivo	Muy Productivo	
Sexo	Femenino	19.2%	26.9%	23.1%	11.5%	19.2%	100.0%
	Masculino	16.7%	39.4%	13.6%	28.8%	1.5%	100.0%
Total		16	33	15	22	6	92

FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

De acuerdo a los resultados de la tabla anterior, tanto mujeres como hombres afirmaron sentirse poco productivos, representando el 26.9% y el 39.4% respectivamente. No obstante, el 19.2% de las personas de sexo femenino señalaron sentirse muy productivas. En cambio sólo el 1.5% de los hombres señalaron haberse sentido muy productivos.

Por otra parte, la segunda pregunta de este bloque obtuvo información acerca de la percepción que tenían los participantes del programa de su entorno. Lo anterior, es relevante ya que de este manera se puede conocer si ellos sentían que su entorno les era favorable o si los limitaba hasta un punto de considerarlo muy negativo. Enseguida se muestra la tabla 6.22 que nos permite visualizar este aspecto considerado en una manera más clara.

Tabla 6.22 Entorno anterior de los participantes



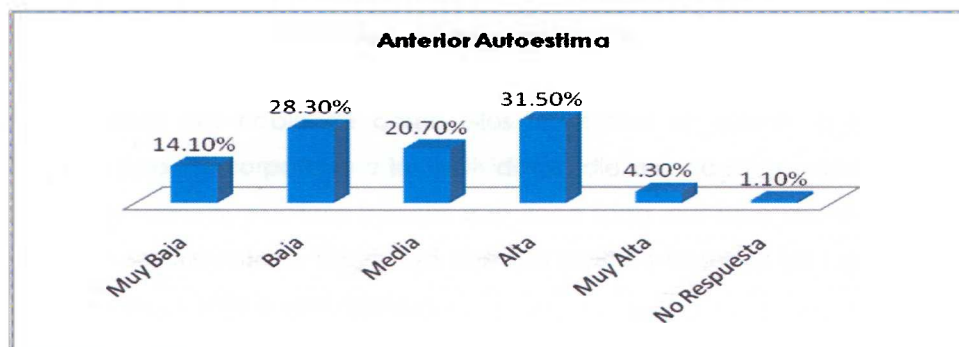
**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Los resultados mostrados en la tabla 6.22 indican que un mayor número de personas con discapacidad que forman parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León consideraban que su entorno era poco favorable, representando el 41.30% del total. También 23.90% de los participantes señalaron percibir su entorno como favorable antes de ser ingresados laboralmente y el 21.70% de ellos señalaron que su entorno era algo favorable. Sin embargo, no es de extrañar que la respuesta de un entorno poco favorable haya sido la dominante pues es un hecho que las personas con discapacidad enfrentan muchos obstáculos ocasionados por el ambiente que los rodea, es decir, un entorno que carece de las facilidades o instalaciones adecuadas para que ellas puedan desenvolverse con mayor independencia y seguridad.

En este bloque de preguntas correspondiente a Calidad de vida, una pregunta que se formuló para poder conocer sobre la estabilidad emocional y la aceptación

propia de los participantes es acerca de la autoestima. Cabe mencionar que el conocer el nivel de autoestima de una persona da una perspectiva de su estado psicológico y por ende de su equilibrio tanto en emociones como en sus relaciones interpersonales. Enseguida se muestra la tabla 6.23 que permite visualizar los resultados obtenidos en este aspecto.

Tabla 6.23 Anterior Autoestima de los Participantes



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

En la tabla anterior se puede observar que un mayor número de participantes dio las respuestas de tener una autoestima baja, media y alta, representando el 28.30%, 20.70% y 31.50% respectivamente. Sin embargo, los factores que influyen en la determinación de la autoestima son diversos. Por lo anterior, mujeres y hombres pueden tener valores, concepciones o criterios que determinan su autoestima en forma diferente. Para determinar el nivel de autoestima dependiendo del sexo de la persona se presenta la tabla 6.24

Tabla 6.24 De Sexo por Nivel de autoestima anterior

		¿Antes de encontrar un trabajo a través del Programa de Integración del DIF N.L. su autoestima era?					Total
		Muy Baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta	No Respuesta
Sexo	Femenino	15.4%	26.9%	26.9%	26.9%	3.8%	.0%
	Masculino	13.6%	28.8%	18.2%	33.3%	4.5%	1.5%
	Total	13	26	19	29	4	1
							92

FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

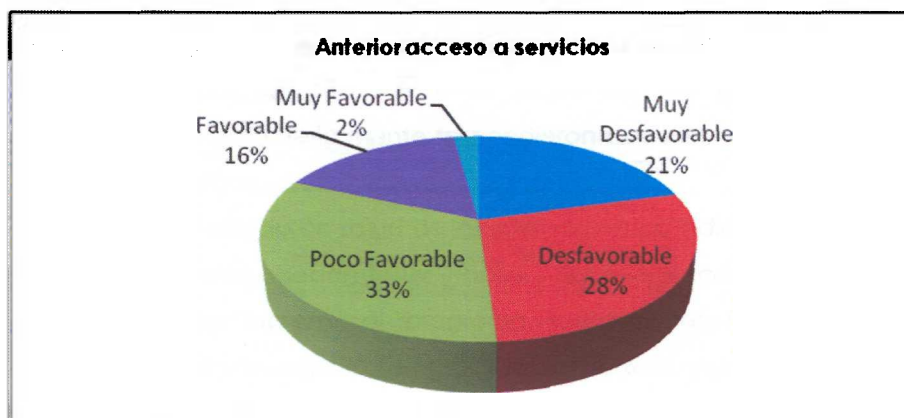
Al observar la tabla anterior se encuentran resultados con el mismo porcentaje de mujeres que consideraron que su autoestima era baja, media y alta, representando el 26.9% cada uno. En cambio, los hombres consideraron que su autoestima era baja, media y alta en un 28.8%, 18.2% y 33.3% respectivamente. De esa manera, al analizar los



porcentajes obtenidos de cada respuesta y el sentido de si es favorable o no, se puede notar que las mujeres tenían un nivel de autoestima más bajo en comparación con los hombres antes de obtener un empleo.

Adicionalmente, en el bloque de preguntas correspondientes a la calidad de vida de los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León se formuló una pregunta sobre el acceso y/o pago de servicios públicos y sobre la salud de los mismos antes de ser integrados laboralmente por medio del programa antes mencionado. El conocer como las personas con discapacidad percibían su acceso y/o pago a servicios nos habla de cómo ellos se sentían en cuanto a la facilidad o dificultad de poder incorporarse a las actividades diarias y a su oportunidad de poder acceder a los servicios públicos básicos que tiene todo individuo de una sociedad. A continuación se presenta la tabla 6.25 que nos permite observar las respuestas de los participantes en cuanto a este aspecto.

Tabla 6.25 Anterior acceso y/o pago de servicios públicos de los participantes



**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Para el 33% de los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León el acceso y/o pago de servicios públicos era poco favorable, para el 28% era desfavorable, y para el 21% muy desfavorable. Por otra parte, es relevante observar como se comportan las respuestas obtenidas de la tabla 6.25 en relación con la situación laboral anterior. Para ello, se presenta la tabla 6.26.

Tabla 6.26 De Situación Laboral anterior por acceso y/o pago de servicios públicos

		¿Antes de encontrar un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF N.L el acceso y/o pago de servicios como agua, luz, transporte era?					Total
		Muy Desfavorable	Desfavorable	Poco Favorable	Favorable	Muy Favorable	
¿Trabajaba antes de entrar al programa?	Sí	28.6%	20.4%	34.7%	14.3%	2.0%	100.0%
	No	11.6%	37.2%	30.2%	18.6%	2.3%	100.0%
Total		19	26	30	15	2	92

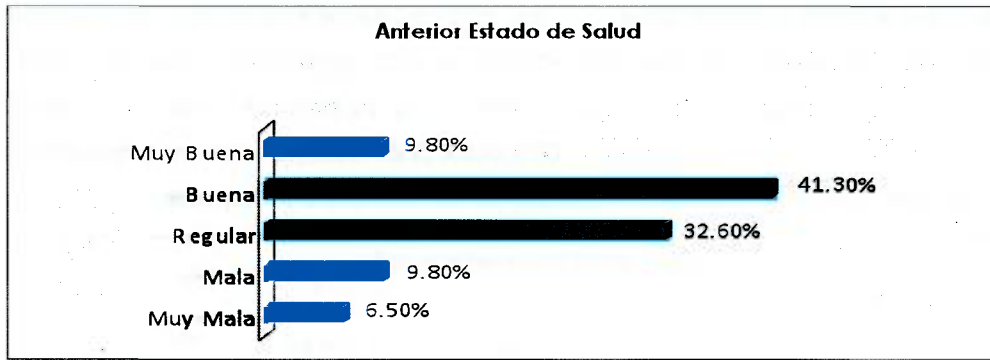
**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Como se puede notar en la tabla 6.26, el mayor porcentaje de las personas con discapacidad que habían trabajado anteriormente manifestaron que el acceso y/o pago de servicios como agua, luz, transporte era poco favorable, representando el 34.7%. En cambio, un mayor número de personas que no habían trabajado con anterioridad contestaron que el acceso a servicios públicos era desfavorable, representando el 37.2%. Sin embargo, el 28.6% de las personas que habían desempeñado un trabajo anteriormente respondieron que les era muy desfavorable el acceso a servicios públicos.

Por otra parte, el estado de salud de las personas es un indicador importante de la calidad de vida que éstas puedan tener. Por ello, el conocer como era la salud de los participantes antes de ingresar al programa social antes mencionado en este documento es relevante. Enseguida se muestra la tabla 6.27 que muestra los resultados obtenidos en cuanto al estado de salud de las personas con discapacidad antes de su integración al mercado laboral.



Tabla 6.27 Anterior estado de salud de los participantes



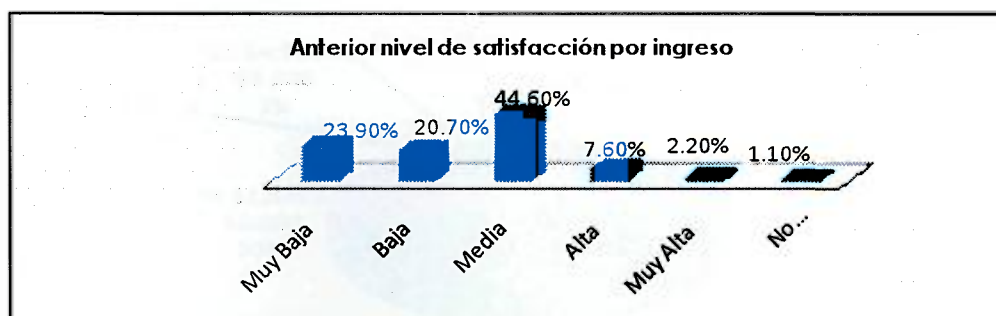
FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Como se puede observar en la tabla anterior el 41.30% de los participantes manifestaron tener buena salud antes de formar parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y de encontrar un empleo a través de éste. También, el estado de salud regular. Lo anterior, revela que la salud de los participantes era buena o relativamente buena.

### c. Ingreso

Para recopilar información sobre esta variable se formularon algunas preguntas para conocer la satisfacción y la percepción que tenían de su ingreso las personas con discapacidad antes de ingresar al programa social que los ayudó a conseguir un empleo. Cabe mencionar que también se preguntó el rango de ingreso mensual y la capacidad de compra que tenían previamente a su actual empleo. A continuación se presenta la tabla 6.28 que muestra los resultados de la primera pregunta correspondiente a esta sección.

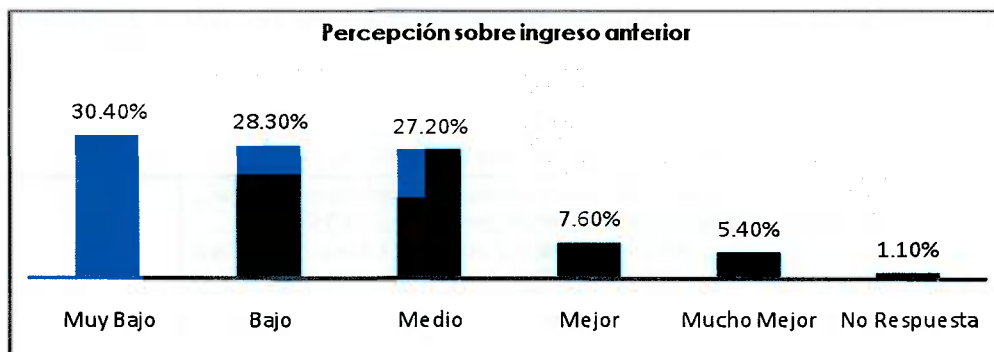
Tabla 6.29 Anterior nivel de satisfacción por ingreso de los participantes



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Con base a la tabla anterior, se observa que el 44.60% de los participantes del programa señalaron que su satisfacción por su ingreso mensual anterior era media y el 23.90% de ellos expresaron que su satisfacción era muy baja. Por otra parte, la percepción que ellos tenían en cuanto a su nivel de ingreso también se debe considerar. Para ello, se presenta la tabla 6.30.

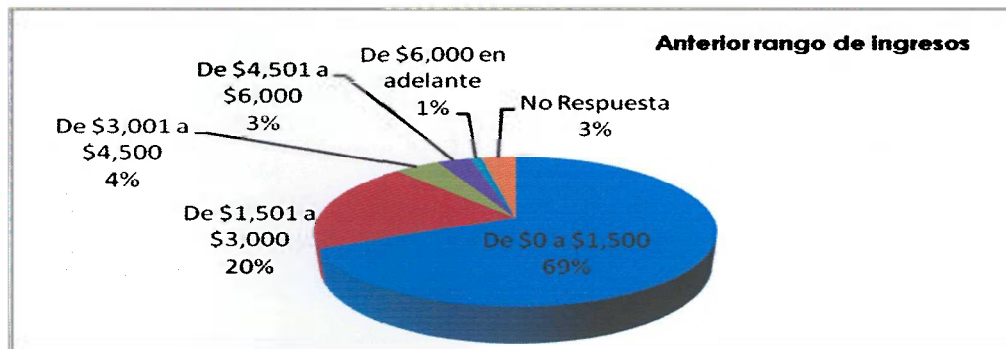
Tabla 6.30 Percepción de los participantes sobre su ingreso anterior



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Como se puede constatar en la tabla anterior, el 30.40% de los participantes consideraron que su ingreso anterior era muy bajo, mientras que el 28.30% y el 27.20% de ellos señalaron que su ingreso mensual anterior era bajo y medio respectivamente. Por otra parte, el conocer el rango de ingreso mensual que tenían las personas con discapacidad antes de formar parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y de encontrar un empleo a través de éste nos permite conocer la realidad económica que ellos tenían. A continuación se muestra la tabla 6.31 en donde se puede visualizar con facilidad la anterior percepción monetaria de los participantes del programa.

Tabla 6.31 Anterior rango de ingresos de los participantes



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

De acuerdo a la tabla anterior, el 69% de las personas con discapacidad antes de ser integradas laboralmente a través del programa antes mencionado tenían un rango de ingreso mensual de \$0 a \$ 1,500 y un 20% de ellas señalaron tener anteriormente un rango de ingreso mensual de \$ 1,501 a \$ 3,000. Ahora bien, considerando la información anterior es conveniente analizar si tanto a hombres como mujeres el rango de ingreso era equitativo o si había alguna diferencia en el mismo en función del sexo. A continuación se muestra la tabla 6.31 para observar el porcentaje de rango de ingresos que había en hombres y en mujeres.

Tabla 6.31 De Sexo por Rango de Ingreso

		¿Antes de conseguir un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF N.L. su ingreso mensual se encontraba en el rango de?					No Respuesta	Total
		De \$0 a \$ 1,500	De \$ 1,501 a \$ 3,000	De \$ 3,001 a \$ 4,500	De 4,501 a \$ 6,000	De 6,001 en adelante		
Sexo	Femenino	76.9%	15.4%	3.8%	3.8%	.0%	.0%	100.0%
	Masculino	65.2%	21.2%	4.5%	3.0%	1.5%	4.5%	100.0%
	Total	63	18	4	3	1	3	92

**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Los resultados mostrados en la tabla 6.31 indican que el 76.9% de las mujeres con discapacidad tenían un rango de ingreso de \$0 a \$1,500 y el 15.4% de ellas percibían ingresos mensuales en un rango de \$ 1,501 a \$ 3,000. En cambio, el 65.2% de los hombres tenían un rango de ingreso de \$0 a \$ 1,500 y el 21.2% de ellos percibían ingresos mensuales en un rango de \$1,501 a \$3,000. Lo anterior, muestra que las mujeres tenían un rango de ingreso mensual inferior que al de los hombres. Sin embargo, el nivel de estudios también se relaciona con el nivel de ingresos que una persona recibe por lo que enseguida se muestra la tabla 6.32 que cruza la información de ambas variables.

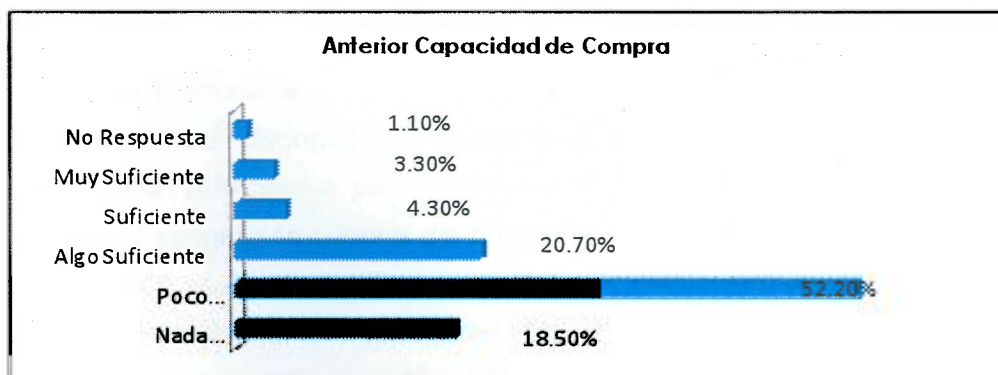
Tabla 6.32 De Nivel de estudios por Rango anterior de ingresos

	¿Antes de conseguir un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF N.L. su ingreso mensual se encontraba en el rango de?						Total
	De \$0 a \$1,500	De \$1,501 a \$3,000	De \$3,001 a \$4,500	De 4,501 a \$6,000	De 6,001 en adelante	No Respuesta	
Nivel de estudios							
Primaria	67.6%	20.6%	2.9%	5.9%	.0%	2.9%	100.0%
Secundaria	65.2%	17.4%	8.7%	4.3%	.0%	4.3%	100.0%
Preparatoria	69.2%	15.4%	7.7%	.0%	7.7%	.0%	100.0%
Universidad	66.7%	33.3%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
Carrera Técnica	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
Sin Estudios	60.0%	30.0%	.0%	.0%	.0%	10.0%	100.0%
No respuesta	100.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
Total	63	18	4	3	1	3	92

FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Como se puede observar en la tabla 6.32 el rango de ingresos que obtuvo los más altos porcentajes en cada uno de los diferentes niveles de estudios es el de \$0 a \$1,500, teniendo porcentajes de 60% a 69.2%. Por otra parte sólo el 33% de las personas con discapacidad que contaban con estudios universitarios tenían un rango de ingreso mensual de \$1,501 a \$3,000 al igual que el 15.4% de las personas que tenían preparatoria concluida. Por último, para concluir este bloque de preguntas correspondiente al análisis de la variable de Ingreso se presenta la tabla 6.33 en donde se visualiza como era la capacidad de compra de los personas con discapacidad antes de ser insertadas laboralmente a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León.

Tabla 6.33 Anterior capacidad de compra de los participantes



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Como se puede observar en la tabla anterior, el 52.20% de las personas con discapacidad que fueron encuestadas señalaron que su capacidad de compra anterior a su actual empleo era poco suficiente y el 20.70% de ellas dijeron que era algo suficiente. Lo anterior, está relacionado directamente con el nivel o rango de ingreso mensual. Con base a lo antes expresado se puede determinar que la capacidad de compra de los participantes del programa era poco suficiente.

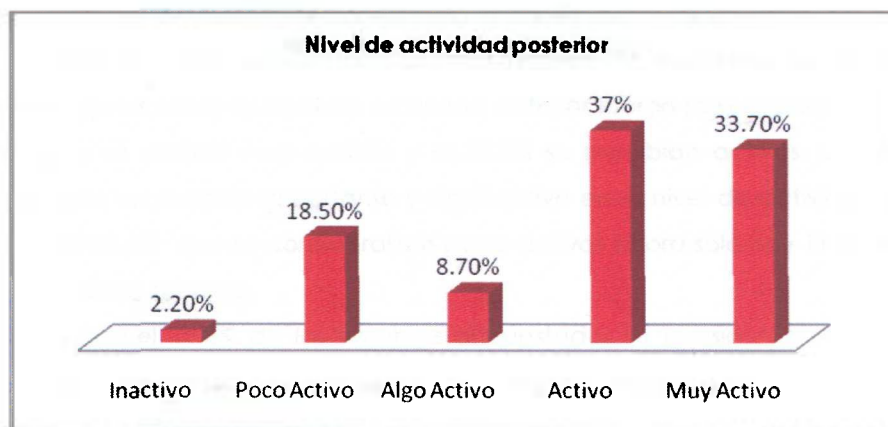
### 6.3 Situación de las personas con discapacidad después de obtener un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León.

Después de revisar los resultados obtenidos en la encuesta sobre la situación anterior de las personas con discapacidad se prosigue a mostrar los hallazgos obtenidos en dichas personas después de ser incorporados al mercado laboral. En esta sección del capítulo se podrán observar los cambios que ha habido en las personas encuestadas a raíz de su integración laboral por medio del programa social antes mencionado. Cabe subrayar que las variables observadas y analizadas siguen siendo: 1) Integración social, 2) Calidad de vida y 3) Ingreso. También las preguntas formuladas en la segunda parte del cuestionario son idénticas a las que se formularon en la primera parte, cambiando únicamente la palabra "antes" por la de "después". Enseguida se muestran los resultados obtenidos de la variable de Integración social.

#### a. Integración social

En este apartado se pretende analizar como es actualmente la integración social de los personas con discapacidad encuestadas. Para ello se realizaron las 4 preguntas que conforman este bloque pero enfocadas al tiempo posterior a su incorporación al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. Cabe subrayar, que el objetivo de esta sección es visualizar el grado de integración en la sociedad de las personas con discapacidad que forman parte del programa y que fueron encuestadas. A continuación se presenta la tabla 6.34 que muestra los resultados de la primera pregunta correspondiente a esta sección.

Tabla 6.34 Nivel de actividad posterior de los participantes



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Como se puede observar en la tabla 6.34 el 37% de las personas encuestadas señalaron sentirse activas después de ser integrados laboralmente. De la misma manera el 33.70% de los participantes manifestaron sentirse muy activos y el 18.50% expresaron sentirse poco activos. Si los resultados de la etapa previa son comparados con los de la etapa posterior a su participación en el Programa de Integración Laboral se observa que anteriormente 32.61% de los participantes se consideraban activos, 17.39% de ellos se sentían muy activos y 26.09% poco activos. En este sentido, se puede afirmar que sí hubo un cambio positivo en el nivel de actividad de las personas con discapacidad que fueron encuestadas. Sin embargo, también se analizará el nivel de actividad en función del sexo de las personas. Para ello, se presenta la tabla 6.35.

Tabla 6.35 De Sexo por Nivel de actividad posterior de los participantes.

	¿Después de encontrar un empleo por medio del Programa de Integración Laboral del DIF N.L. usted se siente en la sociedad un miembro?					Total
	Inactivo	Poco Activo	Algo Activo	Activo	Muy Activo	
Sexo Femenino	3.8%	11.5%	3.8%	26.9%	53.8%	100.0%
Masculino	1.5%	21.2%	10.6%	40.9%	25.8%	100.0%
Total	2	17	8	34	31	92

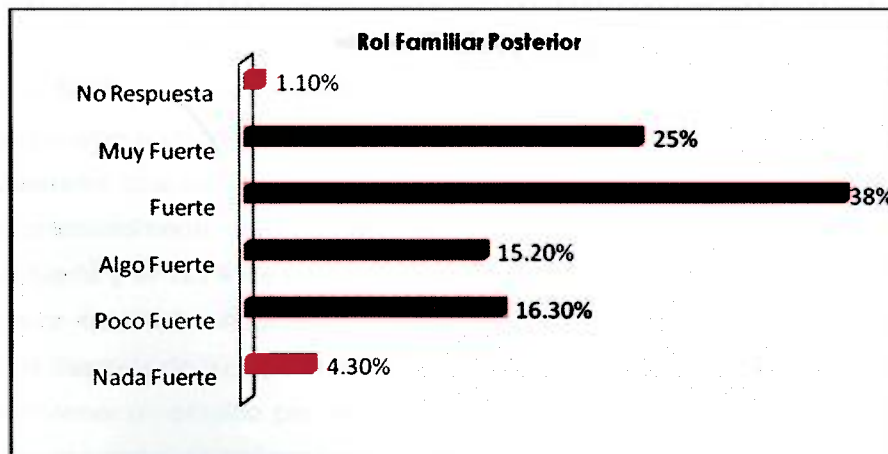
FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

De acuerdo a la tabla 6.35, el 53.8% de las mujeres encuestadas señalaron sentirse muy activas después de encontrar un empleo a través del Programa de Integración Laboral y el 26.9% de ellas manifestaron sentirse activas. En contraste, las respuestas dadas por las mujeres sobre su nivel de actividad anterior fueron muy diferentes ya que el 11.5% de ellas se sentían muy activas y el 38.5% se percibían activas. Lo anterior, muestra que hubo un cambio importante y significativo en el nivel de actividad de las mujeres pues del 23.1% que se consideraban poco activas ahora sólo hay 11.5% que se perciben de la misma manera.

Por otra parte, el 25.8% de los hombres encuestados se consideran muy activos después de ser integrados laboralmente por medio del programa social antes mencionado y el 40.9% de ellos se manifestaron activos. Entonces, al comparar el nivel de actividad actual de los hombres con el que tenían anteriormente es claro que hubo un cambio favorecedor, pues antes el 19.7% y el 30.3% de ellos se consideraban muy activos y activos respectivamente. Además el porcentaje de hombres que se sentían poco activos disminuyó de un 27.3% a un 21.2%.

Una vez analizado el comportamiento del nivel de actividad de los participantes del programa que fueron encuestados se prosigue a analizar los resultados observados en su rol familiar. Para ello, se presenta la tabla 6.36.

Tabla 6.36 Rol Familiar Posterior de los participantes encuestados



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Como se puede observar en la tabla anterior el 38% de las personas encuestadas expresaron que su rol familiar posterior a su integración laboral a través del programa social mencionado con anterioridad es fuerte. Así mismo, el 25% de los participantes

señalaron que su nivel de actividad actual es muy fuerte. En contraste, los resultados obtenidos acerca de su rol familiar previo a su participación en el Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León muestran que el 30.43% de los participantes encuestados tenían un rol en su familia algo fuerte y el 27.74% de ellos consideraban que éste era fuerte. En base a lo anterior, se constata que el rol familiar de los participantes del programa que fueron encuestados tuvo un cambio significativo, siendo el mismo favorecedor. Ahora bien, el cambio observado en el rol familiar de los participantes encuestados será analizado en función del sexo de los mismos en la tabla 6.37.

Tabla 6.37 De Sexo por Rol familiar posterior de los participantes

	¿Después de ser integrado laboralmente su rol en su familia es?						Total
	Nada Fuerte	Poco Fuerte	Algo Fuerte	Fuerte	Muy Fuerte	No Respuesta	
Sexo Femenino	.0%	11.5%	11.5%	38.5%	34.6%	3.8%	100.0%
Masculino	6.1%	18.2%	16.7%	37.9%	21.2%	.0%	100.0%
Total	4	15	14	35	23	1	92

**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

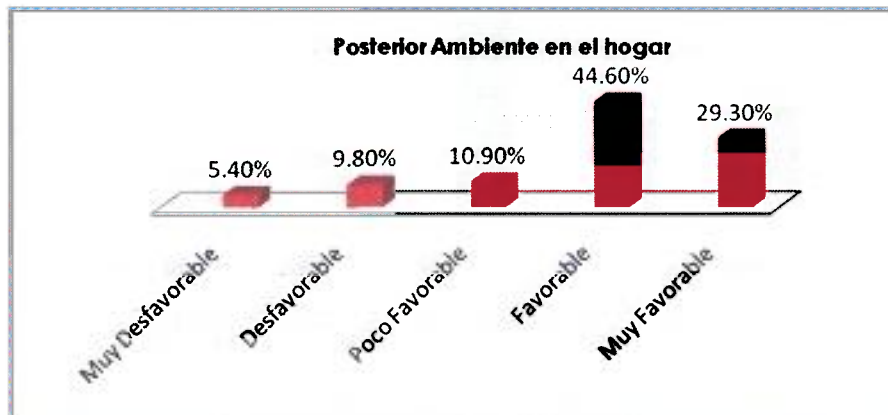
De acuerdo a la tabla 6.37 el rol familiar del 38.5% de las mujeres encuestadas es fuerte y muy fuerte en el 34.6% de ellas. Antes de ser integradas laboralmente el 23.1% de mujeres señalaban que su rol familiar era fuerte y muy fuerte respectivamente. Por otra parte, el 37.9% de los hombres encuestados señalaron que su rol familiar es fuerte después de obtener un empleo a través del programa del DIF Nuevo León y el 21.2% de ellos consideraron que éste es muy fuerte actualmente. Sin embargo, antes de ser incorporados laboralmente el 21.2% de los hombres encuestados expresaron que su rol familiar era fuerte y el 12.1% de ellos lo señalaron como muy fuerte. Con lo anterior, se puede afirmar que sí ha habido un cambio en el rol familiar de los participantes encuestados después de su ingreso al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y de obtener un empleo por medio de éste. No obstante, los números muestran que las mujeres continúan teniendo un rol familiar más fuerte con los demás miembros del hogar.

El siguiente aspecto que se analizará es el ambiente en el hogar de los participantes del programa que fueron encuestados. Lo anterior es con la finalidad de observar si ha habido cambios notorios en el entorno familiar después de que los



participantes se encuentran integrados al mercado de trabajo. Enseguida se presenta la tabla 6.38 en donde se puede ver la situación actual de las personas encuestadas.

Tabla 6.38 Posterior ambiente en el hogar de los participantes

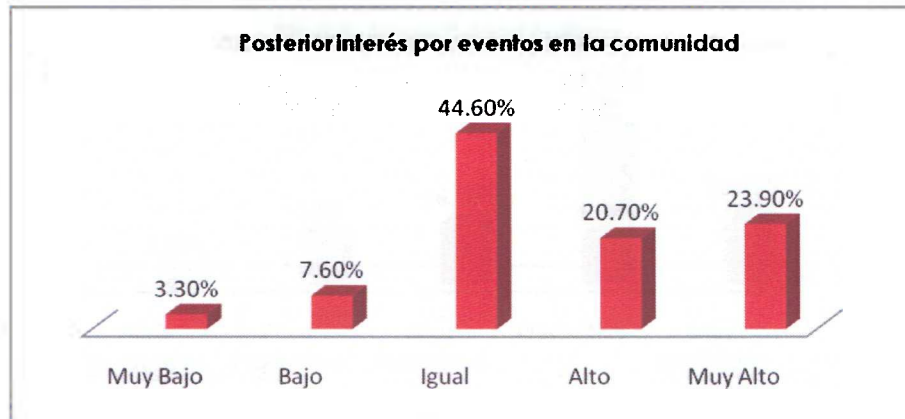


FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León 2009

En la tabla 6.38 se observa que el 44.60% y el 29.30% de las personas encuestadas señalaron que el ambiente en el hogar después de ingresar al Programa de Integración Laboral y de obtener un empleo es favorable y muy favorable respectivamente. Antes de formar parte del programa antes mencionado y encontrar un trabajo el 31.52% y el 16.30% de las personas encuestadas señalaron que el ambiente en el hogar era favorable y muy favorable respectivamente. El incremento en el porcentaje de las personas que consideran que el ambiente en el hogar es favorable y muy favorable sí es significativo, de la misma manera que es notoria la disminución de un 50% aproximadamente de las personas que anteriormente afirmaban que el ambiente en su hogar era muy desfavorable, desfavorable y poco favorable.

El último elemento analizado dentro del bloque de preguntas de Integración social es el interés de las personas encuestadas por los eventos que se desarrollan en la comunidad. Lo anterior ayuda a conocer el nivel de involucramiento de los participantes encuestados en todos los eventos o actividades de índole cultural, deportiva o política. A continuación se presenta la tabla 6.39 que muestra los resultados obtenidos sobre este elemento.

Tabla 6.39 Posterior interés de los participantes por eventos de la comunidad



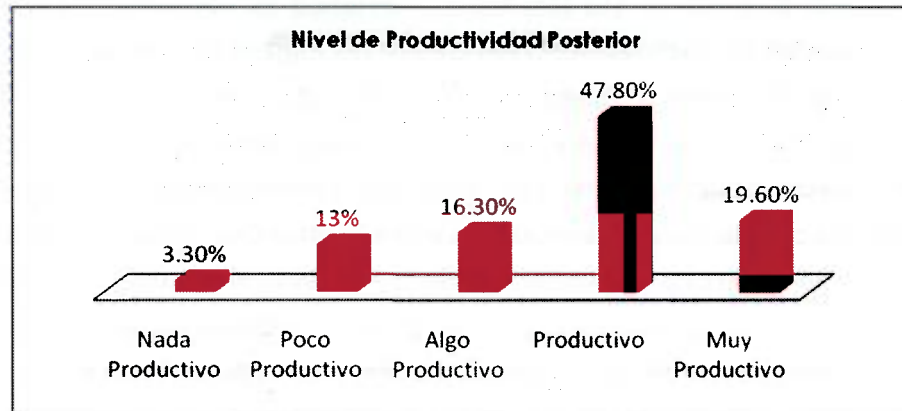
**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

En la tabla anterior se observa que el 44.60% de las personas encuestados señalaron tener el mismo nivel de interés por eventos en la comunidad mientras que el 20.70% y el 23.90% señalaron tener después de obtener un empleo por medio del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León un interés alto y muy alto respectivamente. Cabe señalar, que aunque la mayoría de los participantes del programa que fueron encuestados señalaron tener el mismo interés por eventos culturales, deportivos y políticos, sí hubo un aumento en el porcentaje de personas que declararon tener un interés muy alto en los mismos ya que éste anteriormente era de 14.10%.

b. Calidad de vida.

En esta sección se pretende analizar cambios que ha habido en los participantes encuestados en aspectos que conformaron el bloque de esta variable tales como productividad, entorno, autoestima, estado de salud y el acceso a servicios públicos después de ser incorporados al mercado laboral por medio del programa social que ya ha sido mencionado en este documento. A continuación se presenta la tabla 6.40 que muestra los resultados de la primera pregunta correspondiente a esta sección.

Tabla 6.40 Nivel de Productividad posterior de los participantes.



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Como se puede observar en la tabla 6.40, el 47.80% de las personas encuestadas expresaron sentirse en la actualidad productivas y el 19.60% de ellas se sienten muy productivas. En contraste, las respuestas que dieron los mismos participantes en cuanto a su nivel de productividad previo a su incorporación al programa del DIF Nuevo León y de obtener un empleo indicaron que el 35.90% se sentían pocos productivos y solamente el 23.90% se consideraba productivo. Lo anterior, muestra que sí ha habido un incremento en el nivel de productividad en los participantes del programa que fueron encuestados. A continuación se muestra la tabla 6.41 en donde se cruza la información de las variables de sexo y nivel de productividad posterior de las personas encuestadas para observar que sexo se siente más productivo actualmente.

Tabla 6.41 De Sexo por Nivel de productividad posterior

		¿Después de conseguir un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF N.L se siente usted?					Total
		Nada Productivo	Poco Productivo	Algo Productivo	Productivo	Muy Productivo	
Sexo	Femenino	3.8%	3.8%	15.4%	42.3%	34.6%	100.0%
	Masculino	3.0%	16.7%	16.7%	50.0%	13.6%	100.0%
Total		3	12	15	44	18	92

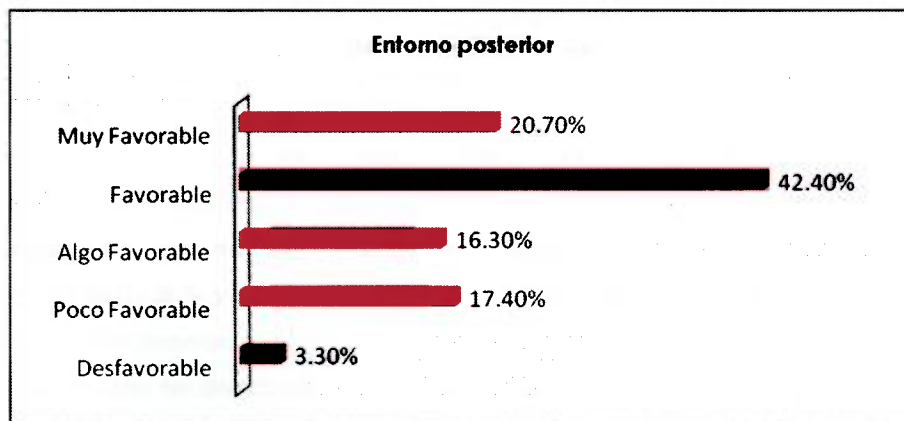
FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

En la tabla anterior se puede observar que el 42.3% de las mujeres encuestadas señalaron sentirse productivas actualmente y el 34.6% de ellas manifestaron sentirse muy productivas. Por otra parte, el 50% de los hombres encuestados expresaron sentirse

productivos y 13.6% de ellos muy productivos. Ahora bien, al comparar el nivel de productividad actual de las personas encuestadas con el que ellas tenían antes de ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León se detecta un cambio positivo ya que antes el 11.5% y 19.2% de las mujeres se sentían productivas y muy productivas respectivamente. De la misma manera ocurre en los hombres, pues antes de su ingreso al programa antes mencionado y de tener su actual empleo el 28.8% y el 1.5% de ellos se sentían productivos y muy productivos. En este aspecto se observa que el cambio sí ha sido significativo pues la productividad de tanto hombres como mujeres que forman parte del programa ha incrementado notoriamente.

Por otra parte, la segunda pregunta de este bloque obtuvo información acerca de la percepción actual que tienen las personas encuestadas sobre su entorno. Lo anterior, es relevante ya que de esta manera se puede conocer si ellos perciben su entorno en una forma diferente después de estar laboralmente activos o si consideran que éste es igual que antes de obtener un empleo por medio del programa social antes mencionado. Enseguida se muestra la tabla 6.42 que nos permite visualizar este aspecto en una manera más clara.

Tabla 6.42 Percepción de los participantes sobre su entorno después de ser integrados laboralmente



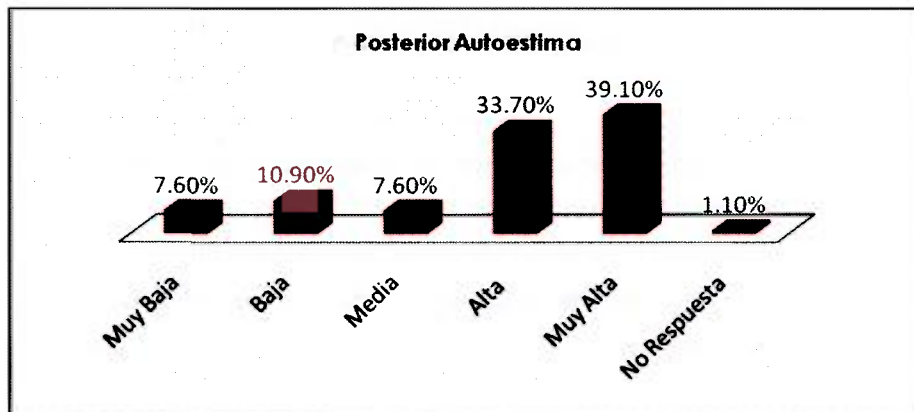
**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

De acuerdo a la tabla 6.42 el 42.40% de las personas encuestadas considera que su entorno actual es favorable y el 20.70% de ellas lo perciben muy favorable. Sin embargo, antes de formar parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León el 41.30% de los participantes encuestados consideraban que su entorno era poco favorable mientras que el 21.70% y el 23.90% de ellos lo consideraban algo favorable y favorable. Con base en lo anterior se puede afirmar que el obtener un empleo a través del programa social antes mencionado sí ha tenido un efecto positivo en la percepción

del entorno de las personas con discapacidad que forman parte de éste y que fueron encuestadas.

En este bloque de preguntas correspondiente a Calidad de vida, también se formuló una interrogante para conocer como es la autoestima de las personas encuestadas después de conseguir un trabajo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. Es interesante observar si la autoestima de los participantes del programa ha tenido cambios después de que éstos fueron integrados laboralmente. Enseguida se muestra la tabla 6.43 que permite visualizar los resultados obtenidos en este aspecto.

Tabla 6.43 Posterior Nivel de Autoestima de los Participantes



**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

En la tabla anterior se puede observar que el 33.70% y el 39.10% de las participantes encuestados manifestaron tener una autoestima alta y muy alta respectivamente. Sin embargo, antes de ingresar al programa mencionado con anterioridad el 28.30% y el 20.70% de ellos manifestaron que su autoestima era baja y media respectivamente. A continuación se presenta la tabla 6.44 que muestra el nivel de autoestima dependiendo del sexo de la persona.

Tabla 6.44 De Sexo por Posterior Nivel de Autoestima de los participantes

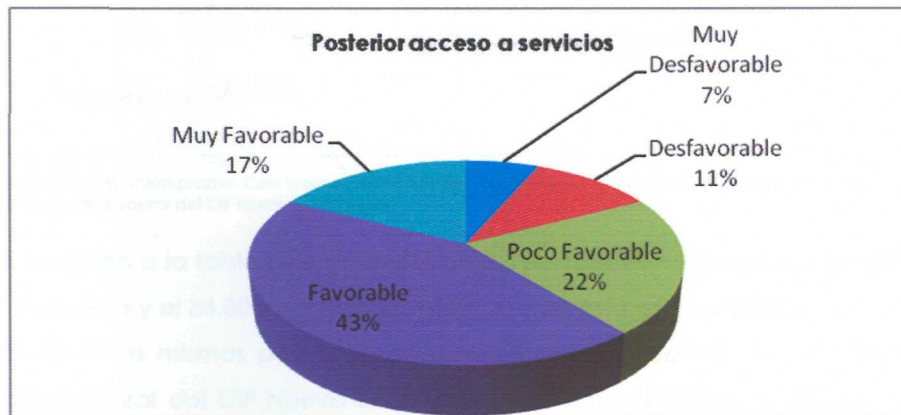
	¿Después de encontrar un empleo por medio del Programa de Integración Laboral del DIF su autoestima es ?						Total
	Muy Baja	Baja	Media	Alta	Muy Alta	No Respuesta	
Sexo Femenino	7.7%	11.5%	3.8%	11.5%	65.4%	.0%	100.0%
Masculino	7.6%	10.6%	9.1%	42.4%	28.8%	1.5%	100.0%
Total	7	10	7	31	36	1	92

**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Como se puede observar en la tabla anterior el 65.4% y el 11.5% de las mujeres encuestadas señalaron tener una autoestima muy alta y alta respectivamente. Por otra parte, el 28.8% y el 42.4% de los hombres señalaron tener una autoestima muy alta y alta respectivamente. Sin embargo, al comparar las respuestas de los participantes acerca de su autoestima antes de ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y de conseguir un empleo se observa que las mujeres encuestadas señalaron que su autoestima era baja, media y alta en un 26.9% respectivamente mientras que el 28.8% de los hombres consideraban que su autoestima era baja, el 18.2% la consideraban media y el 33.3% de ellos la señalaron como alta. Como se puede constatar hubo un incremento en el nivel de autoestima de las personas encuestadas, siendo sobre todo notorio el cambio en las mujeres, ya que el mayor porcentaje de éstas expresaron tener una autoestima muy alta después de su incursión al programa social antes mencionado y de obtener un empleo.

Adicionalmente, en el bloque de preguntas correspondientes a la calidad de vida de los participantes después de su ingreso al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León se cuestionó sobre cómo es el actual acceso y/o pago de servicios públicos. Lo anterior es con el fin de conocer si ha habido un cambio para las personas que fueron encuestadas en cuanto a su capacidad de obtener y/o pagar los servicios básicos con los que cuenta todo ciudadano tales como agua, luz y transporte. A continuación se presenta la tabla 6.45 que nos permite observar las respuestas de los participantes en cuanto a este aspecto.

Tabla 6.45 Posterior pago y/o acceso de servicios públicos de los participantes



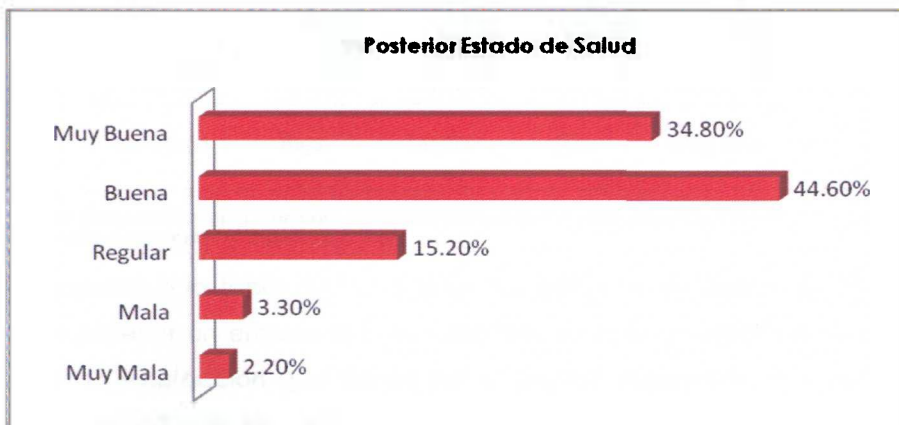
FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.



Como se puede observar en la tabla anterior, el 43% de las personas encuestadas señalaron que su acceso y/o pago de servicios públicos actualmente les es favorable. Así mismo, el 22% y el 17% de los participantes manifestaron que el acceder a dichos servicios les es poco favorable y muy favorable respectivamente. No obstante, antes de su incursión al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y de obtener un empleo el 33% de los participantes señalaron que el acceso y/o pago de servicios públicos era poco favorable, para el 28% era desfavorable, y para el 21% muy desfavorable. Cabe señalar que el incremento en el porcentaje de las personas que actualmente expresan tener un favorable acceso a servicios públicos es considerable ya que antes sólo era del 16%.

Para dar por cubierto el análisis de la calidad de vida de los participantes del programa que fueron encuestados se cuestiona sobre su actual estado de salud. Lo anterior es para determinar si ha habido cambios en la salud de las personas encuestadas después de que obtuvieron un empleo por medio del programa evaluado. Enseguida se muestra la tabla 6.46 que muestra los resultados obtenidos en cuanto a este aspecto.

Tabla 6.46 Posterior estado de salud de los participantes



**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

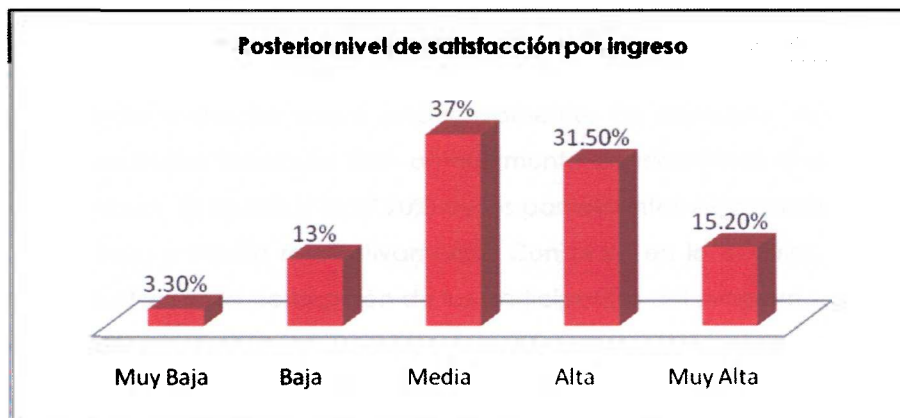
De acuerdo a la tabla 6.46 el 44.60% de las personas encuestadas consideran que su salud es buena y el 34.80% de ellas consideran que ésta es muy buena. En contraste, el 41.30% de estas mismas personas señalaron que antes de ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y de obtener un empleo su salud era buena mientras el 32.60% y el 9.80% de ellas señalaron que era regular y muy buena respectivamente. Lo anterior, revela que la salud de los participantes sí mejoró pues el porcentaje de participantes que antes decían tener un estado de salud regular

disminuyó y aumentó significativamente el porcentaje de personas que consideran actualmente tener una muy buena salud.

c. Ingreso

El objetivo de este bloque de preguntas enfocadas al ingreso es conocer si los participantes del programa han tenido un incremento o disminución en éste después de que fueron integrados laboralmente por medio del programa evaluado. También, el análisis de las respuestas obtenidas de cada una de las preguntas que conforman esta sección permitirá saber si las personas encuestadas se sienten satisfechas con su actual ingreso mensual. A continuación se presenta la tabla 6.47 que muestra los resultados de la primera pregunta correspondiente a esta sección.

Tabla 6.47 Posterior nivel de satisfacción por ingreso de los participantes

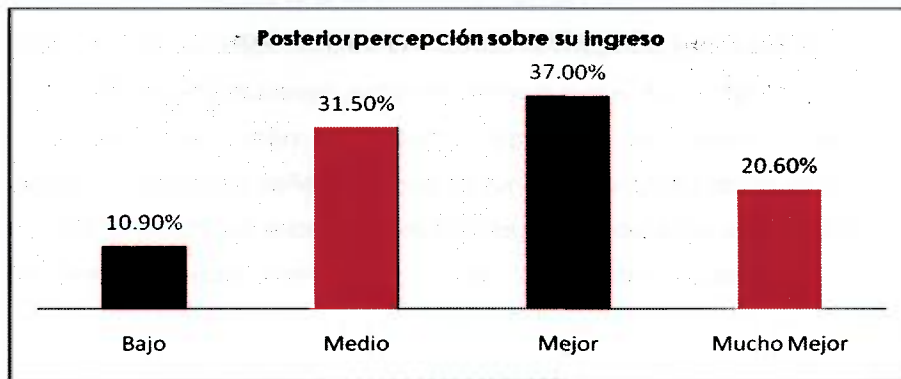


**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

De acuerdo a la tabla 6.47 el 37% de las personas encuestadas señalaron que después de obtener un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León la satisfacción que tienen por su ingreso mensual es media. También el 31.50% y el 15.20% de los participantes encuestados manifestaron que la actual satisfacción por el ingreso que perciben mensualmente es alta y muy alta respectivamente. No obstante, el 23.90% y el 20.70% de las personas encuestadas señalaron que anteriormente el nivel de satisfacción por su ingreso mensual era muy baja y baja respectivamente. Además, el 44.60% de los participantes expresaron que su satisfacción anterior sobre su ingreso mensual era media. Lo anterior conduce a afirmar que las personas que fueron encuestadas en la actualidad tienen una satisfacción más alta por su ingreso mensual. A continuación se muestra la tabla 6.48 que muestra la percepción de los participantes del programa sobre su actual ingreso mensual.



Tabla 6.48 Posterior percepción de los participantes sobre su ingreso

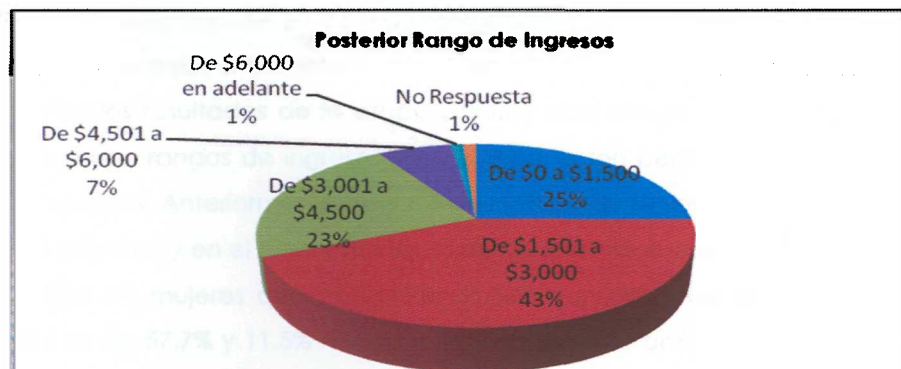


FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

De acuerdo a la tabla anterior el 37% de las personas encuestadas consideran que su ingreso mensual es mejor, el 31.50% y el 20.60% de ellos consideran que su ingreso es medio y mucho mejor respectivamente. En contraste, el 30.40% de las personas encuestadas señalaron que anteriormente consideraban que su ingreso era muy bajo. También, el 28.30% y el 27.20% de los participantes expresaron que su ingreso anterior era bajo y medio respectivamente. Con base en lo anterior, se visualiza un cambio significativo en la percepción de los participantes del programa, siendo éste en un sentido positivo.

Después de analizar la satisfacción y la percepción de las personas encuestadas sobre su ingreso se prosigue a analizar el rango del mismo que ellas perciben mensualmente. El conocer el rango de ingreso mensual de los participantes del programa nos permitirá tener un panorama más amplio sobre la actual situación económica que ellos tienen. Para ello, se presenta enseguida la tabla 6.49.

Tabla 6.49 Posterior rango de ingresos de los participantes.



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Como se puede observar en la tabla anterior el 43% de las personas encuestadas perciben un ingreso mensual que se encuentra en el rango de \$1,501 a \$3,000 mientras que el 25% y el 23% de ellas reciben un ingreso al mes que oscila de \$0 a \$1,500 y de \$3,001 a \$4,500 respectivamente. Antes de formar parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y de ser incorporados laboralmente, el 69% de los participantes encuestados señalaron que su rango de ingreso mensual se encontraba de \$0 a \$1,500 y el 20% de ellos manifestaron que éste oscilaba de los \$1,501 a \$3,000. Por lo anterior, se puede afirmar que sí hubo un cambio favorecedor ya que en la actualidad hay un 23% más de participantes percibiendo un ingreso mensual de \$ 1,501 a \$3,000. No obstante, todavía hay un 25% de las personas encuestadas que siguen teniendo el rango de ingreso más bajo. A continuación se presenta la tabla 6.50 en donde se muestra el rango de ingreso actual de los participantes encuestados en función del sexo.

Tabla 6.50 De Sexo por Posterior rango de ingreso mensual

		¿Después de encontrar un empleo a través del Programa de Integración del DIF N.L. su ingreso mensual se encuentra en el rango de?					Total	
		De \$0 a \$1,500	De \$1,501 a \$3,000	De \$3,001 a \$4,500	De \$4,501 a \$6,000	Más de \$6,000		No Respuesta
Sexo	Femenino	15.4%	57.7%	11.5%	11.5%	.0%	3.8%	100.0%
	Masculino	28.8%	37.9%	27.3%	4.5%	1.5%	.0%	100.0%
	Total	23	40	21	6	1	1	92

FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

De acuerdo a la tabla anterior el 15.4% de las mujeres encuestadas perciben de \$0 a \$1,500 mensuales después de ser insertadas en el mercado de trabajo por medio del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y el 57.7% de ellas tienen actualmente un rango de ingreso mensual de \$1,501 a \$3,000. Por otra parte, el 28.8% de los hombres perciben de \$0 a \$1,500 mensuales mientras que el 37.9% y el 27.3% de ellos reciben un ingreso mensual que oscila de los \$1,501 a \$3,000 y de \$3,001 a \$4,500. Comparando los resultados de la etapa anterior a su integración laboral se observan diferencias en los rangos de ingresos mensuales que son percibidos tanto por hombres como por mujeres. Anteriormente el 79.6% de las mujeres tenían un rango de ingreso de \$0 a \$1,500 mensual y en el presente sólo 15.4% de ellas tiene ese mismo rango. Además, el porcentaje de mujeres que ganan de \$1,501 a \$3,000 y de \$3,001 a \$4,500 en la actualidad es de 57.7% y 11.5% respectivamente cuando anteriormente representaban sólo el 15.4% y 3.8%. Por lo que respecta a los hombres, antes el 65.2% y el 21.2% de ellos tenían un rango de ingreso mensual de \$0 a \$1,500 y de \$1,501 a \$3,000

respectivamente. En la actualidad el porcentaje de hombres que se encuentran en el rango más bajo de ingreso ha disminuido considerablemente y se han distribuido principalmente en los rangos de ingresos de \$ 1,501 a \$3,000 y de \$3,001 a \$4,500 por mes. A continuación se presenta la tabla 6.51 en donde se cruza la información de las variables de nivel de estudios de los participantes por rango posterior de ingresos.

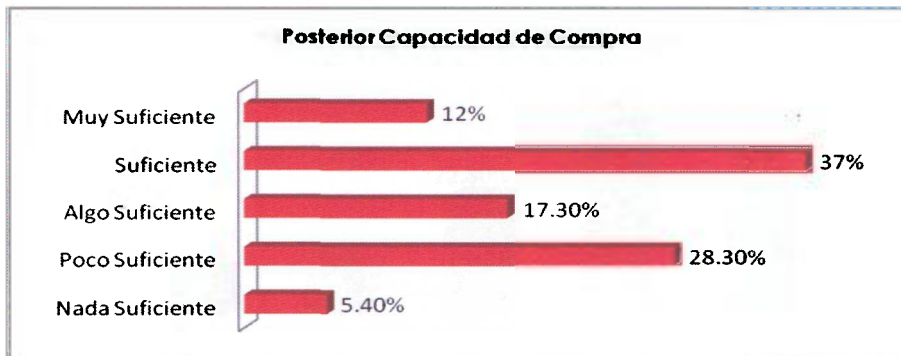
Tabla 6.51 De Nivel de estudios por Rango posterior de ingresos

		¿Después de encontrar un empleo a través del Programa de Integración del DIF N.L. su ingreso mensual se encuentra en el rango de?						Total
		De \$0 a \$1,500	De \$1,501 a \$3,000	De \$3,001 a \$4,500	De \$4,501 a \$6,000	Más de \$6,000	No Respuesta	
Nivel de estudios	Primaria	29.4%	38.2%	20.6%	8.8%	.0%	2.9%	100.0%
	Secundaria	34.8%	39.1%	21.7%	4.3%	.0%	.0%	100.0%
	Preparatoria	.0%	76.9%	15.4%	7.7%	.0%	.0%	100.0%
	Universidad	.0%	16.7%	50.0%	16.7%	16.7%	.0%	100.0%
	Carrera Técnica	.0%	66.7%	33.3%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	Sin Estudios	40.0%	40.0%	20.0%	.0%	.0%	.0%	100.0%
	No respuesta	33.3%	33.3%	33.3%	.0%	.0%	.0%	100.0%
<b>Total</b>		23	40	21	6	1	1	92

**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Como se puede observar en la tabla 6.51 los rangos de ingresos que obtuvieron los más altos porcentajes son los de \$1,501 a \$3,000 y de \$3,001 a \$4,500. Cabe hacer notar que el rango de ingreso del 50% de las personas con estudios universitarios se encuentra de \$3,001 a \$4,500 lo que indica un cambio positivo ya que anteriormente el rango de ingreso del 66.7% de ellas era de \$0 a \$1,500 mensuales. Finalmente, para cerrar el análisis del bloque de preguntas correspondientes a la variable de Ingreso se presenta la tabla 6.52 en donde se visualiza la actual capacidad de compra de las personas con discapacidad que fueron encuestados y que pertenecen al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León.

Tabla 6.52 Posterior capacidad de compra de los participantes

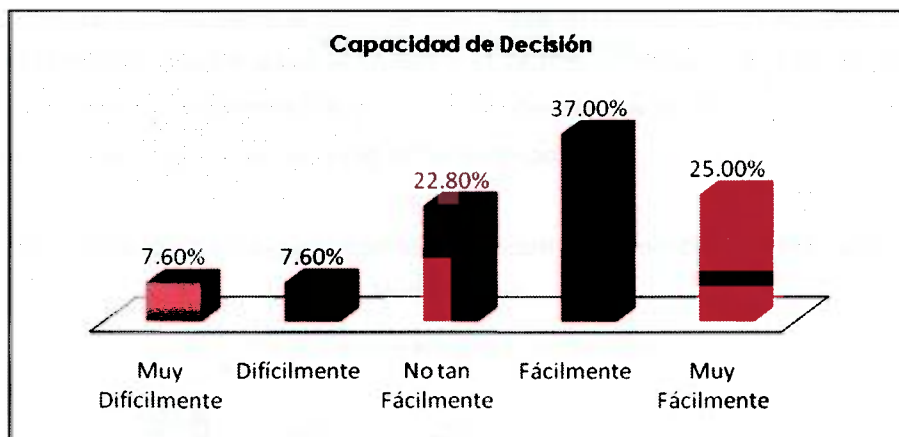


**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

De acuerdo a la tabla anterior el 37% de las personas encuestadas señalaron que su capacidad de compra es suficiente después de obtener un empleo por medio del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. El 28.30% de los participantes encuestados expresaron que su capacidad de compra actual es poco suficiente. Sin embargo, al momento de hacer una comparación entre las respuestas de las personas con discapacidad encuestadas se observa que el 52.20% de ellas consideraban que su capacidad de compra era poco suficiente antes de ser integradas laboralmente y el 20.70% consideraban que su capacidad de compra era algo suficiente. En este sentido, se puede señalar que sí ha habido un cambio positivo en cuanto a esta variable en las personas que fueron encuestadas.

Por otra parte, el cuestionario incluyó una sección de preguntas finales en donde se cuestionó a los participantes sobre su capacidad para tomar decisiones, su deseo de continuar estudiando, la dificultad o facilidad para obtener un empleo por ellos mismos y también el grado de ayuda que proporciona el DIF Nuevo León a las personas con discapacidad a través del Programa de Integración Laboral. Las preguntas finales fueron realizadas con la finalidad de obtener información que los encargados del programa querían obtener en cuestión de la independencia de los participantes y sobre la percepción que éstos tienen del programa. A continuación se muestra la primera tabla de este bloque de preguntas.

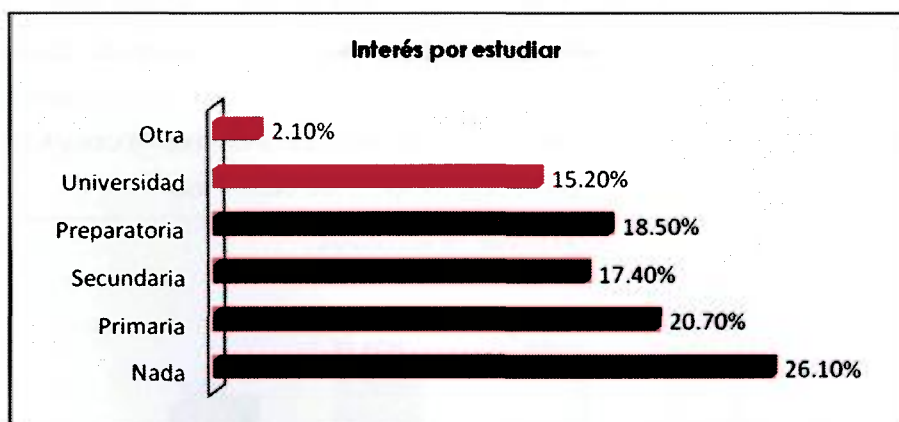
Tabla 6.53 Capacidad de Decisión de los Participantes del Programa



**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Con base en la tabla 6.53, los participantes del programa en la actualidad son personas que toman decisiones fácilmente y muy fácilmente en su mayoría, representando el 37% y el 25% respectivamente. Lo anterior refleja que las personas con discapacidad que fueron encuestadas son personas independientes y capaces de decidir por ellas mismas. También las aspiraciones de los participantes pueden ser observadas en sus deseos de continuar sus estudios y seguir superándose. Enseguida se presenta la tabla 6.54 que proporciona información sobre este aspecto.

Tabla 6.54 Interés de los participantes por continuar sus estudios

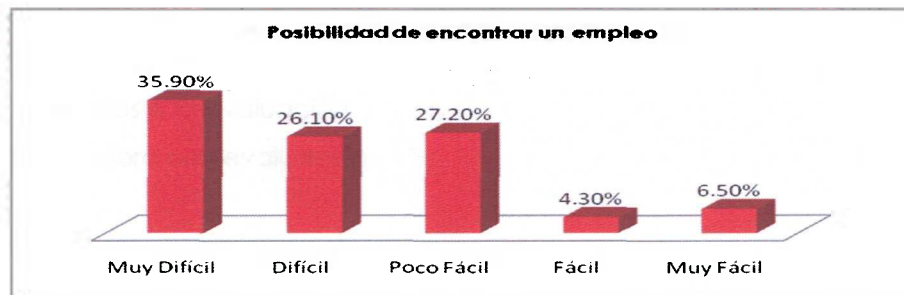


**FUENTE:** Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Acorde a la tabla anterior, el 26.10% de los participantes manifestaron no tener interés en continuar sus estudios mientras que el 20.70 y el 18.50% de ellos expresaron su

deseo de estudiar primaria o preparatoria respectivamente. Por otra parte, cuando a los participantes se les preguntó si consideraban que el encontrar un empleo por ellos mismos hubiera sido fácil o difícil el 35.90% y el 26.10% expresaron que les hubiera sido muy difícil y difícil respectivamente y un 27.20% dijeron que les hubiera sido poco fácil. En la tabla 6.55 se puede corroborar lo antes señalado.

Tabla 6.55 Posibilidad de los participantes de encontrar un empleo sin la ayuda del DIF Nuevo León.



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

Finalmente, la pregunta con la que concluyó el cuestionario se hizo con la intención de conocer la forma en que las personas con discapacidad encuestadas consideran la ayuda que les proporciona el DIF Nuevo León a través del Programa de Integración Laboral. Con base a la tabla 6.56, el 39.10% y el 26.10% de los participantes encuestados considera que la ayuda proporcionada por el DIF Nuevo León por medio del programa social antes mencionado es muy alta y alta respectivamente. A continuación se muestra la 6.56 en donde se pueden visualizar las respuestas de los participantes.

Tabla 6.56 Ayuda proporcionada por el DIF Nuevo León a las personas con discapacidad por medio del Programa de Integración Laboral



FUENTE: Elaboración propia. Con base en los resultados de la encuesta a los participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

## 7 Conclusiones y recomendaciones finales

Después de analizar los cuestionarios aplicados a las personas con discapacidad que fueron encuestadas se prosigue a dar las conclusiones finales sobre el Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. Cabe subrayar, que los resultados de la evaluación se agruparon en tres dimensiones:

- 1) Derivadas de la evaluación propiamente
- 2) Paralelas a la evaluación
- 3) De mejora a la evaluación

Derivadas de la evaluación propiamente.

Estas conclusiones se derivan directamente de la evaluación de impacto realizada al Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León. Las conclusiones de esta dimensión son las que corresponden al objetivo por el cual el estudio fue realizado, siendo éste el comprobar si dicho programa realmente contribuía a la inclusión social de las personas con discapacidad a través de integrarlas en el mercado laboral. Como ya ha sido mencionado en este documento, la evaluación de impacto que se realizó fue analizada en tres variables que son: integración social, calidad de vida e ingreso. Lo anterior permitió comprobar que el programa objeto de estudio realmente sí coadyuva a la inclusión social de los participantes.

Los resultados arrojados de la encuesta demuestran que las personas con discapacidad que han obtenido un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León sí tienen una mayor inclusión social y han mejorado su calidad de vida e ingreso. Por ende, se cumple con la definición dada en este documento sobre cohesión o **integración social**, ya que el programa objeto de estudio fomenta la cooperación y la solidaridad de la sociedad hacia las personas con discapacidad. Además, les da un mayor número de oportunidades a los participantes que ingresan a él y les da la posibilidad de participar activamente en la vida económica y social de su comunidad, prueba de ello es que el porcentaje de participantes que afirmaron ser muy activos o activos incrementó en un 20%.

Después de ser insertados laboralmente por medio del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León el 63% de los participantes señalaron tener un rol familiar

muy fuerte o fuerte mientras que anteriormente sólo el 37% de ellos señalaron lo mismo. También, el entorno en el hogar de los participantes fue favorecido después de que éstos obtuvieron un empleo a través del programa social antes mencionado, ya que el 73% de las personas encuestadas afirmaron que hubo un cambio en su hogar y que el ambiente o entorno del mismo es muy favorable o favorable en la actualidad.

Ahora bien, el Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León sí contribuye a que las personas con discapacidad tengan una mejor **calidad de vida**, la cual según la OMS (1994) engloba seis dimensiones que son: la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y la relación con las características sobresalientes del entorno. Considerando lo anterior y de acuerdo a los resultados que arrojó la encuesta se observa que el estado físico de las personas encuestadas ha mejorado, ya que antes de ingresar al Programa de Integración Laboral y de obtener un empleo el 30% de los participantes señalaron ser productivos o muy productivos y después de su integración a dicho programa y de obtener un empleo el porcentaje de individuos que afirmaron lo mismo aumentó a un 67%. En lo que respecta al estado psicológico de los participantes hubo una mejoría ya que antes de formar parte del programa la mayoría de ellos tenían una autoestima baja o media. Sin embargo, después de obtener un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León el 72% de las personas encuestados señalaron tener una autoestima alta o muy alta.

También, el nivel de independencia de las personas encuestadas mejoró después de obtener un trabajo formal y prueba de ello es que el 62% de ellas afirmaron tomar decisiones fácilmente o muy fácilmente. También, el acceso a servicios públicos de los participantes tuvo un cambio significativo pues antes sólo para el 18% de ellos éste era favorable o muy favorable y después de integrarse laboralmente a través del programa objeto de estudio el acceso a servicios públicos es favorable o muy favorable para el 60% de los participantes. Además, el entorno de las personas encuestadas cambió positivamente, ya que antes de ser integradas laboralmente sólo el 28% de ellas señalaron que su entorno era muy favorable o favorable pero después de formar parte del programa y de obtener el empleo el porcentaje subió a un 63%.

Por otra parte, el **ingreso** de las personas encuestadas ha tenido un cambio positivo, es decir, ha habido un incremento en el ingreso mensual. Antes de ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León el 69% de los participantes ganaban entre \$0 y \$ 1,500 al mes y después de obtener un empleo formal a través del programa antes mencionado el 66% de ellos han tenido un aumento en su ingreso mensual pues ahora perciben de \$1,501 a \$ 3,000 o de \$ 3,001 a \$ 4,500. Por lo anterior,



se puede constatar que la satisfacción por ingreso de los participantes encuestados aumentó significativamente. Antes de formar parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León el 9.8% de las personas sentían una satisfacción alta o muy alta por su ingreso mensual y después de ingresar al programa y de obtener un empleo el porcentaje aumentó a 46.7%. Además, La capacidad de compra de las personas que forman parte del programa aumentó. Antes de ser integradas laboralmente por medio del DIF Nuevo León sólo el 7.6% de los participantes señalaron que su capacidad de compra era suficiente o muy suficiente y después de obtener un empleo por medio de dicha institución el porcentaje incrementó a un 50%.

Con base en todo lo que ha sido expresado anteriormente se cubren las conclusiones que son derivadas de la evaluación propiamente. A continuación se presentan las conclusiones obtenidas paralelas al proceso de investigación de este documento.

Paralelas a la evaluación.

Durante el estudio se encontraron algunos elementos que orillaron a obtener algunas conclusiones que no eran derivadas propiamente de la evaluación que se realizó. Es decir, no estaban contempladas en la investigación por no ser el objeto de estudio. Sin embargo, todo programa o proyecto debe conocer sus fortalezas y sus áreas de oportunidad para poder ser más eficiente. En el Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León se observaron las siguientes áreas de oportunidad en su proceso operativo:

- 1) Las Bases de datos de empresas y candidatos participantes son ineficientes pues contienen información obsoleta y en muchos casos duplicada o triplicada.
- 2) Sistema de cómputo poco funcional ya que no soporta adecuadamente la operación del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, pues los equipos no funcionan óptimamente y los paquetes o programas computacionales no están actualizados.
- 3) Ausencia de indicadores que deban ser cumplidos periódicamente.
- 4) Formatos o registros de control no estandarizados que impiden una administración de información eficiente de las personas integradas y de las que desertan mensualmente. Algunos registros son realizados en una hoja de cálculo pero no guardan uniformidad entre sí.

- 5) El seguimiento que se les da tanto a las empresas como a las personas integradas es ineficiente y perjudica la imagen y el funcionamiento del programa.
- 6) Carencia de estadísticas o pronósticos que ayuden a la toma de decisiones para mejorar la operación y la efectividad del Programa de Integración Laboral. La ausencia de pronósticos o proyecciones hace imposible determinar la capacidad del servicio del programa en el mediano y largo plazo.

Una vez que ya han sido señaladas las conclusiones obtenidas en forma paralela a la evaluación realizada se prosigue a determinar las observaciones o conclusiones que contribuirían a mejorar el funcionamiento del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León.

De mejora a la evaluación.

Estas conclusiones tienen como objetivo favorecer el desempeño del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y son las siguientes:

- 1) Existe la necesidad de aplicar una metodología y de realizar un estudio previo para determinar las condiciones del entorno de los candidatos o participantes del programa.
- 2) No se conoce a profundidad la situación base de las personas con discapacidad que son evaluadas y posteriormente integradas en el mercado laboral
- 3) La interacción y comunicación entre las empresas, el DIF Nuevo León y los participantes con discapacidad evaluados e integrados es muy reducida.

Por último, y derivado de las conclusiones identificadas, se presentan una serie de recomendaciones finales.

### 7.1 Recomendaciones

Con base en la experiencia de este estudio se dan las siguientes recomendaciones al Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León:

- 1) Ampliar la participación de las mujeres en el programa para que éste no sea conformado mayoritariamente por hombres.
- 2) Revertir la relación inversa que existe entre el nivel de escolaridad alto de los participantes y la posibilidad de obtener empleo.
- 3) Establecer una cuota mínima de personas con estudios universitarios que deben ser integrados en el mercado laboral cada año.
- 4) Establecer acuerdos con las empresas participantes que favorezcan el desarrollo laboral y económico de las personas integradas.
- 5) Llevar un control más detallado de los documentos oficiales del programa tales como cartas a empresas o a participantes.
- 6) Depurar las bases de datos de empresas participantes y de personas evaluadas e integradas ya que existe un gran número de empresas y de personas que no forman parte del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León.
- 7) Verificar que no se duplique o triplique la información de las personas integradas pues eso le resta confiabilidad al programa además de que hace poco eficaz la administración del mismo.
- 8) No registrar por doble partida a las empresas participantes. Si una empresa está registrada con la marca del grupo o corporativo no se deben registrar las submarcas del grupo como si fueran empresas independientes.
- 9) Llevar un registro de los casos en los cuales el DIF Nuevo León fungió como mediador entre la empresa y el candidato. También llevar otro control en donde el DIF Nuevo León sólo fungió como institución avaladora de un problema de discapacidad.
- 10) Generar hojas de control en Excel o en otro programa de cómputo en un formato uniforme para facilitar el manejo de la información.
- 11) Estandarizar los procesos en una forma general.
- 12) Establecer normas o estándares de calidad.
- 13) Fomentar una cultura de calidad en las diferentes etapas del proceso de integración de los candidatos.
- 14) Diseñar e implementar una estrategia de control y seguimiento tanto de las empresas participantes del programa como de las personas que son integradas y/o evaluadas.
- 15) Definir un esquema de seguimiento de los participantes que están integrados laboralmente y de los que han desertado. Sería conveniente realizar un

muestreo para tener un control más riguroso sobre la situación actual de los participantes del programa.

- 16) Establecer indicadores que sean claros y bien definidos. Lo importante de esto es cumplir con los objetivos o plazos que se señalen pudiendo ser mensuales, bimestrales o semestrales.
- 17) Determinar claramente la situación base o estatus inicial de las personas que ingresan al programa. Se pudiera utilizar el cuestionario que se construyó para realizar este estudio, específicamente la sección de preguntas que investigan el "Antes" de los participantes.
- 18) Fortalecer la comunicación y la interacción tanto con empresas como con los participantes del programa.
- 19) Realizar nuevamente las evaluaciones físicas y psicológicas a las personas que han sido integradas para determinar si ha habido alguna mejoría en su problema de discapacidad. Lo anterior, es con el fin de llevar un registro de la evolución que los participantes del programa han tenido desde que fueron integrados laboralmente.
- 20) Proponer la creación de un órgano auditor del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León o que alguna otra dependencia de gobierno funja como tal para establecer un mecanismo de rendición de cuentas tanto a la ciudadanía como a la administración de gobierno que esté vigente.
- 21) Identificar y medir las externalidades (spillover effects) que el Programa de Integración Laboral está teniendo con otros actores sociales.

Finalmente, después de dar las conclusiones y las recomendaciones con base en los resultados de la encuesta levantada entre las personas con discapacidad que están actualmente trabajando se establece que el Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León sí contribuye a la inclusión social de las personas con discapacidad a través de integrarlas en el mercado de trabajo. Además, como un instrumento de política pública de carácter social el programa sí cumple con el objetivo por el cual fue formulado, implementado y ejecutado pues está sirviendo a la población con discapacidad del estado de Nuevo León. Los resultados de este estudio demuestran que sí se está generando un impacto positivo en la vida de los participantes. Por ende, este estudio debe considerarse como punto de referencia y como una fuente de retroalimentación al Programa de Integración Laboral para trabajar en las áreas de oportunidad encontradas y fortalecer la operación y ejecución del mismo en pro de seguir brindando apoyo y de hacer una diferencia en la vida de las personas con discapacidad de la entidad neoleonesa.

## Referencias Bibliográficas

### Capítulo 1

- ✓ Anderson, James (2000). *Public Policymaking*. Ed. Houghton Mifflin Company. Pg. 2-5, 8 - 10, 12, 17, 88, 93, 94, 201, 261, 262 - 264, 266, 271, 278-283.
- ✓ Baber, W.F (Citado en Massey, 1993:15) En Wayne Parsons: *Una Introducción a la Teoría y Práctica del Análisis de Política*. Pg. 43.
- ✓ Bardach, Eugene (1977) *The implementation Game. What happens after a Bill becomes a law*. MIT Press. En Stella Theodoulou (1995) *Public Policy The Essential Readings*, Prentice Hall Pg. 139.
- ✓ Cobb, Roge W. and Charles D. Elder (1983). *Participation in American Politics: The Dynamics of Agenda -Building*. 2<sup>nd</sup> Ed. Johns Hopkins University Press. Pg. 85. En James E. Anderson, (2000) *Public Policymaking*. Pg. 93-94.
- ✓ Dewey, John (1927). *The Public and its problems* (Denver:Swallow)Pg.12,15-16. En James E. Anderson, (2000) *Public Policymaking*. Ed. Houghton Mifflin Company. Pg.92.
- ✓ Dye, Thomas R. (1984). *Understanding Public Policy*, 5<sup>th</sup> Ed. Englewood Cliffs, Prentice Hall. Pg.1. En *Public Policymaking* de James E Anderson (2000) Ed. Houghton Mifflin Company. Pg.4
- ✓ Dye, Thomas R. (1987) En Wayne Parsons; *Una Introducción a la Teoría y Práctica del Análisis de Política*. Pg. 563.
- ✓ Dye, Thomas R. (1992). *Understanding Public Policy*, 7<sup>th</sup> Ed. Englewood Cliffs, Prentice Hall. Pg. 354-358. En *Public Policymaking* de James E Anderson (2000) Ed. Houghton Mifflin Company. Pg.266
- ✓ Easton, David (1957) *An Approach to the Analysis of Political Systems*. *World Politics*. IX. Pg. 383-400 y Easton, D. (1965) *A Systems Analysis of Political Life*. En James E. Anderson, (2000) *Public Policymaking*. Ed. Houghton Mifflin Company. Pg. 18.
- ✓ Easton, Rothwell (2007). *Material de la clase de Análisis de Política Pública*. EGAP
- ✓ Edelman, Murray (1995). *Symbols and Political Quiescence Part 1 Reading 4*. En Stella Theodoulou (1995) *Public Policy, The essential readings*, Prentice Hall. Pg. 7
- ✓ Eulau, Heinz and Prewitt, Kenneth (2007) *Material de la clase de Análisis de Política Pública*. EGAP
- ✓ Friedrich, Carl J.(1963) *Man and His Government*, McGraw Hill. Pg. 79. En James E. Anderson (2000) *Public Policymaking*. Ed. Houghton Mifflin Company. Pág.4
- ✓ González Ortíz, Felipe (2007). *Material de la clase de Análisis de Política Pública*. EGAP.

- ✓ Gormley, William T. Jr. (1989) *Taming the Bureaucracy*. Ed. Princeton University Press. Pg. 5. En James E. Anderson (2000) *Public Policymaking*. Ed. Houghton Mifflin Company. Pg. 266
- ✓ Gruber, Jonathon (2007) *Public Finance and Public Policy*. Second Ed. Worth Publishers. Pg.170.
- ✓ Habermas, Jürgen (1998:69), *The Structural Transformation of the Public Sphere (An inquiry into a Category of Bourgeois Society)* The MIT Press, Cambridge. En Freddy Mariñez Navarro. *Ciudadanos, decisiones públicas y calidad de la democracia*.
- ✓ Hofferbert, Richard I. (1990) *The Reach and Grasp of Policy Analysis*. Ed. University of Alabama Press. Pg. 4. En James E. Anderson (2000) *Public Policymaking*. Ed. Houghton Mifflin Company. Pg. 271.
- ✓ Hoppe, Cf. Layne (1970) *Agenda Setting Strategies: The Case of of Pollution Problems*. Unpublished paper presented at the annual meeting of the American Political Science Association. En James E. Anderson, (2000) *Public Policymaking*. Pg. 93.
- ✓ Lindblom, Charles E. y Woodhouse, Edward J. (1993) *The Policy-making Process*, 3ra. Ed., Prentice-Hall. En Wayne Parsons (2007) *Políticas Públicas: Una Introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. Ed. FLACSO-MÉXICO. Pg. 56
- ✓ Lowi, Theodore J. (1964) *American Business, Public Policy Case Studies, and Political Theory*. *World Politics*, XVI. Pg. 677-715. En James E. Anderson (2000) *Public Policymaking*. Ed. Houghton Mifflin Company. Pg. 9.
- ✓ MacRae, Duncan and Wilde, James (2007) *Material de la clase de Análisis de Política Pública*. EGAP.
- ✓ Majone , Giandomenico and Wildavsky, Aaron (1984) *Implementation as Evolution*. En Stella Theodoulou (1995) . *Public Policy The Essential Readings*. Prentice Hall Pg. 142,143.
- ✓ Nachmias, David (1979) *Public Policy Evaluation: Approaches and Methods*. Ed. St. Martin's. Pg. 5. En James E. Anderson (2000) *Public Policymaking*. Ed. Houghton Mifflin Company. Pg. 262.
- ✓ Nachmias, David (1980) *The Role of Evolution in Public Policy*, *Policy Studies Journal* 8. Pg. 1163-1169. En Stella Theodoulou (1995). *Public Policy The Essential Readings*, Prentice Hall Pg. 178.
- ✓ Ostrom, Vincent and Sabetti, Filippo (1975). *Theory of Public Policy*. en Nagel (ed.) Pg. 40 . En Wayne Parsons (2007) *Políticas Públicas: Una Introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. Ed. FLACSO-MÉXICO. Pg. 47.
- ✓ Palumbo, D.J. (1987). *Politics and Evaluation*. Pg.40. En Wayne Parsons (2007) *Políticas Públicas: Una Introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. Ed. FLACSO-MÉXICO. Pg. 565
- ✓ Parsons, Wayne (2007) *Políticas Públicas: Una Introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. Ed. FLACSO-MÉXICO. Pg. 47, 561.

- ✓ Pressman, Jeffrey L. y Wildavsky, Aaron (1998) Implementación: Cómo grandes expectativas concebidas en Washington se frustran en Okland. 1ra. Ed. En Español de la 3ra. en Inglés. Ed. University of California Press, Berkeley, Los Angeles. Pg. 263-264.
- ✓ Putt, Allen D. and Springer, J. Fred (1989) Policy Research: Concepts, Methods and Applications. Ed. Prentice- Hall Chap. 11 and Weiss, Carol H. (1972) Evaluation Research: Methods for Assessing Program Effectiveness. Ed. Prentice-Hall, Chap.4. En James E. Anderson (2000) Public Policymaking. Ed. Houghton Mifflin Company. Pg. 264-265.
- ✓ Rossi, Peter H. and Freeman, Howard E. (1979) Evaluation: A Systematic Approach. Sage, Newbury, Park, Cal. 2da. Ed..1993. Pg.163. En Wayne Parsons (2007) Políticas Públicas: Una Introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas. Ed. FLACSO-MÉXICO. Pg. 565
- ✓ Sabatier, Paul A. and Mazmanian, Daniel (1980). A Conceptual Framework of the Implementation Process. En Stella Theodoulou (1995) Public Policy The Essential Readings , Prentice Hall Pg. 153
- ✓ Salisbury, Robert (1968) The Analysis of Public Policy, en Austin Ranney, ed., Political Science and Public Policy. Ed. Markham. Pg. 151-175. En James E. Anderson (2000) Public Policymaking. Ed. Houghton Mifflin Company. Pg. 9.
- ✓ Samuelson, Paul A. (1954) The Pure Theory of Public Expenditure . Review of Economics and Statistics 37: 35-46. En Wayne Parsons (2007) Políticas Públicas: Una Introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas. Ed. FLACSO-MÉXICO. Pg. 44
- ✓ Tatalovich, Raymond and Daynes, Byron W. (1998) Moral Controversies in American Politics: Cases in Social Regulatory Politics. Ed. M.E Sharpe. En James E Anderson (2000) Public Policymaking. Ed. Houghton Mifflin Company. Pg. 10
- ✓ Theodoulou, Stella (1995) Public Policy, The essential readings, Prentice Hall. Pg. 5, 88, 89
- ✓ Weiss, Carol H. (1972) Evaluation Research: Methods for Assessing Program Effectiveness. Ed. Prentice-Hall. Pg. 6. En Wayne Parsons (2007). Políticas Públicas: Una Introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas. Ed. FLACSO-MÉXICO. Pg. 563
- ✓ Wildavsky, Aaron (1979) Speaking Truth to Power. Ed. Little Brown. Pg.42. En James E. Anderson, (2000) Public Policymaking. Pg. 88
- ✓ Wilson, W. (1887) The Study of Administration. Political Science Quarterly, 2: 197-222. En Wayne Parsons (2007) Políticas Públicas: Una Introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas. Ed. FLACSO-MÉXICO. Pg. 47

## Capítulo 2

- ✓ Alvarado R., Marianela (1998). Construcción de una pedagogía para la integración. Serie: Integración Normalizada en la Formación para el Trabajo: un proceso de inclusión social de la Organización Internacional del Trabajo. Montevideo, Uruguay. En: [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/integra/1/pdf/int\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/integra/1/pdf/int_1.pdf) 02/12/2003 En INEGI (2004) Las personas con discapacidad en México: una visión censal. Pg.127

- ✓ Álvarez Amézquita José; Bustamante, Miguel E.; López P, Antonio y Fernández del Castillo, Francisco(1960)Historia de la salubridad y de la asistencia en México. Tomo II. SSA. México. En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 4
- ✓ Barton, Len (1995). Sociología y Discapacidad: algunos temas nuevos. En Discapacidad y Sociedad. Trad. Roc Filella, Ed. Fundación PAIDEIA – Morata. SL. Traductor Addison Wesley Longman. Madrid, España. En INEGI (2004) Las Personas con discapacidad en México: Una visión censal, INEGI. Pg.13
- ✓ Casado, Demetrio (1990) Panorámica de la discapacidad. Colección Intress/3 Madrid, España. En INEGI (2004) Las Personas con discapacidad en México: Una visión censal, INEGI. Pg.13
- ✓ CNDH México (2002) El Derecho al trabajo de las personas con discapacidad: Convenio 159 de Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas), 1993. Comisión Nacional de los Derechos Humanos y Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Cámara de Diputados LVIII Legislatura. México. En INEGI (2004) Las Personas con discapacidad en México: Una visión censal, INEGI. Pg.98
- ✓ CNDH México (2002a) Derechos humanos de las personas con discapacidad física. Comisión Nacional de los Derechos Humanos y Comisión de Atención a Grupos Vulnerables de la Cámara de Diputados LVIII Legislatura y Libre Acceso, A.C. México. En INEGI (2004) Las Personas con discapacidad en México: Una visión censal, INEGI. Pg.79
- ✓ CNDH México (2002b) Los Derechos Humanos de las personas con discapacidad visual. En:<http://www.cndh.org.mx/principal/document/derechos/cartillas/discapacidadvisual.pdf> 02/12/2003. En INEGI (2004) Las Personas con discapacidad en México: Una visión censal, INEGI. Pg.97.
- ✓ CNDH México (2003) Panorama actual de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. Pg. 27,28, 29, 58, 84, 85, 88, 90, 99
- ✓ Diario Oficial de la Federación (2003) Ley en contra de cualquier forma de discriminación social. Publicado el 11 de Junio. En INEGI (2004) Las Personas con discapacidad en México: Una visión censal. Pg.52
- ✓ Fuentes, Mario Luis (1998) La asistencia social en México. Historia y perspectivas. Ediciones del Milenio. México, D.F. En INEGI (2004) Las Personas con discapacidad en México: Una visión censal. Pg. 4, 5
- ✓ Gamio, Amalia (2001) En "La Discapacidad, un enfoque integral de los aspectos discriminatorios". En CNDH México (2003). Panorama actual de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. Pg. 28
- ✓ Hahn(1986) En Barton, Len (1995). Sociología y Discapacidad: algunos temas nuevos. En Discapacidad y Sociedad. Trad. Roc Filella, Ed. Fundación PAIDEIA – Morata. SL. Traductor Addison Wesley Longman. Madrid, España. En INEGI (2004) Las Personas con discapacidad en México: Una visión censal. Pg.13
- ✓ INEGI (2004) Las Personas con discapacidad en México: Una visión censal. Pg. 6,14, 23, 27, 29, 54, 57, 64, 79, 80, 97, 98, 141, 142
- ✓ Martínez González, Guadalupe (2003) Vida productiva del deficiente mental. Revista Rompas Filas. Año 7 Núm. 39. En <http://www.unam.mx/rompan/39/rf39rep.html>. En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 111
- ✓ Mon, Fabiana (1998) Algunas definiciones en torno al concepto de discapacidad visual. En Periódico El CISNE. Buenos Aires, Argentina. En



- [http://www.cepmalaga.com/actividades/interedvisual/ftp/fm\\_alg\\_definiciones\\_dvisual.doc02/12/2003](http://www.cepmalaga.com/actividades/interedvisual/ftp/fm_alg_definiciones_dvisual.doc02/12/2003). En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Página 97
- ✓ NICHCY, (2004) Trastornos del habla y lenguaje. Hoja informativa sobre discapacidad. En <http://www.nichcy.org/pubs/spanish/Fs11stxt.htm> En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 141,142
  - ✓ Oliver (1990) En Barton (1995). En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 13
  - ✓ Organización Mundial de la Salud (1995) Prevención de los defectos de la audición. 48ª Asamblea Mundial de la Salud. En <http://www.cajpe.org.pe/RIJ/BASES/pcd/pre.pdf>. En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 128.
  - ✓ Organización Panamericana de la Salud (1992) Marco Jurídico aplicable a situación de las personas portadoras de discapacidad en América Latina. Programa de Desarrollo de Políticas de Salud. OPS. Santiago de Chile. En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 23
  - ✓ Ortiz González, María del Carmen (1995) Necesidad educativa especial: Deficiencia mental. Revista Curriculum Núm. 10/11 En <http://www.ull.es/departamentos/didinv/revista/q10-11.htm>. En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg.111
  - ✓ SSA (2001). Programa de Acción para la Prevención y Rehabilitación de Discapacidades. PreveRDis. Documentos electrónicos en el tema de discapacidad. En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg.13, 28
  - ✓ SSA,(2003)Análisis de la Problemática de la Salud Mental en México. En <http://www.ssa.gob.mx>. En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg.las Personas con Discapacidad. Pg.3
  - ✓ Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (1994) Memoria de Gestión 1988-1994. DIF México. En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg.las Personas con Discapacidad. Pg.5
  - ✓ Soberón, Guillermo; Kumate, Jesús y Laguna, José (1998) Problemas y Programas de Salud. Tomo II. Edición conmemorativa del 40 aniversario de la Organización Mundial de la Salud y del décimo de la Declaración de Alma – Ata. SSA, INSP, CN y FCE. En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 4,5
  - ✓ Torquemada (en Rocha 2001, p.23) En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 3
  - ✓ Verdugo Alonso, Miguel Ángel (1998) Personas con Discapacidad. Editorial Siglo XXI. Madrid, España. En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 14
  - ✓ Verdugo Alonso, Miguel Ángel (2002) En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 111, 127

### Capítulo 3

- ✓ Consejo de Relaciones Laborales y Productividad del estado de Nuevo León (2008) Documentos con información del programa "Abriendo Espacios"

- ✓ CNDH México (2003) Panorama actual de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad. Pg. 88, 90,
- ✓ INEGI (1997) Los Hogares en México. INEGI. México, Aguascalientes. En INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 64
- ✓ INEGI (2004) Las Personas con Discapacidad en México: una visión censal. Pg. 61,83, 99, 114, 129, 144
- ✓ [http://www.inegi.gob.mx/prod\\_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/discapacidad/discap2000.pdf](http://www.inegi.gob.mx/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2000/discapacidad/discap2000.pdf)
- ✓ <http://sg.nl.gob.mx/TransparenciaSCOJN/Archivos/AC-F0102-06-M020015063-01.pdf>

#### Capítulo 4

- ✓ DIF Nuevo León (2008) Política de Operación y Bases de datos del Programa de Integración Laboral del Centro de Rehabilitación y Educación Especial del DIF Nuevo León.

#### Capítulo 5

- ✓ CEPAL (2006) Pauta metodológica de evaluación de impacto ex - ante ex - post de programas sociales de lucha contra la pobreza. En: <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/8/24158/P24158.xml&xsl=/ilpes/tpl/p9f.xsl&base=/dmaah/tpl/top-bottom.xslt>
- ✓ Ferroni, Mark, Mateo Mercedes y Payne (2007) Development under Conditions of Inequality and Distrust: An Exploration of the Role of Social Capital and Social Cohesion in Latin America. Working Paper. Pg. 11
- ✓ INEGI (2004) Las personas con discapacidad en México: una visión censal. Pg. 193.
- ✓ OMS (1994) Evaluación de la Calidad de Vida, Grupo WHOQOL. ¿Por qué Calidad de vida?, Grupo WHOQOL. En Foro Mundial de la Salud, OMS, Ginebra, 1996. En <http://www.ua-cc.org/educacion2.jsp> y [http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad\\_de\\_vida](http://es.wikipedia.org/wiki/Calidad_de_vida)
- ✓ Rodríguez, Héctor (2008) Material de la clase de Métodos Cuantitativos para las Ciencias Sociales. EGAP- Tec de Monterrey.

# ANEXOS

ANEXO 1

Tabla 5.1 Empresas seleccionadas dentro de la muestra y que no forman parte en la actualidad del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León

1	Admón. De Serv. Aeronáuticos Corporativo
2	Botanas y Derivados
3	Chams de México
4	Conf. Inf. Moree S.A.
5	Creaciones Kilate
6	Desarrollo Casa S. de R.L.
7	Desarrollo Labriego S.A. de C.V.
8	Diálogos en la Oscuridad (Cons.Des.Soc.)
9	DIF Nuevo León Oficinas Grales.
10	Dimsa Diamante
11	Divisa
12	Dragolín
13	EF de México
14	EFFEM México Inc y Cía. S. en N.C. de C.V
15	Fiesta Inn Monterrey Valle
16	Fuentes Escalante
17	Gasolinera el Peñón
18	General Nutrition Center
19	Gigante S. A. de C. V.
20	Grupo Cada S.A. de C.V.
21	Grupo Lomex
22	Guntner
23	Ilusiones de Cerámica S.A de C.V.
24	Impco S. de R.L. de C.V.
25	Impulso Comercial Internacional Check Plus Monterrey
26	Impulsora Industrial de Monterrey
27	Imsa Signode
28	Industrias John Deere S.A. de C.V.
29	Industrias Plásticas NYC
30	INEGI
31	Ingeniería Especializada

32	Internacional de Plásticos y Envases J.J
33	JN Injection Molding SA de CV
34	Kevork Instrument
35	Live Center
36	Logical Enterprise Optimization
37	Manufacturas Mayco
38	Máxima Distinción S. A. de C. V.
39	Muebles D Más
40	Mundo de Adeveras
41	Nortec
42	Operadora de Parques y Serv. S.A de C.V.
43	P.B.P. Internacional S.A de C.V
44	Promotora de Bienes de Capital S.A de C.V.
45	Promotores y Asesores de Monterrey
46	Radisson Plaza Gran Hotel Ancira
47	Sanísimo S.A de C.V.
48	Search Informática
49	Servicios Integrados Villarreal
50	Servicios Privados de Seguridad
51	Soriana
52	Stone Container de México S.A de C.V.
53	T C Consulting S.A de C.V
54	Telier Multimedia

**FUENTE:** Elaboración propia. Base de datos del DIF Nuevo León. 2009

ANEXO 2

Tabla 5.2 Empresas que fueron seleccionados como la muestra del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León y el valor aleatorio que les fue asignado

1	Admón. De Serv. Aeronáuticos Corporativo	0.713755
2	Adosa Abastecedora de Oficinas S.A de C.V	0.966343
3	Aramark	0.910057
4	Arnecom	0.968176
5	Atento Servicios	0.924697
6	Axertis	0.818675
7	Ayuntamiento Municipal de Monterrey	0.862311
8	Best Wash del Norte S.A de C.V	0.886191
9	Bombas Grundfus de México S.A de C.V	0.566686
10	Botanas Bokados	0.524578
11	Botanas y Derivados	0.68706
12	Caintra	0.696191
13	Carbono Lorena	0.535587
14	Carl's Jr.	0.576982
15	Chams de México	0.509183
16	Coflex	0.841058
17	Conf. Inf. Moree S.A.	0.658861
18	Corporación Industrial de Moldeo S.A de C.V	0.633881
19	Corporativo Empresarial C&E Company	0.715225
20	Creaciones Kilate	0.975851
21	Desarrollo Casa S. de R.L.	0.877727
22	Desarrollo Labriego S.A. de C.V.	0.505629
23	Diálogos en la Oscuridad (Cons.Des.Soc.)	0.797508
24	DIF Nuevo León Oficinas Grales.	0.690273
25	DIF San Nicolás	0.646466
26	Dimsa Diamante	0.959183
27	Divisa	0.841949
28	Dragolín	0.898938
29	EF de México	0.833479
30	EFFEM México Inc y Cía. S. en N.C. de C.V	0.518988
31	Embotelladora ARCA	0.550417
32	Empacados S.A de C.V	0.533358
33	Farmacias del Ahorro	0.970779

34	FEMSA (Cedis)	0.853908
35	FEMSA (Cervecería)	0.964926
36	FEMSA (Dicasa)	0.669579
37	FEMSA (Servicios)	0.538544
38	Fiesta Inn Monterrey Valle	0.776496
39	Fuentes Escalante	0.945957
40	GE Medical Systems	0.929508
41	Gamesa S.A de C.V	0.918325
42	Gasolinera el Peñón	0.607144
43	General Nutrition Center	0.968378
44	Gigante S. A. de C. V.	0.576104
45	Grupo Cada S.A. de C.V.	0.869536
46	Grupo Lomex	0.707386
47	Grupo Xignus	0.774891
48	Guntner	0.916732
49	H.E.B Chapultepec	0.551397
50	I.A.W Planta Supermatic	0.955735
51	Idis. Inst. para el Des. Int. Del sordo ABP	0.603882
52	Ilusiones de Cerámica S.A de C.V.	0.630689
53	Impco S. de R.L. de C.V.	0.616976
54	Impulso Comercial Internacional Check Plus Monterrey	0.746876
55	Impulsora Industrial de Monterrey	0.811048
56	Imsa Signode	0.88276
57	Industrias Across Whirlpool	0.567123
58	Industrias John Deere S.A. de C.V.	0.545045
59	Industrias Plásticas NYC	0.578501
60	INEGI	0.801636
61	Ing. Comercial América S.A de C.V.	0.510388
62	Ingeniería Especializada	0.849814
63	Internacional de Plásticos y Envases J.J	0.71749
64	JN Injection Molding SA de CV	0.66991
65	Kevork Instrument	0.639425
66	Live Center	0.67972
67	Logical Enterprise Optimization	0.875737
68	Manufacturas Mayco	0.792281
69	Máxima Distinción S. A. de C. V.	0.813029
70	Muebles D Más	0.865995
71	Mundo de Aeveras	0.881929
72	Nortec	0.703387
73	Operadora de Parques y Serv. S.A de C.V.	0.793726
74	P.B.P. Internacional S.A de C.V	0.538212

75	Papeles Higiénicos S.A de C.V	0.596054
76	Papeles y Conversiones de México	0.715745
77	Plásticos Imperiales S.A de C.V	0.736055
78	Proeza Grede	0.692226
79	Prolec GE S. de R.L de C.V	0.5854
80	Promotora de Bienes de Capital S.A de C.V.	0.925712
81	Promotores y Asesores de Monterrey	0.827045
82	Quality Post	0.980777
83	Química Goncal S.A de C.V	0.765458
84	Radisson Plaza Gran Hotel Ancira	0.879378
85	Representaciones RG	0.612987
86	Sams Club	0.774961
87	Samborns S.A de C.V	0.998851
88	Sanísimo S.A de C.V.	0.735943
89	Search Informática	0.610462
90	Seguros ABA	0.663995
91	Servicios Integrados Villarreal	0.510682
92	Servicios Privados de Seguridad	0.981873
93	Soriana	0.744146
94	Stone Container de México S.A de C.V	0.562308
95	T C Consulting S.A de C.V	0.678829
96	T M E Maquinados	0.872572
97	Telier Multimedia	0.985356
98	Thomas and Betts S.A de C.V	0.888448
99	Universidad Valle de México	0.580366
100	Vidriera Monterrey S.A de C.V	0.943184
101	Vitro Car S.A de C.V	0.619566
102	Whirlpool Corporativo	0.512184

FUENTE: Elaboración propia. Base de datos del DIF Nuevo León. 2009



ANEXO 3

Tabla 5.3 Relación de empresas que brindaron apoyo en la realización de la investigación.

1	Seguros ABA	0.663995
2	Bombas Grundfus de México S.A de C.V	0.566686
3	Representaciones RG	0.612987
4	Coflex	0.841058
5	Industrias Across Whirlpool Planta Supermatic	0.955735
6	HEB	0.551397
7	GE Medicals Systems	0.929508
8	Vitro Car S.A de C.V	0.619566
9	Química Goncal S.A de C.V	0.765458
10	DIF San Nicolás	0.646466
11	Empacados S.A de C.V	0.533358
12	T.M.E Maquinados	0.872572
13	Gamesa S.A de C.V	0.918325
14	Corporación Industrial de Moldeo S.A de C.V	0.633881
15	Papeles Higiénicos de México S.A (SCA)	0.596054
16	Atento Servicios	0.924697

**FUENTE:** Elaboración propia. Base de datos del DIF Nuevo León. 2009

**DATOS GENERALES**

**Nombre:** \_\_\_\_\_ **Lugar de Residencia:** \_\_\_\_\_  
**Edad:** \_\_\_\_\_ **Lugar de Nacimiento:** \_\_\_\_\_  
**Sexo:** F  M  **Discapacidad:** \_\_\_\_\_  
**Estado Civil:** Soltero  Casado  **Nivel de estudios:** \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES**

Favor de contestar este cuestionario relleno el espacio dentro del cuadro que represente la respuesta de su elección. Los rectángulos que se encuentran al extremo derecho de la hoja deberán permanecer en blanco.

**PREGUNTAS GENERALES**

1. ¿Tenía usted trabajo antes de ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León?   
 1 Sí  2 No
  
2. ¿Cómo se enteró del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León?   
 1 Familiares y/o amigos  2 Empresas  3 ONG  4 Instituciones de Gobierno  5 SNE
  
3. ¿Qué lo motivó a ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León?   
 1 Mantenerse ocupado  2 Percibir ingresos  3 Aumentar sus ingresos  4 Cambiar de Empleo   
 5 Por demanda de algún familiar
  
4. ¿Cuánto tiempo tardó para encontrar un empleo cuando entró al Programa de Integración Laboral del DIF?   
 1 De 1 a 3 Meses  2 De 4 a 6 Meses  3 De 7 a 9 Meses  4 De 10 a 12 Meses   
 5 Más de 12 Meses

**ANTES**

**I. INTEGRACIÓN SOCIAL**

1. Antes de encontrar un trabajo a través Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León usted se sentía en la sociedad un miembro:   
 1 Inactivo  2 Poco Activo  3 Algo Activo  4 Activo  5 Muy Activo
  
2. ¿Antes de ser integrado laboralmente su rol en su familia era?   
 1 Nada Fuerte  2 Poco Fuerte  3 Algo Fuerte  4 Fuerte  5 Muy Fuerte
  
3. ¿Antes de ingresar al Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León el ambiente en su hogar era?   
 1 Muy Desfavorable  2 Desfavorable  3 Poco Favorable  4 Favorable  5 Muy Favorable

4. ¿Antes de ser integrado laboralmente a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León su interés por eventos culturales, deportivos y/o políticos de su comunidad era?
- 1 Muy Bajo  2 Bajo  3 Medio  4 Alto  5 Muy Alto

**II. CALIDAD DE VIDA**

1. ¿Antes de encontrar un trabajo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León se sentía usted?
- 1 Nada Productivo  2 Poco Productivo  3 Algo Productivo  4 Productivo
- 5 Muy Productivo
2. ¿Antes de ser integrado laboralmente su entorno le parecía?
- 1 Desfavorable  2 Poco Favorable  3 Algo Favorable  4 Favorable
- 5 Muy Favorable
3. ¿Antes de encontrar un trabajo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León su autoestima u opinión acerca de su persona era?
- 1 Muy Baja  2 Baja  3 Media  4 Alta  5 Muy Alta
4. ¿Antes de encontrar un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León el acceso y/o pago de servicios como agua, luz, transporte era?
- 1 Muy desfavorable  2 Desfavorable  3 Poco Favorable  4 Favorable
- 5 Muy Favorable
5. ¿Antes de encontrar un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León su salud era?
- 1 Muy Mala  2 Mala  3 Regular  4 Buena  5 Muy Buena

**III. INGRESO**

1. ¿Antes de encontrar un trabajo por medio del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León su satisfacción en cuanto a su ingreso era?
- 1 Muy Baja  2 Baja  3 Media  4 Alta  5 Muy Alta
2. ¿Antes de ser integrado laboralmente a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León usted consideraba que su ingreso era?
- 1 Muy Bajo  2 Bajo  3 Medio  4 Mejor  Mucho Mejor
3. ¿Antes de conseguir un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León su ingreso mensual se encontraba en el rango de?

1 \$0 a \$ 1,500  2 \$ 1,501 a \$ 3,000  3 \$ 3,001 a \$ 4,500  4 \$ 4,501 a \$ 6,000

5 De \$ 6,001 en adelante

4. ¿Antes de encontrar un trabajo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León su capacidad de compra era?

1 Nada Suficiente  2 Poco Suficiente  3 Algo Suficiente  4 Suficiente  5 Muy Suficiente

## DESPUÉS

### IV. INTEGRACIÓN SOCIAL

1. ¿Después de encontrar un empleo por medio del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León usted se siente en la sociedad un miembro?

1 Inactivo  2 Poco Activo  3 Algo Activo  4 Activo  5 Muy Activo

2. ¿Después de ser integrado laboralmente su rol en su familia es?

1 Nada Fuerte  2 Poco Fuerte  3 Algo Fuerte  4 Fuerte  5 Muy Fuerte

3. ¿Después de encontrar un trabajo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León el ambiente en su hogar es?

1 Muy Desfavorable  2 Desfavorable  3 Poco Favorable  4 Favorable  5 Muy Favorable

4. ¿Después de ser integrado laboralmente a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León su interés por eventos culturales, deportivos y/o políticos de su comunidad es?

1 Muy Bajo  2 Bajo  3 Igual  4 Alto  5 Muy Alto

### V. CALIDAD DE VIDA

1. Después de conseguir un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León se siente usted:

1 Nada Productivo  2 Poco Productivo  3 Algo Productivo  4 Productivo

5 Muy Productivo

2. ¿Después de ser integrado laboralmente su entorno le parece?

1 Desfavorable  2 Poco Favorable  3 Algo Favorable  4 Favorable

5 Muy Favorable

3. ¿Después de encontrar un empleo por medio del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León su autoestima u opinión acerca de su persona es?

1 Muy Baja  2 Baja  3 Media  4 Alta  5 Muy Alta

4. ¿Después de encontrar un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León el acceso y/o pago de servicios como agua, luz, transporte es?

1 Muy desfavorable    2 Desfavorable    3 Poco Favorable    4 Favorable    5 Muy Favorable

5. ¿Después de encontrar un empleo a través del Programa de Integración del DIF Nuevo León su salud es?

1 Muy Mala     2 Mala     3 Regular     4 Buena     5 Muy Buena

**VI. INGRESO**

1. ¿Después de conseguir un trabajo por medio del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León su satisfacción en cuanto a su ingreso es?

1 Muy Baja     2 Baja     3 Media     4 Alta     5 Muy Alta

2. ¿Después de ser integrado laboralmente a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León considera que su ingreso es?

1 Muy Bajo     2 Bajo     3 Igual     Mejor     Mucho Mejor

3. ¿Después de encontrar un empleo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León su ingreso mensual se encuentra en el rango de?

1 \$0 a \$ 1,500     2 \$ 1,501 a \$ 3,000     3 \$ 3,001 a \$ 4,500     4 \$ 4,501 a \$ 6,000

5 De \$ 6,001 en adelante

4. ¿Después de encontrar un trabajo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León su capacidad de compra es?

1 Nada Suficiente     2 Poco Suficiente     3 Igual de Suficiente     4 Suficiente   
 5 Muy Suficiente

**VII. PREGUNTAS FINALES**

1. Después de encontrar un trabajo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León usted es una persona que toma decisiones:

1 Muy Difícilmente     2 Difícilmente     3 No tan Fácilmente     4 Fácilmente     5 Muy Fácilmente

2. ¿Después de encontrar un trabajo a través del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León a usted le gustaría estudiar?

1 Nada     2 Primaria     3 Secundaria     4 Preparatoria     5 Universidad

3. Si usted no hubiera recibido ayuda del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, el tratar de encontrar un trabajo hubiera sido:

1 Muy Difícil     2 Difícil     3 Poco Fácil     4 Fácil     5 Muy Fácil

4. Considera usted que la ayuda que da el Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León a las personas con discapacidad es:

1 Muy Baja     2 Baja     3 Media     4 Alta     5 Muy Alta

Anexo 5  
Fotografías.

Atento Servicios - British American Tobacco



FUENTE: Archivo propio de fotografías tomadas durante la aplicación de cuestionarios a las participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.



Ayuntamiento de Monterrey



FUENTE: Archivo propio de fotografías tomadas durante la aplicación de cuestionarios a las participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

COFLEX



FUENTE: Archivo propio de fotografías tomadas durante la aplicación de cuestionarios a las participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

COFLEX



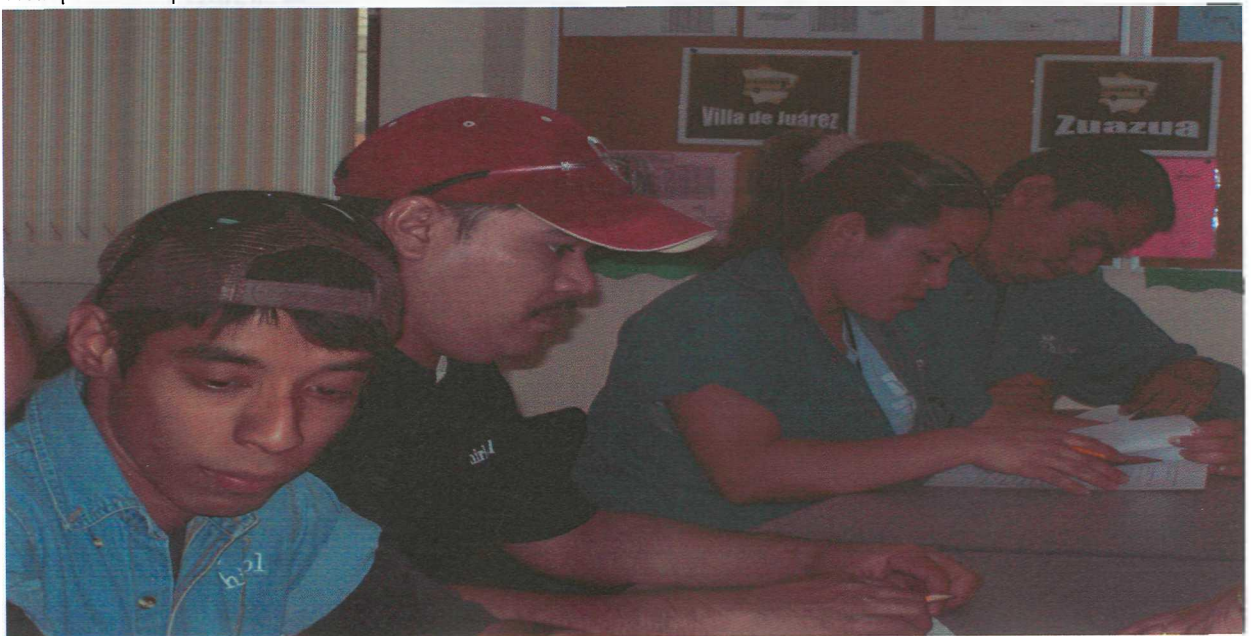
FUENTE: Archivo propio de fotografías tomadas durante la aplicación de cuestionarios a las participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Whirlpool – Supermatic



FUENTE: Archivo propio de fotografías tomadas durante la aplicación de cuestionarios a las participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León, 2009.

Whirlpool – Supermatic





FUENTE: Archivo propio de fotografías tomadas durante la aplicación de cuestionarios a las participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

### Whirlpool – Supermatic



FUENTE: Archivo propio de fotografías tomadas durante la aplicación de cuestionarios a las participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.

### Papeles Higiénicos de México – SCA



FUENTE: Archivo propio de fotografías tomadas durante la aplicación de cuestionarios a las participantes del Programa de Integración Laboral del DIF Nuevo León. 2009.