



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

"INCORPORACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON
DISCAPACIDAD EN LA ZONA METROPOLITANA DE
GUADALAJARA"

FRANCISCO INNMANOL ERTZE ENCINAS

Tesis presentada para optar por el título de Maestro en
Pedagogía con reconocimiento de Validez Oficial
de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
según acuerdo número 974020 con fecha 21-I-97.

Zapopan, Jalisco, Marzo de 2001.

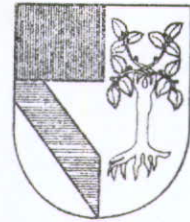
TE
CLASIF: PEO 2001 ENT
ADQUIS: 47470 ijl
FECHA: 08/08/02
DONATIVO DE _____
\$ _____

1. INCAPACITADOS.
2. INCAPACITADOS FÍSICAMENTE - REHABILITACIÓN - GUADALAJARA.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA



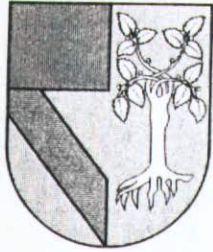
UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE GUADALAJARA
BIBLIOTECA

“INCORPORACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA”

FRANCISCO INNMANOL ERTZE ENCINAS

Tesis presentada para optar por el grado de Maestro en
Pedagogía con Reconocimiento de Validez Oficial
de Estudios de la SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA,
según acuerdo número 974020 con fecha 21-I-97.

Zapopan, Jal., Marzo de 2001



UNIVERSIDAD PANAMERICANA
SEDE GUADALAJARA

Guadalajara, Jal., 16 de marzo de 2001

LIC. JESÚS ANTONITO ENG DUARTE
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN DE
EXÁMENES DE GRADO
P R E S E N T E .

Me permito hacer de su conocimiento que FRANCISCO INNMANOL
ERTZE ENCINAS de la Maestría en Pedagogía, ha concluido
satisfactoriamente su trabajo de titulación con la alternativa TESIS, titulado:

"INCORPORACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD
EN LA ZONA METROPLITANA DE GUADALAJARA"

Manifiesto que, después de haber sido dirigida y revisada previamente, reúne
todos los requisitos técnicos para solicitar fecha de Examen de Grado.

Agradezco de antemano la atención prestada y me pongo a sus órdenes para
cualquier aclaración.

A T E N T A M E N T E

Dra. Sonia Reynaga Obregón
ASESOR DE TESIS



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

SEDE GUADALAJARA

DICTAMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO

SR. FRANCISCO INNMANOL ERTZE ENCINAS
Presente.

En mi calidad de presidente de la Comisión de Exámenes de Grado, y después de haber analizado el trabajo de titulación presentado por usted en la alternativa de **TESIS**, titulado:

"INCORPORACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA ZONA METROPOLITANA DE GUADALAJARA"

Le manifiesto que reúne los requisitos a que obligan los reglamentos en vigor para ser presentado ante el H. Jurado del Examen de Grado, por lo que deberá de entregar siete ejemplares como parte de su expediente al solicitar el examen.

ATENTAMENTE

LIC. JESÚS ANTONIO ENG DUARTE
PRESIDENTE DE LA COMISIÓN

A todas las personas interesadas en promover la nueva cultura de la discapacidad e impulsar la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes a través de la creación de oportunidades de empleo.

A todas las personas con algún tipo de discapacidad dispuestas a colaborar en el desarrollo productivo y socioeconómico de México mediante su trabajo digno, esforzado y permanente.

Mi más caluroso agradecimiento:

a mi directora de tesis:

Dra. Sonia Reynaga Obregón

al equipazo de trabajo compuesto por:

Ana Carmen Sandoval Hernández y Guillermo Mora Cortés

a las revisoras de este documento:

Mtra. Regina Martínez Casas y Mtra. Yolanda Ruiz de García Pimentel

a los funcionarios de los organismos estudiados tanto públicos y privados:

Lic. Patricia Aguinaco Bravo

Dra. Margarita Ríos Cervantes

Lic. Lourdes Vargas Palomera

Lic. Salvador Cacho Rodríguez

Lic. Alba Rocío Jiménez de Rodríguez

Sra. Mercedes Aragonés y Ruipérez

Sr. Jorge López Obregón

Lic. Lourdes Bernal Altamirano

Lic. Jorge López Basurto

Arq. Alvaro Robles Farías

Arq. Rafael Uribe Soto

Ing. Juan Lerdo de Tejada

Lic. María Eugenia Jaramillo

Sra. Pilar Villaseñor de Watanabe

Lic. Alicia Orozco Serratos

Lic. Mónica Ruiz

a los trabajadores con capacidades diferentes que nos facilitaron conocer con mayor profundidad la realidad de un fenómeno existente pero poco difundido:

Joel Sánchez

Karina Martínez

Esteban Rodríguez

Lidia Pacheco

Efraín Vargas

Julián Godínez

Miriam Gpe. García

María Gpe. Correa

Gregoria Quiñónez

Rosa Ramírez Avila

Erika Sánchez

Juan Enriquez

Miguel Angel Gómez

Michel Pineda

Nora Pallares

y a las empresas que nos permitieron realizar el trabajo de campo para quienes pido un reconocimiento público por su esfuerzo en crear tan excelentes oportunidades de empleo a las personas con capacidades diferentes:

Flextronics International de México, S.A.
Grupo CIFRA-Walmart
Estacionamientos Públicos del Centro de Guadalajara
Industrias Salver, S.A.
Electrónica Pantera, S.A.

INDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1: LA DISCAPACIDAD EN GENERAL	
1.1 El Concepto de la Discapacidad	10
1.2 Tipos de Discapacidad:	
1.2.1 Discapacidad Sensorial	15
1.2.2 Discapacidad Intelectual ó Deficiencia Mental	16
1.2.3 Discapacidad Neuromusculoesquelética	17
1.3 Causas de la Discapacidad:	22
1.3.1 Discapacidad Sensorial	23
1.3.2 Discapacidad Intelectual	23
1.3.3 Discapacidad Neuromusculoesquelética	24
1.4 Otras Características de la Discapacidad en México:	
1.4.1 Según la localidad, el hogar y el tipo de vivienda	26
1.4.2 Según la escolaridad del jefe de familia y los ingresos totales	29
CAPÍTULO 2: LA INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	
2.1 Concepto de Integración	31
2.2 Retos de la Integración:	
2.2.1 El Cambio de la Imagen	33
2.2.2 Eliminar la Discriminación	34
2.3 Implicaciones de la Discapacidad:	
2.3.1 La Familia	36
2.3.2 La Sociedad	38
2.4 Marco Legal:	
2.4.1 Antecedentes	40
2.4.2 Leyes Aprobadas	42
2.4.3 Leyes en Proceso de Aprobación	47
2.4.4 El Convenio 159 de la OIT	49

CAPÍTULO 5: LA INCORPORACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:	123
5.1 Experiencias a nivel Internacional:	124
5.1.1 El Caso de España	126
5.1.1.1 El Proyecto AURA	129
5.1.1.2 Fundación ONCE	132
5.1.2 El Caso de Chile	136
5.1.2.1 Apoyo a los Programas de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad	140
5.1.2.2 Servicio Nacional y Capacitación de Empleo	142
5.1.2.3 Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)	145
5.2 Agencias Laboral para Personas con Discapacidad con Exitosa Trayectoria en México:	149
5.2.1 Confederación Mexicana de Organizaciones a Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, (CONFE)	150
5.2.2 Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Jalisco	156
5.3 El Empresariado de la Zona Metropolitana de Guadalajara:	
5.3.1 Encuesta a Empresarios de la ZMG	162
5.3.2 Estudio de Casos de Empresas que Contratan Personas con Discapacidad en la ZMG:	
5.3.2.1 Flextronics International	167
5.3.2.2 Grupo CIFRA-Wal Mart	171
5.3.2.3 Estacionamientos Públicos del Centro de Guadalajara	176
5.3.2.4 Industrias Salver	178
5.3.2.5 Electrónica Pantera	180
CONCLUSIONES	184
INDICE DE TABLAS	195
FICHAS TELEMÁTICAS	196
BIBLIOGRAFÍA	197
ANEXO	211

CAPÍTULO 5: LA INCORPORACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD:	123
5.1 Experiencias a nivel Internacional:	124
5.1.1 El Caso de España	126
5.1.1.1 El Proyecto AURA	129
5.1.1.2 Fundación ONCE	132
5.1.2 El Caso de Chile	136
5.1.2.1 Apoyo a los Programas de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad	140
5.1.2.2 Servicio Nacional y Capacitación de Empleo	142
5.1.2.3 Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA)	145
5.2 Agencias Laboral para Personas con Discapacidad con Exitosa Trayectoria en México:	149
5.2.1 Confederación Mexicana de Organizaciones a Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, (CONFE)	150
5.2.2 Desarrollo Integral de la Familia (DIF), Jalisco	156
5.3 El Empresariado de la Zona Metropolitana de Guadalajara:	
5.3.1 Encuesta a Empresarios de la ZMG	162
5.3.2 Estudio de Casos de Empresas que Contratan Personas con Discapacidad en la ZMG:	
5.3.2.1 Flextronics International	167
5.3.2.2 Grupo CIFRA-Wal Mart	171
5.3.2.3 Estacionamientos Públicos del Centro de Guadalajara	176
5.3.2.4 Industrias Salver	178
5.3.2.5 Electrónica Pantera	180
CONCLUSIONES	184
INDICE DE TABLAS	195
FICHAS TELEMÁTICAS	196
BIBLIOGRAFÍA	197
ANEXO	211

INTRODUCCIÓN

El propósito de este trabajo es conocer y comprender la actual situación de personas con discapacidad y su relación e inserción en el mercado laboral, para estar en posibilidad de construir propuestas viables y pertinentes a nuestro contexto estatal.

A partir de la búsqueda realizada se constata que son pocas las investigaciones que se han elaborado sobre personas con discapacidad y su incorporación laboral, ello puede evidenciarse en bibliotecas, librerías, sitios de Internet, centros de investigación, universidades, dependencias gubernamentales, etc.

Consideramos que este problema es relevante en nuestro país pues afecta a más de dos y medio millones de personas cuya situación refleja las condiciones generales de vida y las políticas sociales y económicas seguidas por los estados. También hay circunstancias que influyen en las condiciones de vida de las personas que las padecen: la ignorancia, el abandono, la superstición y el miedo. La indiferencia y la falta de conciencia de algunos sectores de la sociedad son factores que a lo largo de toda la historia han aislado a las personas con discapacidad y han retrasado su desarrollo.

Una persona es discapacitada porque en el medio no existen las facilidades que le permiten estar en igualdad de circunstancias para acceder a las mismas oportunidades que tienen los demás miembros de una comunidad.

La Organización de las Naciones Unidas ha dado un impulso decidido a la atención de las personas con discapacidad; en este sentido, declaró a 1981 como el "Año Internacional de las Personas con Discapacidad", cuyo resultado más importante fue el "Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad", aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su trigésimo séptimo periodo de sesiones el 3 de diciembre de 1982 (ONU; 1982).

Sin embargo, es hasta tiempo reciente cuando se nota una mayor decisión para apoyar el desarrollo de las personas con discapacidad. En 1994, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó la resolución acerca de las "Normas

Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad" (ONU; 1994). Estas normas constituyen un instrumento normativo y de acción, su finalidad es garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás, en vista de que en todas las sociedades del mundo hay obstáculos que lo impiden. Las normas señalan que es responsabilidad de los estados adoptar medidas adecuadas para eliminar los obstáculos y en ese proceso las personas con discapacidad y las personas que las representan deben desempeñar una función activa como copartícipes.

Comienza a generarse un ambiente que permite otorgar a las personas con algún tipo de discapacidad un lugar en la sociedad, ya que en ocasiones se les considera como seres inútiles y una carga para los demás. Podemos ver un mayor número de acciones destinadas a apoyar y facilitar la superación de los obstáculos arriba mencionados: establecimientos que destinan más lugares de estacionamiento para estas personas, la implementación de las rampas tan necesarias para facilitar su libre acceso, la construcción de costosos centros de rehabilitación para facilitar la recuperación de movimientos y la superación de las limitaciones físicas o mentales de las personas con alguna discapacidad. En algunos países –como Chile y España- están impulsando con muchos esfuerzos y buenos resultados la integración laboral de personas con capacidades especiales.

En México, la discapacidad se asocia con bajas condiciones de bienestar tales como la pobreza extrema, la marginación social, la malnutrición, el analfabetismo, la ignorancia, la dispersión de la población en el territorio nacional, lo que restringe la prestación de los servicios sanitarios y limita por tanto la correcta vigilancia prenatal y la adecuada atención del parto. También está asociada con el aumento de personas de la tercera edad y de las enfermedades crónico degenerativas, las enfermedades transmisibles, las condiciones hereditarias, las lesiones por accidentes de todo tipo y la violencia, los efectos indeseados de medicamentos, la aplicación de diversas acciones terapéuticas inadecuadas y las condiciones nocivas de la contaminación y el deterioro del medio ambiente (DIF; 1995: p. 4).

La Organización Mundial de la Salud -OMS- estima aproximadamente en un 10% de la población mundial con disminución en alguna de sus facultades físicas o intelectuales (DIF; s/f, e: p.1). Es decir, diez de cada cien habitantes de la tierra se encuentran en franca desigualdad por el reconocimiento de sus derechos y por concretar oportunidades de trabajo. En México el porcentaje varía: algunos aseguran que es del orden del 7% (DIF; s/f, e: p.1) y otros lo estiman entre un 10 y 12% (DIF; 1996: p. 13) , lo cual implica una población aproximada de entre 7 a 12 millones de personas con alguna discapacidad. Sin embargo el Censo 2000 –que incluyó un cuestionario especial para la detección de personas con discapacidad- indica solamente un 2.31% de la población nacional (INEGI; 2000 d: p. 144). Se carece pues de información exacta sobre el número de personas y el tipo de discapacidad que presentan. Sólo se cuenta con cifras aisladas de personas atendidas en los sistemas educativo y de salud.

La problemática del ingreso al empleo es uno de los asuntos más agudos para las personas con discapacidad y sus familias. La discriminación que sufren en materia de oportunidades de capacitación y trabajo es uno de los factores fundamentales de desventaja y exclusión que aún viven las personas con discapacidad, incluso aquéllos que se han destacado por sus habilidades, eficiencia y profesionalismo. Remontar esta discriminación es un asunto de primer orden para promover una política a favor de la equidad social.

Las organizaciones mundiales dieron los primeros pasos -en cuanto se refiere a incorporación laboral de personas con discapacidad- a mediados del s. XX, después de la II Guerra Mundial y no fue, sino hasta 1983, cuando la Organización Internacional del Trabajo -OIT- formalizó el "Convenio 159: Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de las Personas Inválidas".

En México, los primeros esfuerzos –de que se tienen noticia- en esta materia se remontan a 1871 cuando el presidente Benito Juárez fundó la primera escuela para sordos y para ciegos. Y no fue sino hasta 1957 cuando dio inicio la Dirección General de Educación Especial en México.

Posteriormente, en los años 1970 y 1980 se llevaron a cabo dos Encuestas Nacionales de Inválidos que dieron lugar a la creación de la Dirección de

Rehabilitación y Asistencia Social del Sistema Nacional del Desarrollo Integral de la Familia (DIF), a partir del cual se generaron los primeros programas no protegidos de inserción laboral de personas con discapacidad. A estos centros de rehabilitación se fueron incorporando otros programas iniciados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) relacionados con la detección de habilidades y aptitudes para el trabajo aplicables a personas con capacidades diferentes.

Desde el sexenio pasado, en 1995, el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León ha dado un fuerte impulso al apoyo en esta materia al establecer el "Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad". De dicho documento se han generado una serie de acciones- a nivel nacional y regional- tendientes tanto a la rehabilitación física como a la incorporación laboral de los discapacitados.

Este Programa pretende, entre uno de sus objetivos, el acceso a la rehabilitación y a las oportunidades de capacitación y empleo para la equiparación de oportunidades para el trabajo (DIF; 1995: p. 31). Traza los objetivos específicos y las líneas estratégicas de acción, así como el establecimiento de compromisos por parte de diversas Instituciones.

El Convenio 159 entraría en vigor en aquellas naciones que lo ratificaran, dando tiempo para preparar adecuadamente el terreno tanto en el ámbito legal como social. Hasta mediados del año 1999, ya habían ratificado el Convenio 159 sesenta y tres países, entre los que no se encuentra México. Esto debido a las profundas reformas legislativas a las que han de someterse nuestras leyes para cumplir con todo lo indicado en el Convenio 159.

Gracias a la fuerte presión tanto de la Cámara de Diputados como a la de Senadores de la República Mexicana, México ratificó el Convenio 159 el pasado día 19 de diciembre de 1999. Este Convenio entró en vigor en enero del 2001. Durante ese lapso, las autoridades se darán a la tarea de preparar las modificaciones de la Ley Federal del Trabajo que permitan completar las reformas que ya se han realizado a otro tipo de leyes involucradas en los derechos que gozan las personas con discapacidad.

Para ello, es urgente dar una amplia difusión del Convenio 159 entre las personas con discapacidad, sus familias y organizaciones, así como por instituciones públicas y privadas y la sociedad en su conjunto para promover sus valiosas aportaciones en dichos trabajos de preparación.

En los últimos cinco años instancias gubernamentales, conjuntamente con organizaciones privadas, han llevado a la práctica una serie de actividades con la finalidad de recaudar fondos para las construcciones de centros de rehabilitación para discapacitados. Un ejemplo muy claro lo constituyen las tres colectas TELETÓN que se han llevado a cabo hasta el momento por la industria de la televisión y radio comunicación: como fruto de este esfuerzo han comenzado a operar los dos primeros centros de rehabilitación infantil; uno, en la ciudad de México y el otro, recientemente inaugurado por el Sr. Presidente de la República Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, en la ciudad de Guadalajara el 29 de septiembre de 2000.

Poco tiempo después el Presidente Zedillo inauguró el Centro Nacional de Rehabilitación para Personas con Discapacidad en la ciudad de México, donde podrán acudir personas de cualquier edad a recibir la necesaria atención que requieran.

A partir del 1° de diciembre de 2000 el nuevo Presidente Vicente Fox Quesada estableció una Oficina destinada a la atención de personas con discapacidad dentro de su gabinete de Gobierno.

Sin embargo, son pocas las instituciones e iniciativas que se preocupen por proporcionar al discapacitado un trabajo estable que le brinde un nivel de vida digno y con posibilidades de beneficios a la hora del retiro.

A mediados de 1998, un exalumno de la Universidad Panamericana Campus Guadalajara de la Escuela de Ingeniería Industrial, planteó la posibilidad de que el Área de Vinculación con la Empresa de dicha institución -a través de su personal académico y de algunos alumnos- pudiera proporcionarle una asesoría para diseñar toda una línea de producción que permitiera incorporar a personas con capacidades diferentes en la fabricación de calzaletas.

La empresa se llama Consorcio VINIUL, y se dedica a la manufactura de productos de plástico, dentro de los que destaca la chancleta o calzaleta. Este producto tiene un amplio mercado garantizado y su producción apenas se da abasto para atenderlo. Los dueños de VINIUL conscientes de la contribución social que toda empresa competitiva debe brindar, se han planteado instalar una línea de producción en la que pudieran trabajar personas con discapacidad en un ambiente de equidad junto con sus otros compañeros regulares.

Se formó un grupo de cuatro alumnos coordinados por el Dr. Humberto Ramírez Ulloa, quien es catedrático y directivo de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Panamericana, Campus Guadalajara. El Dr. Ramírez, junto con el equipo de alumnos, decidieron asignarle a este tipo de proyectos el nombre de "Nueva Generación Laboral".

El grupo entró en contacto con la empresa arriba mencionada y llevó a cabo los trabajos previos de familiarización con los procesos involucrados en la producción de calzaletas.

A pesar de este esfuerzo, el conocimiento de los procesos no era suficiente y se vio la necesidad de saber también cómo trabajan las personas con capacidades especiales y qué tipos de discapacidad podrían ser compatibles con los procesos de manufactura. Se le recomendó a la empresa que contratara algunos trabajadores con discapacidad para incorporarlos a una de las líneas que estaban ya operando para poder observar su desempeño directamente y, si fuera posible, tener trabajando en una misma línea de producción a personas con discapacidad junto con personas regulares.

Lo anterior ha llevado a conocer muchas variables antes desconocidas en relación con los obstáculos que han de superar las personas con discapacidad para poderse incorporar al trabajo formal. Esos obstáculos se podrían clasificar en ajenos y propios de las personas con discapacidad.

El segundo proyecto que se llevó a cabo fue con la empresa Flextronics International, solicitado en el mes de febrero de 1999 a la Universidad Panamericana con el objeto de incorporar a cinco personas con capacidades diferentes en una de sus líneas de producción.

Nuevamente, los alumnos se familiarizaron primero con los procesos involucrados en dicha línea, al mismo tiempo que el DIF Jalisco realizaba el proceso de reclutamiento de los empleados con discapacidad solicitados. Pese a los esfuerzos hasta un año después se cubrieron esas plazas.

¿Por qué pasó tanto tiempo?; ¿qué acaso hay tan pocas personas con discapacidad?; ¿cuáles son las razones de los empleadores?; ¿se conocen las posibilidades de las personas con discapacidad?; ¿valdrá la pena darle continuidad al proyecto "Nueva Generación Laboral", ¿tendrá suficiente futuro?

Acaso, ¿nos imaginábamos que Homero y José Luis Borges, dos de los escritores más grandes de la historia, fueran ciegos?, o ¿habíamos caído en la cuenta respecto a la discapacidad de José Clemente Orozco, pintor mexicano extraordinario a quien le faltaba un brazo?, ¿sabíamos acerca de la sordera de Ludwig Von Beethoven, uno de los compositores musicales más notables de todas las épocas?, ¿conocíamos algo sobre la paraplejía superada con indomable energía por Franklin Delano Roosevelt que le llevó a ser gobernador del Estado de Nueva York y presidente de los Estados Unidos?, ¿recordamos a Gaby Brimmer, periodista mexicana recientemente fallecida, atacada desde la infancia de parálisis cerebral, que escribió poesías y libros con el dedo gordo del pie izquierdo? y ¿qué decir de Helen Keller, ciega y sordomuda desde los 19 meses de edad, autora de varios libros? (cfr. Quijano; 1997: p. 3-10)

Es por toda esta serie de interrogantes que nos proponemos llevar a cabo la presente investigación, con el fin de comprender la situación y, si es posible, construir propuestas viables y pertinentes en el ámbito laboral para este colectivo en la zona Metropolitana de Guadalajara. Al mismo tiempo, se persigue esclarecer las dudas sobre la permanencia o no del proyecto la "Nueva Generación Laboral" como parte de los servicios que ofrece la Universidad Panamericana a las empresas.

En el Capítulo 1 se hace un análisis sobre la discapacidad con el objeto de identificar los diferentes enfoques desde los que se la suele visualizar y establecer los términos conceptuales que estarán inmersos a lo largo de este trabajo. Se incluye también una descripción de los diferentes tipos de discapacidad, las

causas que las producen y un perfil estadístico sobre las características de la discapacidad en nuestro país y en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG).

Las principales variables que entran en juego en la integración social de las personas con discapacidad para conseguir su desarrollo integral son expuestas en el Capítulo 2.

El panorama general del mercado laboral en México y más específicamente el de la ZMG es tratado con detalle en el Capítulo 3. Así se podrá ver con mayor claridad los diferentes sectores productivos en los cuales existen mayores posibilidades de incorporación de personas con discapacidad en esta zona en la que hemos delimitado la presente investigación.

El Capítulo 4, presenta las fases de desarrollo llevadas en el trabajo de campo de este trabajo, así como la metodología utilizada: el estudio de caso, mismo que incluye entrevistas a personas con discapacidad que se encuentran trabajando actualmente, encuestas y entrevistas a los directivos de las empresas que han llegado o no a contratar personas con discapacidad y entrevistas con funcionarios públicos y empleadores.

A lo largo del Capítulo 5, se muestra una recopilación de experiencias exitosas en cuanto a incorporación laboral de personas con discapacidad llevadas a cabo en España y Chile, países pioneros en esta materia a nivel mundial. Se analizan los casos de dos agencias laborales de personas con capacidades diferentes que han conseguido excelentes logros en México. Se presentan los resultados de una encuesta que aplicamos a casi doscientos empresarios de la ZMG para conocer su aceptación respecto a ofrecer trabajo a personas con discapacidad y, finalmente aparece el análisis de cinco casos de empresas de la ZMG que llevan a cabo programas de contratación de personas con capacidades especiales para conocer las motivaciones que les llevó a hacerlo, las dificultades que tuvieron que vencer y los resultados obtenidos hasta el momento.

Las conclusiones abarcan una descripción de la situación de la cultura de la discapacidad en México, las causas y dificultades que impiden la incorporación laboral de las personas con discapacidad, así como las propuestas y posibilidades reales para incrementarla dentro de la Zona Metropolitana de Guadalajara.

Termino esta introducción haciendo referencia a un diálogo que tuvo el Dr. Zedillo -en ese entonces candidato a la Presidencia de la República- con la Red Nacional de Personas con Discapacidad el 10 de mayo de 1994:

"Ustedes reclaman con justo derecho una convivencia bondadosa, una convivencia de justicia, una convivencia de oportunidades y ustedes, en efecto, tienen legítimo derecho a reclamar esa convivencia; convivencia en una sociedad unida, en una sociedad en paz como la que queremos y amamos todos los mexicanos." (DIF; 1995: p. 1)

CAPÍTULO 1

La Discapacidad en General

1.1 El Concepto de la Discapacidad

La terminología sobre la discapacidad ha cambiado en las últimas décadas; para aludir a la población con estas características se han usado términos como el de "impedidos", "inválidos", "minusválidos", "incapacitados", "discapacitados", "personas con discapacidad", "personas con alguna discapacidad". La más reciente de todas es "personas con capacidades diferentes". Estos cambios reflejan las distintas concepciones al respecto; los últimos rechazan aquellas que presuponen la anulación del potencial y de la subsistencia de las demás capacidades de esta población, evitando así términos peyorativos o discriminatorios que influyen negativamente en su desarrollo.

La definición más común, hace referencia a las carencias que pudieran tener algunas personas: "El término Discapacidad, que algunos llaman deficiencia, se entiende como la carencia o falta de algo; insuficiencia en el funcionamiento, que implica por tanto una anomalía." (Barreiro, L.; 1998: p.8)

La ONU, a través de la Organización Mundial de la Salud, en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM) define cada uno de dichos términos (INEGI; 2001: p. 1) de la siguiente manera:

"Deficiencia: hace referencia a las anormalidades de la estructura corporal, de la apariencia y de la función de un órgano o sistema, cualquiera que sea su causa; en principio las deficiencias representan trastornos en el nivel del órgano (dimensión orgánica o corporal). Ejemplos: pierna amputada, parálisis de los brazos o piernas, retraso mental, etc.

Discapacidad: refleja las consecuencias de la deficiencia a partir del rendimiento funcional y de la actividad del individuo; las discapacidades representan, por tanto, trastornos en el nivel de la persona (dimensión individual). Ejemplos: dificultades para andar, limitación de movimiento, aprendizaje lento, etc.

Minusvalía: hace referencia a las desventajas que experimenta el individuo como consecuencia de las deficiencias y discapacidades; así pues, las minusvalías reflejan dificultades en la interacción y adaptación del individuo al entorno (dimensión social). Ejemplos: desempleo, quedarse en casa, aislamiento social, etc.”

La minusvalía puede ser consecuencia de una deficiencia sin que medie un estado de discapacidad. De igual forma, puede existir una deficiencia sin tener discapacidad, y se puede tener una discapacidad sin tener una minusvalía.

Por tanto, no basta con saber el significado de lo que es la discapacidad, también hay que saber distinguir entre una persona capacitada y una persona con discapacidad para poder entender más fácilmente el entorno social: “Se denomina capacitada a aquella persona que ha alcanzado un estado relativo de adaptación entre su realidad interior y la realidad exterior. Es aquella persona que acepta al mundo tal cual es y que al realizar sus propias acciones, siempre toma en cuenta su realidad presente. Y al contrario, se llama discapacitada a la persona que no ha alcanzado este estado de adaptación entre sus realidades tanto interna como externamente, o no en su totalidad para poder realizar acciones con base al presente estado.” (Burgos, G.; 1996: p.37)

La Organización de las Naciones Unidas menciona, en la resolución 48/96:

“...las personas con alguna discapacidad o necesidades especiales son aquellas que debido a razones físicas o psicológicas tienen algún impedimento para desarrollar sus potencialidades, lo que no significa que no puedan desempeñarse en diversas tareas o tener responsabilidades de cualquier tipo.” (INDESOL, SEDESOL; 2000: p.1)

De acuerdo con el III Congreso Internacional sobre la discapacidad en el año 2000, se definió:

"...la palabra discapacidad resume un gran número de diferentes limitaciones funcionales que se registra con las poblaciones de todos los países del mundo. La discapacidad puede revestir la forma de una deficiencia física, intelectual o sensorial, una dolencia que requiera atención médica o una enfermedad mental. Tales deficiencias, dolencias o enfermedades pueden ser de carácter permanente o transitorio." (III Congreso Internacional; 2000: p.1)

Recientemente, se ha mencionado en algunos foros el mismo concepto pero ahora enfocado desde el punto de vista de la discriminación y la falta de equidad como posibles causas de la discapacidad:

"...es una deficiencia física, mental o sensorial ya de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico o social." (Cárdenas, E.; 2000: p.4)

Otros la definen desde la óptica laboral:

"...se entiende por 'persona inválida' toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida" (OIT; 1983: p.1)

O bien, esta otra visión que permite establecer la igualdad entre las personas con discapacidad y las que no la tienen:

"El moderno concepto de Discapacidad incluye la eliminación de barreras físicas y culturales que restringen las posibilidades de las personas con discapacidad....Se sabe que quienes tienen una discapacidad no son enfermos ni inútiles, simplemente son personas a quienes les tocó vivir una determinada característica que no les resta su potencial en otros aspectos. Se debe por lo tanto considerar su capacidad y no su incapacidad." (STyPS; s/f: p.1)

Con un enfoque de mayor trascendencia, se citan las siguientes palabras expresadas por el Papa Paulo VI en el Congreso Mundial sobre Deficiencia Mental en Montpellier, Francia el año de 1967:

"Las personas con deficiencia mental, que como hijos de Dios y como personas humanas son dignas de mayor respeto." (Quijano, F.; 1997: p.6)

Sabemos que el término capacidad es la aptitud o suficiencia para alguna cosa, el talento o disposición para comprender bien las cosas. Por tanto discapacidad significa la inhabilidad para el buen desempeño o incompetencia;

"toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano." (Diccionario Enciclopédico de Educación Especial; 1985: p.664)

Al analizar los puntos de vista anteriormente mencionados se puede llegar a concretar una definición basada en la dignidad humana. El ser humano tiene dignidad por el simple hecho de existir, no es solamente algo, sino alguien; por lo mismo cada hombre singular y concreto es una persona, que tiene una dignidad que es común a la de los demás. Por lo tanto, a aquella persona carente en mayor o menor grado de alguna de sus capacidades o funciones básicas, que le dificulta

su integración a la sociedad, se le debe denominar "persona con discapacidad", que es la forma más correcta. Recientemente han recibido aceptación los términos "capacidades especiales" y "capacidades diferentes" para referirse al término "discapacidad".

A la hora de relacionarnos con estos individuos los cuales son parte del entorno social, debemos de tratarlos con unas disposiciones que, justamente, permitan descubrirlos como personas. Es decir con una visión integral, la cual, superando las perspectivas limitadas, podamos apreciarlos por la calidad de personas que son.

Es importante aclarar que el análisis del concepto discapacidad está basado en "...la justicia, la razón y la responsabilidad social para con nuestros semejantes y, sobre todo, los que han sido apartados injustamente por una causa externa a ellos, y que llevan de por vida." (Jaramillo, E.; 1999: p:5)

Con el objeto de conocer con mayor profundidad la discapacidad realizaremos ahora una descripción de los diferentes tipos de discapacidad.

1.2 Tipos de Discapacidad

La Organización Mundial de la Salud -OMS- actualizó en diciembre de 1994 la clasificación de la Discapacidad (Barreiro, L.; 1998: p. 3), estableciendo tres grandes categorías, a saber:

1.2.1 Discapacidad Sensorial:

Se trata de individuos que manifiestan anomalías en los órganos sensoriales, en relación con los dos sentidos más importantes pueden establecerse dos grupos:

A) De la visión:

1. Ceguera.
2. Ambliopía o debilitamiento de la capacidad visual: Defectos leves de la vista que pueden ser adquiridos, aunque no se descarta la posibilidad de cierta predisposición hereditaria.
3. Miopía: El globo ocular posee una longitud mayor de lo normal en sentido anteroposterior y la imagen se proyecta por delante de la retina siendo borrosa.
4. Hipermetropía: El eje anteroposterior del globo ocular es más corto de lo normal y la imagen se proyecta por detrás de la retina.
5. Astigmatismo: Deformación de la curvatura de la cornea, que es la causa de que los rayos de luz no incidan en la retina.
6. Estrabismo: Aparece con frecuencia, asociado a la hipermetropía, consiste en la desviación de los globos oculares.

B) De la audición: Afecta la comunicación, audición y lenguaje, su dificultad es para lograr entenderse en un mundo donde la comunicación es principalmente verbal. Repercute en la pérdida del interés por el mundo que le rodea, en las reacciones y hábitos que causan deformaciones en su personalidad y las alteraciones en su área psicológica.

Los grupos pueden establecerse de acuerdo con el déficit auditivo:

1. Leve
2. Moderado
3. Intenso

Los dos primeros suelen denominarse hipoacústicos y el tercero sordos.

1.2.2. Discapacidad Intelectual o Deficiencia Mental:

Los sujetos que padecen un trastorno permanente producido en los momentos iniciales de la maduración psicosomática y que se traduce por un déficit en todas o en algunas de las funciones intelectuales, por una alteración de las funciones orgánicas y una perturbación de la vida instintiva, volitiva y afectiva que conduce a una actitud deficiente frente a los problemas o situaciones de la vida que le dificultan el rendimiento de un trabajo útil y una adecuación familiar y social.

La inteligencia es la capacidad global de un individuo tendiente a percibir, integrar y enfrentar el mundo que lo circunda. Es una entidad global, multideterminada, y multifacética por factores biopsicosociales.

Se clasifica como:

- A) GRADO I: educable
- B) GRADO II: entrenable
- C) GRADO III: custodia

Un ejemplo de este ramo de la discapacidad es la enfermedad de Alzheimer o bien cualquier tipo de demencia.

1.2.3 Discapacidad Neuromusculoesquelética o Deficiencia Motora:

Se conoce como deficiente motor a todo sujeto que sufre, de manera persistente, una afección orgánica más o menos grave de la movilidad. Las deficiencias motoras engloban así, en grados variables, todas las limitaciones de las actividades que es capaz de realizar el individuo sano del mismo nivel evolutivo.

Es cualquier enfermedad que produce daño o lesión a nivel del sistema nervioso central y periférico, del sistema muscular y óseo, es decir: cerebro y funciones cerebrales, médula espinal, nervios periféricos, músculos, articulaciones y huesos.

Algunos de los trastornos motores más frecuentes de acuerdo con las causas que lo originan son:

A) *De origen cerebral*: Producto de una lesión cerebral y se denominan enfermedad motriz cerebral. Puede considerarse como un trastorno congénito (suele sobrevenir durante el primer período fetal o durante el primer año, pero aparece principalmente en el momento del nacimiento). La lesión cerebral provoca en las órdenes de transmisión perturbaciones más o menos graves, que pueden llevar a la imposibilidad de realizar el movimiento. Los tipos más frecuentes son:

1. Espasticidad: Se caracteriza por espasmos musculares que bloquean el movimiento voluntario, y que resultan como consecuencia de una hiperexcitabilidad muscular con origen en las vías piramidales.
2. Atetosis: Se caracteriza por movimientos involuntarios que llegan a impedir movimientos voluntarios e incluso las posturas, es imputable a afecciones de los nervios estriados.
3. Ataxia: Defectos del equilibrio estático y dinámico y de los gestos en el espacio debido a causas cerebelosas.

Con respecto al tipo de miembros afectados se distingue:

- Monoplejía: La deficiencia afecta a un solo miembro.
- Hemiplejía: La deficiencia afecta a dos miembros de un mismo lado.
- Paraplejía: La deficiencia afecta a los dos miembros inferiores.
- Cuadriplejía, tetraplejía o displejía: La deficiencia afecta a los cuatro miembros.

B) *De origen espinal:* En estos trastornos las órdenes cerebrales y las funciones mentales no se ven afectadas, la falta de inervación del músculo, debida a la destrucción de las neuronas del asta anterior de la médula, llega a producir atrofia muscular. El grado de atrofia será proporcional al número de unidades motrices destruidas. Si la pérdida supera el 80% se llega a una parálisis plácida.

Dentro de este grupo se distinguen los siguientes tipos:

1. Poliomiелitis, anterior aguda: Ataca al niño y al adolescente. Es resultado de la acción de un virus que actúa selectivamente sobre las neuronas de asta anterior de la médula. La enfermedad puede presentarse de forma diseminada o masiva, pudiendo llegar a afectar a los cuatro miembros. Pasado el periodo crítico, comienza el lento período de recuperación. Las neuronas intactas captan determinadas fibras musculares carentes de inervación, requiere recibir tratamientos rehabilitadores específicos (fisioterapia, hidroterapia).
2. Deficiencia por traumatismo y malformaciones: Son las tetraplejias o paraplejía, en las que la parálisis se suma la pérdida de sensibilidad y del control de la vejiga.
3. Deficiencia por degeneración: Caracterizada por una atrofia muscular progresiva, a la que se suman deficiencias sensoriales y/o del equilibrio. Son resultado de degeneración de la sustancia nerviosa en la médula. Aparece entre los 5 y 15 años. Es frecuente que sean los miembros inferiores los primeros afectados. La evolución es generalmente lenta sin llegar a producirse una inmovilidad total.

C) *De origen muscular*: La más frecuente es la distrofia progresiva o miopatía; generalmente se manifiesta hacia los dos o tres años y ataca inicialmente a los miembros inferiores, llegando a alcanzar los músculos respiratorios y los miembros superiores. Presenta tres variantes:

1. Iniciación precoz y evolución rápida (la muerte sobreviene antes de los veinte años)
2. Evolución lenta (el enfermo puede alcanzar la edad adulta).
3. Esta variante es clínica y genéticamente diferente, aparece entre los 10-20 años, afecta la cara y a los miembros superiores y evoluciona más lentamente.

D) *De origen óseo - articular*: Tienen trastornos a nivel de las piezas motrices pueden ser:

1. De origen congénito: Entre las malformaciones innatas que determinan una limitación de la movilidad se encuentran: a) Las del cuello del húmero; b) Las de la articulación coxis femoral; c) Artoquipsosis, múltiple congénita (anquilosis en la extensión de las articulaciones).
2. De origen distrófico: Son resultado de las deficiencias en el crecimiento óseo. A nivel de los huesos de los miembros pueden darse distrofias que afectan al crecimiento de los huesos en longitud o a la solidez. Estas limitan la actividad (enanismo).
3. De origen microbiano: Uno de los casos en el reumatismo articular agudo en el que pueden darse complicaciones cardíacas y llegar al reumatismo fibrilar.

El balance funcional de la deficiencia constituye la base para el pronóstico de la educabilidad o reeducación. Al defecto motriz se asocian con frecuencia trastornos de lenguaje y deficiencias sensoriales. En ocasiones las deficiencias motoras cerebrales van acompañadas de un déficit intelectual global. Por el contrario, en las afecciones espinales y musculares óseo - articulares se mantiene intacta la capacidad intelectual.

Se puede clasificar también en:

- A) LEVE
- B) MODERADA
- C) SEVERA

Existen otras formas de clasificar la discapacidad. Hay quienes la clasifican según el tipo de órgano o función donde aparece la carencia. Así, por ejemplo:

1. FÍSICAS: sensoriales, motoras, somáticas en general.
2. PSÍQUICAS: mentales, caracteriales y afectivas.

La información estadística en México (ver Tabla # 1) respecto a la distribución del tipo de discapacidad nos muestra cifras contradictorias recabadas en una diferencia de cinco años. Esto se debe a que el criterio seguido en ambas tabulaciones fue distinto: para el Censo del 2000 las preguntas se enfocaron directamente sobre deficiencias presentadas (dimensión corporal) mientras que para el Censo de 1995 el criterio se centró sobre discapacidades (dimensión individual). Sin embargo, la mayoría de las personas involucradas en esta investigación opinan que la discapacidad neuromotora es la de mayor porcentaje como lo indica el Censo 2000 y que las discapacidades visual y auditiva están más cercanas a las cifras del Censo 1995 (INEGI; 2001: p. 2-3).

TABLA # 1: Población con Discapacidad por Tipo de Discapacidad

Tipo de Discapacidad	Conteo 1995* (%)	Censo 2000** (%)
Auditiva	30	17
Neuromotora	25	45
Del Lenguaje	23	5
Intelectual	14	15
Visual	13	29
Otro	16	1

* Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 1995

**Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda 2000

Son muy variadas las implicaciones que tienen los diferentes tipos de discapacidad en cuanto a la incorporación laboral y social de quien las padece. La minusvalía o falta de adaptación del individuo al entorno se puede analizar desde dos perspectivas: la de la deficiencia presentada y la de la discapacidad manifestada.

Desde el punto de vista de la deficiencia, las personas con alguna discapacidad neuromotora o sensorial presentan los índices más altos de incorporación laboral como lo indican los resultados de los casos investigados en este trabajo. Lo anterior se debe a que la mayoría de ellas desarrollaron una habilidad o capacidad diferente que les permitió superar las limitaciones y desventajas ante las que se enfrentaría. Desde pequeños fueron educados en un ambiente que les facilitó vivir con autonomía, sin estar dependiendo continuamente de los demás para poderse desenvolver. La sobreprotección de los padres de hijos con discapacidad es el primer enemigo y, en ocasiones, el único para la adquisición de habilidades y capacidades diferentes. Un ejemplo edificante es Boni Consolo, una mujer norteamericana de origen italiano que nació sin brazos y que todo lo realiza con sus pies: manejar el coche, cortar verduras, cocinar, vestirse, bañar a sus hijos, etc. Cuando se le preguntó cómo pudo superar las innumerables limitaciones y dificultades, ella respondió: "se lo debo a mis padres, pues desde que nací permitieron que de forma natural fuera desarrollando la mayoría de mis actividades con los pies, al grado que mis miembros inferiores adquirieron unas capacidades distintas a las de las personas regulares".

Desde el punto de vista de la discapacidad, es notorio el reducido porcentaje de individuos que logran integrarse laboralmente. En estos casos intervienen factores más complicados e internos de la personalidad de cada uno, como los son: la aceptación de la deficiencia en cuestión, reconocer sus errores, esperar las soluciones por parte de otras personas, control de la impulsividad, aportar ideas, socialización, etc. Como ejemplos del presente trabajo se muestran las experiencias obtenidas en el Proyecto AURA (España) y por CONFE (México).

Una vez hecha la descripción de los diferentes tipos de discapacidad es pertinente contestar otra de las grandes incógnitas, ¿qué es lo que la causa?

1.3 Causas de la Discapacidad

Las causas de la discapacidad son muy diversas; se relacionan con lo biológico y sociocultural, y en ellas el medio físico y social desempeña un papel preponderante. La importancia de su conocimiento radica en que constituyen la herramienta fundamental para planear y evaluar los programas de prevención.

Son numerosas las causas identificadas como relevantes: factores genéticos, enfermedades agudas o crónicas, violencia, sedentarismo, tabaquismo, educación incompleta, creencias culturales, accesibilidad a servicios de salud, complicaciones perinatales, traumatismos, adicciones al alcohol y a las drogas, problemas nutricionales, estrés y características del entorno físico, entre otros. Estas variaciones son el resultado de las diferentes circunstancias socioeconómicas y de las diversas disposiciones que cada sociedad adopta para lograr el bienestar de sus miembros.

A grandes rasgos podrían dividirse en dos grupos:

A) ENDÓGENAS, entre las que destacan:

- aberraciones cromosómicas
- trastornos metabólicos
- malformaciones

B) EXÓGENAS, tales como:

- enfermedades infecciosas
- traumas perinatales
- toxicomanías
- accidentes
- influencias del medio social

Se dan también a continuación, causas más específicas de acuerdo con el tipo de discapacidad que se presenta:

1.3.1 Discapacidad Sensorial:

A) Visual: Aunque la ceguera puede ser provocada por algún accidente, también existen numerosas enfermedades que la desencadenan: Catarata, glaucoma, leucomas corneales, retinopatía diabética, retinopatía del prematuro, catarata y glaucoma congénitas, atrofia óptica, distrofia retinal y retinosis pigmentaria, entre otras.

B) Auditiva: Se encuentran perturbaciones debidas a la herencia y enfermedades adquiridas, como: meningitis, escarlatina, sarampión, parotiditis y obstrucciones de la trompa de eustaquio, etc..

1.3.2 Discapacidad Intelectual:

Sólo en un pequeño número de casos de la deficiencia mental tiene una causa conocida. Estas causas pueden ser por:

A) Factores genéticos: el caso más característico es el síndrome de Down.

B) Factores toxicoinfecciosos durante la gestación: sífilis, rubéola, toxoplasmosis.

C) Factores traumáticos durante el alumbramiento: los traumas en el momento del parto pueden dar lugar a encefalopatías y pueden ser origen de retraso mental, sobre todo en los casos de anoxia y de hemorragias intracraneanas.

D) Factores del medio neonatal: factores culturales, familiares y sociales que influyen en el desarrollo mental del niño. El nivel mental medio se eleva en función de la clase social y disminuye con las condiciones de vida inadecuadas.

No siempre es fácil llegar a una determinación exacta de la etiología de la deficiencia mental, debido por un lado a dificultades de la exploración y por otro a que los datos que aportan los familiares son poco fiables.

Para el tratamiento o entrenamiento de los deficientes mentales son especialmente útiles la estimulación precoz y las técnicas de modificación de conducta. En este campo de la educación especial de los deficientes mentales, el objetivo último es lograr la máxima normalización o integración del deficiente en su medio social, teniendo en cuenta las limitaciones derivadas de su deficiencia.

1.3.3 Discapacidad Neuromusculoesquelética:

Las deficiencias, también pueden deberse a causas no expuestas anteriormente como: amputaciones, anquilosis resultantes de inmovilizaciones prolongadas, quemaduras graves, falta de oxígeno en el cerebro durante la etapa fetal, incompatibilidad sanguínea, una herida en el cráneo, etc.

El Censo Nacional de Población 2000 da a conocer la distribución porcentual de las diferentes causas de la discapacidad (ver Tabla # 2), la cual hace ver que un 56% de ellas (debidas a enfermedades y a edad avanzada) son difíciles de combatir, mientras que el 39% (debidas a problemas en el nacimiento y accidentes) se podrían disminuir mediante programas preventivos.

TABLA # 2: Causas de la Discapacidad

Causa de la Discapacidad*	República Mexicana (%)	Estado de Jalisco (%)
Enfermedad	32	31
Edad Avanzada	24	23
Nacimiento	20	20
Accidente	19	19
Otra	5	7

* Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda 2000

Las sociedades admiten que, pese a los esfuerzos que se hagan en materia de prevención, siempre habrá personas con discapacidad. La Organización Mundial de la Salud -OMS- estima que en el mundo hay más de quinientos millones de personas con discapacidad, y se prevé que para el año 2010 el número habrá aumentado a por lo menos seiscientos millones, debido a enfermedades como la poliomielitis, desnutrición, accidentes y conflictos armados. Al aumentar el promedio de vida en el mundo, es cada día más probable que una persona a lo largo de su vida devendrá discapacitada. (INDESOL,SEDESOL; 2000: p.1)

1.4 Otras Características de la Discapacidad en México

Siguiendo las estadísticas recopiladas y analizadas por el INEGI en el Censo de Población y Vivienda de 1995 y el Censo General de Población y Vivienda 2000, se presentan a continuación algunos datos que nos permiten identificar otras características de la discapacidad en México para poder comprender mejor la forma de vida y el entorno que rodea a las personas con discapacidad.

1.4.1 Según población, sexo, localidad, tipo de hogar y el tipo de vivienda:

TABLA # 3: Población con Discapacidad y Distribución según Sexo

Concepto*	República Mexicana	Edo. de Jalisco
Población Total	97,014,867	6,293,460
Población con Discapacidad	2,241,043	162,371
Porcentaje	2.31%	2.58%
Población varonil	47,258,493	3,046,380
Población varonil con discapacidad	1,172,010	84,994
Porcentaje	2.48%	2.79%
Población femenina	49,756,374	3,247,080
Pobl. femenina con discapacidad	1,069,762	77,280
Porcentaje	2.15%	2.38%

* Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda 2000

Según el Censo General 2000 (ver Tabla # 3) el 2.31% de la población del país tiene algún tipo de discapacidad, lo cual equivale a 2,241,148 habitantes. En el Estado de Jalisco el porcentaje es de 2.58%, es decir, 162,370 personas. A pesar de que hay más mujeres tanto en el país como en el Estado de Jalisco, existen más varones con discapacidad que mujeres (INEGI d; 2000: p. 144-145).

TABLA # 4: Población con Discapacidad por Tamaño de la Localidad

Tamaño de la Localidad*	Porcentaje
Menor de 2,500 habitantes	29
Entre 2,500 y 14,999 habitantes	15
Entre 15,000 y 99,999 habitantes	14
100,000 y más habitantes	42
TOTAL	100

* Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda 2000

El 58% de las personas con discapacidad viven en localidades menores a los 100,000 habitantes, lo que les impide tener centros de rehabilitación al alcance de la mano.

TABLA # 5: Población con Discapacidad por Tamaño de Hogar

Tamaño de Hogar*	Porcentaje
1 integrantes	6
2 integrantes	11
3 integrantes	13
4 integrantes	16
5 integrantes	16
6 y más integrantes	38
TOTAL	100

* Fuente: INEGI, Conteo de Población y Vivienda 1995

El 56% de las personas con capacidades diferentes viven en hogares constituidos por un mínimo de 4 integrantes (ver Tabla # 5), lo cual incrementa las posibilidades de tener siempre alguien que les pueda brindar ayuda en el hogar.

TABLA # 6: Población con Discapacidad por Tamaño de la Vivienda

Tamaño de la Vivienda*	Porcentaje
1 cuarto	8
2 cuartos	18
3 cuartos	23
4 cuartos	22
5 cuartos	15
6 cuartos y más	14
TOTAL	100

* Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 1995

El 74% de personas con capacidades especiales habitan en viviendas compuestas por un mínimo de 3 cuartos con lo que podrían gozar de una cierta privacidad.

TABLA # 7: Viviendas con Presencia de Personas con Discapacidad por Disponibilidad de Servicios Básicos

Tipo de Servicio Básico*	Dispone (%)	no dispone (%)
Agua entubada	85	15
Electricidad	93	7
drenaje	72	28

* Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 1995

Afortunadamente las personas con discapacidad utilizan viviendas que en su mayoría cuentan con los servicios básicos como lo muestra la Tabla # 7.

1.4.2 Según la escolaridad del jefe de familia, los ingresos totales y edades:

TABLA # 8: Población con Discapacidad por Nivel de Instrucción del Jefe de Familia

Nivel de Instrucción del Jefe de Familia*	Porcentaje
No especificado	2
Sin instrucción	24
Primaria incompleta	35
Primaria completa	18
Media básica	10
Media superior y superior	11
TOTAL	100

* Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 1995

Casi el 60% de los jefes de familia de hogares donde viven alguna personas con discapacidad no tienen completos los estudios de Primaria, lo que permite establecer este rubro como una de las principales causas de los nacimientos de bebés con discapacidad al no contar con la educación y conocimientos mínimos necesarios para poder llevar adecuadamente los cuidados tanto prenatales como perinatales.

TABLA # 9: Población con Discapacidad, según Grupos de Ingresos

Grupo de Ingreso Total*	Porcentaje
No especificado	2
No recibe ingresos	9
Menos de 1 Salario mínimo mensual (S.M.)	17
De 1 S.M. hasta 2 S.M.	21
Más de 2 S.M. hasta 3 S.M.	14
Más de 3 S.M. hasta 5 S.M.	17
Más de 5 S.M.	20
TOTAL	100

* Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 1995

En el 80% de los hogares (ver Tabla # 9) donde viven personas con capacidades diferentes el total de los ingresos no rebasa los cinco Salarios Mínimos mensuales, lo que indica condiciones socioeconómicas de pobreza a pobreza extrema.

TABLA # 10: Población con Discapacidad, según Edades

Rango de Edades*	Porcentaje
Entre 0 y 14 años	12
Entre 15 y 29 años	14
Entre 30 y 59 años	30
60 años y más	44
TOTAL	100

* Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda 2000

El 44% de las personas con capacidades especiales se encuentra en edad de trabajar, entre los 15 y los 59 años de edad, cifra nada despreciable que podría incrementar tanto el PIB del país como la tasa de empleo productivo.

Por lo que la caracterización de la discapacidad como problema social en México es la siguiente:

- La prevalencia de la discapacidad es más alta en zonas rurales que en las urbanas.
- La mayoría de los servicios de salud y educación son otorgados por el gobierno y son insuficientes.
- El riesgo y la presencia de la discapacidad y la minusvalía aumenta con la edad.
- El acceso al trabajo remunerado es restringido, por lo cual la autosuficiencia económica de las personas con discapacidad no es significativa.

Una vez conocido el concepto de la discapacidad, su tipología y las causas que la producen, analizamos la forma en cómo interactúan las personas con discapacidad en la sociedad: ¿tendrán que enfrentar determinados obstáculos?, ¿cuáles son?, ¿a qué se deben?, ¿quiénes son los responsables en la integración completa en la sociedad de las personas con discapacidad?, ¿qué papel juega la familia?, ¿y la sociedad?

CAPÍTULO 2

La Integración de Personas con Discapacidad

2.1 Concepto de Integración

La palabra integración da el sentido de fusión, de unir; pero en el tema de nuestra investigación, adopta un sentido mucho más profundo y con más tonalidades porque las personas con alguna discapacidad tienen que integrarse a una sociedad y a un mundo al cual ya pertenecen, en el cual se encuentran viviendo e interactuando actualmente. Lo anterior ha provocado que las personas con alguna discapacidad se mantengan al margen de cualquier desarrollo social, entendiéndose por desarrollo social el tener las mismas posibilidades que el resto de la población a la hora de conocer, acceder o disfrutar de los bienes de su comunidad: la educación, la sanidad, los servicios sociales, el trabajo, la cultura, el ocio, el deporte, la vivienda, etc.

En la sociedad recae gran parte de la responsabilidad por ser la instancia encargada de proporcionar los medios para el desarrollo humano (proceso de ampliación de opciones), así como de reconocer el esfuerzo de sus integrantes, ya que el reconocimiento social es fundamental para la autorrealización de la persona. La carencia de estas oportunidades es una limitante que marca la sociedad y en la cual debemos centrar gran parte de nuestros esfuerzos si la integración total es nuestra meta.

La integración se define como el proceso de desarrollo de capacidades y creación de oportunidades en los órdenes económico, social y político para que los individuos, familias o grupos sujetos de asistencia social puedan reincorporarse a la vida comunitaria con pleno respeto a su dignidad, identidad y derechos sobre la base de la igualdad y equidad de oportunidades para el acceso a los bienes y servicios sociales. (OIT; 1983b: Anexo III, n.3 y Ley de Asistencia e Integración Social para el Distrito Federal; 1998: artículo 3)

Para lograr una plena integración social necesita la confluencia de dos factores:

1. El individuo necesita de la sociedad para la integración.
2. El individuo individualmente ha de prepararse, estar capacitado para una integración social satisfactoria.

Por lo tanto, la no integración social significa exclusión, es decir, una violencia estructural.

La estrategia principal para lograr la integración social y productiva de las personas con discapacidad, consiste en impulsar su autosuficiencia basada en la superación personal y en la facilitación de ejercer sus derechos constitucionales. Para ello se fomenta una nueva cultura de respeto a la dignidad de las personas discapacitadas y a sus derechos humanos, sociales y políticos. (Moctezuma, J.; 2000: p.61)

Para lograr su integración real a la vida cotidiana se tendrán que vencer muchos obstáculos. Habrá que afrontarlos en conjunto para lograr los mejores resultados posibles, que a su vez se vean reflejados en mayores oportunidades para las personas con discapacidad así como en una mejor sociedad.

2.2 Retos de la Integración

Es indudable que para lograr una integración total a la sociedad para las personas con discapacidad es necesario proporcionarles ayuda, pero la caridad - que hasta hace tiempo era lo único que les brindaba la sociedad- no ha sido un instrumento social adecuado y suficiente como lo ha sido en una época anterior. En estos se requiere un cambio de mentalidad, una reconceptualización de la forma como se trata a la discapacidad.

Hablemos de los dos elementos ausentes en la conciencia sobre la nueva cultura de la discapacidad.

2.2.1 El Cambio de la Imagen:

El verdadero acto de descubrir no consiste en encontrar nuevas cosas, - dice Marcel Prost- sino en verlas con nuevos ojos. (Burgos, G.; 1996: p. 3)

Partiendo de esta premisa el primer aspecto a considerar para la integración de las personas con discapacidad es cambiar la manera en que nosotros los vemos o mejor dicho la forma en que algunos medios de comunicación nos los muestran y estereotipan, entenderemos aún más su situación actual.

Algunos de los estereotipos (Enlace; 1998: p. 69) que hemos visto con frecuencia en las telenovelas y que nos gustaría ver superados son:

- La discapacidad es un estigma que hace evidentes las deformaciones internas del personaje.
- Las personas con discapacidad son víctimas. La discapacidad es una "prueba" y si el personaje cumple, dando muestras de bondad y abnegación, será recompensada con una curación milagrosa.
- Las personas con discapacidad son enfermos, eternos convalecientes que viven centrados en su discapacidad, sufriendo de tiempo completo. No son, por

lo tanto, personas productivas a quienes les interesa la vida social, política, cultural o económica del país.

- Las personas que se relacionan con una persona con discapacidad lo hacen porque son muy generosas.
- La felicidad es un absoluto, el dolor es la antítesis de la felicidad. Por lo tanto, dentro de este silogismo simplificador nadie que tenga una discapacidad puede ser feliz.

Mucha gente ve a estas personas como un problema, porque reflejan una parte de nosotros que no nos gusta (Ortega, M.; 1996: p.14). Y esto, a veces sin darnos cuenta, nos está arrastrando a un problema más grave, al caer en un tipo de discriminación que analizaremos más adelante.

En resumen, las personas con discapacidad han sido estereotipadas y encasilladas en nuestra sociedad en un modelo de franca desventaja ya que no se piensa siquiera en que tengan oportunidades de desarrollo social. Nuestra actitud frente a quien tiene discapacidad es la de sólo ver la limitación y olvidar a la persona que está detrás, lo cual es un error porque al brindarles una oportunidad nos damos cuenta de lo que es capaz de realizar la persona humana.

2.2.2 Eliminar la Discriminación:

Se entiende por discriminación la actitud de considerar inferior a una persona o a una colectividad por motivos sociales, religiosos o políticos, y como resultado, se le niegan ciertos derechos o se le desfavorece. La definición antes expuesta omite otro motivo por el cual una persona puede ser discriminada: la discapacidad.

La discriminación por discapacidad es todavía más denigrante porque hiere y humilla a un ser vulnerable que lo único que desea es ser reconocido como una persona que siente y piensa al igual que cualquier otro.(Cárdenas, E.; 2000: p.1).

Esta discriminación se inicia muchas veces en la propia familia. Los padres y hermanos muestran desilusión, resentimiento y sobreprotección, inclusive suelen sentirse avergonzados y culpables en el caso de los padres, por tener un hijo con discapacidad. Esto ocasiona, alteraciones en el proceso de socialización por el hecho de racionar o dar en abundancia el afecto.

Lo que inhibe y distorsiona el crecimiento emocional es la dificultad para establecer las recompensas y castigos apropiados, así como el fracaso mostrado por la persona con discapacidad para proporcionar modelos reales de identificación e imitación.

No sólo en la familia encontramos esta discriminación, también el entorno social determina en múltiples ocasiones que una persona se sienta discapacitada; al percibir el rechazo social, por el énfasis que socialmente se tiene sobre la belleza y fortaleza físicas y de cuerpos saludables.

Estos conceptos contribuyen a que las limitaciones de las personas con discapacidad se hagan más notables, provocando disfunciones en la autoestima, que les impide integrarse al ámbito social.

En el momento en que una persona con discapacidad intenta ingresar en el ámbito laboral se encuentra con una gran muralla la cual es resultado de la mezcla de los factores mencionados, ya que la mentalidad es: creer que las personas con discapacidad son tan dependientes, que no son capaces de realizar nada por ellos mismos. Y debido a la baja autoestima terminan aceptando esta falsedad, recluyéndose en sus casas y dejando que sus padres calmen sus miedos teniendo la situación bajo control.

2.3 Implicaciones de la discapacidad

Para llevar a cabo una integración real de las personas con discapacidad analizaremos los roles o papeles que llevan a cabo en el proceso las familias de las personas con discapacidad así como el de la misma sociedad.

2.3.1 La familia:

La familia es el primer medio en el cual se desenvuelve una persona con discapacidad. Es difícil examinar todos los casos cómo reacciona la familia ante esta situación, por lo que analizaremos el comportamiento general.

La primera reacción de la familia cuando se recibe la noticia de un hijo o hermano con discapacidad, suele ser de incredulidad: "No puede ser", "no es cierto", "debe tratarse de un error", "consultaremos otras opiniones", "haremos otros análisis", etc. A la negación o incredulidad se añaden sentimientos de rebeldía, de impotencia y de frustración, así como una profunda sensación de injusticia: "No es justo".

Los primeros momentos son muy importantes, aunque no determinantes para las actitudes que se irán formando hacia el hijo minusválido. Hay un momento particularmente importante: cuando los padres toman conciencia clara y se convencen de la discapacidad de su hijo. Es entonces cuando tiene lugar el encuentro con la innegable realidad. Este momento, puede tener lugar al nacer el niño, o bien, durante el primer diagnóstico.

Lo anterior repercutirá de manera importante sobre la confianza básica del niño con discapacidad. Si los padres logran asimilarlo rápidamente y se muestran ante el niño con amor, éste podrá desarrollar una confianza básica suficiente para cambiar su visión del mundo: la vivencia infantil es una experiencia radical puesto que va a determinar posteriormente que el mundo sea, en definitiva, algo en lo que se pueda o no confiar. (Limon, T.; 1996: p.12)

Si la confianza básica no se logra en el niño, desde su infancia va a sufrir una falta de confianza que repercutirá a lo largo de su vida ya que no hubo satisfacción adecuada a sus necesidades infantiles. El mundo se convierte en algo absurdo e inexplicable, buscando algún culpable de esos sentimientos, que por lo regular termina siendo el propio niño, es como si existiera un mecanismo subconsciente: si no me aman es porque no soy digno de ser amado, es decir, porque soy despreciable.

Entonces, ¿cuál debe ser la actitud de los padres ante esta situación tan complicada?. Primero, no caer en el esfuerzo vano de tratar de convivir con la discapacidad en lugar de lograr modificarla para que ésta se ajuste a sus expectativas. Todo lo que sigue es apoyar.

Existen algunas actitudes negativas en las cuales incurren comúnmente las familias con hijos con alguna discapacidad las cuales son signos de que algo malo está ocurriendo o puede ocurrir. Es muy importante conocer estas actitudes y tomarlas como una señal de alarma, y tratar de evitarlas a toda costa:

- La primera actitud negativa es el rechazo, la negación de la realidad. Este rechazo nunca es totalmente abierto, pero se vislumbra a través de las explicaciones que los padres tratan de dar a su mala suerte. En efecto, de forma inconsciente, se sienten culpables del resultado y tratan de echar la culpa a otros.
- Otro comportamiento negativo es el temor: se refiere a un peligro imaginario y pone de manifiesto la incapacidad de una persona de afrontar la realidad. Este temor va acompañado de una incapacidad para tomar decisiones, para adaptarse a la nueva situación, para buscar los medios necesarios a fin de resolver las dificultades.
- Como mencionaba antes la actitud de superprotección del hijo discapacitado. A primera vista, esta actitud muestra una loable solicitud y dedicación a ese hijo. Pero los padres, al hacerlo todo en vez del hijo, le impiden cualquier grado de autonomía, que al final de cuentas es lo que en estos momentos las personas con discapacidad es por lo que están pugnando, esa oportunidad de ser útiles y

sentirse útiles. Se genera lo que algunos expertos llaman la “cultura del no esfuerzo”.

- Por último, la actitud de resignación es también negativa, porque impide a los padres asumir una actitud positiva, activa, hacia el hijo discapacitado, y por consiguiente entorpece el desarrollo del niño hacia la autonomía. (L'Osservatore Romano; 2000)

Por lo tanto, la función de la familia ante el objetivo de la integración es el de ser traductores del problema entre la sociedad y sus mismos hijos. Lo primero que se tiene que vencer es que la familia logre borrar el síndrome de niño eterno cambiándolo por una imagen de un adulto capaz y responsable que es conciente de sus limitaciones y sus responsabilidades. En este aspecto la persona con discapacidad tiene una participación activa en cuanto a que tiene que dar a conocer a sus padres que está listo, que es consciente de su discapacidad y de su potencial y que está dispuesto a conducir su propio proceso, compartiendo la responsabilidad con familiares y profesionales.

La familia es el lugar por excelencia donde se recibe el don de la vida como tal y se reconoce la dignidad del niño con expresiones de particular cariño y ternura (Juan Pablo II; 1999: p. 12). Teniendo esto en mente, recalcamos que si se va a lograr una integración de la persona con discapacidad en la sociedad, ésta inicia en la familia que es el pilar de la integración que estamos buscando.

2.3.2 La Sociedad:

La calidad de una sociedad y de una civilización se mide por el respeto que manifiesta hacia los más débiles de sus miembros.

La sociedad la conformamos todos y depende de todos el aceptar y brindar la oportunidad a las personas con alguna discapacidad bajo un ámbito de equidad. Esto trae consigo nuevos retos para una sociedad en pleno desarrollo, retos

como: la igualdad de oportunidades, principios de normalización y sobre todo la participación activa de las personas con discapacidad en la vida cotidiana.

La Sociedad es la encargada de enfrentar estos retos y buscar un modelo de desarrollo que promueva en las personas con discapacidad el alcanzar el máximo nivel de independencia posible, según sus aptitudes y posibilidades y al mismo tiempo proporcionar los apoyos necesarios para alcanzarlo. Considerando elementos como:

- El contenido y significado de las tareas (no solamente ocupacionales).
- El grado de integración que cada una de ellas permita.
- El tiempo de duración de apoyo requerido.
- El nivel de salario.

Es indudable que existe una preocupación por parte de los organismos encargados de apoyar a las personas con discapacidad en su largo camino hacia la integración por lo que se han emitido leyes de apoyo, se han firmado convenios y se ha puesto interés en sus problemas.

2.4 Marco Legal

2.4.1 Antecedentes:

Las personas con discapacidad han tenido que recorrer un largo camino para convertirse, aún con insuficiencias, en una fuerza social cuyos derechos empiezan a ser reconocidos en la legislación. Las personas con discapacidad, sus familias y sus organizaciones han venido exigiendo equidad en las oportunidades y una respuesta integral del Estado Mexicano para satisfacer y lograr su plena incorporación al desarrollo.

Una persona es discapacitada porque en el medio no existen las facilidades que le permitan estar en igualdad de circunstancias para acceder a las mismas oportunidades que tienen los demás miembros de una comunidad.

Para lograr la equidad y la incorporación al desarrollo no bastan las medidas de rehabilitación, sino que se requiere un gran esfuerzo para transformar actitudes y derribar barreras que impiden la plena integración de las personas con discapacidad a la sociedad.

Se presenta a continuación un resumen cronológico, donde aparecen algunos de los eventos más importantes a favor de las personas con discapacidad:

- 1871 Fundación de la primera escuela para sordos y para ciegos por el presidente Benito Juárez;
- 1948 inicio de agrupaciones de padres para otorgar servicios a sus hijos con discapacidad en México;
- 1948 Declaración Universal de los Derechos del Hombre por la Organización de Naciones Unidas (ONU);
- 1957 inicio de la Dirección General de Educación Especial en México;
- 1971 Declaración de los Derechos de las Personas con Retardo Mental;
- 1975 Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad;
- 1979 fundación de la Confederación Mexicana de organizaciones a favor de las Personas con Deficiencia Mental;

- 1981 Año Internacional de las Personas con Discapacidad, por la ONU;
- 1982 Programa de acción Mundial para las Personas con Discapacidad (decenio de actividades 1982-1992, por la ONU);
- 1983 Convención Internacional sobre el Trabajo: elaboración del Convenio 159, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la ONU;
- 1986 Fundación de la Confederación Mexicana de Limitados Físicos y Representantes de Deficientes Mentales;
- 1990 Fundación del Consejo Nacional de Personas con Discapacidad;
- 1991 Fundación de Very Special Arts México;
- 1992 Inicio de las Leyes de Integración Social estatales en México;
- 1993 Declaración de Managua;
- 1993 Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad, ONU;
- 1993 Primer Fondo de Conversión Social para Personas con Discapacidad, por la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL);
- 1994 Primeros legisladores mexicanos con discapacidad: Lic. Ignacio Robles, Lic. Jesús Toledano y Pedro Domínguez;
- 1994 Fundación de la Confederación Mexicana de Ciegos y Débiles Visuales;
- 1995 Primer Congreso Internacional "La Discapacidad hacia el Año 2000"
- 1995 Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad en México;
- 1995 Comisión Nacional Coordinadora para el Plan Nacional, integrada por las Secretarías de Gobierno y Organizaciones de Personas con Discapacidad;
- 1997 Segundo Congreso Internacional "La Discapacidad hacia el Año 2000"
- 1999 Convenio con la Profeco en contra de la discriminación de las personas con discapacidad;
- 1999 Convenio sobre la readaptación y el empleo de personas con discapacidad;
- 1999 firma México el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo;
- 2000 Tercer Congreso Internacional "La Discapacidad hacia el Año 2000"

2.4.2 Leyes aprobadas:

A partir de 1992 dan comienzo las Leyes antidiscriminatorias estatales y federales en México, mismas que se mencionan a continuación (H. Cámara de Diputados LVII Legislatura; s/f: todo):

1) Código Civil para el D.F. en Materia Común y para toda la República Mexicana en Materia Federal y el Código de Procedimientos Civiles para el D.F. (23-julio-1992):

- Libro I de las Personas, Título Primero de las Personas Físicas:

Artículo 23. La minoría de edad, el estado de interdicción y demás incapacidades establecidas por la ley, son restricciones a la personalidad jurídica que no deben menoscabar la dignidad de la persona ni atentar contra la integración de la familia; pero los incapaces pueden ejercitar sus derechos o contraer obligaciones por medio de sus representantes.

2) El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (13-julio-1993). Diario Oficial de la Federación. Ley General de Educación.

Artículo 41.- La educación especial está destinada a individuos con discapacidades transitorias o definitivas, así como a aquéllos con aptitudes sobresalientes. Procurará atender a los educandos de manera adecuada a sus propias condiciones con equidad social... Tratándose de menores de edad con discapacidades, esta educación propiciará su integración a los planteles de educación básica regular. Para quienes no logren esta integración, esta educación procurará la satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje para la autónoma convivencia social y productiva... Esta educación incluye orientación a los padres de familia, así como también a los maestros y personal de escuelas que integren a alumnos con necesidades especiales de educación.

3) El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (28-julio-1994). Diario Oficial de la Federación. Ley de Estímulos y Fomento del Deporte.

Artículo 10.- Los gobiernos de los estados, sus municipios y del Distrito Federal, podrán adherirse al Sistema Nacional del Deporte, para la consecución de los fines siguientes:

V. Prever que las personas con discapacidad tengan las facilidades para realizar adecuadamente sus actividades deportivas.

Artículo 12.- El ejecutivo federal promoverá la participación de los sectores social y privado, así como de los organismos que realicen actividades deportivas, con el fin de integrarlos al Sistema Nacional del Deporte, mediante convenios de concertación que al efecto se celebren... Los deportistas con discapacidad no serán objeto de discriminación, siempre que las actividades a realizar no pongan en peligro su integridad física o mental.

4) El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (5-agosto-1994). Diario Oficial de la Federación. Ley General de Asentamientos Humanos

Artículo Único.- Se adicionan la fracción XIX del artículo 3o.: la fracción IX del artículo 33, pasando la actual fracción IX a ser fracción X y la fracción XII del artículo 51 de la Ley General de Asentamientos Humanos para quedar como sigue:

Artículo 3.- El ordenamiento territorial de los asentamientos humanos y el desarrollo urbano de los centros de población, tenderá a mejorar el nivel y calidad de vida de la población urbana y rural, mediante:

XIX.- El desarrollo y adecuación en los centros de población de la infraestructura, el equipamiento y los servicios urbanos que garanticen la seguridad, libre tránsito y accesibilidad que requieren las personas con discapacidad.

5) El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (5-agosto-1994). Diario Oficial de la Federación. Ley Federal de Protección al Consumidor

Artículo 7.- Todo proveedor está obligado a respetar los precios, garantías, cantidades, medidas, intereses, cargos, términos, plazos, fechas, modalidades, reservaciones y demás condiciones conforme a las cuales hubiera ofrecido, obligado o convenido con el consumidor la entrega del bien o prestación del servicio, y bajo ninguna circunstancia serán negados estos bienes o servicios a personas con discapacidad.

6) El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (5-agosto-1994). Diario Oficial de la Federación. Ley Adquisiciones y Obras Públicas

Artículo 19.- Las dependencias y entidades elaborarán los programas de obra pública y sus respectivos presupuestos considerando:

XII. - Las instalaciones para que las personas discapacitadas puedan acceder y transitar por los inmuebles que sean construidos, las que, según la naturaleza de la obra, podrán consistir en rampas, puertas, elevadores, pasamanos, asideras y otras instalaciones análogas a las anteriores que coadyuven al cumplimiento de tales fines

7) El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (28-diciembre-1994). Diario Oficial de la Federación. Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

Artículo 39.- A la Secretaría de Salud, corresponde el despacho de los siguientes asuntos.

Fracción XXIII.- Establecer y ejecutar con la participación que corresponda a otras dependencias asistenciales, públicas y privadas, planes y programas para la asistencia, prevención, atención y tratamiento a los discapacitados.

8) El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (12-mayo-1995). Diario Oficial de la Federación. Ley Reglamentaria del Servicio Ferroviario

Artículo 43.- El Gobierno Federal promoverá la prestación del servicio público de transporte ferroviario en las comunidades aisladas que no cuenten con otro medio de transporte al público... Los concesionarios deberán adoptar las medidas necesarias que permitan atender de manera adecuada a los discapacitados y a las personas de edad avanzada.

9) El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (15-diciembre-1995). Diario Oficial de la Federación. Ley Aduanera

Capítulo II. afectación de mercancías y exenciones

Artículo 61.- No se pagarán los impuestos al comercio exterior por la entrada al territorio nacional o la salida del mismo de las siguientes mercancías:

Fracción XV.- Los vehículos especiales o adaptados y las demás mercancías que importen las personas con discapacidad que sean para su uso

personal, así como aquellas que importen las personas morales no contribuyentes autorizada para recibir donativos deducibles en el impuesto sobre la renta que tengan como actividad la atención de dichas personas, siempre que se trate de mercancías que por sus características suplan o disminuyan su discapacidad, permitan a dichas personas su desarrollo físico, educativo, profesional o social, se utilicen exclusiva y permanentemente por las mismas para esos fines, y cuenten con la autorización de la Secretaría... Para los efectos de lo dispuesto en esta fracción, se considera como persona con discapacidad la que debido a la pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica sufre la restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano, y acredite dicha circunstancia con una constancia expedida por alguna institución de salud con autorización oficial... Tratándose de vehículos especiales o adaptados, las personas con discapacidad podrán importar sólo un vehículo para su uso personal cada cuatro años. Las personas morales a que se refiere el primer párrafo de esta fracción podrán importar hasta tres veces vehículos cada cuatro años. En ambos casos, el importador no podrá enajenar dichos vehículos sino después de cuatro años de haberlos importado.

10) El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (21-diciembre-1995). Diario Oficial de la Federación. Ley del Seguro Social

Artículo 45.- La existencia de estados anteriores tales como discapacidad física, mental o sensorial, intoxicaciones o enfermedades crónicas no es causa para disminuir el grado de incapacidad temporal o permanente, ni las prestaciones que correspondan al trabajador.

Artículo 110.- Con el propósito de proteger la salud y prevenir las enfermedades y la discapacidad, los servicios de medicina preventiva del Instituto llevarán a cabo programas de difusión para la salud, prevención y rehabilitación de

la discapacidad, estudios epidemiológicos, producción de inmunobiológicos, inmunizaciones, campañas sanitarias y otros programas especiales enfocados a resolver problemas médicos sociales.

11) El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (22-diciembre-1995). Diario Oficial de la Federación. Ley de Aeropuertos

Artículo 36.- La Secretaría, mediante disposiciones de carácter general, establecerá las condiciones de construcción y conservación de los aeródromos civiles... Los concesionarios y permisionarios de aeródromos civiles deberán adoptar las medidas necesarias que permitan atender de manera adecuada a las personas con discapacidad, así como a las de edad avanzada.

2.4.3 Leyes en proceso de aprobación:

A pesar de los grandes avances que ha supuesto la nueva legislación, en el terreno laboral aún no aparecen disposiciones específicas que regulen el trabajo de personas con discapacidad. Tan sólo, se cuenta con la Carta de Derechos y Obligaciones Laborales para Personas con Discapacidad, que en pocas palabras dice lo siguiente:

“Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos humanos y libertades fundamentales que todas las personas. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en el artículo 5º que “A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos” y en el artículo 123 que “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la Ley”. (STyPS; s/f: p. 1 y ss)

Actualmente existen otras iniciativas de ley en favor de las personas con discapacidad y su entorno para favorecer su integración laboral, las cuales se encuentran congeladas tanto en la Cámara de Diputados como en el Congreso del Estado de Jalisco.

Algunas de las propuestas que consideran el aplicar incentivos fiscales a las empresas que impulsen la incorporación laboral de personas con discapacidad, son:

- Adicionar algunas disposiciones de la ley del impuesto sobre la renta, para que se consideren totalmente deducibles de impuestos en el mismo ejercicio en que se hagan, todas las inversiones de construcciones, adaptaciones, adquisición de equipo y de vehículos que permitan el mejor trabajo de los discapacitados.
- Hacer deducible de impuestos el 30% del pago de salarios a discapacitados.
- Que todos los artículos que utilizan los discapacitados no paguen IVA.
- Que a las empresas que contraten cierto porcentaje de personas con discapacidad se les reintegre la totalidad del pago del impuesto del 2% sobre la nómina.

Todas estas iniciativas están encaminadas a fomentar y hacer realmente atractivo para los empresarios la contratación de personas con discapacidad. (Público; 22-V-2000)

Por otro lado, existe un apoyo económico en el Estado de Jalisco por parte del Consejo Estatal de Promoción Económica para las empresas que deseen adecuar sus instalaciones para contratar a personas con discapacidad, el cual no ha sido solicitado por ninguna empresa, lo que remarca el desconocimiento por parte de los empresarios de estos apoyos otorgados. (Público; 22-V-2000)

2.4.4 El Convenio 159 de la OIT:

Después del II Congreso Internacional “La discapacidad hacia el año 2000” y el convenio con la Profeco en 1997, nuestro país firmó el Convenio 159 sobre la readaptación de personas con discapacidad.

El convenio 159 trata sobre la readaptación profesional del empleo de las personas con discapacidad en la Organización Internacional del Trabajo. Este convenio fue puesto en práctica por primera vez en 1983; a pesar de su antigüedad sólo ha sido ratificado por 63 países y firmado por nuestro país el 19 de diciembre de 1999.

Desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los discapacitados, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades de las personas con discapacidad en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación, en la legislación y la práctica de Estados miembros en relación con las cuestiones abarcadas por el convenio.

Esos progresos avalan la conveniencia de adoptar nuevas normas internacionales al respecto, para tener en cuenta la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas con discapacidad en materia de empleo y de integración en la comunidad.

La finalidad de la readaptación profesional, es la de permitir que una persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado, que progrese en el mismo y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad con medidas al alcance de todas las categorías de personas con discapacidad, comenzando lo antes posible y respetándose el principio de igualdad de oportunidades y de trato para trabajadores y trabajadoras.

Los programas para la integración o reintegración de las personas con discapacidad en la vida activa y en la sociedad, deben comprender actividades de preparación profesional tales como: formación modular, formación para las actividades de la vida cotidiana, cursos de alfabetización y formación en otras esferas que afectan a la readaptación profesional.

Todos los miembros que firmen este convenio aplicarán sus disposiciones mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conforme con la práctica nacional serán aplicables a todas las personas con discapacidad.

Con el objetivo de la readaptación profesional, se aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas con discapacidad, asegurándose que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las personas con discapacidad y se promoverán oportunidades de empleo para todos en el mercado regular de empleo, basándose en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores con discapacidad y los trabajadores en general. Se han de implementar medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades sin considerarse discriminatorias respecto de estos últimos, consultando a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación del convenio.

Se deberán adoptar medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas con discapacidad en las zonas rurales y en las comunidades apartadas y deberá esforzarse en asegurar la formación y disponibilidad de asesores en materia de readaptación.

Habrá de contarse con especialistas en orientación profesional destinados a los discapacitados. Entre los métodos de orientación profesional se contemplan:

- a) Entrevistas con un consejero de orientación profesional.
- b) Examen de los antecedentes profesionales.
- c) Examen del informe escolar o de cualquier otro documento relacionado con la instrucción general o profesional recibida.
- d) Examen médico con miras a la orientación profesional.
- e) Aplicación de test apropiados de capacidad y aptitud y, si fuere oportuno, de otros tests psicológicos.
- f) Examen de la situación personal y familiar del interesado.

- g) Evaluación de las aptitudes y del desarrollo de la capacidad mediante experimentos y pruebas prácticas apropiadas, o por medios análogos;
- h) Examen profesional técnico, oral o de otra índole, siempre que parezca necesario.
- i) Determinación de la capacidad física del interesado.
- j) Comunicación de informaciones sobre las posibilidades de empleo y formación.

La formación profesional de los discapacitados, deberá considerar la colocación selectiva efectuada, previa consulta médica, en ocupaciones en que la invalidez afecte lo menos posible a la realización del trabajo, o viceversa. Se le ha de proporcionar, siempre que fuera posible y apropiado, un curso en la profesión ejercida anteriormente por la persona con discapacidad, o a una profesión afín hasta que la persona con discapacidad logre el nivel de conocimientos necesario para que pueda trabajar normalmente en condiciones de igualdad con los trabajadores no discapacitados, si fuere capaz de hacerlo.

Las personas con alguna discapacidad deberían, en todo lo posible, recibir formación personal junto a trabajadores no discapacitados al mismo tiempo que se deberían crear y desarrollar medios especiales para la formación profesional de las personas con discapacidad. Entre estos medios deberán figurar:

- a) Escuelas y centros de formación (comprendidos los internados).
- b) Cursos y cursillos especiales de formación.
- c) Cursos de perfeccionamiento para personas con discapacidad.

Es necesario adoptar medidas que estimulen a los empleadores a proporcionar formación profesional a las personas con discapacidad; asistencia financiera, técnica médica o profesional y tomarse disposiciones a fin de aplicar medidas especiales para la colocación de las personas con discapacidad.

Estas disposiciones deberían asegurar:

- a) Registro de solicitantes de empleo.
- b) Registros de las calificaciones, antecedentes profesionales y preferencias.
- c) Entrevistas para el empleo.
- d) Evaluación, si fuere necesaria, de la capacidad física y profesional.
- e) Estimular a los empleadores para que notifiquen a la autoridad competente los empleos vacantes.
- f) Establecer contacto con los empleadores para exponerles la capacidad profesional del inválido y procurar a éste un empleo.
- g) Asistencia para que los trabajadores con discapacidad aprovechen los servicios de orientación o de formación profesional y cualesquiera otros servicios médicos y sociales que pudieren ser necesarios.

Es necesario adoptar medidas de control como comprobar si la colocación en un empleo o el acceso a los medios de formación o readaptación profesionales son satisfactorios y suprimir, en la medida de lo posible, los obstáculos que pudieren impedir al inválido adaptarse satisfactoriamente a su trabajo

La autoridad o autoridades competentes procurarán que se disponga del personal suficiente y debidamente calificado para ocuparse de la adaptación y readaptación profesionales de las personas con discapacidad. La responsabilidad administrativa de la organización general y del desarrollo de los servicios de adaptación y readaptación a una sola autoridad; o conjuntamente a las autoridades encargadas de las distintas actividades comprendidas en el programa, ocupándose, en tal caso, sólo una de ellas de la coordinación. Las autoridades deberán estimular y fomentar toda investigación destinada a evaluar los resultados.

La asistencia financiera comprenderá el suministro de servicios gratuitos de adaptación y readaptación profesionales, la concesión de subsidios de manutención, el pago de los gastos de transporte necesarios durante cualquier período de preparación profesional para el ejercicio de un empleo, y el

otorgamiento de préstamos o donaciones en dinero o el suministro de las herramientas y del equipo necesario, así como los aparatos de prótesis y de cualquier tipo de aparato que fuere necesario. Sin perder por ello el derecho a cualquier prestación de seguridad social adquirido por otros conceptos.

A las personas con discapacidad se les ofrecerán plenas oportunidades para aceptar un empleo que les convenga con un empleador de su elección; se debería hacer hincapié en las aptitudes y en la capacidad para el trabajo de los interesados y no en su discapacidad. Entre dichas medidas deberán figurar:

- a) Investigaciones para analizar y demostrar la capacidad de trabajo de los discapacitados.
- b) Publicidad amplia y constante, con datos concretos, especialmente sobre la producción, el rendimiento, el índice de accidentes y de ausencias y la estabilidad en el empleo de los discapacitados, comparados con las personas no discapacitadas que efectúen el trabajo.
- c) Medios para evitar que los empleadores deban asumir mayores obligaciones con respecto a las primas de seguro por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- d) Medios para estimular a los empleadores a trasladar a los trabajadores cuya capacidad de trabajo haya cambiado por haber disminuido su capacidad física a empleos adecuados dentro de sus empresas.

El papel preponderante de los talleres protegidos será proporcionar, con la debida vigilancia médica y profesional, no sólo su trabajo útil y remunerado, sino también oportunidades de adaptación al empleo y de ascenso y, siempre que sea posible, de traslado a un empleo normal. Deberán proporcionarle a las personas con discapacidad que no puedan abandonar su domicilio, un trabajo útil y remunerador en sus propios hogares, con la debida vigilancia médica y profesional. Las Disposiciones sobre salarios o condiciones de empleo dictadas por vía legislativa, deberán aplicarse a los empleados con discapacidad en un trabajo protegido.

Los programas de enseñanza ofrecerán las mismas oportunidades para los menores con discapacidad que a los que no la tienen, para recibir la formación general y profesional más adecuada a su edad, capacitación, aptitudes y preferencias.

Los servicios de adaptación y readaptación profesionales para menores con discapacidad deberán reducir al mínimo las dificultades profesionales y psicológicas impuestas por su incapacidad y ofrecerán todas las posibilidades de prepararse para su empleo en las ocupaciones más apropiadas con una formación pedagógica especializada de los instructores, con la finalidad de:

- a) Demostrar y desarrollar las cualidades de trabajo de los discapacitados.
- b) Facilitar al máximo, cuando las circunstancias lo permitan, las posibilidades de obtener un empleo adecuado.
- c) Suprimir, con respecto a la formación o al empleo, toda discriminación que esté basada en la discapacidad.

Finalmente, el Convenio 159 obliga a los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, cuyas ratificaciones hayan sido registradas por el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo y entrará en vigor doce meses después de la fecha de dicho registro, teniendo un periodo de vigencia de diez años.

Como se ha podido observar, son muy notorios los avances realizados en apoyo a la integración completa para las personas con alguna discapacidad. Sin embargo, esperamos que lo hecho hasta ahora sea tan sólo la base de un trabajo futuro en el cual el resultado sea una integración real y con el paso de los años no hablemos de personas con discapacidad sino de compañeros de nuestra comunidad.

Es indispensable la articulación de medidas estratégicas en los ámbitos del quehacer político, económico, social y cultural para propiciar el acceso y la igualdad de oportunidades para lograr la integración al bienestar y al desarrollo de las personas con discapacidad a través de las siguientes líneas de acción: en

salud, en la educación, en materia de capacitación y empleo, en la cultura, la recreación y el deporte, en el libre acceso a las telecomunicaciones, al transporte y a la comunicación, que permitirán potenciar y multiplicar las acciones que se lleven a cabo a nivel municipal, estatal y federal, así como dar seguimiento a los compromisos contraídos. (DIF; 1995: p. 7)

Coincidimos plenamente con los principios y propósitos generales mencionados en el Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (DIF; 1995: p. 11), entre los que queremos destacar los siguientes:

- a) Garantizar la dignidad y la integración social de las personas con discapacidad. Favorecer la unidad y la fuerza de la familia en su beneficio e impulsar el desarrollo armónico de la comunidad y la sociedad en su conjunto para brindarles oportunidades de desarrollo.
- b) Propiciar el equiparamiento de oportunidades para las personas con discapacidad, que redunden en su plena integración al desarrollo social, económico, político y cultural.
- c) Fomentar la nueva cultura de respeto, dignidad e integración hacia las personas con discapacidad, derribando todas las barreras físicas y mentales que aún existen.
- d) Considerar a las personas con discapacidad como actores estratégicos de su propio desarrollo, considerando que su participación es vital para el enriquecimiento de toda sociedad.
- e) Considerar la unidad y la fuerza de la familia como el motor de un desarrollo armónico de la comunidad y de la sociedad en general.

Es competencia de todos los mexicanos adoptar una posición de servicio. Es hora de conocer nuestro papel y de cooperar con nuestro granito de arena para llevar a cabo la implementación de todo lo que hasta ahora, aparece sólo en los documentos.

Hemos visto hasta aquí el marco teórico y la ambientación dentro de los cuales se ubica la discapacidad. Para efectos de nuestra investigación ahondaremos sobre el mercado laboral en México y en la Zona Metropolitana de Guadalajara con el objeto de conocer el medio en el que podrían desempeñarse profesionalmente las personas con discapacidad y el impacto que produciría en el desarrollo del país la incorporación laboral de estas personas.

CAPÍTULO 3

Mercado Laboral

3.1 Conceptos y Teorías

3.1.1 Concepto De Mercado Laboral:

El término Mercado de Trabajo (Enciclopedia Internacional de la Educación; 1992: p. 5526) puede tener dos acepciones:

La primera hace referencia a las teorías del mercado laboral como explicaciones del modo en que se determinan los salarios y se distribuyen los trabajadores entre los diferentes trabajos.

La segunda, proporciona la base para comprender problemas del mercado laboral como la discriminación, la pobreza y el desempleo, y sugiere políticas que podrían mitigarlos.

La teoría del mercado de trabajo se desarrolló primero como parte de las ciencias económicas en los países capitalistas industrializados tanto en América como en Europa. El llamado mercado de trabajo es uno más de los diferentes tipos de mercado que se distinguen por las características de sus bienes (por ejemplo: bienes de capital, de mercancías y de mano de obra). Mercados, en este sentido, son instituciones sociales que se estructuran por la lógica de compra/venta y por el dinero como medio de intercambio impersonal y racional. (Pries, L.; 1992: p. 129).

Cuando los científicos, sobre todo los economistas, hablan del mercado de trabajo, muchos de ellos suponen que la estructura y dinámica del empleo, de los salarios, de la movilidad entre y dentro de empresas y hasta el actuar de los sujetos sociales, están exclusiva o predominantemente determinadas por la lógica del trabajo.

En contra de esta visión, se desarrollaron varias corrientes que enfocan más aspectos de tipo social que veremos con más detalle en el siguiente apartado. Primero se desarrolló el concepto del “mercado dual del trabajo” en los Estados Unidos. En Alemania se elaboró el concepto de la “segmentación triple del mercado de trabajo”. Mientras tanto, la escuela regulacionista intenta explicar, por ejemplo, los diferenciales salariales y la estabilidad relativa del capitalismo de la posguerra refiriéndose a formas específicas de regulación estatal.

Lo cierto es que el mercado laboral no puede verse como un inmenso mercado en el que los obreros se mueven libremente. Buena parte de él se ha “balcanizado”, es decir, se ha convertido en una diversidad de reinos. El resto es aún territorio libre pero está superpoblado. (Enciclopedia Internacional de la Educación; 1992: p. 3864). Como veremos más adelante los mercados internos de trabajo están regidos por empresarios primarios y secundarios.

Ludger Pries (Pries, L.; 1992: p. 150), cuando habla de empleo, dice que existe una “Sociología del empleo”, una “Teoría de la organización”, una “Sociología del trabajo”, una “Teoría de la desigualdad social”. El objeto en cuestión no solamente es el trabajo asalariado sino la estructura y dinámica del empleo en general, las cuales están moldeadas por varias instituciones sociales. Las más importantes de estas instituciones sociales que influyen en la estructura dinámica del empleo son:

- El mercado con su lógica de actuación de oferta/demanda y de la optimización racional de recursos.
- La empresa como organización compleja y “actos colectivo” con sus propias normas internas de acceso y de movilidad en el empleo .
- Las profesiones (en un sentido amplio) como instituciones viejas con raíces en los gremios medievales y con sus propias reglas de acceso, de “exclusión social” (Weber) y de “ética”.
- La unidad y la red social-personal como instituciones que muchas veces influyen fuertemente en las decisiones relacionadas con el empleo y trabajo, y en los recursos y barreras de entrada a empleos.

También es cierto que una organización que funciona será la que haga una utilización flexible de la alta tecnología y que esté preparada a confiar en la iniciativa de unos empleados atentamente seleccionados (Enciclopedia Internacional de la Educación; 1992: p. 3866) independientemente de los conceptos y las teorías relacionadas con el mercado laboral.

3.1.2 Teorías del Mercado Laboral:

3.1.2.1 Teoría Clásica:

Ante la pregunta de cómo debería dividirse la producción de la economía entre los factores de producción, la respuesta clave de la teoría clásica de la distribución es la teoría del fondo salarial. El fondo salarial es aquella parte de la producción del año en curso que utilizan los empresarios para comprar la mano de obra necesaria para la producción del siguiente año (Enciclopedia Internacional de la Educación; 1992: p. 5527)

Adam Smith, afirmó en *The Wealth of Nations* (La riqueza de las Naciones) que la educación podía considerarse como una inversión en la futura capacidad de ingresos, los cuales deben "reemplazar todos los gastos de educación con, como mínimo, unos beneficios de capital del mismo valor".

Así, los individuos que ocupan los puestos de trabajo más deseables (mejor remunerados y más agradables) deben esta ocupación tanto a sus orígenes sociales como a su educación o habilidades. Los salarios de los trabajos cualificados son superiores porque las barreras sociales limitan el ingreso en estos trabajos, no porque existan barreras basadas en la falta de educación.

Según los teóricos del capital humano, las diferencias de características personales, como educación, entre los individuos dan lugar a diferencias de productividad de los mismos. Por ejemplo, los individuos con más educación o sin problemas de salud podrán, en igualdad de condiciones, producir más que los individuos con menos educación o con problemas de salud.

La educación ya no se considera un producto de consumo sino un tipo de inversión. Las ocupaciones que ofrecen salarios elevados animarán a las personas a invertir en los programas educativos relacionados con las mismas.

3.1.2.2 Teoría Neoclásica:

Representa la corriente principal del análisis del mercado laboral. Tiene sus orígenes en los trabajos de los primeros economistas neoclásicos, como Alfred Marshall y John Bates Clark, de finales del siglo XIX. Se concentraron en los procesos por los cuales la economía distribuye sus escasos recursos entre sus posibles usos, en cómo podía un sistema de mercado libre alcanzar una distribución de recursos eficaz u óptima y en el comportamiento económico de los agentes individuales de este proceso.

El concepto de "mercado" es una abstracción teórica que permite a los economistas analizar el intercambio entre las personas o empresas que desean comprar el producto y aquellos que desean proveerlo. La relación entre la demanda y la oferta de mano de obra dentro de un mercado laboral competitivo determinará el equilibrio del índice salarial y del nivel de empleo. Cualquier salario por encima de este valor dará lugar a la competitividad por los puestos de trabajo entre los trabajadores, lo cual, a su vez, hará que el nivel de salarios baje hasta alcanzar de nuevo el equilibrio, mientras que la competitividad entre las empresas incrementará el salario si éste está por debajo del equilibrio.

Suponiendo que las empresas funcionan dentro de un mercado laboral competitivo y se enfrentan a una oferta de mano de obra fija y homogénea con el índice salarial existente, dichas empresas maximizarán sus beneficios si contratan mano de obra hasta tal punto que el salario iguale el valor del producto marginal. El producto marginal es el valor de la producción adicional que obtiene la última persona contratada, valor que, dada una oferta fija de capital para la empresa, disminuirá al contratar más trabajadores. Así pues, la teoría de la productividad marginal explica la demanda de mano de obra sugiriendo que el número de

trabajadores que una empresa contratará y el salario que pagará dependerá, entre otras cosas, de la productividad de estos trabajadores. En cuanto a la oferta del mercado laboral, la única cuestión discutible es cuánto trabajo (por ejemplo: horas al día) y cuánto estaría dispuesto a ofrecer un trabajador individual por un salario determinado (Enciclopedia Internacional de la Educación; 1992: p. 5528)

Según este modelo del mercado laboral, el único beneficio que se obtiene al participar en un programa educativo concreto es la satisfacción o la utilidad que el individuo consigue mientras participa en el programa. La teoría neoclásica del mercado laboral surgió a finales de la década de 1950 y principios de la década de 1960 con el desarrollo de la teoría del capital humano y así explicó la determinación de los niveles generales de salarios y empleo.

3.1.2.3 Teoría del Mercado Laboral Dual:

Existen varias corrientes para configurar las duplas de mercados laborales duales. Las principales son las siguientes:

A) INTERNO - EXTERNO:

Por una parte, se ha distinguido la dualidad laboral desde el punto de vista de "mercados internos de trabajo" y los "mercados externos de trabajo", en donde la diferencia principal radica en que los primeros están sometidos a reglas normativas que nada tienen que ver con la pura lógica del mercado, mientras que en los segundos es precisamente la lógica del mercado la que rige. (Pries, L.; 1992: p. 129)

B) PRIMARIO - SECUNDARIO:

Por otra parte, la segmentación laboral dual (Enciclopedia Internacional de la Educación; 1992: p. 5529) generalmente se distingue entre los trabajadores y trabajos del "segmento primario" y los del "segmento secundario":

En el segmento primario los salarios son altos, las condiciones de trabajo buenas, el empleo estable y el trabajo seguro. Las reglas y procedimientos que determinan la asignación a un trabajo, el ascenso, etc., de un trabajador están bien definidas. Los trabajos de este segmento normalmente se encuentran en las industrias de capital intensivo en las que existen pocas empresas poderosas, disfrutan de una demanda de productos estable y están muy sindicadas.

El segmento secundario, por el contrario, se caracteriza por salarios bajos, posiciones inferiores, malas condiciones de trabajo, empleo inestable y falta de oportunidades de ascenso o formación. Los trabajos del segmento secundario tienden a encontrarse en las industrias de mano de obra intensiva y competitivas, donde la demanda de productos es inestable o declinante.

El mercado de trabajo secundario puede ser parte de una cultura de pobreza. Para algunos, la cualificación da acceso a trabajos primarios, mientras que para otros, las únicas perspectivas son las de trabajos sin oportunidad de progresar o empleos temporales. El mercado de trabajo secundario representa un resurgir del problema del trabajo juvenil que se dio en las economías industriales a finales del siglo XIX.

La enseñanza puede hacer mucho para lograr la igualdad de los que menos lo necesiten. Las personas que pertenecen a grupos minoritarios y que experimentan cualquier tipo de discriminación, la seguirán sufriendo aunque estén cualificadas. (Enciclopedia Internacional de la Educación; 1992: p. 3866)

El mercado secundario de trabajo tiene impacto incluso antes de terminar los estudios: estimula el absentismo escolar para poder ganar dinero en trabajos temporales. Las diferencias en el acceso significan mayores diferencias en las perspectivas, y la falta de perspectivas ha de afectar al rendimiento. Se espera que las escuelas e institutos colaboren con nuevos tipos de cursos entre el final de los estudios y el trabajo.

La importancia de esta distinción reside más bien en el hecho de que cada segmento tiene sus propios mecanismos para determinar los salarios y el empleo. Surgió como respuesta a la supuesta incapacidad de la teoría neoclásica para explicar adecuadamente por qué a algunos grupos de trabajadores les va mal en

el mercado laboral. Los economistas del mercado laboral dual explican la separación del mercado laboral en segmentos a través de las siguientes hipótesis: a) Determinación de los salarios y distribución de los trabajadores; y, b) estabilidad y movilidad del trabajo.

C) FORMAL-INFORMAL:

Una tercera forma de interpretar el mercado dual es mediante el binomio formal-informal. En los años setenta surge el término "sector informal urbano", en un intento por tratar de describir y explicar las condiciones en las cuales ciertos grupos de la población urbana de esos países obtienen ingresos y desempeñan actividades económicas. La diferencia formal-informal con sus antecesores, está en que el sector atrasado (el informal) no es un sector preexistente, sino que se surge *pari-pasu* con el sector moderno y como consecuencia de la incapacidad de este último para absorber cabalmente los incrementos de la fuerza de trabajo, resultantes del crecimiento natural de la población de las ciudades y de las migraciones campo-ciudad. (Rendón, T. y Salas, C.; 1992: p. 14)

Uno de los aspectos más criticados del enfoque formal-informal ha sido precisamente su carácter dual, que deja de lado la diversidad que pueda existir al interior de cada uno de los sectores. El problema principal de enfoque no está en la visión dualista de lo que caracteriza, sino en la dificultad para distinguir las unidades pertenecientes a uno u otro sector. La primera definición de informalidad incluye siete características, las cuales se pueden o no cumplir simultáneamente. En consecuencia, si un establecimiento cumple, digamos, tres de las siete características, no podemos decidir a qué sector pertenece. El caso de la definición operativa considera como informales a los trabajadores no asalariados en actividades no agrícolas, excepto a los profesionales.

Desde su seguimiento, el enfoque formal-informal ha ido ganando aceptación en el mundo entero, a tal grado que no faltan los autores que lo consideran aplicable al primer mundo. Pero, al difundirse, la noción de informalidad ha ido adquiriendo significados cada vez más diversos, conforme se

ha tratado de aplicar a realidades diferentes y ha recibido influencias teóricas distintas.

Para Benton y Portes la informalidad, consiste en las diversas formas de subcontratación mediante las cuales el capital elude el cumplimiento de la legislación laboral; en esta acepción la característica definitoria es la ausencia de regulación estatal y no las condiciones (precarias o no) en que se realizan las actividades.

Fernando Cortés de El Colegio de México muestra la imprecisión que caracteriza al concepto "sector informal urbano", que expresa una tensión contenida ya en el informe de Kenya, en tanto que reconoce, por una parte, la "energía empresarial" de las actividades informales y, por otra, se propone combatir la pobreza urbana en el marco de un modelo de desarrollo orientado hacia adentro. (Colegio de México; 1990: p. 199)

En el artículo de Juan José Palacios "Economía subterránea en América Latina: ¿alternativa obligada de supervivencia o mecanismo ilegal de producción?", asegura que la economía subterránea incluye trabajo eventual y empresas que subcontratan con empresas formales. (Colegio de México; 1990: p. 199). En Alemania, un 90% de la Población Económicamente Activa trabajan como obreros, empleados o funcionarios estatales, es decir, como asalariados. En México en 1980, solamente 44.3% de la PEA trabajó de forma asalariada, el 4.4% como patrones, el 21.5% por cuenta propia, el 6.6% como no remunerados, el 1.1% como cooperativistas, el 0.6% sin trabajo y el 23.2% como no especificados.

El trabajo de Giner muestra una interesante diversidad de microempresas que van desde el tipo puro en que los propietarios tienen altos ingresos pero que no les interesa acumular, hasta las microindustrias en transición, donde, a juzgar por los indicadores manejados, hay una orientación claramente capitalista y la productividad del trabajo es más alta aún que en las empresas grandes.

Desde el ángulo de la producción el sector informal es un cajón de sastre donde se confunden empresas y procesos productivos cuyos orígenes se explican de muy diversas maneras y que responden a dinámicas distintas. Algunos autores (Colegio de México; 1990: p. 199) incluyen aquí a la industria maquiladora

relacionada con el capital extranjero, ya que puede verse como el resultado del desarrollo en la organización, administración y avance tecnológico de la empresa extranjera. Sin embargo, otros analistas (Carrillo, J. y Hualde, A.; 1992: p. 171) consideran que cuando se imputa a los mercados secundarios una característica de inestabilidad en el empleo, se supone implícitamente que se debe a causas estructurales en contra de la voluntad de los trabajadores. Por lo tanto, caracterizar en nuestro caso a las maquiladoras como un mercado secundario o informal, por la inestabilidad en el empleo puede resultar parcial e inexacto, ya que, por ejemplo, las altas tasas de abandono del empleo, son voluntarias y están asociadas con las oportunidades de empleo en las ciudades fronterizas y con las expectativas de trabajo que los trabajadores maquiladores tienen en Estados Unidos. La "formación en el puesto de trabajo" (*job-on-training*) corresponde a una comunicación individualizada entre trabajador experto y trabajador que aprende que, en ningún caso, tiene en cuenta la dinámica de aprendizaje y comunicacional que se da en los "círculos de calidad", en los equipos de trabajo o en cualquiera de las otras nuevas formas de organización del trabajo, que sí se encuentran en las plantas maquiladoras. Los gerentes de las plantas se esfuerzan por encontrar fórmulas de capacitación rápidas para aprovechar el rendimiento de trabajadores fugaces.

Por otra parte, el mismo nombre de sector informal urbano, refiere a conceptos distintos:

- actividades económicas realizadas con escaso capital, tecnología rudimentaria y desconexión de los circuitos financieros formales;
- actividades extralegales;
- el propuesto por Palacios: un complejo tejido de actividades productivas que operan ocultas por debajo de los circuitos formales de la economía de un país y fuera de controles y reglamentos gubernamentales. (El Colegio de México; 1990: p. 199)

Silvia Méndez define como informales a los trabajadores por cuenta propia y a los del servicio doméstico o bien a los que ganan menos de un salario mínimo. (El Colegio de México; 1990: p. 200)

El mercado de trabajo informal concentra a los ocupados que desarrollan actividades por cuenta propia, a los que trabajan en empresas pequeñas y a los que prestan servicios personales de baja productividad. Los políticos y científicos de la izquierda interpretaron el auge del llamado sector informal urbano como la expresión más clara de la "marginalidad" creciente, mientras que sus "colegas de profesión" de la derecha y neoliberales, lo interpretaron como fuente de una nueva dinámica económica y como prueba de la superioridad de la llamada iniciativa privada sobre las regulaciones de un Estado omnipotente y/o de bienestar. (Pries, L.; 1999: p. 131)

Los vendedores ambulantes son considerados como "trabajadores por cuenta propia" que casi no tienen barreras de entrada a sus actividades ni necesitan muchos conocimientos técnico-profesionales, y donde también se encuentran personas de ambos sexos. No se consideran como trabajadores por cuenta propia a quienes reciben un salario fijo-estable por alguien, pero sí se consideran como trabajadores por cuenta propia a quienes trabajan a comisión o pagan una cuota fija, siempre y cuando ellos mismos se encarguen del negocio. (Pries, L.; 1999: p. 132)

En México, encontramos formas del empleo muy diferentes como el autoempleo, subempleo, trabajo por cuenta propia. A principios de los noventa este tipo de empleo informal representaba hasta un 40% de la PEA.

Otro autor (Escobar, A.; 1986: p.147) manifiesta la esterilidad de los análisis que se basan en la división tajante entre una supuesta clase obrera "formal" o privilegiada y su contraparte "informal" o marginada. Esto por tres razones:

- las empresas no son totalmente homogéneas a su interior, en términos de sus procesos de trabajo;
- los obreros pueden transitar entre contextos laborales de distintos tipos, según varía su edad, su capacidad o sus necesidades familiares;

- las estrategias de ingresos múltiples de las unidades domésticas urbanas latinoamericanas llevan a la inserción un una sola unidad doméstica en varias esferas o dominios del mercado de trabajo.

No todo el trabajo por cuenta propia tiene ingresos bajos, poca escolaridad o escasa remuneración por hora trabajada; tampoco presenta siempre características de inestabilidad. Para los trabajadores por su cuenta pocas veces es deseable un cambio hacia el sector asalariado. Otros estudios han mostrado que el trabajo asalariado es considerado más bien como un trampolín que permite cierto ahorro para lograr la meta deseable y de mayor reconocimiento social, de un trabajo independiente, casi siempre cristalizado en la instalación de algún tipo de negocio pequeño. Se cuestiona la validez explicativa del concepto de sector informal y la supuesta superioridad del trabajo formal sobre el informal. Pueden ser tan buenos o tan malos unos empleos como los otros. (Negrete, E.; 1992: p. 201)

3.1.2.4. Teoría de la Segmentación:

La segmentación como el resultado del desarrollo del capitalismo de monopolios y del conflicto de clases resultante en el análisis marxista del capitalismo moderno (Reich y otros,) es un medio que permite a los empresarios mantener el control de la producción. (Enciclopedia Internacional de la Educación; 1992: p. 5531)

En primer lugar, la división de la mano de obra en grupos autónomos reconocibles, con diferentes posiciones sociales, ingresos, etc., impide la unificación de la clase trabajadora y el desarrollo de la conciencia de clase.

En segundo lugar, la segmentación permite a los empresarios controlar a los trabajadores en la medida en que proporciona una forma de mantener la producción. Para ejercer el control sobre los trabajadores, las grandes empresas desarrollaron mercados internos de trabajo, los cuales aislaban a sus trabajadores

de la competencia exterior y podían utilizarse para fomentar y recompensar el tipo de conducta necesaria para la producción en las operaciones a gran escala. Los rasgos conductuales más importantes son: cumplimiento de las reglas que controlan las tareas laborales, seriedad, formalidad, constancia y lealtad. De esa forma, podían organizar y proteger sus inversiones en la formación específica de sus trabajadores.

La educación desempeña dos papeles importantes en esta estructura radical:

En primer lugar, desarrolla una serie de actitudes y características de la personalidad que coinciden con las características exigidas por las grandes empresas burocráticas.

En segundo lugar, la educación se utiliza para reforzar las diferencias de clase entre los trabajadores. Las escuelas de las zonas de renta baja desarrollan en sus estudiantes actitudes y comportamientos diferentes de los desarrollados por las escuelas de las zonas de renta alta. De este modo, la educación puede utilizarse para reflejar los tipos de comportamiento conformes con determinados tipos de trabajo.

Existen diferentes formas de segmentación:

En Estados Unidos se habla del segmento del libre mercado, de un segmento de mercados internos y el segmento de mercados profesionales.

En Alemania -como mencionábamos antes- se elaboró el concepto de la segmentación triple del mercado con un segmento de mano de obra profesional-vocacional, otro fabril-interno y un tercero de mano de obra no especificada "cualquiera".

Es necesario profundizar en el crucial papel que juega la educación en el proceso no sólo de la conformación de los mercados de trabajo sino también en la satisfacción de los requerimientos laborales que demandan las empresas.

3.1.3 Mercado Laboral y la Educación: la Importancia de las Habilidades:

Para una persona es virtualmente imposible conocer todas las consideraciones no monetarias oportunas que acarrea un empleo específico, un trabajo general o una habilidad, antes de adquirir una experiencia personal directa a través de tentativas. Este punto está plenamente confirmado con todos los datos disponibles sobre la movilidad de los empleos y las ocupaciones que gran parte de los cambios frecuentes de trabajo son los de las personas que se encuentran en las primeras fases de su ciclo de vida laboral.

Es prácticamente imposible poder comunicar perfectamente los conocimientos requeridos con antelación a la experiencia real. Por ello, el aprendizaje se convierte en algo más especializado cuando las personas completan la enseñanza formal y acceden al mercado laboral, donde se adquieren unas habilidades laborales muy específicas.

Un papel de la educación, igualmente importante, es el de identificar las aptitudes y las inclinaciones especiales de los estudiantes. Los estudiantes, al descubrir las variedades de los conocimientos, reciben una información valiosa sobre sí mismos, sobre sus gustos, sus aptitudes y sus habilidades naturales, y sus capacidades. Tal vez no se ha reconocido suficientemente que la utilización de las calificaciones en las instituciones educativas representan una calle de dos direcciones: No sólo proporcionan la acreditación externa de los niveles de rendimiento, sino que también sirven como un importante mecanismo de información para la autoevaluación de los objetivos del estudiante.

Una función importante de la educación es ayudar a las personas a encontrar cuál es su lugar en el sistema económico, y ayudar a localizar aquellos campos en los que tendrán más éxito y serán más productivos. Toda sociedad económica está en una situación constante de cambios. En la asignación de los recursos debida a los cambios de la demanda relativa por parte de los consumidores, la introducción de nuevas técnicas de producción y de nuevos artículos, cambios geográficos de la población, etc.. Estos cambios señalan las modificaciones correspondientes de las demandas relativas de diversas

habilidades, que alteran los beneficios esperados de distintos tipos de educación. Deben distinguirse dos componentes de estos cambios: los que son más o menos predecibles y que se pueden anticipar, y los que son inesperados y que contienen un mayor grado del elemento sorpresa.

El beneficio financiero de la escolarización es la corriente de ingresos adicionales que ayuda a producir. Esta corriente está formada por dos componentes: la cantidad y el tipo de habilidad adicional producida por la escolarización, y la valoración de esas habilidades en el futuro, que normalmente se miden en términos de las posibilidades salariales previstas durante el período en el que se emplearán esas habilidades.

Para aquellas personas que contemplen la educación profesional o vocacional, que forma a los individuos para que se integren en un campo comercial o profesional, las técnicas adquiridas puede ser que se empleen durante un período que oscila entre 40 y 50 años. La certeza con la que se pueden inferir las previsiones de ingresos futuros desciende conforme se estudian esas previsiones con respecto a un futuro cada vez más lejano. (Enciclopedia Internacional de la Educación; 1992: p. 3154)

En la teoría del capital humano, la educación dota a la persona de unas capacidades que le permiten recuperar lo que ha gastado en educación. La teoría del mercado interno de trabajo sugiere que no hay garantías de recuperar lo gastado en ningún nivel concreto de educación. Esta recuperación dependerá más crucialmente del acceso al mercado interno de trabajo y, sin ese acceso, no habrá recuperación de lo gastado o ésta será mínima. Los críticos del enfoque de la tasa de recuperación solían sugerir que los beneficios que se obtienen son proporcionales a la habilidad. **Los más hábiles tienden a ganar más** y lo harían del mismo modo incluso en ausencia de la educación: estos beneficios sólo son posibles con el acceso al mercado de trabajo.

Pero, ¿a qué tipo de habilidades nos referimos? Por un lado, las habilidades básicas de lectura y escritura, las cognitivas y las habilidades para aprender, para tomar decisiones y para trabajar en equipo; por otro lado, las habilidades específicas requeridas por el trabajo o la profesión seleccionada.

Toda habilidad concreta está compuesta de numerosos elementos y su valor depende de las otras habilidades con las que está combinada en el individuo. Con frecuencia, el exceso y la escasez de los recursos humanos se calculan teniendo en cuenta la situación presente, sin considerar el coste de adquirir las diferentes habilidades en cuestión. El interés puede centrarse tanto en las características de estatus de los empleos como en los salarios.

El protagonista principal es el estudiante. Los estudiantes se clasifican por sí mismos según las áreas en las que tienen una ventaja competitiva. Así los estudiantes no sólo seleccionan por sí mismos su área de estudios sino que, a menudo, determinan también, el nivel cumplimentado y el prestigio de la institución a la que asistieron.

El exceso de personas con menos educación de lo necesario no es un mero reflejo de la escasez de individuos educados. Las personas son el fin de nuestras actividades, y no sólo uno de sus *inputs*. El fracaso en la enseñanza de las habilidades básicas a las minorías que carecen de ellas supone un aumento de la delincuencia y de los costes de la seguridad social. Es preciso contemplar los costes sociales de no invertir en educación. (Enciclopedia Internacional de la Educación; 1992: p. 1279)

Para aumentar su capacidad de ingresos el trabajador necesita mejorar su productividad, lo cual puede conseguirse mejorando la provisión de educación y de otros factores de capital humano para los trabajadores con renta baja. Asimismo, puesto que la distribución de la renta refleja la distribución de la productividad laboral, la primera puede igualarse mediante una política que reduzca la desigualdad educativa.

Antes de pasar a ver la situación del mercado laboral en México, podemos decir a manera de conclusiones parciales lo siguiente:

Ha sido el supuesto fracaso de la política basada en el capital humano lo que ha proporcionado a los economistas del mercado laboral dual y a los radicales la evidencia para oponerse a la teoría neoclásica del mercado laboral. Ambas teorías rechazan la idea de que los ajustes marginales de la educación y de otros

elementos del capital humano puedan influir en la productividad y en los ingresos del trabajador.

La posición en el mercado laboral de los trabajadores desaventajados (del mercado secundario), y en realidad también la de los trabajadores del segmento superior, sólo puede mejorarse mediante una mayor conciencia social y un cambio cultural.

El hecho de que algunas empresas hayan desarrollado mercados internos de trabajo, o de que algunos trabajadores sean más estables que otros, no demuestra por sí mismo la segmentación.

La mejora del nivel educativo de los trabajadores del segmento secundario no les proporcionará oportunidades de ascenso en la jerarquía ocupacional, como afirman los economistas neoclásicos. Existe cierta evidencia para sugerir que los atributos de productividad no son los únicos factores determinantes de la movilidad. El tipo de escuela a la que asiste una persona también influye en su éxito profesional.

El papel de la educación a la hora de explicar el funcionamiento del mercado laboral constituye una de las principales áreas de desacuerdo entre las teorías del mercado laboral. El grado en que la teoría del capital humano afirma que la educación puede utilizarse para explicar los procesos del mercado laboral, su descripción del papel estructural que desempeña la educación y la importancia de la educación como herramienta política dirigida a los problemas sociales representan serios desafíos para la economía neoclásica.

El acceso a los mercados internos de trabajo y el lugar en la cola laboral se ven afectados por fuerzas tanto tradicionales como modernas. Las fuerzas tradicionales han resultado ser sorprendentemente adaptables. El principal tema de debate será el acceso de personas cualificadas procedentes de distintos antecedentes étnicos o tribales y no el del destino de los no cualificados.

Las promesas implícitas en la educación no pueden cumplirse a menos de que exista una acción afirmativa que asegure una igualdad de acceso. El tema de la discriminación después de la escuela se convierte en un foco de vital importancia. El poder decisivo no se encuentra en las escuelas sino en las

grandes empresas. Los modelos selectivos sugieren que tanto la eficiencia como la equidad pueden verse afectadas negativamente por el procedimiento selectivo. Los individuos mostrarían su capacidad productiva a los empresarios privados realizando la prueba, en lugar de pagar los costes ocasionales y otros gastos de, por ejemplo, los cuatro años de enseñanza universitaria.

Es necesario ampliar el concepto del capital humano para incluir dimensiones tanto generales como profesionales. La educación general desarrolla habilidades y la capacidad de aprender cosas nuevas y de adaptarse a las circunstancias y a los entornos cambiantes. Se ha comprobado que las personas con más estudios adoptan las novedades más productivas y eliminan las técnicas menos productivas con más rapidez que aquellas personas con menos estudios, que tienden a seguir trabajando con métodos más tradicionales y obsoletos.

Habrá escasez continuada de recursos humanos si la demanda sigue creciendo más rápidamente que la oferta, pues aunque los salarios no dejen de aumentar, siempre estarán por debajo del precio que equilibraría el mercado. La magnitud de esta escasez dinámica dependerá del ritmo del aumento en la demanda, de la velocidad de reacción del mercado y de la elasticidad de la oferta y la demanda.

A los empresarios les lleva cierto tiempo reconocer la necesidad de pagar salarios más elevados y destinar los recursos necesarios a la capacitación de sus empleados.

Los requerimientos de la modernización deben regirse por una clara conciencia social, cuyo centro sea el trabajador y su entorno laboral. La capacitación es un insumo que abre mayores opciones para incorporar, en forma productiva, a la población en el mercado de trabajo.

3.2 Mercado Laboral en México

3.2.1 Tendencias y Cambios Relevantes:

El periodo de 1930 a 1980 se puede concebir como una fase del desarrollo capitalista, la cual se puede dividir en tres subperiodos: el primero, de 1930 a 1950, que inicia con el tránsito de un proceso de acumulación, sustentado en la exportación de bienes primarios, a otro proceso, basado en la industria orientada hacia el mercado interno; el segundo, de 1950 a 1970, donde el desarrollo industrial se encuentra ya consolidado; y el tercero, de 1970 a 1980, en que aparecen visibles síntomas de freno al proceso de desarrollo.

Durante los años treinta, cuando culmina el desplazamiento masivo de la producción artesanal por la fabril, sólo el 15% de las nuevas ocupaciones generadas correspondieron a las manufacturas y el salario real, al menos en el caso industrial, se incrementó en poco más de 20%. A principios de los cuarenta, dos tercios de los trabajadores de la manufactura eran asalariados. Sin embargo, los salarios industriales sufrieron una caída sistemática a partir de 1939, que sólo se ve frenada en 1952. Desde esa fecha el salario real asciende de manera ininterrumpida hasta el año de 1976. En los años ochenta se observa un nuevo retroceso; pero ha vuelto a recuperar terreno en el último lustro. El salario industrial refleja la conducta de los salarios en otros sectores. (El Colegio de México; 1992: p. 17).

A principios de los cuarenta, las actividades terciarias representaban poco menos del 50%. Entre 1950 y 1970, el empleo agropecuario asalariado tuvo como contrapartida un importante proceso de descampesinización. En los sectores no agropecuarios, las ocupaciones asalariadas se expandieron más rápidamente que las no asalariadas; la excepción fue el sector de servicios, donde las ocupaciones por cuenta propia experimentaron un crecimiento extraordinario por el auge registrado en diversas actividades (reparaciones, preparación de alimentos, aseo y limpieza, etc.), donde abundan los pequeños negocios atendidos por sus dueños.

En el conjunto de los sectores no agropecuarios, las ocupaciones asalariadas siguieron aumentando con mayor celeridad que las no asalariadas. (El Colegio de México; 1992: p. 18). En los setenta también se observa que el dinamismo del empleo industrial es superado por el de las actividades de comercio y servicios. Este fenómeno, aunado al estancamiento del empleo agrícola, produjo un aumento considerable de la así llamada terciarización del empleo.

En los años ochenta se acentuaron tres fenómenos importantes:

- La pérdida de la capacidad relativa del sector manufacturero de generar nuevas ocupaciones.
- El freno a la proletarización de fuerza de trabajo.
- La terciarización del mercado de trabajo se profundiza aún más.

Estos procesos están estrechamente vinculados entre sí, ya que el ritmo al que crece el empleo en las manufacturas tiene un fuerte impacto sobre la evolución del empleo asalariado global. Esto se debe al hecho de que en este sector la inmensa mayoría de los trabajadores (92%) realiza su actividad a cambio de un salario, mientras que en los otros dos sectores el peso relativo del trabajo no asalariado es todavía muy importante, particularmente en el comercio (46%).

A pesar del auge que registró la industria maquiladora de exportación, cuyo empleo se triplicó de 1980 a 1990, el empleo asalariado aumentó a una tasa media anual de 3% entre 1980 y 1985 y de sólo 1.8% en el período 1985-1989. El freno al crecimiento del empleo asalariado se debió no sólo a que la producción aumentó menos que en las décadas previas, sino también al proceso de modernización tecnológica que ha ocurrido en algunas ramas, como es el caso de las industrias automotriz y electrónica; incluso en varias de ellas disminuyó el número de establecimientos (El Colegio de México; 1992: p. 20).

El proceso de terciarización se profundiza. Mientras en 1975 la manufactura concentraba todavía cerca de la mitad del personal ocupado en establecimientos fijos, para 1989 la participación de este sector se había reducido en más de 10 puntos porcentuales. La reducción en el ritmo de crecimiento de la demanda

interna de productos industriales y la competencia de la producción externa, han motivado que el capital nacional se vuelque hacia el comercio y los servicios en busca de espacios rentables. Esta expansión del sector terciario se debe más al establecimiento de pequeños negocios en busca de ingresos para sobrevivir, que a un fenómeno de demanda derivada de un crecimiento importante de todos los sectores de la economía. (El Colegio de México; 1992: p. 22).

Los espacios que aún quedan para la realización de actividades por cuenta propia se encuentran en algunos servicios (como los de reparación y los de preparación de alimentos), en ciertas industrias (en especial herrerías, carpinterías, molinos de nixtamal, tortillerías y fabricación de calzado y ropa) y sobre todo en el comercio, donde en 1989 se encontraba concentrada más de la mitad del trabajo no asalariado y donde más de 40% de los trabajadores laboraba en establecimientos de hasta dos personas.

La disminución del ritmo de crecimiento del empleado asalariado se vio acompañada de una profundización en la caída de los salarios reales. Los salarios reales que registraron las reducciones más drásticas fueron aquellos de mayor inflación: 1983, 1986 y 1995. Aun en los establecimientos muy pequeños, una proporción no despreciable del personal ocupado, está compuesto por personas asalariadas y existen evidencias de que hay una relación directa entre tamaño de establecimiento y nivel salarial.

El nivel salarial percibido en los servicios y en el comercio es inferior al de la industria. En 1980, mientras en las manufacturas se pagaban 2.47 salarios mínimos, en el comercio este promedio era de 2.32 salarios mínimos y en los servicios el monto era de 2.05 salarios mínimos. Era materialmente imposible permitir un descenso en el salario real y pretender, a la vez, un aumento en la productividad laboral. (El Colegio de México; 1992: p. 30)

Los intentos por reestructurar la economía recaen en los trabajadores. Las perspectivas de crecimiento del empleo productivo, estable y bien remunerado, son débiles y en todo caso están circunscritas a un número reducido de actividades. Igualmente incierta es la recuperación sostenida del nivel salarial, dado a que en la contención del proceso inflacionario se hizo jugar un papel

crucial al tipo de cambio. De no lograrse estabilizar dicho tipo de cambio, la inflación contenida regresaría con nuevos bríos.

A finales de los ochenta y principios de los noventa, se inicia un proceso de modernización que permite aumentar la competitividad internacional al abrirse la economía mexicana. En 1994 se firma el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y en 2000 se acaba de firmar el Tratado de Libre Comercio Europeo (TLCE) que entrará en vigor a partir de julio de 2001. Esto lleva consigo la mejora continua de los distintos sectores productivos, no sólo para poder competir adecuadamente sino para poder sobrevivir. No debe pensarse en un esquema de modernización que no proponga al trabajo humano como un elemento central y como agente mismo de la transformación. La modernización significa, en este sentido, la creación de actividades y empleos adecuadamente remunerados, sustentada en una economía sólida y estable, que recompense la búsqueda de mayor productividad, el uso eficiente de los recursos del país y el equilibrio de los factores de la producción. (Sarmiento, N.; 1989: p. 154)

La estimación de la demanda de mano de obra en la última década no se ha podido basar en proyección de comprobadas tendencias históricas. La productividad se ha convertido en un reto. Continua aumentando la participación femenina dentro de la fuerza de trabajo. Se ha incrementado la importancia del trabajador polivalente; es decir, el obrero capacitado para insertarse o adaptarse fácilmente a las distintas labores.

En este proceso de mayor desarrollo competitivo está jugando un papel importante la consultoría. Las empresas de consultoría consisten en la organización multidisciplinaria de las capacidades profesionales integradas en grupos de individuos que representan un elevado acervo de capital humano y que, con talento, libertad, creatividad y experiencia, transforman el conocimiento y la información en servicios que contribuyen a solventar los importantes requerimientos de la sociedad. (Simpson, E.; 1989; p. 293)

La consultoría se ha visto obligada a desempeñar un papel estratégico en la modernización, mediante los conocimientos, la experiencia, el talento y la creatividad de sus profesionales pero, sobre todo, con la más decidida y firme

voluntad de realizar una labor sólida, excelente en lo moral; con amor a nuestra patria, con el orgullo de ser mexicanos y de ver a México en el lugar que merece en el concierto de las naciones. Los consultores mexicanos deben involucrarse de manera más activa en el desarrollo del país con depurada ética profesional y empresarial, impulsar a los empresarios a ser mejores, más audaces e innovadores, patriotas, comprometidos con el país y, a que, lejos de amedrentarse por la competencia internacional, hagan suyos los retos nacionales, los desafíos de la modernidad, que constituyen un verdadero acicate para la superación. (Simpson E.; 1989: p. 305)

La heterogeneidad de los procesos de industrialización que se están desarrollando en México los podemos ubicar (Gutiérrez, E.; 1992: p. 382-384) en cuatro escenarios industriales:

Escenario Industrial I

Lo constituyen las grandes empresas, líderes en su rama, proveedoras de más del 15% de la demanda del consumo interno y que agrupan alrededor del 30% de la fuerza de trabajo manufacturera. En este sector, se encuentran las formas de relación laboral más avanzadas en lo que concierne a la condición del trabajo (calificación, integración del trabajo, participación colectiva, trabajo inteligente, calidad total) pero atrasadas en relación con su reconocimiento y retribución (salarios, jornada y prestaciones).

Escenario Industrial II

Las empresas que fabrican con sistemas de producción ford-tayloristas y que no han registrado una introducción importante de nuevas tecnologías, industrial ineficientes y tecnológicamente atrasadas. El capital es fundamentalmente de procedencia nacional y el sector manufacturero produce exclusivamente para el aprovisionamiento del mercado interno. La integración con el resto de la industria es muy alta pues son empresas que en más de un 85%

adquieren sus insumos de la economía nacional. Este sector concentra al 30% aproximadamente de la fuerza de trabajo manufacturera y, particularmente en el estrato de las grandes empresas, es donde se encuentran los típicos contratos colectivos ford-tayloristas donde las condiciones del trabajo no están sujetas a negociación y la promoción se regía a través del sistema escalafonario. Está sujeto a negociación por los sindicatos los salarios, la jornada y las prestaciones sociales, abaratamiento de la fuerza de trabajo mexicana y la flexibilización laboral.

Escenario Industrial III

Las empresas que manufacturan con tecnología atrasada y métodos de producción artesanal. Son empresas de servicios productivos o de subcontratación de las fábricas ubicadas en los otros escenarios industriales. Sin embargo, también nos encontramos con pequeñas industrias que producen artículos finales. Totalmente integradas al sector manufacturero nacional pues su sobrevivencia depende de los requerimientos de insumos y componentes de las otras empresas. Su capital es de procedencia nacional y su inversión es baja, concentra alrededor del 10% de la fuerza de trabajo manufacturera, no hay sindicatos, la producción es por pedido, tienen alta capacidad ociosa y bajo nivel tecnológico.

Escenario Industrial IV

La industria maquiladora: es integración económica binacional de carácter restringido que ha llegado a ocupar un lugar importante en la economía mexicana desde principios de la década de los ochenta. De ser una industria fundamentalmente ensambladora, ahora presenta una heterogeneidad productiva importante. Empresas con alta tecnología y automatizadas forman parte de la industria maquiladora y, por el tipo de producto que manufacturan se vislumbra su permanencia. Prevalecen las plantas pequeñas y medianas. Grandes firmas multinacionales están operando bajo esta modalidad. La inversión de capital

japonés y de otros países asiáticos se ha incrementado en los últimos años. Más del 90% del capital invertido es norteamericano, donde además en su gran mayoría, proviene de medianas empresas estadounidenses. No está integrada a la industria nacional. Ésta sólo participa con el 3% de los insumos, con excepción de la industria maquiladora de la zona metropolitana de Monterrey donde participa con el 25% de los insumos que ellas requieren. En este escenario industrial, se observan las formas de relación laboral que presentan el mayor grado de flexibilización alejándose considerablemente de las formas de relación laboral tipo codificadas en la Ley Federal del Trabajo. Esta situación junto con la diferencia salarial es lo que determina el desplazamiento del capital extranjero a la maquiladora mexicana, como se verá en el siguiente apartado.

Ante el cambio tecnológico y la apertura comercial una vez firmado el TLCAN, los escenarios industriales I y IV se han desarrollado a pasos agigantados. Los escenarios II y III se han debilitado en algunas ramas y en otras incluso han desaparecido.

México tiene la ventaja de contar con una amplia base de jóvenes en el mercado de trabajo, con enorme capacidad de superación. Se requiere fortalecer sustancialmente los sistemas de actualización permanente y capacitación particularmente a los grupos en desventaja relativa, para minimizar los costos adicionales del ajuste y dar a la población con empleo mejores perspectivas de remuneración y de permanencia en el mercado de trabajo. Con el acelerado desarrollo tecnológico, el papel de los profesionales ya no es estable sino que cambia junto con las estructuras sociales. Un número considerable de personas deberá aprender la manera de crear formas propias de ejercicio profesional.

3.2.2 La Industria Maquiladora de Exportación

Desde la década de los sesenta, un nuevo tipo de empleo asalariado se ha vuelto accesible a las mujeres del tercer mundo: el que proporcionan las llamadas "Fábricas para el Mercado Mundial". Estas producen manufacturas para exportación a los países capitalistas desarrollados. Estas fábricas se forman a partir de la relocalización de la producción de ciertos tipos de bienes manufacturados de los países desarrollados, donde se siguen consumiendo, hacia el tercer mundo. En nuestro país se les conoce como "maquiladoras". (Gabayet, L.; 1990: p. 89)

Los bienes cuyo proceso de producción se relocaliza en los países del tercer mundo son clasificados -por los estudiosos del fenómeno- en dos grupos: los que usan tecnologías tradicionales tales como el vestido, los textiles, el equipo deportivo, los juguetes, etc., y los que usan tecnologías modernas, como los productos eléctricos y electrónicos. Esta última categoría puede ser equívoca pues lo que relocaliza es la producción estandarizada, repetitiva e intensiva en mano de obra. Son operaciones que se realizan en las líneas de ensamble, mismas que son difíciles de automatizar al menos en algunas de sus partes.

Este fenómeno de internacionalización del capital y del proceso productivo constituye la forma más reciente de la división internacional del trabajo, basada en los costos de mano de obra por unidad de producto, que se requiere sean sustancialmente más bajos que en los países desarrollados. Esto se logra combinando costos de empleo bajos y una productividad igual o superior a la obtenida en los países centrales, la cual se obtiene mediante una mayor intensidad en el trabajo y no por una tecnología más moderna y más elaborada que en los países desarrollados. Las empresas transnacionales, por tanto, al trasladar parte de su proceso productivo -el más intensivo en mano de obra- hacia las zonas de bajos salarios, reducen sus costos de producción; se mantienen competitivos en los mercados internacionales y aumentan sus tasas de ganancia.

Así los costos de mano de obra se han convertido en un factor de creciente importancia en la determinación de los costos de producción de los artículos

electrónicos, siendo los costos de los componentes o del capital fijo prácticamente los mismos en todas partes. Las innovaciones tecnológicas –y su difusión-, al abaratar y estandarizar los costos de equipo, le otorgaron mayor significación al costo de la mano de obra dentro de los costos totales de la producción.

Para México, el caso más relevante es el de Estados Unidos. Para contrarrestar la competitividad de los productos electrónicos japoneses, en Estados Unidos hicieron, primero, un intento de importar los componentes, que eran más baratos que los producidos dentro del mismo país.

En los años cincuenta, empiezan a aparecer fábricas procesadoras de productos electrónicos en Puerto Rico y, diez años más tarde, en varios países de Asia. No fue sino hasta la segunda mitad de la década de los sesenta cuando arrancó el programa de industrialización de la frontera de México. El gobierno mexicano ofreció a las firmas norteamericanas que se quisieran establecer en nuestro país un paquete de estímulos sin precedentes. En un principio se limitan a la franja fronteriza para luego extenderse en todo el territorio nacional. Para junio de 1986, existían en el país 865 establecimientos maquiladores, de los cuales 806 se encontraban en los estados fronterizos; únicamente 59 empresas se hallaban establecidas en el resto del país.

La Industria Maquiladora de Exportación (IME) es una de las industrias más dinámicas en su crecimiento en México. Su preponderancia (Carrillo, J. Y Hualde, A.; 1992: p. 159) puede resumirse en tres aspectos:

- La importancia relativa en el contexto nacional, caracterizada por: a) su constitución actual como la segunda fuente de divisas para el país después del petróleo; b) una tasa de absorción de fuerza de trabajo que excede con mucho al empleo que generan los demás sectores de actividades económicas que representan actualmente el 20% de la población económicamente activa en la industria de la manufactura; c) el crecimiento en el número de establecimientos, y d) su complejidad y modernización.
- El gran crecimiento experimentado y pronosticado. Las tasas de crecimiento en el empleo en la IME, a lo largo de 15 años, han sido del orden del 10% anual en

el nivel nacional. Mientras que en 1981 habían 605 plantas en todo el país, cinco años más tarde eran 890 y para 1990 se contaba con 1938; de 131,000 ocupados en 1981, a 15 años después, 460,300. El crecimiento más importante, sin embargo, ha sido el del valor agregado pues aumentó de 0.98 billones de dólares a 3.61 billones, respectivamente.

- La reestructuración industrial que experimenta desde mediados de los ochenta. Se trata de distintos tipos de plantas maquiladoras con diferentes grados de innovaciones tecnológicas; innovaciones organizacionales; cambios en estructura jerárquica, funcional y comunicativa, y flexibilidad en los contratos colectivos. Una amplia gama de transformaciones que apuntan hacia una mayor flexibilidad del uso de la tecnología y la mano de obra.

Algunas de las características más importantes de la IME son:

- Según Noé A. Fuentes, en su artículo "Demanda de Empleo en la Industria Maquiladora", asegura que un cambio en la producción de Estados Unidos de 1% produce cambios en el empleo de las maquiladoras de alrededor de 2.35 veces. (Carrillo, J. Y Hualde, A.; 1992: p.157)
- Los propios empresarios definen políticas de selección del personal, de entrenamiento (nueve personas de cada diez fueron capacitadas en Ciudad Juárez y cinco en Tijuana en 1992), de empleo o de movilidad ocupacional horizontal o vertical, las cuales explican las diferencias salariales para los distintos puestos de trabajo y regulan el volumen de mano de obra.
- Los volúmenes de empleo y los perfiles sociolaborales requeridos comienzan a depender de manera crucial de la disponibilidad de recursos humanos, por tanto, las diferencias entre la frontera y el interior del país podrán ser más evidentes.
- El promedio de antigüedad de los trabajadores es de dos a tres años. Existe un intenso desplazamiento de mano de obra de la IME al resto de las actividades económicas o hacia la PEA. Los trabajadores del 75% de 358 plantas analizadas en 1990 tuvieron de dos a tres experiencias en maquila.

- Oferta de trabajo: más del 30% de la PEA podría ofrecer su fuerza de trabajo a dicha industria. Las tasas de crecimiento para el periodo de los ochenta arrojó un porcentaje del 10% anual. De 1999 al 2000 el crecimiento fue del 14%, lo cual equivale a 1,216,800 empleados a nivel nacional, es decir, el 8.2% del total del personal asegurado en el IMSS. (INEGI; 2000a: p. VII)
- Características de la mano de obra mayoritaria: femenina, soltero, con seis años de escolaridad y con experiencia laboral previa en el trabajo en maquiladoras.
- Salarios: el salario promedio diario para los trabajadores directos, para tres sectores productivos, fue de 9.25 dólares en 1990. Actualmente es de 11.77 dls. (INEGI; 1999: p. 70, tabla 2.9.9) En la frontera fue de 1.87 dólares por hora, en el interior fue de 1.50 dólares. La electrónica pagaba 1.88 dólares por hora en 1990, la actividad de autopartes pagaba 2.21 y el vestido 1.28. El salario más bajo es devengado en el sector de los alimentos con 1.22 dólares.
- Prestaciones: representan 27.9% del ingreso de los trabajadores, en el caso de la frontera, esta cifra alcanza el 40%. El promedio diario de percepciones equivale a 4.52 dls. (INEGI; 1999: p. 70, tabla 2.9.9)
- Jornada: en Tijuana se laboran un poco más de 9 horas efectivas diariamente en el primer turno con excepción de las plantas grandes que trabajan 8 horas. Los descansos durante la jornada tienen una duración de 1.3 horas y sólo en las plantas grandes resultó de 2.2 horas. Se trabajan cinco días a la semana, cuantos más empleados tenga una planta, más turnos trabaja. Mientras que las grandes empresas laboran en buena medida en dos turnos y en algunos pocos casos los tres turnos, en el caso de las macro es claro que todas laboran dos turnos y una cantidad considerable los tres. Las plantas más grandes son las que hacen uso óptimo de sus instalaciones y son mayormente intensivas en el uso de la mano de obra: son las que utilizan de manera prioritaria sus mercados internos de trabajo.
- Movilidad: cuanto más grande es el tamaño de la planta crece la movilidad ocupacional ascendente. En Tijuana aumenta de 1.4 en las plantas pequeñas a 5.9 en las grandes y hasta 18.8 en las plantas "macro".

- Limitaciones en el desarrollo en la frontera: análisis demográficos indican que, habrá menos gente para trabajar en el futuro mediano, es decir, habrá otra fuerte limitante en el mercado de trabajo. El sector terciario -aunque va aumentando- pierde importancia ante el crecimiento en la industria maquiladora, y la industria no maquiladora tenderá a integrarse con la IME.

Con la firma del TLCAN continuó la presión sobre el mercado de trabajo. Una maquiladora más modernizada, con mayor integración con la industria local y nacional y con necesidades de mano de obra crecientemente calificada aconsejan una política dirigida más a la expansión de las actuales plantas que al impulso para la llegada de nueva.

Una vez descritas las tendencias y cambios más relevantes del mercado laboral en México, pasamos a realizar una semblanza con la evolución del mercado laboral específico de la Zona Metropolitana de Guadalajara con el objeto de contextualizar el ambiente de trabajo en el que se abren las posibilidades de trabajo estable para las personas con discapacidad.

3.3 Mercado Laboral en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG)

3.3.1 El Bastión Comercial de Occidente:

Con frecuencia, Guadalajara ha sido descrita como la capital regional del Occidente de México. Por Occidente de México suele entenderse una vasta zona formada por dos conjuntos espaciales disímboles: (a) el noroeste, que incluye los estados de Nayarit, Sinaloa y Sonora, y -al menos formalmente- las Bajas Californias; (b) el centro-occidente, compuesto por Jalisco, Colima, Aguascalientes, y buenas porciones de Michoacán, Guanajuato y Zacatecas. (De la Peña, G. y Escobar A.; 1986: p.47)

Treinta años de violencia, traídos por la revolución y la cristiada, así como la pauperización del campo que —al menos a corto plazo— resultó de una reforma agraria tibia e incompleta, provocaron éxodos rurales masivos, que proveyeron a Guadalajara de mano de obra barata, abundante y muchas veces con un pasado artesanal. La vieja clase comerciante tapatía (y la que no era tan vieja) sacó buen provecho de esta mano de obra: la integró a un sistema de pequeños talleres y maquila domiciliaria, controlada mediante el crédito y el acaparamiento tanto de la materia prima como de los canales de distribución.

También se presentaron, del occidente entero, pequeños y medianos empresarios, comerciantes e industriales, a tratar de mejorar su situación. Aparecieron asimismo algunos negociantes extranjeros: judíos centro-europeos y libaneses. Todos ellos contribuían a la proliferación de la maquila y del comercio itinerante, aunque también fundaron industrias medianas -casi todas, de bienes de consumo final: ropa, calzado, comestibles, bebidas, etc.- y almacenes y tiendas para ricos y pobres.

En 1940, no existía en el Occidente, fuera de Guadalajara, ningún establecimiento importante de salud o educación superior si se exceptúa la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, de Morelia. Sólo había en la región dos universidades formalmente constituidas, ambas en la capital de Jalisco:

la Universidad de Guadalajara que inició en 1925 y la Universidad Autónoma de Guadalajara fundada en 1938.

La ciudad crecía, se embellecía y sus servicios parecían cada día mejores. Entre 1940 y 1960, la población de Guadalajara pasó de 240,000 a más de 800,000 habitantes; su área urbana, de 1,924 hectáreas se expandió a 9,470 repartidas entre cuatro municipios. La tasa de crecimiento anual de la ciudad alcanzó el 4.4%. En 1964, los publicistas locales inventaron el slogan "Guadalajara, un millón de habitantes, un millón de atractivos". Una de las ciudades más agradables de México, incluso del mundo; y así la percibían los tapatíos de las clases media y alta.

El sobresaturado sector terciario de Guadalajara es típico de Latinoamérica: el vendedor de billetes de lotería que interfiere con el "bolero", el mecánico que trata de reparar un antiquísimo auto frente al salón de belleza "unisex"... son escenas típicas de la economía local.

El crecimiento poblacional de Guadalajara continuaría en forma desmesurada, alimentado por el éxodo de las zonas rurales y de ciertas ciudades cercanas. La economía tapatía sólo podría canalizar la creciente fuerza de trabajo hacia sectores de servicios y de industria tradicional, cada vez más saturados e ineficientes. Las ciudades situadas en la periferia desarrollarían economías más dinámicas y eficientes que la de ésta. Guadalajara, por tanto, dejaría de ser la capital regional del Occidente y se convertiría en la cabeza monstruosa de un cuerpo chaparro y raquítico. El capital foráneo beneficiaría sólo a quienes directamente empleara: un pequeño sector de cuello blanco y una minúscula "aristocracia obrera". (De la Peña, G. y Escobar A.; 1986: p.61). Guadalajara no ha tenido una historia reciente catastrófica precisamente porque ha perdido poder regional. Su inviabilidad como centro del occidente ha corrido paralela a la flexibilización y dinamización de su economía.

La trayectoria de la ciudad debe analizarse en el contexto de cuatro grandes procesos de cambio estructural, a saber:

- El acelerado crecimiento capitalista que arranca de la época de Cárdenas y no termina de agotarse a pesar de las agudas crisis de los últimos años.
- Las demandas de una población expansiva que, tanto en el campo como en la ciudad, se ha vuelto dependiente del mercado para la satisfacción de sus necesidades básicas.
- El cambiante ordenamiento de los sistemas urbano-regionales del Occidente debe entenderse como parte de la división social del trabajo generada por el capitalismo periférico. La autonomía de Guadalajara es sólo aparente: su desarrollo sufre las determinaciones derivadas de las necesidades de otras regiones que sí han venido especializándose en función de las demandas internacionales o de un mercado nacional altamente selectivo. O en otras palabras: para que ciertas ciudades y regiones produzcan acero, automóviles, maquinaria, petróleo... es necesario que otras -como Guadalajara- produzcan a bajo costo bienes de consumo inmediato y que estos bienes sean accesibles en todos los rincones del país. Sin embargo, el propio desarrollo de la industria "tradicional" ha favorecido que las empresas "dinámicas" -productoras de bienes de capital y bienes intermedios- también vayan apareciendo en Guadalajara y condicionen un panorama productivo de gran complejidad.
- En la conformación de esta nueva división del trabajo el Estado ha tenido un papel determinante. La centralización del poder político y económico no sólo ha implicado el que las decisiones locales crecientemente deban ser tomadas vis-a-vis la ciudad de México sino además ha significado la intervención directa del gobierno federal en la dirección de la economía, mediante políticas selectivas de construcción de infraestructura, estímulos a ciertas inversiones privadas, e inversiones de las propias agencias federales y empresas paraestatales.

En 1940, apenas repuestos de sustos revolucionarios y cristeros, los habitantes del occidente vivían en un mundo que no dejaba de ser predominantemente rural. De las 35 ciudades que hoy en día existen, la mayoría eran entonces, aunque presumieran el título de capital estatal, pueblos más o menos soñolientos. Si alguien quería vivir en una ciudad "de verdad", su opción

tenía que ser Guadalajara. En la década de 1940, la supremacía del sector comercial de Guadalajara era indiscutible: además de mediar en los flujos de mercancías que entraban al occidente y salían de él, patrocinaba la producción local de bienes de consumo final en miles de pequeños talleres manufactureros. Esta producción local, era canalizada por los propios comerciantes tapatíos hacia una vasta población de escasa capacidad adquisitiva, sin otras alternativas reales de mercado, poco exigente respecto de la calidad de los bienes recibidos.

Sesenta años más tarde, Guadalajara ciertamente siguió creciendo: su población actual es de 3,669,021 habitantes repartidos en 6 municipios (INEGI; 2000b: pp. 139-141); pero otras 21 ciudades tuvieron un aumento aún más alto en número de veces de población multiplicada en ese mismo tiempo. Ahora, las ciudades no sólo pueden retener su propia población y reproducirla ampliamente sino además se han convertido en focos de atracción migratoria -de mayor magnetismo en muchos casos que Guadalajara.

El crecimiento económico, la demanda de mano de obra y la capacidad de desempeñar las tareas urbanas que antes cumplía Guadalajara ahora lo tienen ciudades como Tijuana, Mexicali, Ensenada, Hermosillo, Ciudad Obregón, Culiacán, Los Mochis, Navojoa, San Luis Colorado, León, Aguascalientes, Zacatecas, Tepic, Apatzingán, Lázaro Cárdenas, Morelia, Zamora, Colima, Manzanillo, Tecomán, etc.

Todas las capitales del noroeste poseen universidad, la de Sonora se creó en 1942; la de Sinaloa, en 1947; la de Baja California Norte en 1957, y en 1976 la de Baja California Sur. También poseen los servicios hospitalarios locales que han desplazado a Guadalajara. El monopolio del acceso terrestre, detentado por Guadalajara, fue roto en los cincuenta y sesenta por el ferrocarril Chihuahua-Pacífico y la carretera fronteriza. Guadalajara ha perdido poder de atracción para el noroeste, Aguascalientes, Guanajuato y Colima.

Aunque el Occidente no ha dejado de mandar gente a Guadalajara, tiene dos nuevos polos de atracción: la frontera y la ciudad de México; esta última "absorbió más de dos terceras partes de la emigración neta del Occidente hacia otras regiones del país entre 1960 y 1970". Ninguna otra ciudad jalisciense había

podido levantar cabeza, con la posible y aún sospechosa excepción de Puerto Vallarta, ciudad turística. (De la Peña, G. y Escobar, A.; 1986; p. 72).

Sin embargo, la Zona Metropolitana de Guadalajara es en la actualidad un fuerte foco de atracción para la inversión extranjera debido a varios factores entre los que destacan: nivel de vida de la población, alta población económicamente activa, instituciones de educación superior y de capacitación, clima, ubicación geográfica estratégica con el puerto de Manzanillo muy próximo y un aeropuerto internacional.

3.3.2 La Industrialización:

El desarrollo industrial de Jalisco debe caracterizarse más que nada como una evolución de los hábitos y procesos económicos relativos a la producción. (Ver Alva, C.; 1986: p. 89) Antes de que aparecieran en la década de 1840 las primeras grandes empresas manufactureras para producir textiles y con los desperdicios de éstos para hacer papel, la intendencia de Guadalajara contó con una gama muy amplia de productos. En el Archivo Municipal de Guadalajara de 1737 a 1809, podemos hacer algunas observaciones: se encontraron al menos 95 expedientes en los cuales se clasificaron veintitrés oficios diversos agrupados en diecinueve gremios entre los que destacan zapateros, panaderos, sastres y cereros. El gremio que cuenta con el mayor número de regulaciones, quejas, extrañamientos de las autoridades a los artesanos, visitas de auditores, es el de los panaderos.

El descubrimiento de las minas de plata en Bolaños en esta segunda mitad del siglo XVIII también benefició el crecimiento de la ciudad. Sin embargo, la expansión de Guadalajara provino de varias fuentes.

Un golpe mortal para la industria artesanal de hilados y tejidos ocurrió a mediados del siglo XIX por el efecto combinado de dos factores: por una parte, la ampliación del tráfico de mercancías extranjeras ocurrido en el occidente del país a raíz de la creación del puerto de San Blas; por la otra, la implantación, a

principios de los años cuarenta, de las grandes empresas textiles en las inmediaciones de Guadalajara.

Sobre la población de Guadalajara en el momento de la consumación de la independencia, en la estructura del empleo destacan tres grupos de trabajadores: los obreros y tejedores (14.1%), los sirvientes (11%) y los comerciantes (11.1%). Después estaban los labradores (5.4%), los zapateros (5.1%), las tortilleras (3.5%), los soldados (3.3%) y los sastres (2.8%).

Poco más de la mitad de los obreros eran indios; la tercera parte españoles y el diez por ciento mestizos o de alguna casta. Una conclusión interesante para la historia de la industrialización en Guadalajara es que el predominio de la pequeña industria echa sus raíces desde esa época. Cuando en otras partes de México el trabajo textil se realizaba en grandes obreros, en Jalisco se efectuaba en infinidad de pequeños talleres, dentro y fuera de la capital tapatía. En toda la primera mitad del siglo XIX hubo un fuerte interés de las autoridades estatales para desarrollar la industria. El Gobierno de Jalisco prestó dinero en efectivo para que se establecieran algunas empresas.

Eustaquio Barrón y William Forbes, en 1838 fundan Jauja, la primera industria textil jalisciense del siglo XIX, Castaños funda con menos acierto la segunda: Bellavista, que lo llevó a la ruina antes de mediados del siglo XIX; la tercera, fue la Escoba, creada en 1841 por el inmigrante Manuel Olasagarre y dos socios: Prieto, y Manuel Escandón. En ese mismo año José Palomar y su socio Gómez, llegado de Sudamérica, fundan la empresa textil Prosperidad Jalisciense, y en 1849 la fábrica de papel El Batán, la cual compite fuertemente con la Constancia que Vicente Gutiérrez había fundado en Tapalpa en 1840.

Después de este primer impulso industrializador de la década de 1840, que se prolonga hasta 1851, viene un período de quince años en el que no se crea en Guadalajara ninguna empresa de grandes dimensiones.

A consecuencia de la Guerra de tres años (1857-1860), emigraron de Guadalajara hacia otras ciudades, principalmente a León, más de 20 mil personas, en su mayoría artesanos.

En 1866 se creó en El Salto, situado a 12 kilómetros de Guadalajara, la fábrica de hilados Río Blanco y diez años después fue trasladada por sus dueños, los hermanos Lowere a las inmediaciones de Zapopan.

Aparecieron también varias fábricas de tabaco, todas en Guadalajara. El Buen Gusto se fundó en 1864. La fábrica de tabacos La Concha fue creada en 1871. La industria del tabaco en Guadalajara ya hacia 1880 ocupaba a 1,519 trabajadores: más del doble que las grandes textileras.

Casi coincidiendo con el arribo de Porfirio Díaz al poder se fundó la fábrica de vidrio El Progreso.

Durante el Porfiriato, se presentó un fuerte incremento de las actividades productivas y a la modernización, la inversión extranjera aumentó en un 90% por ciento en seis entidades, aunque poco llegó a Jalisco: menos del uno por ciento. El capital francés era propietario de 35 mil acciones del Banco de Jalisco. La inversión alemana se efectuó en la industria cervecera de Guadalajara. Las principales inversiones norteamericanas se orientaron a la minería en los municipios de Mascota, Hostotipaquillo, Etzatlán, Ahualulco de Mercado y Ameca.

Una de las áreas más importantes de la inversión (nacional y extranjera) fue la de comunicaciones y transportes. La empresa más importante fue la construcción del ferrocarril. Apareció el tranvía que corría de Tlaquepaque a Guadalajara y de aquí a las fábricas textiles de Atemajac y Zapopan. Se instaló por primera vez la energía eléctrica, el telégrafo, el teléfono, el agua potable y algunos servicios públicos. O la fábrica textil Río Grande que inició sus actividades en 1896 como Compañía Industrial Manufacturera, sin embargo, en lo que respecta a la industria, las transformaciones fueron modestas.

Las actividades más concentradas en la capital tapatía y en sus inmediaciones, después del papel (100%) y los hilados y tejidos (92%), eran la producción de cigarros (22%), harina (22%) y jabón (14%).

El proceso revolucionario de 1910-1917 y sobre todo la guerra cristera contribuyeron a la desaparición de la mayor parte de los pequeños y medianos establecimientos diseminados en las ciudades pequeñas, los poblados, las haciendas y hasta en algunos ranchos. Uno de los factores que más relevancia

han tenido en la expansión industrial es el que se refiere al fuerte crecimiento demográfico y a su compañera inseparable: la urbanización.

La implantación de empresas industriales "modernas" ocurrió de forma paralela a un acelerado crecimiento industrial. El crecimiento mayor ocurrió en las ramas más dinámicas: en la industria química fue del 9.3%; en equipo de transporte, 10.6%; productos eléctricos, 19%; el crecimiento relativo de algunas industrias hasta entonces casi inexistentes fue espectacular: en maquinaria y equipo, el 25% anual; la industria metálica básica el 27%; el hule y el plástico el 79.2%. Algunas ramas menos "modernas" crecieron también de forma notable: la fabricación de muebles a un ritmo anual de 11.2%, de bebidas, el 11.9%; de tabaco el 42%. (Alva, C.; 1986: p. 113)

Las primeras empresas grandes que se establecieron en la Zona Metropolitana de Guadalajara fueron: Calzado Canadá (la planta más grande de América Latina en el ramo), Nestlé, Celanese Mexicana, Tabacalera Mexicana, Compañía Hulera Euskadi, Industria fotográfica Interamericana (Kodak). Poco tiempo después -en la década de los setenta- lo hicieron dos empresas ubicadas dentro de las primeras veinte de Estados Unidos: IBM y Hewlett Packard.

En 1975, la pequeña industria representaba el 93% de los establecimientos; pero ocupaba sólo el 26% del personal, cuyas remuneraciones apenas equivalían al 10% del total estatal. Esta pequeña industria contribuía a la producción bruta y al valor agregado total con el 11% en cada concepto. A la mediana industria correspondía el 5% de los establecimientos; pero ocupaba al 19% del total de los trabajadores, los cuales absorbían el 16% de las remuneraciones. Estas empresas contribuían a la producción bruta con el 16% y al valor agregado total con el 14%.

La gran industria representaba sólo el 2% del total de establecimientos; no llegaban a doscientas; pero ocupaban el 55% del personal, el cual absorbía casi las tres cuartas partes de las remuneraciones. Esta gran industria era responsable del 73% del valor de la producción y del 75% del valor agregado.

La expansión del aparato industrial, junto con la inseguridad y rápida rotación industrial de Guadalajara, se manifiestan en la relativa juventud de las empresas: el 53% de las pequeñas empresas tenían menos de 10 años de

fundadas en 1981, lo mismo que el 55 % de las medianas y el 27% de las grandes. En este último estrato, el 38% de las pequeñas empresas reportaron tener entre 11 y 20 años de antigüedad, 37.9% entre las medianas y 40.7% entre las grandes.

La mayor parte de las empresas transnacionales se encuentra en la industria alimenticia, los productos metálicos, los productos eléctricos (componentes electrónicos) y la industria química.

Las particularidades regionales de Jalisco y especialmente de la industria de Guadalajara han hecho posible que el impacto de las crisis económicas que se agudizaron a partir de 1982, medido en el cierre de empresas o en el despido de personal, haya sido relativamente menor que en otros centros industriales del país. Esta resistencia a las condiciones económicas adversas proviene de los siguientes factores:

- La industria jalisciense es fundamentalmente tradicional.
- La industria jalisciense es altamente diversificada. Si bien existen algunas clases de actividad que son predominantes (calzado y cuero, tequila, cerveza, aceites vegetales, lácteos, productos de harina de trigo, empaçado de carnes, azúcar), desde los años sesenta han aparecido o se han vigorizado nuevos giros (muebles, productos de hule y plástico, madera, minerales no metálicos de barro, loza, porcelana, cemento, industria química, productos eléctricos y electrónicos).
- El empresario de Jalisco, de reciente formación, ha estado muy ligado en su pasado inmediato a actividades agropecuarias y comerciales.
- En Jalisco y en su capital predomina fundamentalmente la pequeña industria y eso explica en parte que los problemas del desempleo sean menos agudos que en otras grandes ciudades del país, lo cual no significa que no lo hayan resentido.

Entre 1940 y 1980 el personal ocupado en la industria de todo tipo se multiplicó por ocho: de 20,000 obreros jaliscienses se llegó a 160,000. El Censo

de 1980 arroja la cifra de 209,000 "artesanos y obreros" sólo en el área metropolitana de Guadalajara. En la actualidad son 862,290 empleos totales. (MURAL; 2000: p. 13, sección A).

En el panorama de la nueva industria de Guadalajara sobresale un buen número de empresas dominadas por capitales nacionales no tapatíos (como las cervecerías) y por capitales transnacionales (como la industria alimentos balanceados, la química, la electrónica, la electromecánica y la de maquinaria).

Desde la década de los setenta, el capital transnacional ha tenido a la República Mexicana como uno de sus lugares de inversión favoritos y, dentro de la República, Guadalajara parece ocupar un sitio privilegiado. Incluso el tradicional bastión comercial ha sido minado por la penetración foránea: así lo muestran los grandes almacenes y tiendas de autoservicio, y las nuevas plazas (del tipo *mall* norteamericano).

¿Qué ha pasado con el llamado "sector informal" o, más bien dicho, con los innumerables talleres que caracterizaban la economía de Guadalajara? La respuesta es que no han desaparecido. Nueva paradoja: la tendencia a la concentración no anula la proliferación de la pequeñísima unidad productiva. En la rama metal-mecánica las empresas grandes utilizan a las más pequeñas de tres maneras: como proveedoras de partes, para desahogar su demanda excesiva y para obtener servicios de mantenimiento y reparación. (De la Peña, G. y Escobar, A.; 1986: p. 76). El crecimiento económico de Guadalajara ha comportado numerosos efectos de vinculación entre las industrias de diversa índole y tamaño, y entre las industrias y los servicios. Tal cosa ha sido posible fundamentalmente gracias a lo que podríamos llamar una acumulación histórica de infraestructura y/o capital socializado en la ciudad misma.

Fuera de Guadalajara, los mercados de trabajo no son fluidos ni dinámicos sino estancados y raquíticos: la migración entonces aparece como una alternativa necesaria para la mayoría de la población. Es importante notar que la propia estructura interna de Guadalajara está asimismo constituida por fuerzas contradictorias, a pesar del éxito que los actores urbanos tuvieron al enfrentar las

cambiantes condiciones del periodo comprendido entre 1950 y 1980. Tres manifestaciones importantes de dichas contradicciones son:

- La disputa por el espacio urbano.
- Creciente incapacidad de planeación.
- Proliferación de movimientos sociales de pequeña escala.

El período 1982-1990, en Guadalajara ha habido muy escasa movilidad laboral, aunque no tanto para el comercio, la industria y la administración pública. Estas dos últimas parecen haber cambiado la composición de la fuerza de trabajo y parecería ir en consonancia con el bajo ritmo de crecimiento del empleo en manufacturas. (Verduzco, G.; 1992: p. 205).

Sin embargo, el período 1991-2000 se ha caracterizado por el fuerte incremento de empleo generado por las IME, especialmente la industria electrónica, lo que ha llevado un porcentaje representativo de la fuerza del sector comercial y de servicios al sector de la transformación, como veremos en el siguiente apartado.

3.3.3 La Industria Electrónica de Guadalajara:

La industria maquiladora, sobre todo la rama electrónica, goza de un gran auge en Jalisco. Recientemente se autorizó la fundación de 80 maquiladoras en el estado. El Valle de Atemajac y sus alrededores se están transformando en el Silicon Valley (Valle del Silicio) de México. Al parecer las condiciones son perfectas para que esto ocurra: el ambiente natural y el humano son propicios para la industria electrónica. (ver Gabayet, L.; 1990: p. 91 y ss.)

Hay maquiladoras propiamente dichas, o sea, empresas que desarrollan solamente procesos productivos parciales (maquila), que contribuyen a la producción de mercancías para el mercado donde se localiza la matriz, a partir de donde se distribuye al resto del mundo. Se distinguen dos tipos de maquiladoras:

la filial y la contratada. La distinción entre ambos tipos de empresas es importante, primero por las diferencias que surgen en cuanto a las formas de control, y segundo, por las posibilidades de apropiación del valor producido para un proceso de acumulación nacional.

La contratada presta un servicio, recupera sus costos de operación, más una ganancia convenida de antemano con la empresa contratante. En el caso de la filial, no se hace explícita la ganancia, sólo se declara para cumplir con el requisito legal del reparto de utilidades a los trabajadores; las ganancias imputables a la actividad local salen del país bajo la forma de producto.

En Guadalajara tenemos ejemplos de estos tipos de maquiladora: Unisys (antes Burroughs), On Semiconductores (antes Motorola) y Kodak (en su rama electrónica) se caracterizan como maquiladoras filiales. Shizuki (antes TRW-Electrónica) y General Instrument de Jalisco como maquiladoras contratadas. Así mismo, hay empresa híbridas; este sería el caso de Mitel de México, de capital canadiense, y de Instrumentos electrónicos Profesionales (IEP) de capital nacional, las cuales además de maquilar para sus propias matrices, lo hacen para otras compañías que así se lo solicitan.

Por otro lado, están las empresas transnacionales y nacionales que desarrollan procesos productivos globales: éstas producen para el mercado interno del lugar en que operan y/o para el mercado de origen y/o para el mercado mundial. En Guadalajara, éstas serían Siemens, Hewlett Packard, IBM, en una línea de sus productos Mitel de México y la WANG. En los últimos diez años se han establecido Solectron, Flextronics, una nueva planta de SCY Systems, Jabil Circuit, Molex, NEC, etc.. Los tipos puros son escasos ya que, últimamente, la forma de operar de algunas de las empresas mencionadas ha cambiado.

Esta industria es predominantemente de capital extranjero, siendo los de mayor importancia de origen norteamericano, y, en menor medida, alemán, japonés, inglés y español.

En 1975 llegó la IBM pero, en ese entonces, únicamente manufacturaba máquinas de escribir; después abrió sus líneas de tarjetas de memoria, de computadores personales y de sistemas medios. Hewlett Packard se instaló en

1982 y la WANG apenas en 1985. Telectra, filial de Siemens, empezó a manufacturar productos para telefonía apenas hace tres años. Industrias Fotográficas Interamericanas S.A. (Kodak) de igual forma inauguró recientemente sus líneas de maquila para cabezas magnéticas, diskettes, cámaras digitales y arneses. La compañía acaba de cerrar la línea de cabezas magnéticas por incosteabilidad.

Existen empresas maquiladoras de capital nacional surgidas a la sombra de las grandes transnacionales. Electrónica Pantera maquila arneses y cables para la Hewlett Packard y se encuentra en un local situado a espaldas de esta empresa transnacional y está ligada con ella por una computadora. Esta se encarga de probar los cables y arneses mandando los resultados directamente a Hewlett Packard. Actualmente ya está maquilando también para WANG, Unysis e IBM.

Sistemas Delphy, empezó produciendo pararrayos para TELMEX, posteriormente ensambló tarjetas de circuito impreso para Mitel de México y se da una gran interconexión entre las diferentes empresas que integran la rama electrónica en Guadalajara.

La lógica de estas fábricas es obtener una productividad mayor y tener costos menores que en los países de origen y todo esto con tecnología menos compleja. Esto sólo se puede obtener mediante costos bajos de empleo. La mayor productividad se logra con un mayor control sobre el desempeño de la mano de obra. Los gobiernos de los países del tercer mundo han facilitado este control, suprimiendo o ignorando las leyes laborales.

No es de extrañar que la mayoría de la mano de obra sean mujeres jóvenes. La reproducción en las maquiladoras de la división sexual del trabajo, típica de las operaciones de ensamble intensivas en mano de obra de los países desarrollados, se basa en alguna diferenciación de la mano de obra, que hace más beneficioso emplear mujeres que hombres en estas labores. La mano de obra femenina es más barata o es más productiva, o una combinación de ambas. El resultado neto es que el costo por unidad de producción es menor con mano de obra femenina. Se ha comprobado, en varios estudios, que la mano de obra

femenina es entre 20 y 50% más barata que la masculina en trabajos similares. (Gabayet, L.; 1990: p. 93)

En 1986, una publicación norteamericana, ponía el costo en México de mano de obra por hora en 0.91 centavos de dólar, mientras en Estados Unidos era de 8 a 13 dólares. Únicamente en Malasia estaba más bajo: 0.49 centavos de dólar por hora. ¿Por qué estas diferencias en salarios? Las respuestas que dan tanto los gobiernos de los países del tercer mundo como los empleadores son las tan sonadas de que son trabajos que requieren minuciosidad, paciencia, dedos ágiles y que las mujeres poseen todas estas cualidades que les son "naturales" y "propias". Diferenciación "natural", producida por capacidades innatas y rasgos de personalidad de hombres y mujeres, y por una diferenciación "objetiva" de sus necesidades de ingreso: los hombres necesitan un salario para mantener a su familia, mientras que las mujeres no. Ellas son mantenidas necesariamente por el hombre (o los hombres) de sus familias. Los salarios más bajos son atribuidos a su status secundario en el mercado de trabajo, el cual es visto como una consecuencia natural de su capacidad de procrear. Elson y Pearson dejan claro que ésta no obedece a causas "naturales" sino sociales.

Tanto en las maquiladoras filiales como en las contratadas, la mano de obra femenina tiene características similares. En las más antiguas - Unysis, IBM, Motorola y General Instrument de Jalisco- el promedio de edad es de 27.04 años y 26.16 respectivamente. En el resto (Kodak, Siemens, Solectron, Flextronics, Pantera, etc.), el promedio de edad es más bajo ya que han sido creadas recientemente: entre 19.2 y 23.6 años.

Los salarios para la mano de obra femenina en todas ellas es el equivalente al salario mínimo general y existe un pequeño incremento para las pocas mujeres que llegan a ser jefes de línea, obreras universales o supervisoras. La mayoría tiene estudios de primaria, pero también las hay con secundaria y estudios técnicos. El estado civil predominante es el de soltera (72.18%). La capacitación que reciben varía desde "nada" a seis meses. La respuesta más frecuente fue una semana, lo cual nos indica que son trabajos fáciles de aprender para las mujeres que ya han recibido un entrenamiento previo.

En algunas empresas manufactureras de productos finales se les considera como personal de confianza y no como obreras (no hay sindicato), su nivel de salarios dobla por lo regular al recibido por las obreras de las otras maquiladoras y en algunos casos lo triplica por el tipo de trabajo. No es el trabajo parcializado, repetitivo de las líneas de ensamble, característico de las maquiladoras. Es más especializado, más completo, como lo es el armado de un monitor o de una fuente de poder. En estas empresas la mano de obra femenina es minoritaria (25% en IBM). Así, en estas empresas se está gestando un nuevo tipo de obreras, más especializadas y esto se refleja en los sueldos y prestaciones superiores que reciben.

3.3.4 Indicadores de Empleo en la Zona Metropolitana de Guadalajara:

Se incluyen a continuación algunos de los principales indicadores de empleo en la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG) con el objeto de conocer las características laborales en las que podrían incorporarse las personas con discapacidad.

Entre las principales fuentes de la información que a continuación se presenta, se encuentra la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU), misma que se presenta a continuación:

1) Composición de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG):

Según la Encuesta Nacional de Empleo Urbano¹ -ENEU- (INEGI; 2000c: p. 290), se considera como Zona Metropolitana de Guadalajara aquella área comprendida entre los siguientes seis municipios:

Guadalajara
El Salto
Tlajomulco de Zúñiga
Tlaquepaque
Tonalá
Zapopan

2) **TABLA # 11: Población General de la ZMG***

Municipio	Población Total	Hombres	Mujeres
Guadalajara	1,647,720	785,400	862,320
El Salto	84,261	42,200	42,061
Tlajomulco de Zúñiga	123,220	60,882	62,338
Tlaquepaque	475,472	234,147	241,325
Tonalá	336,109	168,809	167,300
Zapopan	1,002,239	486,986	515,253
TOTAL	3,669,021	1,778,424	1,890,597

* Fuente: INEGI, XII Censo General de Población y Vivienda 2000

¹ Esta encuesta se levanta anualmente en las principales zonas metropolitanas del país. Cubre un universo de trabajadores mayor que el de los censos económicos, pues registra a las personas ocupadas no sólo en establecimientos fijos, sino también a quienes desempeñan su trabajo en establecimientos móviles, sin establecimiento, o en los propios hogares. Esta encuesta es aplicada y recopilada por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).

3) **TABLA # 12: Porcentaje que hace la Población de la ZMG con respecto al Estado de Jalisco desde 1950 al año 2000***

Año	Porcentaje
1950	23.5
1960	32.9
1970	40.3
1980	48.6
2000	58.0

* Fuente: Durán, J. y Partida, R.; 1990: p. 85

Como se puede ver la concentración de la población del estado en la ZMG se ha multiplicado en 2.46 veces en medio siglo.

Juan Manuel Durán nos cuenta la historia de una gran contradicción: la de un "corredor" industrial, supuestamente creado para favorecer la desconcentración, se convierte en un factor concentrador de la industria y la población de la ZMG.

4) Indicadores de Empleo y Desempleo más relacionados con esta investigación. Son los datos recabados por la ENEU en la ZMG:

TABLA # 13: Indicadores de Empleo y Desempleo (INEGI; 2000c: p. 102-105)

	1997	1998	1999	2000	
1. Población de 12 años y más	74.5	73.5	73.1	73.1	
2. Pobl. Económicamente Activa:					
2.1 general	63.1	63.3	61.6	61.5	
2.2 hombres	80.4	81.2	81.1	79.8	
2.3 mujeres	47.4	47.2	44.2	44.8	
3. Tasa Desempleo Abierto**:					
3.1 general	3.4	2.8	2.1	1.7	
3.2 hombres	3.0	2.3	1.8	1.8	
3.3 mujeres	4.0	3.5	2.5	1.6	
4. Pobl. Económicamente Inactiva***:					
4.1 inactivos disponibles	0.5	0.3	0.3	0.1	
4.2 inactivos no disponibles	99.5	99.7	99.7	99.9	
5. Condición de Inactividad***:					
5.1 estudiantes	34.7	34.0	32.7	33.4	
5.2 quehaceres domésticos	49.7	50.4	52.3	52.4	
5.3 pensionados y jubilados	4.5	4.4	4.2	4.4	
5.4 otros inactivos	11.1	11.2	10.8	9.8	
6. Distribución % de la Pobl. Ocupada por:					
6.1 Sector:					Total en Jalisco 1998+:
6.1.1 primario	1.5	1.5	1.5	1.3	15.7
6.1.2 secundario	29.3	30.8	33.7	34.3	26.8
6.1.3 terciario	65.1	64.0	61.5	61.1	54.2
6.1.4 gobierno	4.0	3.6	3.2	3.2	3.2
6.1.5 ocupados en Estados Unidos	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1
6.2 Ocupación principal:					
6.2.1 profesionales y técnicos	12.1	12.5	11.8	11.8	
6.2.2 funcionarios superiores y directivos	3.9	3.5	3.1	3.4	
6.2.3 personal administrativo	11.9	10.5	10.7	12.2	
6.2.4 comerciantes y vendedores	22.1	23.0	21.7	22.0	
6.2.5 servicios personales y choferes	17.9	18.0	18.0	16.4	
6.2.6 labores agropecuarias	0.9	0.9	0.9	1.0	
6.2.7 trabajadores industriales	31.1	31.6	33.8	32.9	
6.3 Posición en el Trabajo:					
6.3.1 a sueldo, salario, comisión o destajo	67.8	69.0	70.3	72.5	
6.3.2 patrón	6.5	6.5	5.9	6.2	
6.3.3 trabajador por cuenta propia	17.5	16.6	17.2	15.7	
6.3.4 trabajador sin pago	8.2	7.9	6.6	5.6	
6.3.5 cooperativistas, subcontratistas	0.0	0.0	0.0	0.0	
6.4 Por nivel de Ingreso:					
6.4.1 menos de 1 salario mínimo	12.5	9.5	10.0	8.5	
6.4.2 de 1 hasta 2 salarios mínimos	33.1	31.3	31.6	29.4	
6.4.3 más de 2 y hasta 5 salarios mín.	27.5	29.9	32.8	37.0	
6.4.4 más de 5 salarios mínimos	8.6	8.1	7.3	10.6	
6.4.5 no recibe ingresos	8.3	7.9	6.7	5.6	
6.4.6 no especificado	10.0	13.3	11.6	8.9	
6.5 Por nivel de Instrucción:					
6.5.1 sin Instrucción	1.4	2.3	2.0	2.3	
6.5.2 primaria incompleta	10.5	9.3	8.5	4.6	
6.5.3 primaria completa	16.8	15.4	19.5	15.6	
6.5.4 secundaria incompleta y completa	41.8	36.4	37.7	40.2	
6.5.5 medio superior y superior	29.5	36.6	32.3	37.3	
7. Trabajan en establecimientos de 1 a 5 personas	47.1	45.7	44.0	41.1	
8. Ocupados sin prestaciones	54.3	52.8	50.3	46.6	

** población con 12 años y más que están disponibles, no trabajaron y buscó empleo en los dos meses previos

*** porcentaje con respecto a la Población Económicamente Inactiva

+ (INEGI; 1999: p. 47)

De la tabla anterior llaman la atención los siguientes aspectos:

- El número tan alto de mujeres que trabajan (n. 2.3): alrededor del 45% de la población femenina mayor de 12 años, es decir, más de 1.5 millones de mujeres; esto representa un incremento de 15 puntos porcentuales con respecto a hace una década; actualmente las mujeres ocupan el 76.5% de las plazas en las líneas de producción de la IME (MURAL; 2000: p. 3, sección Negocios);
- la tendencia a la baja en la tasa de desempleo abierto (n. 3): de 3.4 a 1.7 en el lapso de los últimos tres años; ha superado con mucho a la Ciudad de México y Monterrey;
- el renglón de otras personas inactivas (n. 5.4), dentro del cual están incluidas las personas con discapacidad, es del orden del 10% de la Población Económicamente Inactiva, lo que equivaldría a más de 200,000 personas;
- la escasa población dedicada al sector agropecuario (en los años veinte su participación era hasta del 75% de la PEA en todo Jalisco) y la alta proporción del sector terciario (servicios y comercio) que, a pesar de ello, va pasándole fuerza de trabajo al sector manufacturero, el cual ha aumentado 5 puntos en los últimos tres años; lo anterior nos habla del fuerte desarrollo del sector terciario incluso a nivel mundial en llamada "era de los servicios";
- el número de trabajadores industriales (n. 6.2.7) que ha rebasado con creces a los comerciantes y vendedores, lo cual no ocurría antes de esta última década;
- una relativa estabilidad en la distribución de la población ocupada por posición en el trabajo, donde la tendencia es hacia una mayor población asalariada (n. 6.3.1) contra una disminución en los trabajadores tanto por su cuenta (n. 6.3.3) como sin pago (n. 6.3.4);
- el gran incremento en los sueldos percibidos (n. 6.4) donde se dio un aumento de 10 puntos porcentuales en las personas que ganan más de 2 y hasta 5 salarios mínimos, y por tanto la disminución de casi 3 puntos en los que no reciben ingresos, 4 puntos en los que ganan menos de 1 salario y casi 3.6 puntos en los que ganan de 1 hasta 2 salarios mínimos;

- una población ocupada que ha ido mejorando su escolaridad (n. 6.5) año con año, lo cual indica que las empresas mismas se han preocupado por capacitar y apoyar a sus trabajadores pues han seguido contratando personas sin instrucción alguna (n. 6.5.1) a cambio de va en aumento la terminación de los diferentes niveles educativos hacia arriba (n. 6.5.3 a 6.5.5).

En términos generales se puede decir que el nivel de vida de los jaliscienses ha mejorado substancialmente en esta última década gracias a la creación de fuentes de empleo y la entrada de inversión extranjera.

Por otra parte, se observa que la relación entre el desplazamiento de la población agrícola y la urbanización se da necesariamente mediante la expansión del sector informal urbano o economía "subterránea", y más específicamente mediante el comercio informal. En ésta es donde ha de buscarse el impacto más fuerte de la nueva agricultura, y no tanto en la creación de trabajadores agrícolas supuestamente más especializados. Estos existen, pero en números muy pequeños; más bien, la fuerza de trabajo agrícola proviene de jornaleros "golondrinos" y de quienes ya viven en la ciudad y ocupan una parte de su tiempo en labores agrícolas estacionales y otra en el sector informal urbano. (De la Peña, G.; 1990: p. 113).

5) TABLA # 14: Producto Interno Bruto de Jalisco y su Estructura Sectorial*

Año	PIB TOTAL (miles de pesos)	% en el Total Nacional	Lugar Nacional	Pesos per capita	Lugar Nacional
1970	31,683	7.1	3°	9.5	9°
1980	280,803	6.6	3°	64.1	10°
1993	75,815,855	6.6	3°	13,317	15°
1997	181,155,699	6.3	4°	29,401	14°

* Fuente: INEGI, Perspectiva Estadística del Estado de Jalisco, 1999

NOTA: el PIB es la suma de los valores monetarios de los bienes y servicios producidos en un período determinado (trimestre, año, etc.); es un valor libre de duplicaciones, el cual corresponde a la suma del valor agregado que se genera

durante un ejercicio en todas las actividades de la economía. Asimismo, se define como la diferencia entre el valor bruto de la producción, menos el valor de los bienes y servicios (consumo intermedio) que se usan en el proceso productivo.

TABLA # 15: Estructura Sectorial del PIB en 1997*

SECTOR	% Nacional	% Jalisco
Agropecuario, silvicultura y pesca	5.5	7.5
Minería	1.5	0.3
Industria Manufacturera	21.4	23.5
Construcción	4.5	4.3
Electricidad	1.2	0.5
Comercio, restaurantes y hoteles	21.4	24.9
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	10.6	10.6
Servicios financieros, seguros y bienes inmuebles	13.4	13.3
Servicios comunales, sociales y personales	22.0	17.0
Servicios bancarios imputados	-1.5	-1.7

* Fuente: INEGI, Perspectiva Estadística del Estado de Jalisco, 1999 TABLA # 12:

Por una parte, está claro que el Estado de Jalisco es de los más importantes del país, pues ha estado colocado entre los cuatro primeros lugares muy cercano siempre a Nuevo León y muy lejano de los dos primeros lugares correspondientes al Distrito Federal (1°) y al Estado de México (2°).

Por otra parte, los sectores del comercio, restaurantes, hoteles y la industria manufacturera prevalecen sobre todos los demás sectores en Jalisco. Además, estos dos sectores líderes han ido aumentando año con año especialmente el de la industria manufacturera, creándose cada vez mayores fuentes de empleo como se vio en el apartado anterior de este capítulo.

Podríamos concluir diciendo que en Guadalajara existe un mercado laboral heterogéneo lo que permite comprender la articulación de las prácticas productivas con los diferentes patrones de inserción ocupacional de una población. Se distinguen tres tipos de procesos de trabajo (Escobar, A.; 1986: p. 147 y ss.), que no constituyen "sectores", son la expresión variable de una

estrategia empresarial única que conjuga inversiones mínimas en capital fijo con la utilización de la mano de obra más barata posible para cada paso del proceso productivo:

- el proceso endógeno, enraizado en la tradición artesanal de la ciudad que se lleva a cabo en talleres, con la estratificación tradicional de la mano de obra en aprendices y oficiales; y en fábricas. Estas actividades generan mercados laborales interconectados en que el adiestramiento de la mano de obra se lleva a cabo en los talleres;
- el proceso no adiestrado, que no requiere habilidades especiales de la mano de obra o bien en que las habilidades no son reconocidas, o que carecen de valor de mercado. El mercado laboral correspondiente a este proceso comporta una parte que opera con altas remuneraciones (empresas transnacionales) y otras en que los salarios son más bajos (industrias del plástico y del hule);
- el proceso burocrático, que caracteriza a las empresas transnacionales que usan tecnología avanzada.

Existen pues en Guadalajara no sólo diferentes tipos de jerarquización de la mano de obra según las empresas, sino que dentro de cada empresa puede haber varias jerarquías segregadas entre sí. Las dimensiones e impermeabilidad de la segmentación del mercado de trabajo, que corresponden al grado hasta el cual los trabajadores transitan de un contexto laboral a otro, es un problema que sólo se puede resolver con un amplio trabajo empírico.

La noción de heterogeneidad para explorar la estructura del mercado de trabajo en un contexto urbano específico pretende mostrar que existen en Guadalajara un mercado de trabajo altamente móvil, inserto en una estructura industrial heterogénea. Para traducir la estructura industrial heterogénea en patrones sociales de organización del mercado de trabajo es necesario caracterizar los distintos contextos de trabajo y agruparlos en tipos, según las distintas trayectorias ocupacionales que son posibles. Estos varios tipos de procesos de trabajo, que a veces coexisten en el interior de una empresa y que a

veces comprenden tanto a empresas muy grandes como a las muy pequeñas, definen dominios del mercado de trabajo y patrones de movilidad ocupacional. A cada tipo corresponde una serie específica de mecanismos de control de la fuerza de trabajo. El tipo de proceso de trabajo se manifiesta por una combinación específica de valores de las siguientes variables no limitativas:

- los diferenciales de salarios que marcan la escolaridad;
- la capacitación y la antigüedad;
- el predominio de los pagos por tiempo, destajo o productividad global;
- predominio de la mano de obra capacitada o no capacitada, así como de la capacitación interna o externa.

Esta descripción de la situación del mercado laboral en México y en la Zona Metropolitana de Guadalajara nos permitirá más adelante relacionar el levantamiento de los datos tomados en campo con las posibilidades y oportunidades de trabajo más asequibles para la incorporación laboral de las personas con discapacidad.

Se nos hizo muy notorio que en toda la bibliografía consultada no figura ningún apartado específico sobre el trabajo desarrollado por empleados con discapacidad: ni en los datos estadísticos ni históricos aparece nada que haga mención de este colectivo. Lo cual nos lleva a pensar que falta aún mucho por hacer en la concientización de la sociedad y del empresariado mexicano.

A continuación presentamos dos capítulos que muestran tanto la metodología utilizada en la presente investigación como una muestra de experiencias de incorporación laboral de personas con discapacidad llevadas a cabo tanto a nivel internacional como nacional con el objeto de conocer los obstáculos que tuvieron que sortear y los resultados que han obtenido.

CAPÍTULO 4

Trabajo de Campo

4.1 Metodología Utilizada:

El método de investigación que utilizamos es el de Estudio de Caso. Este método sirve para investigar unidades complejas, compuestas por múltiples variables de potencial importancia para comprender el fenómeno estudiado. En las ciencias humanas y sociales se utiliza como procedimiento de análisis de la realidad, especialmente en aquellos problemas que son susceptibles de un tratamiento único y diferente tales como la delincuencia, drogadicción, el mundo laboral y la educación. (Pérez, G.;1998: p. 79).

Dada la complejidad y el tratamiento único que ha tenido el tema de la presente investigación hemos visto pertinente aplicar el Estudio de Caso.

La complejidad se debe al tipo de variables involucradas en el estudio: por una parte, se encuentran las variables relacionadas con el mercado laboral -tanto heterogéneo como segmentado- en el que se hará la descripción que nos permita comprender la aceptación de las personas con discapacidad por parte del empresariado de la Zona Metropolitana de Guadalajara; y, por otra parte, están las variables propiamente relacionadas con las personas con discapacidad, como son el tipo de discapacidad, habilidades especiales que pueden desempeñar, aspectos psicológicos y de adaptación social.

La lógica de este tipo de investigación deriva de una visión global de la investigación cualitativa cuyo objetivo básico es comprender el significado de una experiencia. El propósito de la observación realizada por el investigador consiste en probar de modo profundo y analizar con intensidad el fenómeno diverso que constituye el ciclo vital de una unidad, con el fin de establecer generalizaciones acerca de una población más amplia a la que pertenece el particular observado.

Es un método esencialmente activo y, por lo tanto, aplicable en donde se quiera combinar eficientemente la teoría con la práctica (Andrés, J.;1980: p. 140). Nos servirá para reflexionar sobre las grandes posibilidades que presenta su aplicación para la mejora de diversas situaciones tanto personales como profesionales.

Implica el examen intensivo y en profundidad de diversos aspectos de un mismo fenómeno específico, como un programa, un evento, una persona, un proceso, una institución o, como en este caso, un grupo social. (Anguera, Ma. T.;1987: p. 21). El estudio de casos es una metodología de análisis grupal, cuyo aspecto cualitativo nos permite extraer conclusiones de fenómenos reales o simulados en una línea formativa-experimental, de investigación y/o desarrollo de la personalidad humana o de cualquier otra realidad individualizada y única. (Pérez, G.;1998: p. 83).

El Estudio del Caso es la descripción de una situación en la que se pone de relieve que alguien o algunas personas tienen que decidir y actuar (o dejar de actuar), lo que implica también una decisión, para cambiar en todo o en parte o, incluso, mantener la situación que se describe.

La validez y el carácter probativo que tiene un caso depende de su realidad, de su autenticidad, y no de su frecuencia o de su representatividad con respecto a un promedio estadístico. Todo suceso, todo efecto depende integralmente de la totalidad de la situación actual. Si el pasado interviene es porque está presente de alguna forma.

Por tanto, estos son los fundamentos del método del caso: una situación concreta que sea auténtica y quede representada en su totalidad. Esta situación es válida y, por eso mismo, representativa del campo de aplicación de leyes de las ciencias humanas, puesto que esas leyes son el juego de las interrelaciones y de las dinámicas de la situación. Nada es meramente aleatorio, fortuito o contingente. Todo lo que sucede es significativo. Consiste en comprender lo que sucede efectivamente, es decir, de qué manera los hechos y los acontecimientos están en función los unos de los otros.

El análisis de un caso concreto auténtico, aun en su singularidad, es un camino seguro hacia las leyes generales del dominio considerado ya que permite encontrar la significación de los datos por la posición que ocupan en el campo situacional, poniendo en relación los datos actuales de una situación y así poder captar su configuración y evolución. De esta forma se pueden comprender mejor las variables relacionadas con el fenómeno estudiado para llegar a una conceptualización operatoria, en donde las fórmulas generales sacadas del caso no son leyes abstractas, sino certezas de la conducta que se debe adquirir o principios directivos de la acción en el estudio ulterior de casos o de situaciones reales de la vida.

El conocimiento que se aprende por este medio es diferente de otros conocimientos provenientes de la investigación porque el conocimiento del Estudio de Casos es: más concreto y contextual, más desarrollado y basado en poblaciones de referencia cercanas al lector. Está vinculado de alguna manera con nuestra propia experiencia lo que nos permite implicarnos más fácilmente en el problema y proponer soluciones.

La investigación cualitativa puede suponer un proceso de avance y de mejora de la realidad social y educativa; nos aporta, además, un conocimiento más profundo de la persona y de las instituciones. El método del Estudio de Casos proporciona, sin lugar a dudas, una vía privilegiada para lograr un conocimiento más profundo del fenómeno a estudiar.

Sugiere pautas de modificación y de cambio personal o estratégico en una línea de mejora de las relaciones humanas y de un mundo más plural, diversificado y democrático.

Las principales características de este método son: (Merriam, S.B.;1990: p. 2)

- Particularista: se centran en una situación, evento, programa o fenómeno particular, lo que lo hace especialmente apto para problemas prácticos, cuestiones, situaciones o acontecimientos que surgen en la vida diaria. Concentran su atención sobre el modo particular en el que grupos de gente confrontan problemas específicos, adoptando una visión holística de la situación.

- Descriptivo: el producto final es una descripción rica y densa del fenómeno objeto de estudio. Es una descripción completa, literal del incidente o entidad a investigar. Interpreta el significado de datos demográficos y descriptivos en términos de normas y costumbres culturales, valores comunitarios, actitudes, opiniones y similares. Incluyen tantas variables como sea posible. Estos estudios usan técnicas narrativas y literarias para describir, producir imágenes y analizar situaciones. (Guba, E.G.;1992: p. 119)
- Heurístico: iluminan la comprensión del lector del fenómeno objeto de estudio. Pueden dar lugar al descubrimiento de nuevos significados, ampliar la experiencia del lector o confirmar lo que se sabe. Puede esperarse que relaciones y variables antes desconocidas emerjan de los estudios de casos, llevándonos a un replanteamiento del fenómeno estudiado. (Stake, R.;1985: p. 47)
- Inductivo: las generalizaciones, los conceptos o las hipótesis surgen de un examen de los datos fundados en el contexto mismo. Ocasionalmente, se pueden tener hipótesis de trabajo tentativas al comienzo del Estudio de Casos, pero estas expectativas están sujetas a reformulación a medida que avanza el estudio. El descubrimiento de nuevas relaciones y conceptos, más que la verificación de hipótesis predeterminadas, caracteriza al estudio de casos cualitativos.

En resumen, podemos indicar como razones de pertinencia del uso del Estudio de Caso en la presente investigación, las siguientes:

- Es un modo de continuar profundizando en un proceso de investigación a partir de un conjunto de datos analizados estadísticamente.
- Es un método apropiado para investigaciones a pequeña escala en un marco limitado de tiempo, de espacio y de recursos.
- Es un método abierto, que no encierra en sí mismo la posibilidad de retomar otras condiciones personales e institucionales diferentes.
- Conduce a los participantes a la necesidad de decidir, a tomar parte personalmente, a desenmascarar prejuicios irracionales, a reforzar una decisión buscada con objetividad.

- Permiten generalizaciones bien acerca de un ejemplo o desde un ejemplo a una clase.
- Pueden formar un archivo de material descriptivo lo suficientemente rico como para admitir una reinterpretación subsiguiente.
- Son un paso a la acción. Empiezan en un mundo de acción y contribuyen a ella. Sus intuiciones pueden interpretarse directamente y ponerse en práctica, para el autodesarrollo individual o del personal, para realimentación dentro de instituciones, para la evaluación formativa y para el desarrollo de la política educativa.
- Presentan datos de investigación o evaluación en una forma más accesible públicamente que otros tipos de investigación, aunque esta virtud se obtiene, hasta cierto punto, a expensas de su extensión. Es capaz de servir a múltiples audiencias. Permiten al lector juzgar las implicaciones de un estudio por sí mismo.

Conocemos también los peligros y riesgos que debemos sortear tales como caer en la generalización, el quedar implicado en las cuestiones estudiadas, la falta de confidencialidad de los datos recogidos, la cantidad de tiempo a dedicar, las posibles reacciones negativas en relación con los informes escritos y la excesiva acumulación de la información recibida y la carga ética enfrentada al personalismo.

Para evitar los riesgos mencionados y poder agilizar substancialmente la recogida de datos para su posterior interpretación se vio pertinente al iniciar esta investigación, articular el método de Estudio de Casos con la etnografía como técnica. Sin embargo, posteriormente se decidió no hacerlo así debido a la contundencia de los resultados observados y recabados en los casos estudiados, mismos que permitieron obtener las oportunas respuestas a los objetivos e incógnitas planteadas en la introducción del presente trabajo.

Lo que de hecho se hace en el campo depende del objeto que se construye; depende de la interacción que se busca con la realidad; depende, en parte, de lo que ponen los otros sujetos con quienes se interactúa. Intervienen en ella además nuestros propios procesos inconscientes, las formas en que

manejamos nuestras angustias en el trabajo y las interpretaciones de la situación que apenas articulamos como tales. El proceso de campo rebasa el dominio del control técnico que puede regir otros trabajos empíricos ya que las opciones técnicas se articulan necesariamente desde el investigador que las maneja. (Rockwell, E.;1987: p. 7)

Se hace uso fundamentalmente de procedimientos abiertos, entre ellos la entrevista y la observación. Los procedimientos abiertos son instrumentos flexibles y adaptables que permiten recoger aspectos que no han sido preseleccionados por el experimentador.

Exige la presencia de un grupo o equipo de trabajo, el cual debe entrenarse en el manejo y selección de información sobre el caso.

En todo este proceso hay más opciones que reglas. La gama de posibilidades que uno tiene para contribuir a la definición de la situación va desde anunciar una entrevista formal (lo más correcto en muchos casos) hasta iniciar una plática cordial, pero rutinaria, en el que el tema puede ser totalmente arbitrario. La confianza va permitiendo presenciar situaciones en que se manifiestan procesos y conflictos normalmente ocultados frente al extraño. A veces esto sucede sin que uno se lo proponga y la presencia del investigador implica la aceptación o la apertura, y a la vez lo compromete. (Rockwell, E.;1987: p. 14)

Este proceso tiende a posibilitar la formulación de nuevas relaciones, más generales, que articulan la información de varios registros. En este proceso es importante ver los registros como "textos" que requieren explicitación y no como fuentes de "datos" que se pueden aislar de su contexto de origen. Es importante acercarse de nuevo a los registros, como si uno no hubiera observado la situación, seguros de entrar en territorio desconocido, y seguir todas las pistas hacia la comprensión de la situación y hacia la construcción de relaciones variables o constantes. El análisis se presenta así como una segunda (o tercera o cuarta) observación, donde se vuelve a construir el objeto y se apresan, en consecuencia, nuevos elementos observables.

4.2 Fases de Desarrollo

A lo largo de esta investigación hemos seguido las siguientes tres fases (cfr. Martínez, J.;1988: p. 41) de desarrollo de la metodología arriba descrita:

4.2.1 Fase Preactiva:

Parte central de esta fase fue la conformación de un equipo de trabajo confiable. En este caso, un servidor contó con el invaluable apoyo de dos alumnos de 8° semestre de la carrera de Ing. Industrial de la Universidad Panamericana, Campus Guadalajara. Se trata de Ana Carmen Sandoval Hernández y Guillermo Mora Cortés con quienes he venido trabajando desde octubre de 1999 para llevar a cabo ésta investigación.

El proyecto se realizó con base en juntas semanales para distribuirnos las tareas, darle seguimiento a los pendientes y para analizar y discutir la información que se iba recabando.

En esta fase se tomaron en cuenta los fundamentos epistemológicos del fenómeno investigado tales como sus principios teóricos, los objetivos pretendidos y las influencias de interacciones del contexto. Esos aspectos han sido ampliamente mostrados a lo largo de los tres primeros capítulos del presente escrito.

También se incluye la recopilación de la información que deberá ser analizada, la cual ha sido muy abundante sobre todo a partir de los últimos tres años porque el proceso de toma de conciencia sobre la nueva cultura de la discapacidad en México comienza a recibir un fuerte impulso desde las instancias gubernamentales hasta las organizaciones no gubernamentales con el apoyo, cada vez mayor, de los medios masivos de comunicación.

La documentación ha sido recabada principalmente de artículos de revistas especializadas, artículos de la prensa, testimonios de personas con capacidades especiales que han logrado integrarse a la sociedad y al trabajo, folletos de

divulgación y sitios de la Internet. También se cuenta -aunque en menor escala- con referencias bibliográficas, especialmente utilizadas en la descripción presentada del mercado laboral de la Zona Metropolitana de Guadalajara.

Asimismo elaboramos los siguientes instrumentos de toma de datos utilizados en el trabajo de campo (cfr. ANEXO 1):

- formato de la encuesta aplicada a empresarios
- formato de entrevista aplicada a personas con discapacidad
- formato de entrevista aplicada a encargados de Recursos Humanos
- formato de entrevistas a funcionarios públicos y privados
- formato de entrevista aplicada a personal de supervisión
- guión para visitas a organismos dedicados a capacitar personas con discapacidad para el trabajo

Además, seleccionamos los casos de estudio para poder interrelacionar la información recopilada con las observaciones captadas en trabajo de campo y así tener las conclusiones finales de esta investigación. Decidimos investigar los siguientes casos:

- Países impulsores de la integración laboral de personas con discapacidad:
 - España
 - Chile

- Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales que promueven la incorporación laboral de personas con discapacidad:
 - Agencia Laboral del DIF, Jalisco
 - Agencia Laboral CONFEE en la Cd. De México

- Empleadores de personas con capacidades especiales:
 - Grupo CIFRA-Wal Mart
 - Estacionamientos Públicos del Centro de Guadalajara
 - Flextronics International
 - Industrias SALVER
 - Electrónica PANTERA (JPM)

4.2.2 Fase Interactiva:

El trabajo de campo se llevó a cabo a través de diferentes actividades con objeto de conocer mejor la cultura de la discapacidad. Para ello se acudió a un número significativo de personas cuyos testimonios o entrevistas se han clasificado mediante las siguientes claves específicas:

EF = entrevistas a funcionarios de organismos públicos y privados

EE = entrevistas a empleadores de personas con discapacidad

ET = entrevistas a trabajadores con capacidades diferentes

Se presentan a continuación las actividades arriba mencionadas:

- Participación en el III Congreso Internacional sobre la Discapacidad en el Año 2000:
 - a) lugar: World Trade Center de la Ciudad de México
 - b) fechas: 14 a 16-II-2000

- Visitas a agencias laborales dedicadas a emplear personas con discapacidad:
 - Agencia Laboral CONFEE
 - a) lugar: instalaciones de CONFEE, en la Ciudad de México
 - b) fecha: 29-II-2000

- Agencia Laboral del DIF Jalisco
 - a) lugar: instalaciones del CRI del DIF, Jalisco
 - b) fechas: 29-X-1999

- Talleres Protegidos del DIF, Jalisco
 - a) lugar: instalaciones de los talleres en el parque Colomos
 - b) fecha: 6-VI-2000

- Entrevistas a funcionarios de organismos públicos y privados:
 - Lic. Patricia Aguinaco Bravo (EF-1)
 - a) puesto: Directora de la Dirección de Equidad y Género de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social
 - b) lugar: World Trade Center de la Ciudad de México
 - c) fecha: 15-II-2000

 - Lic. Salvador Cacho Rodríguez (EF-2)
 - a) puesto: Presidente en Jalisco del Consejo Nacional de Organizaciones de y para Personas con Discapacidad
 - b) lugar: instalaciones del DIF, Jalisco
 - c) fecha: 10-V-2000

 - Dra. Margarita Rios Cervantes (EF-3)
 - a) puesto: Directora de Rehabilitación del DIF, Jalisco
 - b) lugar: instalaciones del DIF, Jalisco
 - c) fecha: 19-V-2000

 - Lic. Lourdes Vargas Palomera (EF-4)
 - a) puesto: Coordinadora de la Agencia Laboral para Personas con Discapacidad del DIF, Jalisco
 - b) lugar: instalaciones del CRI del DIF, Jalisco
 - c) fechas: 29-X-1999

- Lic. Alba Rocío Jiménez de Rodríguez (EF-5)
 - a) puesto: Directora de los Talleres Protegidos del DIF, Jalisco
 - b) lugar: instalaciones de los talleres en el parque Colomos
 - c) fecha: 6-VI-2000

- Sra. Mercedes Aragonés y Ruipérez (EF-6)
 - a) puesto: Vicepresidenta del grupo CIFRA-Wal Mart
 - b) lugar: World Trade Center de la Ciudad de México
 - c) fecha: 15-II-2000

- Sr. Jorge López Obregón (EF-7)
 - a) puesto: Presidente de la Asociación Fondo Unido de Jalisco
 - b) lugar: en la sala de su casa
 - c) fecha: 28-IX-2000

- Entrevistas a empleadores de personas con capacidades especiales:
 - Lic. Lourdes Bernal Altamirano (EE-1)
 - a) puesto: Gerente de Recursos Humanos de la Zona Centro del grupo CIFRA-Wal Mart
 - b) lugar: oficinas del corporativo en el Aurrerá de Plaza México
 - c) fechas: 5 y 19-IV-2000

 - Lic. Jorge López Basurto (EE-2)
 - a) puesto: Gerente General del SAM'S de Av. Vallarta
 - b) lugar: en su oficina
 - c) fecha: 11-XII-2000

- Arq. Alvaro Robles Farías (EE-3)
 - a) puesto: Director General de Ingeniería y Mantenimiento de la Secretaría de Administración del Gobierno del Estado de Jalisco
 - b) lugar: oficinas del estacionamiento del teatro Degollado
 - c) fecha: 12-XI-1999

- Arq. Rafael Uribe Soto (EE-4)
 - a) puesto: Director de Estacionamientos
 - b) lugar: oficinas del estacionamiento del teatro Degollado
 - c) fecha: 12-XI-1999

- Lic. Juan Lerdo de Tejada (EE-5)
 - a) puesto: Director de Banamex, Zona Occidente
 - b) lugar: aeropuerto de la Ciudad de Guadalajara
 - c) fecha: 19-XII-2000

- Lic. María Eugenia Jaramillo (EE-6)
 - a) puesto: Encargada del Departamento de Enlace Académico y Comunicación de Flextronics International
 - b) lugar: en su oficina
 - c) fecha: 18-XII-2000

- Lic. Mónica Ruiz (EE-7)
 - a) puesto: Jefe de capacitación de Electrónica Pantera
 - b) lugar: instalaciones de Electrónica Pantera
 - c) fecha: 23-XI-2000

- Lic. Alicia Orozco Serratos (EE-8)
 - a) puesto: Jefe de Recursos Humanos
 - b) lugar: instalaciones de SALVER
 - c) fecha: 21-XI-2000

- Entrevistas de trabajadores con capacidades especiales:
 - Estacionamientos Públicos del centro de Guadalajara:
 - Joel Sánchez (ET-1), Karina Martínez (ET-2),
Esteban Rodríguez (ET-3)
 - lugar: oficinas administrativas de los estacionamientos
 - fecha: 12-XI-1999
 - Electrónica Pantera:
 - Lidia Pacheco (ET-4), Efraín Vargas (ET-5)
 - lugar: planta de Electrónica Pantera
 - fechas: 23-XI-2000
 - Industrias SALVER:
 - Julián Godínez (ET-6), Miriam Guadalupe García (ET-7),
María Gpe. Correa (ET-8), Gregoria Quiñones (ET-9),
Rosa Ramírez Avila (ET-10), Erika Sánchez (ET-11),
Juan Enriquez G. (ET-12)
 - lugar: planta de Industrias Salver
 - fechas: 21 y 23-XI-2000
 - Grupo CIFRA-Wal Mart:
 - Miguel Angel Gómez Martínez (ET-13)
 - lugar: SAM'S de Av. Vallarta en Zapopan
 - fecha: 13-XII-2000
 - CONFE:
 - Michel Pineda (ET-14)
 - lugar: instalaciones de CONFE, en la Ciudad de México
 - fecha: 29-II-2000

- Consultoría:
 - Nora Pallares Yabur (ET-15)
 - lugar: en su casa en Culiacán, Sinaloa
 - fecha: 29-XII-2000

- Aplicación de encuestas a empresarios:

Entre los meses de octubre y diciembre de 2000, conseguimos hacer encuestas a 132 empresarios aprovechando diversos foros para empresarios que se llevaron a cabo en Guadalajara.

Hacemos notar que el trabajo de campo se realizó a lo largo del desarrollo de la investigación, lo que permitió hacer los ajustes pertinentes que se iban requiriendo para poder armar de la mejor manera posible la documentación.

4.2.3 Fase Posactiva:

La documentación obtenida de las diversas fuentes antes mencionadas se clasificó dentro de los apartados que componen el capitulo de la investigación.

En los tres primeros capítulos se desarrollaron los fundamentos epistemológicos del fenómeno investigado tales como sus principios teóricos, los objetivos pretendidos y las influencias de interacciones del contexto.

En el capítulo cinco se han incluido las descripciones de los casos estudiados con experiencias que nos permitieron interpretar, reconstruir, contextualizar y explicar la comprensión obtenida sobre el fenómeno de la incorporación laboral de personas con discapacidad.

CAPÍTULO 5

La Incorporación Laboral de Personas con Discapacidad

Uno de los principales indicadores de toda integración social de las personas con discapacidad es la inserción laboral. Bien decía el Dr. Juan Manuel Guzmán, directivo del IMSS, en el III Congreso Internacional "La Discapacidad en el Año 2000": "Un paciente se encuentra rehabilitado, hasta que es capaz de pagar con el producto de su trabajo, sus impuestos".

El trabajo además de constituir un derecho humano universal, permite a las personas satisfacer necesidades personales y familiares, contribuyendo al desarrollo de la comunidad. Resulta entonces conveniente para un país, además de ser más equitativo, capacitar y dar trabajo a las personas con discapacidad en lugar de mantenerlos de por vida dependientes de la protección social o de la familia. Así entonces, el trabajo es uno de los mecanismos fundamentales de integración social y de realización personal.

La integración laboral de las personas con discapacidad no parece ser algo muy simple, ya que para integrarse laboralmente no sólo debe contar con habilidades y destrezas requeridas específicas, sino que también tiene que superar las barreras presentes en una sociedad que no está adaptada a sus necesidades, tales como las barreras tanto arquitectónicas como psicológicas y las dificultades derivadas de los medios de transporte.

La finalidad de presentar los casos estudiados en la presente investigación es doble: por un lado, se pretende difundir algunas experiencias exitosas de incorporación laboral de personas con capacidades especiales -tanto a nivel internacional como nacional- de manera que sirvan como puntos de referencia hasta donde han llegado sus alcances y la velocidad con la que se están dando pasos firmes en la solución a este grave problema social; y, por otra parte, se busca conocer con mayor profundidad las variables involucradas en este fenómeno para obtener las conclusiones de este trabajo debidamente fundamentadas.

5.1 A Nivel Internacional

La cultura de la discapacidad ha ido extendiéndose a pasos acelerados desde comienzos de los noventas. Su desarrollo ha sido impulsado por los distintos organismos de ámbito internacional como la ONU bajo la presión de cientos de organizaciones y asociaciones de personas con distintos tipos de discapacidad gubernamentales y no gubernamentales y por millones de padres de familia de todo el mundo, especialmente aquellos con algún hijo con discapacidad.

Uno de los eventos más importantes de carácter mundial en el tema de la discapacidad fue el decreto en el año 1981 por parte de la ONU como "El Año Internacional de las Personas con Discapacidad". Posteriormente, en el año de 1982, se crea el programa de acción mundial de las Naciones Unidas que delineó las políticas con relación a las personas con discapacidad y se suponía que estas políticas se iban a implementar en los países miembros durante el próximo decenio, es decir, entre los años 1983 y 1992. Como también se mencionó en el Capítulo 2 de esta tesis, en 1983 se suscribió el Convenio 159 por parte de la OIT como un instrumento clave en el impulso de la incorporación laboral de personas con capacidades especiales. Para reforzar aún más estos esfuerzos internacionales se dictaron "Las Normas Uniformes sobre Igualdad de Oportunidades" en el año de 1994.

Hemos seleccionado el caso de dos de los países líderes en materia de incorporación laboral de personas con discapacidad: uno de ellos va a la vanguardia en el continente europeo (España) y el otro en Latinoamérica (Chile). Pensamos estos países porque pensamos que sus orígenes latinos se ajustan más a nuestra idiosincracia mexicana.

Sin embargo, es pertinente señalar el ejemplo claro de otros países nórdicos y anglosajones que han impulsado fuertemente este tema. Por mencionar un par de ejemplos ilustrativos, tenemos:

a) Alemania: las leyes penalizan el no cumplimiento de la ley de discapacitados físicos y/o sensoriales. Así las empresas con más de 16 empleados deben

contratar al menos un 6% de trabajadores con discapacidad. Si una empresa no ocupa estos puestos deben pagar por cada uno de estos puestos no ocupados una tasa de compensación de 200 marcos alemanes. Este importe se reduce si el empleador cursa pedidos a talleres de discapacitados de forma que éstos contribuyan a generar trabajo a este colectivo. (Sánchez, M.; 1999: p. 42)

b) Estados Unidos: el desarrollo de la tecnología ha permitido apoyar en forma sustancial a las personas con discapacidad para que puedan cursar la educación superior y así estar en mejores condiciones de incorporarse en puestos altamente remunerados. Para muestra, un botón: Brooke Ellison queda tetrapléjica al ser atropellada a los 12 años de edad; sin embargo, sigue adelante y en junio del 2000 logra ser la primera tetrapléjica en obtener un título de Harvard y salió seleccionada por sus compañeros para pronunciar el discurso de graduación. La nueva licenciada en Psicología y Biología maneja su silla de ruedas y el cursor de la pantalla de su computadora tocando con la lengua un teclado numérico colocado en el paladar, realizaba sus trabajos trimestrales al dictado -en una computadora que se activa por la voz- y procura conseguir toda la información que puede a través de Internet. Luego, Brooke dirá: "...es cuestión de seguir viviendo y no dejar que lo que no puedo hacer defina lo que puedo hacer". (Zabala, I.; 2000: p. 4). Muchos apoyos tecnológicos están permitiendo que 763 estudiantes con discapacidad se encuentren matriculados en Purdue y que 512 lo estén en la Universidad de Illinois en Urbana-Champaign; en ambos casos, llama la atención el hecho de que sea en las áreas de ingeniería y ciencias donde más se incrementó la matrícula. (Grose, T.; 2000: p. 30)

5.1.1 El Caso de España

España se ha caracterizado como una de las principales naciones dedicadas al fomento de oportunidades de empleo para personas con capacidades especiales.

Una de las más recientes metodologías utilizadas en España es el Empleo con Apoyo que consiste en brindar a los minusválidos un servicio profesional de preparadores laborales. Los preparadores laborales son las personas encargadas de realizar la inserción real, proporcionar el entrenamiento en el puesto y facilitar los apoyos necesarios para la adecuada ejecución del trabajo.

La aparición y desarrollo de los programas de Empleo con Apoyo en España se ha hecho posible en gran parte gracias a los dos hechos siguientes:

- La promulgación de la "Ley de Integración Social de los Minusválidos" en 1992, ley marco del Estado Español en defensa de todos los derechos de las personas con discapacidad. En su artículo 37 dice: "será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores minusválidos su integración en el sistema ordinario de trabajo". Esta ley asegura la no discriminación, por lo que se consideran nulos y sin efectos los preceptos reglamentarios, pactos y decisiones que se opongan al buen trato de los minusválidos en materia de empleo. Y, por último, asegura la equiparación de oportunidades, pues busca compensar las desventajas de los discapacitados mediante el establecimiento de ayudas que faciliten su integración laboral.

- El Programa de Integración Escolar, iniciado por el Ministerio de Educación y Ciencia en 1985. El artículo 23 de la ley arriba mencionada dice: "la persona con minusvalía se integrará en el sistema ordinario de la educación general, recibiendo los apoyos necesarios". De allí, que naciera de forma natural el movimiento del Empleo con Apoyo como promotor del empleo integrado para las personas con discapacidades significativas. (Verdugo, M.A.;1998: p. internet)

La legislación española obliga a una cuota no inferior al 2% de la plantilla en aquellas empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos superior a 50. En el caso de las administraciones públicas la obligación de contratación es del 3%. Empresas que contratan a minusválidos con contratos fijos pueden recibir importantes subvenciones o aplicar bonificaciones en la cuota empresarial de la seguridad social, subvenciones a las empresas que contraten personas con discapacidad para la adaptación de los puestos de trabajo, la eliminación de las barreras arquitectónicas y la formación profesional. (Sánchez, M.; 1999: p. 41-42)

El Instituto de Integración en la Comunidad (INICIO) de la Universidad de Salamanca realizó un estudio en colaboración con la Asociación Española de Supported Employment (AESE), sobre la situación cuantitativa del Empleo con Apoyo en España (cfr. Verdugo, M.A.; 1998). Para ello se pusieron en contacto con todos los programas de Empleo con Apoyo que se conocían en 1996 y recabaron información pertinente por medio de un cuestionario. Los resultados obtenidos más significativos son:

⇒ ² Número de programas de este tipo a finales de 1989:	4
⇒ Número de programas de este tipo a finales de 1996:	35*
⇒ Número de empleos conseguidos a finales de 1996:	1,398
⇒ Número de puestos mantenidos a finales de 1996:	1,067 (76% del total)
⇒ Número de puestos mantenidos a finales de 1998:	3,150

* estos abarcan casi todo el país; la Comunidad Catalana va a la cabeza con 10 programas

⇒ Los grupos con mayor necesidad de apoyo muestran niveles más altos en la pérdida de puestos de trabajo.

² Con el símbolo ⇒ se resaltan los resultados observados en el estudio de los casos analizados en el presente capítulo.

⇒ Usuarios principales de los programas de Empleo con Apoyo:

- ⇒ personas con algún tipo de retraso mental: 71%
- ⇒ personas con discapacidad física: 13%
- ⇒ personas con discapacidad sensorial: 13%
- ⇒ personas con discapacidad psiquiátrica: 3%

⇒ La mayoría de las personas con discapacidad son integrables en el mercado de trabajo. La diferencias no están determinadas por el grado de incapacidad, sino por las ayudas y apoyos que debemos proporcionarles para conseguir resultados efectivos. Se descubrió que los grupos con mayor necesidad de apoyo muestran niveles más altos en la pérdida de puestos de trabajo.

⇒ Las personas que más necesidad de apoyo requieren son las que tienen discapacidad psíquica y psiquiátrica porque necesitan entrenamientos específicos y provisión de habilidades que en muchos casos son deficitarias; sin embargo, en los colectivos de personas con discapacidad física o sensorial basta con una adecuada provisión de medios técnicos para conseguir resultados adecuados.

La principal fuente de sustento de los programas de Empleo con Apoyo son los Programas Europeos de Financiación, el cual cubre el 66%. Estas ayudas deben ser más estables y cercanas a la realidad concreta de cada programa.

Este tipo de programas no son absolutamente evaluables en términos económicos sino principalmente en términos sociales. En este sentido, proporcionar empleo normalizado y con él suficiencia económica, independencia, autonomía, y mejora del autoconcepto y la autoestima, son objetivos y consecuencias de los programas de Empleo con Apoyo, sin los cuales, no existiría la opción del empleo para un grupo significativo de personas con discapacidad.

Se describen a continuación dos de los programas más exitosos de integración laboral de personas con discapacidad en España:

5.1.1.1 Proyecto AURA:

Nació en 1989 como la primera iniciativa española de Empleo con Apoyo dirigiendo sus esfuerzos a la integración socio-laboral de personas con síndrome de Down en las empresas del mercado abierto. El contenido del programa se ve enriquecido por por la metodología del aprendizaje mediado de Feuerstein (en la versión experimental de D. Gamazo, pensada para niños entre 6 a 9 años de edad) y su teoría de la modificabilidad que dice lo siguiente: "No se trata de transformar el medio, sino de modificar al individuo para que se adapte al medio, dándole la flexibilidad interna que esto requiere y teniendo en cuenta que su adaptación depende de procesos cognitivos y del ejercicio autónomo de control de funciones que hacen el sistema cognitivo flexible y modificable" (Feuerstein; 1980).

Cuando iniciaron el proyecto parecía una utopía, pues reinaba el convencimiento de que el trabajo es tan importante para los jóvenes con síndrome de Down (SD) como para cualquier otra persona. Sin embargo, no se previeron las múltiples consecuencias que se derivan del paso de alumno-pasivo a adulto con un papel activo fuera del entorno familiar y protegido (Canals, G. y Doménch, M.; 1997: p. 201 y ss.)

Para 1997 el proyecto lo formaban 35 jóvenes con SD entre 19 y 35 años, de los cuales 30 están contratados en empresas ordinarias y 5 están en período de prácticas. El 75% de estos jóvenes se adapta a su nueva situación de trabajador pasando por fluctuaciones más o menos importantes por causas afectivas, de relación o motivacionales. El otro 25% de los jóvenes participantes ha manifestado problemas emocionales importantes en el proceso de incorporación al trabajo: han entrado en crisis de crecimiento personal, llegando incluso a perder el empleo. Casi en ningún caso han surgido problemas por hacer mejor o peor el trabajo, o más o menos deprisa, sino por problemas de relación y tener poco claro su papel como trabajadores.

Los directivos del proyecto AURA aseguran que el trabajo es una pieza clave, pero no única, en el proceso de crecimiento personal. Otro elemento clave es la familia dentro de este proceso de cambio, ¿cómo se puede ser adulto unas

horas al día y seguir siendo un niño en casa?. La tendencia a la sobreprotección y a evitarles cualquier tipo de esfuerzo y sacrificio a sus hijos con discapacidad le dan al traste con lo pretendido en el proyecto.

En 1995 pusieron en marcha con todos los participantes del Proyecto AURA el programa de desarrollo cognitivo de Feuerstein en la versión de D. Gamazo. Antes de iniciar el programa, elaboraron un "test de inicio" cuantificando los resultados, para poder evaluar en un futuro los cambios objetivables y para conformar grupos de trabajo -lo más homogéneos posible- de 3 a 4 personas. Este test consta de 6 pruebas:

1. Prueba de organización de puntos.

2. Prueba de orientación.

3. Prueba de comparaciones.

4. Prueba de clasificaciones.

5. Organizar unas secuencias temporales sobre la vida de una persona desde el nacimiento hasta la muerte.

6. El test de Raven Especial CPM: mide las funciones perceptivas, el razonamiento deductivo-inductivo y el uso de transferencias en niveles mentales inferiores a los 12 años de edad. Valora factores intelectuales, instrumentales y afectivos.

Estos instrumentos que sirven para medir la capacidad intelectual, no ayudan en absoluto para predecir el éxito en la integración laboral.

Entre los principales resultados obtenidos al aplicar nuevamente las pruebas dos años después de iniciar el programa de integración, están los siguientes:

⇒ Aumento de la autoestima: reconocen sus errores y pueden modificarlos cuando tienen una **actitud más positiva**, de reconocimiento. Se han dado cuenta de que ellos mismos son parte activa en sus cambios.

⇒ Disminución del temor al fracaso: no esperan pasivamente las soluciones del maestro, porque han aprendido a verlo como un guía, un mediador. **Actitud más activa.**

- ⇒ **Mayor control** de la impulsividad y mayor uso del vocabulario y estrategias aprendidas: han incorporado en su vida la frase “un momento, déjame pensar” y la aplican de forma adecuada.
- ⇒ Aumento de la autoconfianza: han mejorado la actitud de “bloqueo” ante los problemas, el miedo a equivocarse, el hablar, el copiar o repetir sin reflexión. **Aportan sus ideas** y hacen comentarios propios.
- ⇒ Comunicación más socializada: comienzan a tener en cuenta la opinión de los otros, a respetarla y valorarla. **Disminuye su actitud egocéntrica.**
- ⇒ Generalización de los aprendizajes: saben aplicar en su vida laboral todo el trabajo del Programa de Enriquecimiento Instrumental y **ponen ejemplos siempre reales y prácticos.**
- ⇒ Test de Raven: el 100% de los evaluados mejoraron los resultados obtenidos en casi un 20%.

Asimismo, se utilizó un cuestionario a los hermanos de los integrantes del grupo-estudio con el objeto de evaluar las repercusiones que el programa había tenido en los hogares de los participantes durante esos mismos dos años. Se obtuvieron los siguientes resultados de las 36 encuestas recibidas (el 76% son mayores que el(la) joven participante del programa):

- ⇒ El 95% opina que su hermano(a) ha cambiado positivamente por tener un trabajo:
 - ⇒ 80% los notan más comunicativos
 - ⇒ 57% los ven más felices
 - ⇒ 95% los perciben más independientes
 - ⇒ 80% los notan más seguros
 - ⇒ 90% los ven más autónomos
- ⇒ El 70% cree que el razonamiento y comprensión de su hermano(a) han mejorado y es más ágil en sus aprendizajes desde que gozan de un empleo. El otro 30% opina que están igual.

Esta experiencia resulta sumamente significativa pues llega a demostrar aquello que se adquiere, siendo que es más fácil demostrar lo que no se adquiere. Queda claro que las personas con SD pueden adaptarse al empleo siempre y cuando se les brinde la oportunidad de demostrar sus habilidades con el respectivo apoyo requiera cada uno.

5.1.1.2 Fundación ONCE:

La fundación ONCE tiene por objeto principal la realización de programas de integración y prestaciones sociales para personas con discapacidad física, psíquica o sensorial, destacando prioritariamente la formación y el empleo, así como la superación de todo tipo de barrera. (www.discapnet.es/FundacionOnce/graficos/fundac.asp)

Son beneficiarios de sus servicios y prestaciones toda persona de nacionalidad española afectada de minusvalía física, psíquica o sensorial, entendiéndose por tal aquella cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, y que reúna además aquellas otras condiciones establecidas específicamente en los diferentes planes y programas que apruebe el Patronato o su Comisión Permanente.

ONCE se ajusta a los principios de eficacia, transparencia, participación y apertura a la sociedad, únicos criterios que garantizan una gestión eficiente de los recursos en beneficio de las personas con capacidades especiales.

Desde sus inicios, en 1988, destina más de la mitad de su presupuesto total a la promoción de empleo y la formación para las personas con discapacidad. Ello se debe al convencimiento de que la mejor vía para lograr la integración social de las personas minusválidas es mediante la integración laboral.

La Fundación ONCE ha posibilitado la creación de 26,000 puestos de trabajo y plazas ocupacionales, 22,000 de las cuales han sido ocupados por personas con discapacidad. Más de 6,200 de estos empleos fueron conseguidos entre enero de 1997 y octubre de 1998, dando cabal y temprano cumplimiento al "Plan 5,000" que se proponía lograr cinco mil puestos de trabajo entre enero de 1997 y diciembre del 2000.

⇒ Del total de los puestos de trabajo generados por la Fundación ONCE, la distribución por tipo de discapacidad es la siguiente:

⇒ discapacidad física:	54.53%
⇒ discapacidad psíquica:	26.26%
⇒ discapacidad sensorial:	17.60%
⇒ otros tipos:	1.61%

ONCE contempla cinco vías para generar empleos para personas con discapacidad:

1°) En las plantillas de FUNDOSA y de sus empresas participadas. La Sociedad Fundosa Grupo, propiedad 100% de la fundación ONCE, fue creada en 1989 con la finalidad de crear y gestionar empleo, de forma directa o conjuntamente con otros agentes económicos para personas con discapacidad. Actualmente agrupa a 50 empresas, con más de 70 centros de trabajo que operan en sectores tan distintos como la lavandería industrial, la venta detallista en hospitales, el "marketing" telefónico, la producción de alimentos, los recursos humanos, el tratamiento de datos, el turismo rural o la comunicación social.

2°) En las sociedades y centros de empleo de las asociaciones de minusválidos.

3°) Mediante su Programa INSERTA, destinado a introducir empleados minusválidos en empresas solventes de muy distintos sectores productivos que no tienen nada que ver con la fundación ONCE y su entorno. Esto se hace a través de convenios establecidos a la medida de cada caso en particular. Ejemplos de estas empresas son: MRW, Telefónica, Thyssen, Volkswagen Audi, IBM, BBV, Philips, Pryca, Alsa, etc.

Entre estos convenios, destacan entre otros tres que han llamado especialmente la atención:

- ⇒ Grupo Eroski, se comprometió -desde 1992- a destinar el 10% de la plantilla de sus centros comerciales a personas con discapacidad, lo cual equivaldría a un total de 1,850 empleos (Fundación Empresa y Sociedad; 1999: p. 55)
- ⇒ Mondragón Corporación Cooperativa en octubre de 1998, firmó un convenio con ONCE por el que se compromete a contratar a 500 discapacitados en un plazo de cuatro años (Fundación ONCE, FUNDOSA; 1998: p. 1).
- ⇒ La Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía aportó a la Fundación ONCE 1,500 millones de pesetas con el objeto de crear 400 puestos de trabajo para el periodo 1997-1999. (INSERTA; 1998: p. 4)

4°) En las administraciones públicas.

5°) El autoempleo, a través del Plan Integral de Apoyo a Iniciativas de Autoempleo.

Por último, la Fundación ONCE ha entendido que uno de los problemas con los que se enfrentan cada día las personas con discapacidad es del acceso al transporte, necesario en las actuales sociedades para la realización de actividades básicas de la vida diaria. ONCE ha impulsado las siguientes acciones en esta materia:

1º) Programa de transporte individual y colectivo, mediante la concesión de ayudas para la adquisición y/o adaptación de vehículos al colectivo de discapacitados españoles.

2º) Programa "Eurotaxi": surgió a principios de los noventa con el fin de promover un medio de transporte pensado para todos, que hoy es una realidad extendida en muchas ciudades de España. Actualmente, prestan sus servicios, en 154 municipios distintos, un total de 410 eurotaxis.

Aún así, falta mucho por hacer en España, ya que -a pesar de los enormes esfuerzos que se han impulsado en materia de incorporación laboral de personas con capacidades especiales, sólo el 25% de las empresas toma en cuenta el efecto que las políticas sociales puedan tener sobre sus empleados y tan sólo se han llegado a emplear al 30% de las personas con discapacidad en todo el país, cifra que no es nada despreciable. El 12.1% de las personas con discapacidades físicas han obtenido un plaza de trabajo, mientras que el 15.1% de las que tienen discapacidades sensoriales lo han conseguido. (Sánchez, M.; 1999: p. 40)

En España, las empresas con más experiencia en programas de acción social destacan como beneficios los siguientes:

- ⇒ Desarrollan la cultura corporativa y ayudan a promover valores con los que quiere identificarse la empresa.
- ⇒ Son fáciles de comunicar externa e internamente y demuestran un compromiso claro y a mediano plazo de la empresa con su entorno.
- ⇒ Motivan al equipo humano y fomentan el orgullo de pertenecer a la empresa.
- ⇒ Contribuyen al desarrollo del equipo humano y fomentan el trabajo en equipo, el intercambio de ideas e intereses y el debate constructivo en torno a un objetivo común. (Abad, F.; 1999: p. 8)

5.1.2 El caso de Chile

El objetivo de presentar a Chile como un país avanzado en este tema, es conocer los compromisos internacionales adquiridos por el país, los programas y las acciones que las diversas entidades públicas realizan en el campo de la integración laboral.

El país de Chile ha creado una sociedad bastante segregadora y no sólo para las personas con discapacidad sino que en general, para todo aquél que no responda al colectivo que recoge y que preferencia el mercado. Así es lo que se ha venido construyendo en el último tiempo.

Desde 1990 Chile ha ido impulsando con especial ahínco el apoyo a las personas con capacidades especiales adquiriendo fuertes compromisos internacionales como la firma del Convenio 159 de la OIT en 1995. Y, anteriormente, en el año 1992, se suscribió a la Declaración de Cartagena de Indias sobre Políticas Integrales para Personas con Discapacidad.

Desde ese mismo año, Chile comenzó por hacer de la discapacidad un tema pues no existía la temática de discapacidad en el gobierno, no estaba pensada y no se hablaba de ella. Hoy es un tema y una ocupación para Chile ya que se le asignaron recursos especiales de parte del Estado porque siempre había existido tan solo en el ámbito privado. Además, se ha creado una legislación especial sobre el tema de la discapacidad.

En cuanto a los recursos financieros especiales que asigna el Estado, se cuenta con las prestaciones pecuniarias, tales como: pensiones de invalidez; (las cuales se pueden distinguir por invalidez común o profesional) reguladas según el Decreto de Ley 3,500 y se financian a través de un seguro que se contrata. Las pensiones profesionales, de accidente o enfermedades profesionales, están reguladas en la Ley 16,744 y son cubiertas a través de un seguro.

En las prestaciones de salud, se hace énfasis en prevención, rehabilitación y ayudas técnicas que se dan especialmente a través de los servicios de salud y del Fondo Nacional de la Discapacidad (FONADIS).

El Estado ha destinado recursos para capacitación, los cuales se otorgan a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), FONADIS y otros.

Respecto de la legislación especial se creó la Ley 19,284 en el año 1994, sobre Integración Social de las Personas con Discapacidad. Esta ley trabaja fundamentalmente en las normas para desarrollar acciones de prevención, de rehabilitación y equiparación de oportunidades. Se trata de un proceso complejo en el que deben contribuir todos los organismos del Estado, todas las organizaciones de la sociedad civil y todos y cada uno de los ciudadanos.

Respecto a integración laboral o al área laboral, podemos destacar: el Registro Nacional de la Discapacidad que en Chile está orientado fundamentalmente a descubrir las capacidades y habilidades remanentes de las personas: qué es lo que se puede potenciar, lo cual es esencial desde el punto de vista laboral porque de esta forma se pueden diseñar planes y programas integrales.

El FONADIS es un organismo autónomo que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio de Planificación y Cooperación, lo dirige un Consejo integrado por representantes de instituciones privadas y sin fines de lucro que apoyan al mundo de la discapacidad, por ministerios del área y también por representantes de los trabajadores y de los empleadores y el secretario ejecutivo. En cuanto a sus funciones, tiene para esos efectos la de financiar ayudas técnicas y además trabaja en el financiamiento de planes, programas y proyectos que estén orientados hacia la prevención, diagnóstico, rehabilitación e integración social. Estos no los ejecuta FONADIS, sino que lo ejecutan terceros que presentan proyectos y son aceptados. De esta forma el Estado también otorga recursos que tienen relación con capacitación.

En cuanto a las normas laborales, la Constitución de Chile del año 1980 en el Artículo 19, número 16 asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la elección del trabajo con una remuneración justa; se prohíbe cualquier discriminación que no se

base en la capacidad o en la idoneidad personal sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Más adelante se crearon en la Ley 19,284 algunas normas laborales específicas. Estas dicen: que hay un contrato de aprendizaje, este es importante y ha tomado mayor relevancia, ya que el SENCE ha incorporado algunas modificaciones porque es muy interesante para el empleador capacitar a alguien dentro de su empresa: significa que yo le puedo enseñar cómo yo hago mi trabajo como me gusta que se haga en la empresa y no sólo la técnica. Este contrato de aprendizaje para todo el mundo está establecido en el Código del Trabajo y nos dice que puede ser hasta de una edad límite de 24 años.

Con respecto a la capacitación, el Estado tiene la obligación de promover capacitación laboral y da un marco a través de programas especiales. Estos programas especiales no tienen que tener límites de edad, además deben ser hechos según las necesidades de las personas con discapacidad y los requerimientos del mercado, es decir, que está pensando realmente en una visión de integración. Lo cual significa que está capacitando gente para futuros puestos de trabajo para lugares donde sí se necesita y no se va a llenar de algún tipo de actividades o profesiones que están saturadas en el mercado y crear falsas expectativas en la gente con discapacidad.

La ley obliga a la sociedad chilena y al Estado, a crear condiciones para la inserción laboral.

Otro esfuerzo importante que se ha hecho en los últimos años respecto a la integración social para integrar a las personas con discapacidad ha sido cuantificar la población. Un primer esfuerzo hecho en el Censo de la Población del año 1992, que recogió información específica respecto a la población con discapacidad, mostró que existía un 2.1% de población con discapacidad severa; posteriormente, en 1996, la encuesta CASEN que mide los grados de estratificación económica, mostró que existiría un 4.3% de población con discapacidades y aquí pudieron observar entonces qué estaba ocurriendo. Este fenómeno social, esta puesta del tema de la integración de las personas con discapacidad, está teniendo ya algunos resultados, entonces vemos cómo, desde

el año 1992 al año 1996, prácticamente se han duplicado los porcentajes en los cuales se puede captar la población con discapacidad. De todos modos el 4.3% aún dista mucho del posible 10% estimado por la Organización Mundial de la Salud.

Lo anterior los llevó a pensar que si hay más difusión del tema hay más conciencia del mismo y también hay más aceptación de la discapacidad; aceptación que se da en la medida en que la sociedad ofrezca oportunidades de integración.

En la encuesta que realizó CASEN señaló que existían 616,000 personas con discapacidad en el país, de las cuales el 83% son mayores de 15 años. Entonces ¿qué es lo que dice esta información? Primero, dice que están teniendo una población con discapacidad económicamente activa, en edad de trabajar de 511,000 personas aproximadamente. Naturalmente, lo anterior los llevó a plantearse estrategias de desarrollo distintas desde las perspectivas en que cada uno de los sectores estaba trabajando.

Se ve entonces que las políticas de prevención están dando resultados porque se está viendo que la discapacidad no está concentrada en el grupo de los niños, sino que justamente en los grupos de los jóvenes donde ya se incorporan al mundo del trabajo y tienen más alto índice de riesgo de accidentes o de poder adquirir una discapacidad.

Se describen a continuación tres de los programas más exitosos en el fomento de integración laboral de trabajadores con capacidades especiales en Chile:

5.1.2.1 Apoyo a los Programas de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad:

En un convenio que ejecutó el Ministerio de Planificación con la Organización Internacional del Trabajo, se elaboró un proyecto que se denominó Apoyo a los Programas de Inserción Laboral de las Personas con Discapacidad, el cual tuvo una duración de dos años y fue financiado por el Instituto de Servicios Sociales de España (INSERSO).

Este proyecto tiene como gran marco de referencia el Convenio 159 de la OIT, que está recientemente ratificado por Chile en el año 1995, fundamentalmente plantea, postula y desea que toda persona con discapacidad pueda obtener un empleo, conservar ese empleo y progresar en el mismo.

El proyecto durante esos dos años realizó las siguientes acciones:

- ⇒ Existe un documento de diagnóstico que recogió información sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile; el mérito de este documento es justamente el de sistematizar la información de lo que se tiene al año 1995.
- ⇒ Se desarrollaron actividades de capacitación donde participaron aproximadamente 516 profesionales del mundo privado y del mundo público, con el fin de poder sensibilizar y dar a conocer el tema en otros organismos tanto públicos como privados.
- ⇒ Se elaboraron los siguientes documentos:
 - ⇒ Una compilación legislativa sobre la inserción laboral de las personas con discapacidad, donde aparece señalado específicamente que en el país no hay normas discriminatorias respecto a poder ingresar a un puesto de trabajo.
 - ⇒ Existe un estudio del programa FOSIS de apoyo productivo de las personas con discapacidad, el cual brinda apoyo a la microempresa. Hay resultados importantes que han permitido que los nuevos programas de apoyo a los microempresarios para las personas con discapacidad puedan evitar errores del pasado.

- ⇒ Propuesta -utilizada por la SENCE- de sistema de información sobre los procesos de inserción laboral para las personas con discapacidad.
- ⇒ Propuesta de integración a los servicios de colocación selectiva, un apoyo al SENCE también porque el diagnóstico y la actividad fundamental que el proyecto quiso desarrollar fue apoyar a los organismos en los cuales el tema fue acogido muy bien y, además, poder trabajar y hacer aportes técnicos desde las especialidades en que cada uno estaba.
- ⇒ Estudio de rendimiento descriptivo y laboral de la discapacidad, que se trabajó con la Sociedad de Fomento Fabril.
- ⇒ Estudio de seguimiento de un programa piloto de capacitación laboral de personas con discapacidad dentro de un marco de normalización, también una iniciativa efectuada en conjunto con el SENCE.
- ⇒ Financiamiento para el fondo rotatorio con el fin de reforzar la gestión de los microempresarios y/o crear nuevas microempresas en los fondos rotatorios que está trabajando el FONADIS.
- ⇒ Elaboración de material formativo. Existe un video que muestra lo que significa el proceso de inserción laboral en las diferentes etapas que puede asumir una persona con discapacidad, lo cual está a disposición de las personas en el Ministerio de Planificación.

Se ha comprobado que las alternativas de acceder al trabajo que tienen las personas con discapacidad están definidas en dos grandes categorías:

1°) La que dice relación con el desempeño de un trabajo competitivo en igualdad de condiciones como cualquier otro trabajador, o

2°) el trabajo a través de condiciones especiales.

La experiencia del proyecto en Chile, dice que en la forma de inserción laboral descrita existen bajos índices siendo menor en la categoría del empleo en condiciones especiales.

Chile se enfrenta con la sociedad de la información y la globalización que requiere personas con niveles profesionales más adecuados y más exigentes, lo que plantea el desafío en materia de política social de buscar y agotar los mecanismos que permitan a este grupo vulnerable denominado personas con discapacidad, ser integrados socialmente, proceso que se inicia en la familia y se consolida a través del trabajo.

5.1.2.2 Servicio Nacional y Capacitación de Empleo (SENCE):

El SENCE, por misión que le ha concedido el Estado de Chile en relación al fomento del empleo, tiene dos grandes líneas de acción que son:

1°) Mejorar la empleabilidad de los trabajadores para que puedan acceder a puestos de mejor calidad, lo que incluye acciones de habilitación laboral, básicamente capacitación, y

2°) en términos de lo que es la promoción del empleo, donde se llevan a cabo acciones de información y orientación ocupacional, que han sido diseñadas especialmente para los que llaman colectivos de difícil inserción, es decir, personas que por sus características presentan dificultades para su ingreso al mundo laboral.

La misión del SENCE es el desarrollar las competencias laborales para incidir directamente en la productividad de las empresas y mejorar la calidad de los servicios de productos nacionales. Esto origina como proyección futura, una visión de la institución al contribuir de manera eficaz al desarrollo de las

competencias laborales y especialmente desde los trabajadores que presentan menor estabilidad, entre los cuales se cuentan las personas con discapacidad.

A partir del año de 1994 se integró el tema, de la inserción laboral de las personas con discapacidad. Durante todo este tiempo estuvieron trabajando y desarrollando varias líneas de acción, pero se dieron cuenta que muchos de estos esfuerzos se podrían traducir en acciones de información, acciones de orientación ocupacional, creación de redes de apoyo, derivación a acciones de capacitación ocupacional. No estaban bien encaminadas si no contaban con un desenlace ocupacional; por este motivo, a partir de 1997, comenzaron el diseño de un proyecto destinado a validar el modelo de intermediación laboral para este colectivo, ello aún contando con muy pocos recursos.

El sistema público de intermediación laboral de SENCE lo constituyen las oficinas municipales de información laboral, los organismos privados de colocación y las empresas asesoras en selección de personal y recursos humanos.

Las políticas de empleo, como tal, no existen; pero existen líneas diseñadas de acción que son, básicamente, los programas sociales de capacitación por una parte, y por otra, el sistema SENCE.

El servicio público de intermediación laboral está operando en función de las verdaderas necesidades de las personas con discapacidad, ya que no se trata solamente de incorporarlos a la empresa en un puesto de trabajo específico porque de esta manera en el caso de quedar trabajando, esa permanencia no es muy prolongada, le cuesta relacionarse con otras personas, le cuesta trabajar en equipo. En fin, hay una serie de aspectos que hay que trabajar en forma personalizada con ellos y es lo que se hace a través de este servicio de orientación.

⇒ Se tienen otros módulos destinados a informar a las personas con discapacidad acerca de lo que es el mercado de trabajo, cuáles son los perfiles ocupacionales más requeridos, dónde están los sectores productivos y dónde, en este momento, pudiera haber mayor posibilidad de inserción laboral.

⇒ Lo mismo, relacionado con los programas de capacitación, se trata de hacer una **capacitación pertinente y focalizada hacia áreas ocupacionales** donde efectivamente pudiera haber posibilidades de inserción. Inicialmente, se hacían cursos artesanales tales como: de marroquinería, de arte manual, etc. Luego hubo un gran énfasis en cursos de computación, de digitación, manejo del computador, todo eso se tendía a hacer de manera estandarizada; después se vio que el área de alimentación era donde había más posibilidades de ingreso al mundo laboral; y últimamente han visto que en el área administrativa y en el área de bodegas también la persona con discapacidad puede desempeñarse de manera eficiente y adaptarse con mayor éxito.

En síntesis, las funciones del SENCE en torno a apoyar la empleabilidad de los trabajadores definidos como grupos vulnerables o de difícil inserción, se pueden resumir como aquellos grupos que pueden adquirir capacitación, orientación e intermediación en el marco de los programas sociales de capacitación e intermediación que SENCE ejecuta. En fin, SENCE trata de ser fiel a su misión de lo que es el fomento del empleo y la incidencia que tiene ello en la competitividad de Chile.

5.1.2.3 Comisión de Discapacidad de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA):

Integrada por distintas instituciones del país de una u otra forma están relacionadas directamente con el circuito de la discapacidad.

SOFOFA se basa primeramente en tres principios básicos:

1°) Para poder abordar el tema de la discapacidad deben de asumirlo como una cuestión de todos, es decir, tiene más implicaciones que los de la persona con discapacidad y su familia; hay toda una implicación de índole cultural y económica-social que significa la necesidad de un compromiso real.

2°) Asumir que se debe actuar en función de ser facilitador del proceso de integración socio-laboral de las personas.

3°) Se debe actuar preferencialmente a escala local, a nivel del entorno más cotidiano de las personas.

Las iniciativas de esta comisión están centradas en una herramienta llamada Consejos Comunales de la Discapacidad. Esta herramienta dice la relación entre los siguientes factores: el tema de la discapacidad se produce en la forma de coordinarse y comunicarse, en definitiva de saber establecer e implantar acciones; es decir, se definen estos consejos comunales como una mesa a la que convergen las distintas instituciones de una comunidad, no excluyente, que tiene una organización estructurada de manera simple, compatible con los propósitos de la sociedad civil, por lo tanto, se estructura a partir de un coordinador o un vicepresidente ejecutivo y comisiones de trabajo en el terreno de la prevención, rehabilitación y equiparación de oportunidades. Este consejo es un instrumento para facilitar este proceso de integración. Se señalan tres tipos de acciones:

1°) Acción Social: Es una acción propia de un organismo estructurado para que actúe permanentemente en función de conocer la realidad específica y concreta de una determinada comuna.

2°) Acción Educativa: Esta acción es simultánea al proceso, también, a la vez es permanente porque tiene que ver con las formas en que se le informa a la comunidad. Además, es muy importante el tema de la formación y capacitación ocupacional pertinente.

3°) Acción dirigida a la ubicación productiva de las personas con discapacidad: aquí se definen tres modalidades hacia las cuales se orientan estas acciones: talleres productivos, microempresas y contratación en empresas.

Las funciones que cumple el sector privado dentro del Consejo son: asesorar las iniciativas de capacitación laboral, apoyar la creación de microempresas y contratar los servicios de las microempresas que vayan resolviendo el problema laboral de las personas con discapacidad y contratar dentro de las empresas en la medida en que existan esas posibilidades a nivel local.

Un estudio realizado por SOFOFA en una muestra de 31 empresas que tenían contratadas a 54 trabajadores con discapacidad, arrojó los siguientes datos:

⇒ distribución de los puestos de trabajo:

⇒ eran operarios calificados

⇒ eran administrativos

⇒ obreros no calificados

⇒ hacían servicios menores

⇒ El tipo de discapacidad de estas personas eran en su mayoría con discapacidad física, un 64%

- ⇒ En cuanto a la forma de acceso al trabajo: el 35% lo lograba por concurso público y el resto por recomendaciones, es decir, por acción de algún empresario que está trabajando en el tema, por acciones o iniciativas de los propios consejos comunales de discapacidad.
- ⇒ La mayor parte de estas personas tiene más de 40 años de edad; a casi todos los contrataron a partir de los 30 años.
- ⇒ Algunas de las opiniones de los empresarios respecto a la calidad del desempeño profesional son:
 - ⇒ 87% de ellos opina que son altamente responsables
 - ⇒ 65% opina que el ritmo de trabajo es normal respecto de las exigencias que tiene cualquier otro trabajador
- ⇒ Algunas de las opiniones de los trabajadores con discapacidad, fueron:
 - ⇒ 72% aseguró que le fue muy fácil conseguir el trabajo
 - ⇒ 28% opina que le fue difícil conseguirlo, especialmente por la falta de transporte.

Con la descripción de ambas experiencias -España y Chile- se ve claro que realmente se puede llevar a cabo una integración social de las personas con discapacidad a través de su incorporación laboral. Basta con tener una iniciativa propia para entonces introducir una nueva perspectiva en nuestra cultura; una perspectiva que indique un cambio social, equitativo y justo. Sabemos que todos tenemos el mismo derecho a ser tratados como persona humana, hay que dar entonces nuevas oportunidades –como lo hacen muchos países- a las personas que forman parte de grupos vulnerables como los son las personas con discapacidad.

Queda claro que cuando en un país existe voluntad de impulsar y apoyar a este sector social, se notan inmediatamente los medios que el Gobierno destina y

que las organizaciones y empresas establecen para brindar la ayuda correspondiente. Depende mucho de la respectiva cultura de la discapacidad promovida desde los diferentes sectores públicos, privados y ciudadanos de cada nación.

5.2 Agencias Laborales para Personas con Discapacidad con Exitosa Trayectoria En México

México ha comenzado tarde, pues apenas en 1995 se creó el Programa Nacional de Apoyo para Personas con Discapacidad y no fue hasta finales de 1999 cuando se firmó el Convenio 159 de la OIT; pero lo ha hecho con paso firme y no tardará en llegar el día en que los índices de contratación de personas con capacidades especiales en nuestro mercado laboral rebasen las cifras de los países desarrollados como en el caso de España. Apenas comienza el proceso de sensibilización sobre la cultura de la discapacidad en la sociedad y van observándose las primeras experiencias de integración social y laboral de mexicanos con discapacidad.

Con objeto de conocer los avances presentados en cuanto a incorporación laboral en México se refiere y las diversas variables y problemáticas inmiscuidas en el tema, dividiremos este apartado en dos secciones: la primera, tratará de dos importantes agencias laborales cuya exitosa trayectoria ha llamado la atención de nuestra parte; y, la segunda, muestra el estudio de casos analizados en la Zona Metropolitana de Guadalajara sobre empresas que han contratado personal con discapacidad.

En México ha ido creciendo, día con día, el número de las asociaciones y organismos dedicados a apoyar la integración social de personas con algún tipo de discapacidad. Tan sólo en el Estado de Jalisco se tienen registradas ochenta y dos en el Instituto Jalisciense de Asistencia Social. (IJAS; 1998: p. 89 y ss.)

Sin embargo, son pocas las que se ocupan de promover la incorporación al ámbito laboral entre otras razones porque la cultura de la discapacidad en México lamentablemente aún no ha permeado lo suficiente el ambiente empresarial.

Hemos visto pertinente describir dos agencias laborales de trayectoria exitosa: una de ellas, es una organización no gubernamental de alcance nacional y la otra pertenece al Gobierno del Estado de Jalisco:

5.2.1 Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFEE):

CONFEE es una asociación civil dedicada a mejorar el bienestar de las personas con deficiencia mental. Fue fundada en 1978 por padres de niños y jóvenes con deficiencia mental que sintiendo una honda preocupación por el futuro de sus hijos se dieron a la tarea de organizarse y luchar para lograr el pleno reconocimiento de los derechos y la dignidad de la persona con deficiencia mental. (CONFEE; s/f, a)

En estrecha colaboración con profesionales en este campo, CONFEE trata de ayudar a todas las personas sin importar su raza, religión, nivel socioeconómico o grado de deficiencia; para esto cuenta con un programa integral elaborado para satisfacer y armonizar las necesidades de las personas con deficiencia mental, a sus padres y a la sociedad. (CONFEE; s/f, b)

Es por ello que la misión de CONFEE es: Contribuir a lograr una calidad de vida digna y justa de la persona con discapacidad intelectual, impulsando su plena integración a la sociedad. (CONFEE; s/f, d)

Su lema es: **“Lo Normal es un Trato Normal”**, mismo que resalta la necesidad e importancia de la equidad y justicia con la que deben tratarse a las personas con discapacidad.

Para lograrlo, CONFEE ha formado una red (CONFEE; s/f, c) de ciento cincuenta y tres asociaciones afiliadas en todo el país, con quienes intercambia, genera y promueve la cultura de la discapacidad intelectual. Su sede permanente es el Centro Nacional de Capacitación en la Ciudad de México, mismo que tuvimos el gusto de visitar a finales de febrero del 2000 como parte de nuestro trabajo de campo.

CONFEE ofrece los siguientes programas:

- Programa de Padres Apoyando a Padres
- Programa de Canalización de Casos
- Programa de Intervención Temprana

- Programa de Evaluación y Elaboración de Programa para Casa
- Movimiento Asociativo
- Programa de Capacitación y Servicio de Asociaciones
- Programa de Servicios Laborales
- Agencia de Integración Laboral
- Programa de Arte, Deporte y Recreación
- Programa de Investigación
- Centro de Información y Difusión
- Programa de Derechos Humanos, Legislación y Gobierno
- Trabajo Internacional
- Fundación Tutelar
- Programa Permanente de Integración Social

CONFES se propone recabar los recursos necesarios para alcanzar sus objetivos: tanto recursos humanos como materiales que hagan posible la mejoría en la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias. También consiguió el apoyo del Gobierno para conformar un movimiento nacional que promoviera el surgimiento de Centros de Capacitación para el Trabajo e Igualdad de Oportunidades en la Sociedad para fomentar la integración social de las personas con alguna discapacidad.

La idea de CONFES es proporcionar todos los medios para que las personas con discapacidad logren incrementar su nivel de vida otorgando un ciclo de actividades de rehabilitación e integración con la sociedad. Estas actividades son:

1°) primeros cuidados y atención médica: cuenta con asesoría médica así como programas de rehabilitación física a todas las personas que lo requieran, especialmente a los niños desde los tres años de edad;

2°) prepararlos para enfrentar la vida: para lo cual se les aplica un examen de aptitudes físicas denominado PRUEBA VALPAR que permite conocer el perfil de las aptitudes físicas y capacidades especiales, ya que es de capital importancia basarse en lo que sí pueden hacer porque sobre la base de su competencia se

demanda una oportunidad de empleo y no por motivos de caridad o conmiseración (García, V.; s/f: pp. 4 y 10);

3°) incorporación al Programa de Servicios Laborales: proporcionándoles la capacitación necesaria. Se busca desarrollarles hábitos, habilidades y destrezas que les permita una mayor independencia y una posible colocación laboral. Este Programa se lleva a cabo mediante talleres protegidos.

En los talleres protegidos se sigue una política de participación mixta, es decir, un 75% de las personas que trabajan allí cuentan con alguna discapacidad y el 25% restante no tiene ninguna discapacidad. Hoy en día se cuentan con ciento cincuenta becarios divididos en los siguientes talleres: jardinería, panadería, costura, intendencia y maquilas.

⇒ Los resultados de los talleres han sido sorprendentes y alentadores ya que por experiencia de la institución se ha logrado un porcentaje muy alto de integración y existen cada vez más empresas interesadas en esta clase de proyectos. Las personas con discapacidad se sienten útiles y parte de algo.

4°) incorporación al trabajo formal: una vez conseguido lo anterior, se ofrece la oportunidad a otra persona para que ingrese en su lugar y continuar con la capacitación.

⇒ La experiencia ha demostrado que estos trabajadores alcanzan calificaciones altas en puntualidad, asistencia y permanencia en un puesto, premiando a sus jefes con lealtad y diligencia. Incluso en áreas donde otros trabajadores reflejan lentitud, renuncia, abandono o inseguridad, los trabajadores con discapacidad obtienen excelentes records (CONFE; 1999: p. 19).

Las diversas tareas en las que han mostrado su competencia profesional son: asistente de biblioteca, operador de equipo de oficina (fotocopiadora, engargoladora, etc.), asistente de lavandería, asistente de centros de desarrollo infantil, auxiliares de cocina, empleados de tienda de supermercado, auxiliares de enfermería, cuidador de animales, empleado de abarrotes, acabado de muebles,

pintor de casas, mensajeros, camilleros, carpinteros, intendencia y obreros (CONFE; 1999: p. 20).

Nos comentaron en la visita que si el entrenamiento apropiado para habilidades laborales se otorgara en edades tempranas un 75% de los niños con discapacidad intelectual podrían convertirse en adultos autónomos y otro 10 a 15% podrían ser parcialmente autosuficientes.

Por otra parte, al ser personas contribuyentes se disminuye el gasto social que representa una mano de obra inactiva, aportando a la productividad y con ello, al desarrollo económico del país. Resulta más caro que una persona con discapacidad intelectual trabaje en un "taller protegido" o que carezca de empleo después de un largo proceso de educación y capacitación, alejándolo de su integración social, que abrir opciones para que se desarrolle en un empleo ejemplar.

CONFE a su vez presta atención a los padres de familia de las personas con discapacidad intelectual a través del Programa de Padres Apoyando a Padres, en donde los padres de niños con discapacidad que necesitan ayuda para afrontar su problemática reciben apoyo de otros padres en circunstancias similares. De esta forma se consigue asumir de mejor manera su papel, aprender a trabajar en equipo con los maestros y otros profesionales, intercambiar experiencia y desarrollar acciones de cooperación para encontrar mejores y mayores opciones en la atención a sus hijos. Este Programa ofrece conocimientos, experiencias, compañerismo y amistad a otras familias. Para ilustrar mejor este tipo de acciones, se muestra el siguiente ejemplo:

⇒ en mayo de 1999 se organizó un Retiro Espiritual para papás y familiares de personas con discapacidad intelectual: fue muy concurrido, se celebró una Misa de Acción de Gracias, en la que recibió su Primera Comuni3n un grupo de 10 alumnos del Centro de Capacitaci3n.

CONFE apoya y participa en las investigaciones que se realizan para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, para lo cual ha

creado el Programa de Investigación en el que se promueven y se lleva a cabo investigaciones en México que permiten, basándose en la información obtenida de personas y proyectos mexicanos, apoyar estrategias eficientes y exitosas que mejoren la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

Algunos de los temas de investigación son: integración escolar, inclusión en la empresa y modelos de trabajo productivo en centros especiales de empleo. Además, permite enlazarse con aquellos programas que están realizando universidades de nuestro país y del extranjero. De aquí se obtendrán soluciones para la integración social, familiar o comunitaria acordes con nuestra cultura o estrategias de cambios que promuevan la aceptación, participación y sentido de pertenencia del niño, joven o adulto.

CONFES también se preocupa por brindar educación y diversión a las personas con discapacidad, es decir, atiende las necesidades de cultura y civismo. Esto lo logra a través de programas de educación inicial en los cuales se revisa el nivel del alumno y se proporciona la educación básica del mismo. Existen programas de arte, cultura, deporte y recreación. Otro programa consiste en el Arte de Integración Asociativa donde se desarrollan al máximo las habilidades de expresión de la persona con discapacidad. Ejemplos de estas actividades son:

- ⇒ desfiles de modas organizados conjuntamente entre CONFES y la tienda departamental El Palacio de Hierro, el último fue en julio de 1999 (CONFES; 1999: p. 13);
- ⇒ campamentos nacionales: el último se desarrolló en agosto de 1999 en Ixtapa Zihuatanejo; asistieron 60 participantes, 19 consejeros y 4 coordinadores que se hospedaron en el Campamento Recreativo "Vicente Guerrero" del DIF; los participantes oscilaban entre los 12 y los 60 años de edad y reforzaron sus hábitos y conductas sociales tales como cuidado personal, independencia, comunicación, aceptación, confianza, socialización y motivación; en definitiva, se trata de ayudarlos a crecer como personas (CONFES; 1999: p. 22).

Al platicar con algunos de los alumnos del Centro de Capacitación pudimos constatar lo que una de las publicaciones de CONFES titulada "Compartiendo

Experiencias" (Uribe, A. y Mitrani, S.; 1996) recopila como testimoniales vivos narrados por ellos mismos, compilación que nos permite escudriñar sus anhelos, sus deleites, sus desencantos y comprobamos la enorme similitud con nuestras propias aspiraciones: estudios de música y de artes marciales, ir de compras, viajes (Acapulco, Cancún, Puebla, Chiapas, Disneylandia, San Diego, San Francisco, el Caribe, a España), ser maestra y cuidar niños, tener dos trabajos, poner un negocio de tacos y quesadillas, el ser elegido como jefe de manzana, participar en olimpiadas, montar a caballo, ver películas, haber salido en una revista con Emanuel, etc., etc.

Para muestra de estos testimonios, se presenta el siguiente, pues resulta muy ilustrativo y habla por sí solo:

"Vivo solo desde hace un año, soy independiente ya que yo pago mis gastos y voy a todos lados sin ayuda de nadie. Al vivir solo tengo más confianza...nunca terminé la primaria, pues tengo un problema en el sistema nervioso y no puedo trabajar y estudiar al mismo tiempo. Me vine a trabajar a CONFE, en donde empaco las cajas de Duvalín, las sello y las subo a la camioneta. Normalmente llego a las 7:00 a.m. y me voy a las 4:00 p.m....Para poder llegar a CONFE tomo tres micros, por lo que me levanto a las 4:30 a.m., me arreglo, hago la cama y me desayuno antes de salir de la casa a las 5:45 a.m....Los sábados me levanto a las 6:00 a.m. y voy al club sabatino en Tlalpan, donde juego futbol y hago aerobics...mi idea es tener otro ingreso adicional poniendo un negocio de comida y así poder ayudar económicamente a CONFE con la mitad de las ganancias que obtenga..." (ET-14)

CONFE significa oportunidad. Oportunidad que se brinda a las personas con alguna discapacidad y a sus familiares para poder salir adelante.

5.2.2 Desarrollo Integral de la Familia (DIF) del Estado de Jalisco:

El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica, que tiene el propósito de promover y prestar los Servicios de Asistencia Social a la población más vulnerable como son: niños, jóvenes, mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, ancianos y personas con discapacidad. (DIF; s/f, d)

El Sistema DIF Estatal debe coordinar y normar las acciones que, en materia de asistencia social, ejecuten las entidades públicas, procurando el involucramiento de aquellas que a su vez realiza la sociedad y sus instituciones, de forma que se alcance a beneficiar a la población más necesitada y vulnerable. Además, debe procurar la creación y el establecimiento de normas y apoyos para aquellos grupos de la sociedad más olvidados. (DIF; s/f, a)

Para llevar a cabo esta labor, se cuenta con programas dirigidos a:

- fortalecer la organización familiar
- participar en el desarrollo de la comunidad
- fomentar la educación para la integración social
- impulsar el sano crecimiento físico y mental de la niñez
- proteger los derechos de los menores, ancianos y minusválidos sin recursos
- rehabilitar e incorporar laboralmente a personas con discapacidad

En materia de discapacidad el objetivo específico del DIF Jalisco es extender cualitativa y cuantitativamente los servicios de salud referentes a la prevención y rehabilitación de las discapacidades debidas a alteraciones del sistema neuromuscoloesquelético así como el de la audición y lenguaje además, de prevenir la estructuración de procesos discapacitantes y rehabilitar integralmente a las personas discapacitadas mediante acciones de valoración, tratamiento, educación y capacitación que logren su integración social y laboral disminuyendo la incidencia del problema. (DIF; s/f, f)

Un excelente instrumento con que cuenta el DIF Jalisco para cubrir dichos objetivos es el nuevo Centro de Rehabilitación Integral (CRI), ubicado en la ciudad de Guadalajara. Abrió sus puertas el 4 de octubre de 1994 como resultado de un convenio entre el Gobierno del Estado y la Federación a través de los sistemas DIF Nacional y DIF Estatal. (DIF; s/f, c)

El CRI presta sus servicios prioritariamente a la población marginada socialmente y en situaciones críticas a través del Programa Nacional de Rehabilitación cuyos objetivos principales son el de prevenir la invalidez y proporcionar rehabilitación integral a la población para que logre la incorporación social garantizando el pleno respeto y ejercicio de sus derechos. Cabe mencionar que el DIF cuenta con un programa de introducción para las personas que acuden por primera vez al CRI. Este programa es de vital importancia ya que brinda una atención personalizada y la persona sabe exactamente qué es lo que se hace en el centro para ayudarla con su integración.

Entre los servicios que ofrece el CRI se encuentran:

1°) Consulta médica especializada: medicina física y rehabilitación, comunicación humana, genética, ortopedia y oftalmología.

2°) Terapias: física, ocupacional y de lenguaje.

3°) Consulta paramédica: psicología, trabajo social, taller de órtesis y prótesis.

4°) Auxiliares de Diagnóstico: neuroconducción y rehabilitación, potenciales somatosensoriales, potenciales auditivos, estudios audiológicos, electroencefalografía.

5°) Agencia de Integración Laboral para Personas con Discapacidad: evaluación de aptitudes (prueba VALPAR), desarrollo de habilidades para el trabajo, bolsa de trabajo. Es la Primera agencia de este tipo de todo el sistema DIF Nacional.

Esta última ocupa una zona especial llamada Área de Evaluación de Aptitudes, inaugurada el 4 de noviembre de 1994. Según pudimos constatar en nuestra visita realizada en octubre de 1999, está equipada con los más avanzados

sistemas de evaluación y diagnóstico con una infraestructura que permite la aplicación de alta tecnología en beneficio de las personas que deseen incorporarse a trabajar. Allí se llevan a la práctica los programas de desarrollo de aptitudes y habilidades para el trabajo, los cuales se basan en la utilización de una prueba llamada VALPAR que mide la capacidad para realizar distintas clases de actividades simulando el trabajo real en el que estaría involucrada la persona en estudio.

El procedimiento a seguir para poder canalizar a personas con capacidades especiales con las empresas es el siguiente:

- evaluación médica actualizada
- evaluación de aptitudes con el sistema VALPAR (muestras de trabajo)
- valoración computarizada con el sistema VALPAR 2000
- diagnóstico laboral (condiciones ambientales)
- pronóstico laboral (temperamento perfil hombre-puesto)
- análisis de puestos (demandas físicas)
- promoción de la empresas de los candidatos disponibles
- contratación laboral
- seguimiento

Los resultados han sido muy alentadores. En estos primeros cinco años de funcionamiento:

- ⇒ 947 personas con discapacidad han logrado incorporarse a la población económicamente activa del Estado de Jalisco (Cortés, G.; 29-XII-2000: p. 14A);
- ⇒ las personas colocadas han alcanzado, en su mayoría, los niveles de competitividad de acuerdo a la norma industrial;
- ⇒ entre las más de 70 empresas que han contratado este tipo de personas a través de la agencia, están: Electrónica Pantera, Flextronics International, Color Mix, Fábrica de Tabacos Ornelas, Fábrica de Tabacos La Habanita, Sanborns, Autotiendas Duxi, Gigante, Grupo Viniul, Solectron, Secretaría de

Administración Pública, Metal Prex, Profuturo GNP, CIFRA-Walmart, Papelería Copilaser, Industrias Salver;

⇒ la antigüedad oscila entre los cinco años y un mes;

⇒ los puestos en los que se han integrado son: operarios de producción, capturistas, soldadores, secretarias, empaquetadores, auxiliar de intendencia, cocineras, etiquetadores, auxiliar de ventas, trabajos artesanales, costureras, cajeras, telemarketing, supervisores, recepcionistas, choferes y auxiliares de almacén.

Esto no ha sido nada fácil, pues nos comentaban tanto el Dr. Enrique Gómez Briseño como la Lic. Lourdes Vargas Palomera, han tenido que enfrentar innumerables dificultades debido a la escasa difusión de la cultura sobre la discapacidad especialmente lo relacionado con la incorporación laboral. Entre las principales dificultades se encuentran:

⇒ la poca cultura de la discapacidad en nuestra sociedad y en el empresariado jalisciense;

⇒ la sobreprotección por parte de los padres de las personas con discapacidad que acaba por fomentar en sus hijos la "cultura del no esfuerzo";

⇒ el bajo nivel de escolaridad de las personas con discapacidad que llegan a la agencia en busca de un trabajo, pues la inmensa mayoría no tiene la Secundaria terminada, nivel mínimo que suelen exigir las empresas . El 40% de las personas que han acudido a la agencia laboral tienen la Primaria acabada; el 20% ha concluido la Secundaria; y, tan sólo el 4% termina la Preparatoria; son contados los casos que llegan con estudios universitarios concluidos;

⇒ la preferencia por el trabajo en la calle al pedir limosna o al vender diversos artículos en las calles: por lo general ganan más dinero de esta forma que en un trabajo formal estable.

Otro medio con el que cuenta el DIF Jalisco para capacitar a los jóvenes y adultos con discapacidad, son los Talleres Protegidos. Los talleres protegidos son

un encuentro de capacitación para personas con discapacidad intelectual fundado en febrero de 1983 por un patronato de padres de familia que lo utilizaban a manera de guardería; pero debido a su férrea exigencia de producción no tuvo los resultados esperados, por lo que pasaron a ser administrados por el DIF a partir de 1990.

Su misión es elevar la calidad de vida de personas con discapacidad intelectual, introduciéndolas a una cultura de productividad y autosuficiencia. De ahí se desprenden sus dos objetivos fundamentales: favorecer el desarrollo Bio-Psico-Social, las aptitudes y destrezas de personas con discapacidad intelectual; y, apoyar la capacitación en actividades que el alumno-obrero pueda desarrollar en el ambiente de acuerdo a su capacidad. (DIF; s/f, e)

Esos Talleres son: agronomía, carpintería, cocina, confección, costura, fabricación de escobas y trapeadores, panadería, elaboración de piñatas, telares, y servicios generales. Los productos elaborados son vendidos a instituciones que así lo solicitan y a particulares que acuden a sus instalaciones. En nuestra visita pudimos constatar el buen funcionamiento de los talleres y la tienda donde ofrecen sus productos terminados.

El soporte técnico con el que cuentan los Talleres Protegidos consta de médico, trabajadoras sociales, psicólogos, jefe de producción, instructores y personal administrativo. Los alumnos "obreros" además de capacitarse en un taller, realizan actividades recreativas y cuentan con el apoyo de transporte que les permite prepararse para una inclusión total en la sociedad. (DIF; s/f, e)

El programa coloca a los 105 alumnos que tiene en un ambiente similar al que encontrarían en su futuro centro de trabajo. Deben llenar unos formatos de evaluación semanal de la que depende la gratificación de \$ 40.- que se les otorga (hace tres años esa cantidad era tan sólo de \$ 4.-). Actualmente, tienen una lista de espera de 200 personas, listas para suplir las vacantes que van dejando los que se incorporan a un trabajo fijo.

⇒ Los resultados de integración laboral han sido muy buenos, ya que en el 80% de los empleadores han mostrado una gran satisfacción por el desempeño profesional de las persona reclutadas. En los últimos tres años se han colocado

a 30 personas en empresas tales como: Sanborns, Viajes Capistrano, Sandys, Fiber Clas, Desarrolladora de Actividades, etc. Los puestos ocupados son variables desde auxiliar de intendencia hasta cocineros.

Otros programas del DIF Jalisco en apoyo a personas con discapacidad han sido: escuela para padres de niños con parálisis cerebral infantil, clasificación médico funcional para el deporte en silla de ruedas, la integración recreativa, el programa de orientación sexual, campamentos recreativos en instalaciones acondicionadas exprofeso (cabañas, regaderas comunales, sanitarios y albercas), construcción de un domo especial para deportes paralímpicos (en la Unidad Revolución), adaptación de tres unidades de transporte público en vehículos especiales para transporte de personas con sillas de ruedas o muletas, elaboración de la guía de accesabilidad, programa de credencialización ofreciendo descuentos especiales para quien se registre en padrón de personas con capacidades especiales, etc. (DIF; 13-X y 11-XI-1998).

Lo anterior ha llevado al DIF Jalisco al primer lugar de las agencias del sistema nacional DIF en cuanto al impulso y esfuerzo aplicados en beneficio de la rehabilitación integral de las personas con discapacidad.

5.3 El Empresariado de la Zona Metropolitana de Guadalajara (ZMG):

En este apartado se presenta el trabajo de campo realizado entre una muestra representativa de empresarios tapatíos en relación a la visión que tienen respecto a la solución de la integración a la sociedad de las personas con discapacidad. Específicamente queremos saber sus disposiciones para incorporar a su plantilla este tipo de personas y cuál es su conocimiento relativo a la factibilidad de este tipo de contrataciones.

Para ello elaboramos un formato de encuesta que nos permitiera obtener de forma clara y completa la mayor información posible, directamente recabada con empresarios de la ZMG.

Además, seleccionamos cinco empresas de la ZMG que actualmente contratan personas con discapacidad con la finalidad de analizar las experiencias obtenidas así como las dificultades por las que han tenido que atravesar.

5.3.1 Encuesta a Empresarios de la ZMG:

Se aplicó una encuesta entre los meses de octubre y diciembre de 2000 en diversos foros organizados para empresarios de la ZMG, en los que se nos permitió entregar personalmente los formatos y, en otros casos, efectuamos el llenado de los mismos entrevistando directamente al ejecutivo. Con este instrumento pretendemos descubrir las tendencias en el empresariado tapatío para la contratación de personas con capacidades especiales y conocer el nivel de cultura de la discapacidad que tienen.

A continuación se presenta el concentrado de las encuestas realizadas en un total de 132 empresas:

TABLA # 16: concentrado de la encuesta aplicada a empresarios de la ZMG sobre la contratación de personas con capacidades especiales

1. Sectores al que pertenecen las empresas encuestadas:

- Primario:	1 = 0.8%
- Secundario:	58 = 43.9%
- Terciario:	63 = 47.7%
- Gobierno:	10 = 7.6%

TOTAL: 132 = 100%

2. Empresas que contratan o no personas con discapacidad:

SÍ: 29 = 21.9% **NO:** 103 = 78.1%

3. De las empresas que SÍ contratan:

3.1 Sector al que pertenecen las empresas:

- Primario:	0 = 0.0%
- Secundario:	16 = 55.3%
- Terciario:	8 = 27.5%
- Gobierno:	5 = 17.2%

TOTAL: 29 = 100%

3.2 Personas Contratadas por Sector:

- Primario:	0 = 0.0%
- Secundario:	304 = 61.7%
- Terciario:	159 = 32.3%
- Gobierno:	29 = 6.0%

TOTAL: 492 = 100%

3.3 Puestos en que son contratados:

- Producción**:	380 = 77.2%
- Administrativos:	90 = 18.3%
- Ventas:	7 = 1.5%
- Intendencia:	5 = 1.0%
- no especificado:	10 = 2.0%

TOTAL: 492 = 100%

** = producción tanto de bienes como de servicios

3.4 Cuentan con servicio de transportación para minusválidos:

	# empresas	# personas
- sí lo tienen:	12 = 41.4%	351 = 71.3%
- no lo ofrecen:	17 = 58.6%	141 = 28.7%

TOTAL: 29 = 100% 492 = 100%

3.5 La experiencia laboral que han tenido ha sido:

- Mala:	0 = 0.0%
- Regular:	2 = 6.8%
- Buena:	13 = 44.8%
- Excelente:	14 = 48.4%

TOTAL: 29 = 100%

3.6 Antigüedad en la Empresa:

- Promedio:	3.7 años
- el más antiguo:	20 años
- el más reciente:	2 meses

4. De las empresas que NO contratan personas con discapacidad:

4.1 Sector al que pertenecen:

- Primario:	1 = 1.0%
- Secundario:	42 = 40.7%
- Terciario:	55 = 53.4%
- Gobierno:	5 = 4.9%

TOTAL: 103 = 100%

4.2 Conocen programas de incorporación laboral para personas con discapacidad:

SÍ: 12 = 11.6% **NO:** 91 = 88.4%

4.3 Estarían dispuestos a contratarlos:

SÍ: 60 = 58.3% **NO:** 43 = 41.7%

5. Los que *Sí* están dispuestos a contratar minusválidos:

5.1 en qué año los contratarían:

- en el 2000:	3 =	5.0%
- en el 2001:	31 =	51.6%
- en el 2002:	8 =	13.3%
- más adelante:	15 =	25.0%
- no especificó:	3 =	5.0%

TOTAL: 60 = 100%

5.2 para qué puestos los contratarían:

- producción**:	20 =	29.0%
- administrativos:	28 =	41.6%
- ventas:	6 =	8.7%
- cualquiera:	15 =	21.7%

TOTAL: 69*

* = algunas empresas mencionaron más de un puesto

** = producción tanto de bienes como de servicios

A la pregunta expresa del por qué no contratar a personas con discapacidad, sólo contestaron 42 empresas (el 40.7%) de las 103 que no contratan ese tipo de personas. Las razones que dieron son las siguientes:

	<u># menciones:</u>
- por el tipo de trabajo a realizar y no tener el perfil que se requiere	13
- desconocimiento de su factibilidad, nunca lo habían contemplado	10
- no les ha llegado ninguna persona con discapacidad a solicitar empleo	7
- no tienen las adaptaciones de accesabilidad en sus instalaciones	4
- no ubican dónde ponerlos, se corren riesgos	2
- apenas van empezando el negocio	2
- por la dificultad que se tendría para integrarlos al resto del personal	1
- desconocimiento de dónde se contratan y dónde se les capacita	1
- por política de la empresa	1
- no le interesa	1

En función a la información recién presentada se pueden inferir las siguientes observaciones:

⇒ En los eventos en los que se aplicaron las encuestas solamente el 0.8% (ver n. 1) de los empresarios pertenecen al Sector Primario, lo cual va en consonancia con los datos que se tienen sobre ese sector en la Zona Metropolitana de Guadalajara (cfr. Tabla # 13, dato 6.1.1; p. 100).

⇒ El Sector Secundario (55.3%) duplica al Terciario (27.5%) en cuanto al número de empresas que contratan personas con capacidades especiales. Sucede lo mismo en cuanto al número de empleados, pues el Sector Secundario ha

contratado a más del 61.7%, mientras que el Sector Terciario ha contratado al 32.3% de los trabajadores con discapacidad de la muestra encuestada. (cfr. nn. 3.1 y 3.2)

- ⇒ Solamente el 21.9% (ver n. 2) de las empresas encuestadas contratan personas con discapacidad. En esta muestra, trabajan actualmente 492 (cfr. nn. 3.2 y 3.3) personas de este sector social, con una antigüedad promedio de 3.7 años (ver n. 3.6), donde la inmensa mayoría comenzó a trabajar desde los últimos dos años.
- ⇒ Poco más del 77.2% (según n. 3.3) de los trabajadores con capacidades especiales son empleados en los niveles inferiores de las empresas tanto de bienes como de servicios: obreros, intendentes, mensajeros, atención llamadas de clientes, etc.
- ⇒ En cuanto a la experiencia laboral (ver n. 3.5) llama poderosamente la atención que el 93.2% de las empresas que sí contratan este tipo de personas han tenido buenas y excelentes relaciones laborales, tanto por la calidad de su trabajo que aportan a la productividad de la empresa como por su integración con el resto del personal de la empresa.
- ⇒ El hecho de que el 41.4% (cfr. n. 3.4) de las empresas que contratan personas con discapacidad hayan resuelto el problema de la transportación del 71.3% (ver n. 3.4) del total de empleados de este tipo contemplados en la encuesta, hace ver el grado de satisfacción de los empleadores respecto al trabajo que desempeñan. Este dato es de suma importancia, pues la falta de accesibilidad es uno de los principales obstáculos ante los que se enfrentan este tipo de personas. La mayoría de las otras empresas que aún no tienen resuelta su transportación están por resolver esta situación.
- ⇒ En lo referente a las empresas que NO contratan empleados con discapacidad, es notorio que el 88.4% (ver n. 4.2) desconozcan los diversos programas de incorporación laboral de personas con capacidades especiales. Existe particularmente la idea de que por el tipo de trabajo y los perfiles que se requieren para realizarlo, es imposible que sean cubiertos por trabajadores con alguna discapacidad. Muchos de estos empresarios creen que la única

discapacidad es la intelectual por lo que ignoran las proporciones de las diferentes discapacidades existentes en nuestro país (cfr. Tabla # 1, en Capítulo 1 de esta tesis).

- ⇒ Sin embargo, el 58.3% (ver n. 4.3) está dispuesto a contratarlos. Lo curioso es que el 41.6% -según el n. 5.2- de esos empresarios demandan puestos administrativos. Esto muestra una nueva tendencia en las necesidades de personal requerido por las organizaciones, debido a la saturación de las plazas del nivel operario y por otra parte, el Sector Terciario comienza a descubrir oportunidades de trabajo para las personas con capacidades especiales aprovechando el alto índice de productividad que han mostrado en el Sector Secundario.
- ⇒ El 64.9% (ver n. 5.1) de los empresarios que desean contratar a este tipo de trabajadores están dispuestos a hacerlo dentro de los próximos dos años (2001 y 2002).
- ⇒ Asimismo, llama la atención la argumentación de algunos de los empresarios encuestados para no contratar empleados con alguna discapacidad: "es política de la empresa", "no me interesa", "no han venido a solicitar empleo", "se corren muchos riesgos", etc. Esto implica un importante prejuicio social fruto de la escasa cultura de la discapacidad imperante en nuestra sociedad, pues a este sector de la población es necesario brindarles el mayor número de oportunidades posible de integración porque lo contrario ha promovido que se encierren en sus casas o que busquen la conmiseración de los demás, en lugar de brindarles la oportunidad de demostrar sus habilidades especialmente desarrolladas de que gozan.

5.3.2 Estudio de Casos de empresas que contratan personas con discapacidad en la ZMG:

Presentamos a continuación el estudio de varios casos de empleadores de personas con capacidades especiales en la ZMG con el objeto de conocer con mayor profundidad los motivos que les llevó a colocar dentro de su plantilla a este tipo de personas, los procedimientos que siguen para llegar a la contratación, las experiencias y los resultados obtenidos.

Es una muestra de empresas representativa de los principales sectores en los que los trabajadores con algún tipo de discapacidad pueden encontrar oportunidades buenas de empleo: industria electrónica, maquiladoras de exportación, tiendas de autoservicios, dependencias oficiales del gobierno, e industria manufacturera.

5.3.2.1 Flextronics International:

Es una empresa transnacional de origen estadounidense especializada en la maquila de productos electrónicos. Está establecida en la ZMG desde 1996. El predio se encuentra ubicado en la carretera a la Base Aérea Militar # 5850, en el kilómetro número 5.

Su filosofía está basada en la transparencia, la comunicación, el trabajo en equipo y las acciones de calidad. Tiene un fuerte sentido del valor humano y la cooperación, así como de la seguridad y coordinación: los retos son parte de la jornada y la actividad constante. Es una empresa limpia, ordenada, segura, confiable y con buenas posibilidades de crecimiento.

La plantilla actual la conforman más de 400 trabajadores, de los cuales el 60% son de contratación por agencia (sub-contratación) y el resto son empleados de Flextronics International (reciben como premio un mayor número de prestaciones). Para poder pertenecer a la plantilla de Flextronics es necesario:

1°) completar las certificaciones de los siguientes cursos de inducción: seguridad industrial, manejo de la energía electrostática (ESD), sistema de producción (DSP) e identificación de componentes;

2°) cumplir con los requisitos de promoción en los que se estudia el historial de trabajo y otros factores determinados.

El proceso de manufactura permite la fabricación de diferentes productos al mismo tiempo, por lo que cada línea de producción puede estar trabajando en productos distintos. A pesar de lo anterior el proceso es de manera general el mismo:

- 1- Ensamble Automático de Componentes (SMT)
- 2- Ensamble Manual (Pin & Hole)
- 3- Soldadura de Ola
- 4- Retoque
- 5- Áreas de Prueba (ICT)
- 6- Pruebas Finales
- 7- Ensamble
- 8- Empaque Final

El Departamento de Manufactura ha recomendado la inserción de trabajadores con discapacidad que reúnan los requisitos mínimos de contratación en las áreas del proceso marcadas con los números 2, 4, 5 y 6. Esos requisitos mínimos son los siguientes:

- Escolaridad mínima de Secundaria.
- Presentar una carta de policía, de buena conducta y no antecedentes penales.
- Estatura mínima de 1.50 mts.
- Disponibilidad de horarios; en ocasiones es necesario alargar la jornada hasta doce horas.
- Agudeza visual aceptable: previa aprobación del examen médico de la vista (visión a distancia mínima correspondiente a la línea 20/20 o nivel 8)
- Agilidad manual y motriz en general

- Habilidad de comunicación, ya que el sistema requiere de una gran cooperación, trabajo en equipo y el entendimiento de instrucciones.

La jornada de trabajo está diseñada para disminuir los efectos de la fatiga en los trabajadores y está compuesta de la siguiente forma:

- un periodo de 2.5 horas de trabajo inicial
- un receso de media hora
- otro periodo de 2.5 horas de trabajo
- otro descanso de diez minutos
- un periodo final de 2 horas, 20 minutos

Cuando es necesario alargar el turno, la jornada está diseñada para evitar la fatiga con más periodos de descanso mejor distribuidos.

A partir de principios de 1999 el Departamento de Recursos Humanos inició el Programa de Incorporación de Personas con Discapacidad Física a la Empresa, con la finalidad de brindar oportunidades de integración a la sociedad de ese tipo de personas a través de un empleo estable regido bajo principios de equidad respecto a los trabajadores regulares. Este programa obedece a la responsabilidad social que Flextronics se planteó desde su creación.

Flextronics International tiene la firme convicción de que por medio del trabajo no sólo se satisfacen las necesidades materiales y espirituales de los hombres, sino que además -en el caso de personas con discapacidad- se logra una mayor aceptación y valoración como persona que forma parte de una familia y de una sociedad. Es decir, el trabajo dignifica a la persona, dándole su verdadero y real valor humano.

En Flextronics se ve a la persona con discapacidad no como sinónimo de ineptitud e ineficacia, sino como un cúmulo de capacidades especiales que se pueden unir a los objetivos de alta productividad y eficiencia de costos. Por lo que no se pretende su contratación por motivos caritativos sino por razones de competitividad, pues saben que ha habido experiencias donde este tipo de personas han demostrado cubrir niveles altos de rendimiento laboral.

Es por ello que la Misión del Programa de Incorporación de Personas con Discapacidad en Flextronics, busca ser congruente con sus principios corporativos favoreciendo a los grupos discriminados por tener una discapacidad natural y/o accidental por medio de actividades que le den continuidad y trascendencia a la mismas personas que forman la Organización.

Flextronics pretende tener reconocimiento en la sociedad como una organización promotora de justicia e igualdad de sus empleados, otorgándoles puestos y servicios humanos de calidad.

Como parte del Programa Flextronics acudió al Campus Guadalajara de la Universidad Panamericana para que les hiciera un diagnóstico de requerimientos de infraestructura de planta para hacer las adaptaciones necesarias para la adecuada accesabilidad, el libre tránsito de personas con discapacidad y las modificaciones pertinentes para la incorporación laboral de personas con capacidades especiales en las áreas de la línea de producción arriba mencionadas.

Posteriormente, personal de Recursos Humanos entró en contacto con la Primera Agencia Laboral para Personas con Discapacidad del DIF Jalisco, con el objeto de conseguir candidatos para incorporarlos a su plantilla. Se han presentado varios candidatos; pero lamentablemente la mayoría no tenían terminada su Secundaria y por esa razón sólo se ha podido contratar recientemente a dos de ellos.

5.3.2.2 Grupo CIFRA-Wal Mart:

El Grupo CIFRA es uno de los más fuertes grupos empresariales de México. Está conformado por las tiendas de autoservicio Aurrerá, Bodega Aurrerá y Superama, la tienda departamental Suburbia y los restaurantes VIPS y El Portón. En 1994 se asoció con la cadena norteamericana de tiendas de autoservicio Wal Mart, de la que a su vez es socio SAM'S, tiendas de venta al mayoreo para particulares que pagan una membresía anual. Actualmente cuenta con 479 establecimientos en todo el país.

Uno de los pilares de su filosofía de personal consiste en convertir en socios del negocio a todos sus empleados -incluyendo a los que tienen alguna discapacidad- promoviendo que todos lo sientan como su negocio y por ende, deberá ser responsable del logro del mayor rendimiento de sus propias acciones.

Por lo que respecta a la ZMG, se tienen 3 tiendas SAM'S, 1 tienda Wal Mart, 3 tiendas Suburbia, 5 tiendas Aurrerá y 5 restaurantes VIPS.

A partir de la alianza CIFRA-Wal Mart, se fortaleció uno de los Principios Básicos de la filosofía que ambos grupos venían practicando con anterioridad: "en todos los establecimientos del Grupo se dará la oportunidad de trabajar a cualquier persona con discapacidad que reúna el perfil correspondiente al puesto que va a ocupar, dentro de los términos de igualdad con respecto al personal considerado regular".

Lo anterior parte del principio de equidad propuesto por la ONU con el objeto de erradicar la discriminación bien sea por raza, religión, color, género, nacionalidad y discapacidad.

Wal Mart se dio cuenta que sus clientes con discapacidad no tenían posibilidades de libre acceso en casi todas las tiendas, de donde nació la política de la no discriminación para este tipo de personas, por lo que se realizaron las adaptaciones y modificaciones pertinentes que permitieran a los clientes con discapacidad acudir a las tiendas y moverse en ellas con la mayor accesibilidad posible. De inmediato se colocaron un número generoso de cajones especiales en el estacionamiento, se instalaron rampas, se ampliaron los espacios de pasillo

entre mostradores, se adaptaron los sanitarios, se instalaron teléfonos a baja altura, etc.

Cuando Grupo CIFRA aceptó hacer suya esta política al asociarse con Wal Mart, se iniciaron los trabajos de adaptaciones y modificaciones en los establecimientos ya existentes, tanto en tiendas como en restaurantes. Una de las innovaciones más ilustrativas fue la elaboración de menús en idioma Brailey para los clientes ciegos de los VIPS y El Portón.

Pero no acabó allí: los directivos veían que podían aprovechar esas inversiones de acondicionamiento no sólo para sus clientes sino también para futuros empleados con discapacidad y así fue como nació en 1998 el "Programa de Contrataciones de Personal Discapacitado", brindándoles la posibilidad de desarrollarse al tener un empleo que les permita mejorar su vida personal y familiar.

No se trata de hacerlo por caridad sino por motivos de negocio y productividad porque estos "asociados" aprecian su empleo más que las personas regulares. Las personas con discapacidad tienen otras capacidades mejor desarrolladas que los regulares: lo importante es conocer esas habilidades y orientarlas a los puestos que ya existen, porque no se trata de inventar puestos especiales.

Los resultados han sido muy positivos:

- ⇒ el ambiente laboral se mejora en los establecimientos en donde trabajan "asociados" con discapacidad: existe más optimismo, se nota una mayor solidaridad y cariño respetuoso en el trato, la gente adquiere un compromiso más firme;
- ⇒ se han incorporado en los departamentos de sistemas, cajas, recibo de mercancía, rotulistas, empacadores, anunciantes de ofertas y recepcionistas;
- ⇒ todos ellos tienen -en promedio- un nivel de estudios equivalente a la Secundaria;
- ⇒ sus edades oscilan entre los 18 y los 41 años;
- ⇒ han mostrado un alto índice de perseverancia;

- ⇒ en sus evaluaciones han salido con calificaciones similares a las obtenidas por las personas regulares, en la mayoría de ellos existen indicadores de muy buen desempeño profesional y de buenos compañeros de trabajo;
- ⇒ es un beneficio tanto para ellos como para la empresa porque se reciben muy buenos comentarios por parte de los clientes y de la sociedad en general
- ⇒ en el caso de los dos asociados con discapacidad en el SAM'S de Av. Vallarta en Guadalajara, llevan dos años en el área de mayoreo; el Gerente General asegura que ellos muestran un "doble" compromiso (tienen 'la camiseta bien puesta'), nunca fallan, tienen ilusión por trabajar, aprenden más rápidamente que los demás empleados a pesar de sufrir algunas limitaciones que les impide rapidez y una mejor reacción.

Cada vez que un asociado cumple un año de antigüedad recibe una evaluación de desempeño que consiste en realizar una autoevaluación sobre sus fuerzas, sus áreas de oportunidad y los objetivos a lograr; posteriormente, esta autoevaluación se estudia en la presencia del gerente del establecimiento y del jefe inmediato: allí se llega a un acuerdo de objetivos y al incremento salarial correspondiente.

Cuando los resultados no han sido buenos, los asociados reciben una primera asesoría para mejorar; si aún así no logra funcionar bien, se le ofrece una segunda asesoría, hasta que a la tercera se le pide que piense bien si le interesa seguir laborando en Wal Mart.

- ⇒ En la Zona Centro del grupo CIFRA-Wal Mart solamente ha sido necesario llegar a la tercera asesoría con un asociado con discapacidad.

Respecto a los perfiles requeridos, varían según el puesto. Sin embargo, siempre son similares a los que se siguen con personas regulares, únicamente con algunas variantes. Por ejemplo, para el caso de atención a clientes a la entrada de SAM'S se necesita: 20 años mínimo de edad, tener preparatoria terminada, sexo y estado civil indistintos, no se pide experiencia, altamente

motivados, capacidad de relacionarse (sonrientes, agradables en el trato), que vivan a una distancia cercana del establecimiento (entre 15 y 30 minutos) o que cuente con familiares que los puedan trasladar, examen médico con evaluación de aptitudes.

En el procedimiento de contratación de este tipo de asociados ha jugado un papel decisivo la Agencia Laboral del DIF Jalisco porque gracias a su bolsa de trabajo ha abastecido del número de personas requeridas; además, realiza la adecuada valoración integral de aptitudes que incluye estudios socioeconómicos, psicológicos, físicos, médicos y educativos; y, por último, proporciona un seguimiento periódico del estado de salud de los candidatos.

Wal Mart se compromete a brindarles a sus asociados con alguna discapacidad apoyo total, proporcionándoles los medios necesarios tanto de espacio como de herramientas de trabajo, capacitación en el puesto y una constante supervisión para que logren el mejor resultado.

Uno de los testimonios recogidos al entrevistar a uno de estos asociados que labora en SAM'S, nos dan una idea muy clara de la descripción anterior:

"tengo 23 años de edad, en 1992 sufrí un fuerte accidente en el que me fracturé la columna y una mano, se me congestionaron los pulmones, se me hincharon y amorataron las piernas...acudí a rehabilitación con la firme esperanza de recuperar los movimientos...quedé parapléjico en silla de ruedas...pasé por un periodo de depresión muy fuerte; pero con la ayuda de mis parientes y mi novia pude aceptar lentamente la realidad...años más tarde, acudí al DIF donde me ayudaron a valerme por mí mismo y afrontar las barreras...ahí me pusieron en contacto con SAM'S, donde finalmente me contrataron...aquí ya llevo dos años y medio: para trasladarme utilizaba Taxi cuando no encontraba aventón; actualmente, adquirí un coche con mis ahorros...al principio me dedicaba a revisar membresías a la entrada y ahora estoy en el área de mayoreo...realizo llamadas a los clientes, promuevo despensas, hago cotizaciones...en SAM'S estoy feliz pues recibo un trato amable y

respetuoso de parte de todo el personal, no existen diferencias y tengo las mismas obligaciones y derechos que los demás." (ET-13)

También opina que las personas con discapacidad deben aprovechar al máximo las pocas oportunidades de empleo que se les presente e insta al gobierno para que resuelva el problema del transporte, razón por la cual no se animan a incorporarse al trabajo. Asegura que, aunque ha ido mejorando la cultura de la discapacidad en la sociedad, todavía falta mucho por hacer, especialmente con los empresarios para que ofrezcan más oportunidades de empleo.

5.3.2.3 Estacionamientos Públicos del Centro de Guadalajara:

En febrero de 1996 el Arq. Álvaro Robles, Director de Ingeniería y Mantenimiento del Estado de Jalisco tuvo la iniciativa de contratar a personas con discapacidad para laborar en los tres estacionamientos públicos ubicados en la Zona Centro de la ciudad de Guadalajara, repartidos bajo la plaza Liberación, el teatro Degollado y en Instituto Cultural Cabañas.

Actualmente, trabaja en esas instalaciones el 10% del personal, haciendo un total de siete personas: tres mujeres y cuatro hombres; seis ocupan los puestos de cajero y otro más -un sordomudo- realiza labores de intendencia; sólo dos son solteros; los seis cajeros tienen diferentes discapacidades físicas originadas por accidentes de trabajo o por secuelas de polio: unos utilizan muletas y otros carecen de uno de los brazos. Su reclutamiento se llevó a cabo conjuntamente con el DIF Jalisco.

Los resultados obtenidos mediante esta experiencia han sido sumamente alentadores:

- ⇒ desde su contratación se han evitado fugas importantes de dinero que se tenían en las cajas de los aparcamientos; el director asegura que esto se debe a que saben valorar mucho el trabajo, pues no se les suele presentar oportunidades con frecuencia;
- ⇒ los empleados con capacidades especiales han mostrado un gran espíritu de servicio, incluso se adelantan a realizar una acción sin que se les pida; por ejemplo, uno de ellos, participa en la capacitación de otros empleados;
- ⇒ son los más puntuales de todo el personal que labora en los estacionamientos;
- ⇒ han aprendido a solucionar sus problemas.

Un comentario final del Arq. Robles:

"si tuviéramos que contratar a más gente con discapacidad no lo pensaríamos dos veces. Si más gente hiciera esto, ganaría en honestidad y responsabilidad".

Uno de los empleados, Joel Sánchez comentó:

“ a los empresarios yo les diría que nos den la oportunidad de demostrarles que sí podemos ser productivos para sus negocios”.

5.3.2.4 Industrias Salver:

Esta empresa de origen 100% tapatío se dedica a la fabricación de pelotas de plástico.

El proyecto de incorporar a su plantilla laboral personas con discapacidad comenzó a mediados de 1998. El motivo principal obedece a la falta de personal en la planta, por lo que el Director giró instrucciones para que Recursos Humanos recurriera al DIF Jalisco en busca de mano de obra capaz de colaborar con los estándares de producción y calidad requeridos por el mercado.

Se realizaron los estudios descriptivos acerca de los posibles puestos de trabajo a cubrir por personas con capacidades especiales, así como también un estudio sobre la seguridad y las instalaciones de la planta. Por el tipo de habilidades y capacidades requeridas, se decidió la integración laboral de 20 silentes, mismos que actualmente siguen trabajando en la planta.

Al principio no fue nada fácil, pues los silentes no se supieron adaptar a la planta ni entre ellos mismos. El DIF siguió ayudando en el proceso de integración; pero el factor clave para lograrlo fue la participación de los demás trabajadores de Salver que siempre estuvieron al tanto de lo que hiciera falta interviniendo en todo tipo de problemas y proporcionándoles capacitación.

El proceso de contratación seguido fue el mismo que se sigue para el del personal regular, es decir, se siguen criterios de igualdad de derechos y obligaciones. Por lo mismo, la evaluación de desempeño se realiza con base en la producción.

Realizamos una serie de encuestas escritas con 8 de los 20 empleados, con lo que pudimos rescatar dos aspectos de especial importancia para nuestra investigación:

- ⇒ perciben un ambiente laboral que oscila entre los parámetros de bueno a excelente;
- ⇒ su nivel promedio de escolaridad gravita alrededor de los 7 años de educación (entre Primaria y Secundaria), uno de ellos con Preparatoria terminada;

Asimismo, al entrevistar a la empleadora los datos más interesantes fueron:

- ⇒ el ambiente laboral se ha mejorado mucho desde la incorporación de estas personas;
- ⇒ su desempeño profesional es muy similar al del resto del personal e incluso mejor en algunos aspectos como la puntualidad y respeto a los demás;
- ⇒ muestran un carácter pesado cuando alguno de los empleados regulares les llegan a faltar el respeto; pero acaban reaccionando con nobleza.

5.3.2.5 Electrónica Pantera:

Electrónica Pantera es una maquiladora de componentes electrónicos ubicada en Loma Bonita. Se localiza a un costado de su principal cliente, la Hewlett Packard.

Contratan personas con capacidades especiales desde 1996. El origen fue accidental, pues un buen día se presentó un grupo de silentes solicitando empleo en la planta. El Jefe de Recursos Humanos los encauzó al DIF Jalisco, en donde les realizaron la evaluación de aptitudes y les proporcionaron la capacitación necesaria para el trabajo. También hicieron una evaluación a las instalaciones de la empresa para orientar adecuadamente la incorporación laboral de estas personas.

La empresa los apoya económicamente para su transportación porque solo cuentan con transporte de una planta a otra. Han contemplado la posibilidad de adquirir unidades especiales de transportación que pasen por ellos a sus casas; pero debido a los altos costos de momento no pueden hacerlo.

El procedimiento de contratación es similar al que se sigue con personas regulares, tanto discapacitados como regulares gozan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones.

Debido al proceso productivo, las personas silentes trabajan en un área reservada para lograr una mayor productividad y facilitar la evaluación de desempeño, cuyos principales parámetros son puntualidad, responsabilidad y eficiencia.

⇒ Los resultados han demostrado un incremento en la productividad, una mayor eficiencia y la mejora substancial del ambiente de trabajo porque han llegado a resolver entre ellos los problemas y porque la capacitación se ha dado de forma natural entre los mismos trabajadores gracias a lo sencillo del proceso de manufactura.

El principal problema que han tenido es el "pirateo" de este personal por parte de otras empresas, lo cual supone un reto para la mejora de las condiciones laborales en Electrónica Pantera.

Relacionando los resultados obtenidos en la observación de los casos anteriores con los aspectos tratados en los tres primeros capítulos presentamos a continuación las siguientes interpretaciones:

⇒ Es innegable que en México se vivía una cultura de subvalorización de las personas con discapacidad (cfr. Capítulo 2, p. 34) en donde los medios masivos difundían una imagen de personas con discapacidad como eternos convalecientes, personas que siempre sufren, esto provocó que la mayor parte de la gente creyera esos estigmas.

Y no fue hasta que ideas nuevas traídas del extranjero, en especial de España en donde se realiza una excelente labor (cfr. Capítulo 5, p. 127), revitalizaron a los líderes de las personas con discapacidad y se inició una pugna por el reconocimiento de sus derechos como se ve reflejado en la firma del convenio 159 (cfr. Capítulo 2, p. 49) el cual trajo una gran esperanza para todas las personas con discapacidad, debido a que intenta poner fin a todos esos actos que demeritan la dignidad de las personas con discapacidad.

⇒ Las personas con discapacidad no tienen acceso a las vacantes laborales por un lado debido a la falta de promoción que se hace de las mismas así como a la resistencia por parte de los empresarios a realizar aquellas modificaciones en las instalaciones de la planta física, así como a todos los problemas de transporte que el mismo gobierno y sociedad no han podido solucionar de la mejor manera.

- ⇒ La integración en las empresas de mayor tamaño no se ha logrado debido por una parte a que los empresarios desconocen algunas de las leyes que favorecen este tipo de acciones (cfr. Capítulo 5, pp. 164-165) así como todos los programas que actualmente se desarrollan en México y en la ZMG, para apoyar a los empresarios tanto con reformas a la ley como ayuda económica para remodelaciones (cfr. Capítulo 2, p. 44). Todos estos esfuerzos van dirigidos a facilitar la incorporación laboral de las personas con discapacidad (cfr. Capítulo 5, pp.149-166).
- ⇒ Por otra parte, la información acerca de los buenos resultados que se han obtenido en las empresas estudiadas en la presente investigación (cfr. Capítulo 5, pp. 167-181) no se han difundido de la mejor manera, lo cual ha provocado incertidumbre de la viabilidad de estos proyectos por parte de los empresarios.
- ⇒ El mercado laboral en Guadalajara está llegando a un punto de saturación, es decir, no existe prácticamente desempleo como se muestra en los indicadores económicos (cfr. Tabla # 13, p. 103), por lo que los empresarios deben de estar conscientes de que un 40 % de personas con discapacidad pueden ser de valiosa ayuda para solucionar este problema y ante las experiencias obtenidas por empresas de gran visión (cfr. Capítulo 5, pp 167-181) es innegable que existe un nicho de oportunidad muy grande.
- ⇒ Hace falta mucho por hacer en cuanto a investigaciones se refiere, especialmente en materia de igualdad y proyectos tales como:
- Educación mixta tanto en adultos como en los niños (cfr. EF-2)
 - Investigaciones en las rutas de transporte así como su accesibilidad.
 - Cursos de ayuda a padres de familia para concientizarlos y apoyarlos en su difícil labor educativa.

- ⇒ Estas investigaciones han adquirido un carácter indispensable debido a que las tendencias del mercado laboral demandan un 18% más de personas con discapacidad para puestos administrativos (cfr. TABLA # 16, p. 163)
- ⇒ Actualmente el mercado laboral que se ha abierto para los trabajadores con discapacidad corresponde al secundario (cfr. Capítulo 3, pp. 62) pues la mayoría de ellos se encuentran ocupando posiciones inferiores, con bajos sueldos y sin oportunidades de ascenso. Los puestos con mejores condiciones son ocupados por personas con alguna discapacidad física o sensorial.
- ⇒ Las personas con discapacidad intelectual tienden a ser contratados como auxiliares o asistentes en diversos oficios, mientras que los que tienen discapacidades físicas o sensoriales raras veces son auxiliares y se les suele confiar puestos de mayor de mayor responsabilidad. Sin embargo, con el proyecto AURA (cfr. Capítulo 5, pp. 129-132) ha quedado demostrado que los trabajadores con alguna deficiencia mental pueden mejorar mucho sus actitudes y aptitudes siempre y cuando los empleadores estén dispuestos a brindarles los apoyos especiales de capacitación que necesitan.

CONCLUSIONES

En México, existen más de 10 millones de habitantes con algún tipo de discapacidad, es decir, personas comunes y corrientes que viven en compañía de una limitante física, psíquica o sensorial. Todas y cada una de ellas posee la misma dignidad de que gozan las personas regulares porque tienen la misma naturaleza humana y por lo mismo son individuos que han de ser tratados como personas humanas, con los mismos derechos y obligaciones que los demás hombres.

Dichas limitaciones no constituyen suficiente motivo para anticipar juicios sobre su capacidad, utilidad o inutilidad porque ha quedado claramente demostrado mediante la presente investigación (cfr. Capítulo 5, pp. 123-183) cómo es que llegan a suplirlas a base de un mayor desarrollo de otras habilidades y capacidades, al grado de obtener las más altas calificaciones de desempeño profesional en sus respectivos centros de trabajo (cfr. Capítulo 5, pp. 172-173).

Las personas con capacidades diferentes han vivido creyendo –dado nuestro trato- que son seres inferiores, discriminados, inútiles y sin derechos como bien lo demuestran hechos de tiempos inmemorables en todas las culturas de la antigüedad: los indios Masai asesinaban a sus niños con discapacidad, los antiguos hebreos creían que los defectos físicos eran una marca del pecado, los Jukun de Sudán los consideraban obra de los malos espíritus y los abandonaban para que murieran, los Chagga del África Oriental los utilizaban para ahuyentar al demonio, en Francia -durante la Edad Media- se construían fortalezas amuralladas donde guardaban y escondían a las personas con discapacidad.

Estos antecedentes de racismo, intolerancia y complejos de superioridad conforman las principales causas de la inhumana e incorrecta cultura de la discapacidad al ver a estas personas como sinónimo de minusválidos, sin valor, inútiles, eternos convalecientes, incapaces de desarrollar una conciencia crítica, un sentimiento; seres, por tanto, sin voz ni voto. Es necesario crear una nueva cultura más humana (cfr. Capítulo 1, pp. 10-14) que realmente consiga el cambio de paradigmas en la sociedad mexicana en general. Una nueva cultura

encaminada a brindar igualdad de oportunidades de trabajo e integración a la sociedad. Ello es deseable y posible (cfr. Capítulo 1). Desde hace cinco años el Gobierno Federal y el del Estado de Jalisco han impulsado la labor de concientización y han promovido algunas leyes que facilitan la integración a la sociedad por parte de las personas con discapacidad; sin embargo, pensamos que ha faltado una difusión más eficaz.

➤³ Proponemos que la nueva cultura de la discapacidad sea difundida con mayor profesionalidad, es decir, acudiendo a los servicios especializados en *marketing*. La mercadotecnia debería estar centrada en las experiencias positivas conseguidas tanto a nivel internacional como nacional en cuanto a incorporación integral al desarrollo de este olvidado colectivo de nuestra sociedad. Se sugiere que la difusión se lleve a cabo de forma diversificada según los distintos públicos a los que interesa concienciar. Además, recomendamos la utilización de argumentos racionales y contundentes, reduciendo lo más posible los motivos sentimentales y de compasión.

➤ Sería pertinente dirigirse a los empresarios haciéndoles ver los beneficios y las ventajas que los trabajadores con discapacidad pueden aportar a su organización, transmitiéndoles las experiencias positivas observadas en las organizaciones que contratan este tipo de personas. Estos hombres y mujeres han aportado a sus empresas ventajas competitivas asombrosas dignas de ser mostradas a los líderes empresariales, tales como: incrementos en productividad, mejora en el clima organizacional, bajos índice de rotación, mayor honestidad y espíritu de servicio.

El desarrollo e integración de las personas con discapacidad lleva un gran retraso en México con respecto a otras naciones. El problema es complejo ya que va asociado con condiciones de extrema pobreza, marginación social, mal nutrición, analfabetismo, dispersión de la población y la no vigilancia de los cuidados prenatales y perinatales (cfr. Capítulo 1, pp. 22-25). A pesar de que se

³ con el símbolo ➤ se resaltan las propuestas y recomendaciones de solución

han dado pasos firmes en materia legislativa (cfr. Capítulo 2, pp. 42-46) aún falta mucho por hacer.

➤ Instamos a las autoridades a que aprueben lo más pronto posible aquellas leyes que más han dilatado (cfr. Capítulo 2, pp. 47-48), es decir, aquellas que son más álgidas y polémicas; pero las más necesarias para poder llevar a la práctica el Convenio 159 de la OIT, firmado por México a finales de 1999. Nos referimos a leyes como la del Seguro Social, la del Trabajo y las que ofrecen beneficios fiscales y premios para las empresas que contraten a personas con discapacidad.

Las personas con alguna discapacidad han transitado por su vida con diferentes calificativos, de ser "anormales" pasaron luego a ser considerados "fenómenos" y posteriormente como "miserables", siendo blanco fácil de las limosnas caritativas. Las limosnas no son la solución al problema; al contrario, son otra de las causas que disminuyen su incorporación laboral porque llegan a ganar más dinero mendigando en las calles que trabajando con un salario fijo. La diferencia es grande, pues con las limosnas ellos son jefes de sí mismos y establecen su horario y ritmo de exigencia, mientras que en el trabajo asalariado reciben una supervisión estrecha para obtener estándares determinados de productividad.

➤ Proponemos que se haga una amplia difusión -entre las personas con discapacidad- sobre las diferencias existentes entre las limosnas y el trabajo; entre el trabajo productivo y el improductivo; entre el trabajo formal e informal (cfr. Capítulo 3, pp. 63); las ventajas que representa el trabajo productivo respecto a su mejora en la calidad de vida en el mediano y largo plazo; las prestaciones que ofrece el trabajo productivo respecto al no asalariado; el deber de pagar impuestos en aras del bien común del cual todos formamos parte.

Afortunadamente, después de la II Guerra Mundial la sociedad comenzó a mirar con diferentes ojos a este colectivo debido a la gran cantidad de personas

con discapacidad surgidas de los sobrevivientes entre los campos de batalla. Organizaciones pequeñas de padres de familia y más tarde, de las mismas personas con discapacidad iniciaron sus movilizaciones en todo el mundo en busca de una vida más digna y justa. Esto produjo reacciones favorables en las grandes cúpulas mundiales como la ONU, de las que emanaron líneas concretas para promover el reconocimiento de los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.

Los primeros logros se hicieron ver con la creación de lugares de convivencia especiales, educación especial, diversiones especiales... todo era y sigue siendo especial. Pero esto también ha sido obstáculo importante para su integración a la sociedad porque lo especial provoca en ellos una sensación de personas anormales que les impide desenvolverse con soltura cuando se relacionan con personas regulares.

➤ Lo anterior da pie para otra investigación posterior pues algunos de los entrevistados con discapacidad nos comentaban la importancia de integrar a niños con discapacidad y regulares desde temprana edad en la escuela y así el proceso podría acelerarse con los medios ordinarios, iguales para todos. Conocemos que ya ha habido algunas experiencias de este tipo; pero lamentablemente no se encuentran debidamente documentadas. Otra investigación de gran utilidad sería conformar grupos escolares de adultos con discapacidad y sin ella, pues otras personas entrevistadas nos lo proponían como medio efectivo de integración.

➤ Crear estrategias para que tanto en las familias como en las escuelas se intencionen procesos que permitan incorporar valores de respeto, aceptación y convivan con personas regulares ello como parte de una nueva cultura.

Entre la población con discapacidad, se cuenta con un 44% (cfr. Tabla # 10, p. 30) de personas con más de 60 años de edad que difícilmente podrá incorporarse al trabajo formal.

Sin embargo, existe otro 44% (cfr. Tabla # 10, p. 30) de las personas con capacidades diferentes (4,400,000) que tienen la edad adecuada para trabajar; se estima que en nuestro país, un 20% de éstas ya trabaja (El Informador, Agencia ASIC; s/f), lo cual equivale aproximadamente a 880,000 personas. De los otros tres millones y medio que quedan sin trabajar, aproximadamente el 30% (poco más de un millón de personas) realmente están imposibilitadas para trabajar por problemas crónicos de salud o incapacidad total (Ortega, J.; 2000: p. 9). Por lo tanto, existen alrededor de dos millones y medio de personas con capacidades diferentes en posibilidades de incorporarse al sector productivo. Algunos de ellos se encuentran desarrollando un trabajo en el sector informal, lo cual no significa necesariamente que se estén muriendo de hambre (cfr. Capítulo 3, p. 66).

Existe otro 12% (cfr. Tabla # 10, p. 30) de personas con discapacidad que tienen entre 0 y 14 años de edad, es decir, otros 1.2 millones de individuos de los que se podrían incorporar al trabajo alrededor de 720,000 en los próximos quince años.

Por lo tanto, se tendría una oferta laboral total -para los próximos quince años- de 3.2 millones de personas con capacidades diferentes, lo que representa una fuerza de trabajo nada despreciable para el desarrollo de México. Máxime cuando estamos hablando de una alta calidad de trabajo debido al especial aprecio que este colectivo suele mostrar por el empleo (cfr. Capítulo 5, pp. 167-182): estas personas llegan a valorar más las oportunidades de trabajo con respecto a las personas regulares debido a que se les presentan muy pocas alternativas de empleo, como bien lo han constatado los casos estudiados en la presente investigación.

Respecto a los datos específicos sobre la oferta laboral en la ZMG (cfr. Tabla # 11, p. 101), demarcación de nuestra investigación, tenemos las siguientes cifras estimadas en función al porcentaje determinado por la OMS (cfr. Introducción, p. 3):

a- población total con discapacidad:	365,000
b- personas con discapacidad en edad de trabajar (44%):	160,600
c- personas con discapacidad con empleo estable (20%):	32,120
d- personas disponibles para trabajar (70% de b-c):	89,936

Si trasladamos estas cifras al dato oficial estimado por el INEGI en el último Censo de Población 2000 para el Estado de Jalisco (cfr. Tabla # 3, p. 26 y Tabla # 11, p. 101) tenemos lo siguiente:

a- población total con discapacidad:	94,660
b- personas con discapacidad en edad de trabajar (44%):	41,650
c- personas con discapacidad con empleo estable (20%):	8,330
d- personas disponibles para trabajar (70% de b-c):	23,324

Se puede observar tanto en un escenario como en el otro, que la oferta de trabajo resulta bastante representativa, pues se trata de al menos veinte mil puestos de trabajo más para la fuerza productiva de la ZMG.

El problema de la escasa incorporación laboral de las personas con discapacidad obedece principalmente -como decíamos antes- al desconocimiento que se tiene sobre la discapacidad en todos los niveles de la sociedad: desde las autoridades gubernamentales hasta los niños, pasando por empresarios, educadores, estudiantes, amas de casa, comerciantes y obreros.

➤ Como uno de los medios de solución proponemos difundir con mayor énfasis la primera agencia laboral del DIF Jalisco, pues ha mostrado ser un excelente cauce en la contratación de personas con discapacidad (cfr. Capítulo 5, pp. 156-161).

➤ A manera de complemento importante vemos conveniente la continuidad del proyecto de la "Nueva Generación Laboral" que el Área de Vinculación con la empresa de la Escuela de Ingeniería Industrial de la Universidad Panamericana comenzó en 1998. Lo anterior debido a la magnitud de la

oferta laboral de personas con capacidades diferentes que se espera en los próximos quince años. Recomendamos a las autoridades de la Universidad Panamericana la posibilidad de involucrar a más carreras y departamentos de la misma institución en la investigación de diferentes proyectos relacionados con esta problemática social.

Otra causa de la falta de incorporación laboral y de integración social de las personas con discapacidad es la tendencia de sus padres por sobreprotegerlos llevándolos a niveles de verdaderos inútiles. A toda costa les impiden enfrentarse ante aquello que implique sacrificio o esfuerzo porque no quieren que sufran más, es decir, se genera la "cultura del no esfuerzo", nada más contrario a la mentalidad luchadora de quien desea abrirse paso en la vida a pesar de las barreras que se le presenten.

➤ Pensamos que una alternativa pertinente consiste en aprovechar el Programa de Credencialización implementado en algunos Estados de la República, como en el caso de Jalisco para que además de conocer con más profundidad los principales datos familiares y personales de las personas con discapacidad y ofrecerles diversos beneficios (cfr. Capítulo 5, p. 161), proponemos que se les proporcione cursos y programas de formación a los padres y parientes de estas personas donde se les den consejos prácticos orientados a fortalecer la voluntad de sus hijos. Además, se les podría enviar revistas especializadas (por ejemplo la revista Ararú), folletos, publicaciones, páginas de Internet, etc. Si se les cobra mejor, aunque fuera un pequeño donativo, porque sabemos bien que lo regalado se aprecia menos que lo que cuesta.

Como se vio en párrafos anteriores (cfr. Capítulo 1, pp. 29-30), el 80% de la población con discapacidad en México vive en hogares donde los ingresos totales son menores a cinco Salarios Mínimos y el 59% vive en hogares en los que el jefe de familia no tiene los estudios de Primaria completos. La baja escolaridad representa otra de las dificultades para que los miembros de este colectivo lleguen

a ser contratados por los empresarios de la ZMG debido a que la mayoría de ellos piden como mínimo el nivel de Secundaria.

- Nuestra sugerencia a los empresarios es la de apoyar a toda persona discapacitada o regular que no tenga la Secundaria completa, porque la persona no vale por los estudios que tenga sino por sus valores y las habilidades personales con las que puede incrementar la productividad de la organización. Este apoyo consistiría en facilitarles los medios para completar sus estudios en un lapso razonable a partir de su contratación.
- Se recomienda también enriquecer los programas educativos para que su calidad se mejore en aspectos de higiene, cuidados prenatales y perinatales, civismo y práctica de las virtudes humanas, así como el desarrollo de habilidades y actitudes que permiten afrontar con mayor profesionalidad los retos laborales.
- Establecer más centros de capacitación de enseñanza técnica para las personas con discapacidad que no han logrado un nivel de educación suficiente.
- Impulsar la educación desde temprana edad porque los expertos aseguran una muy alta probabilidad de que lleguen a ser adultos autónomos (cfr. Capítulo 5, p. 152)

Una fuerte barrera impide la incorporación laboral de personas con discapacidad: la transportación. Tan sólo existen en la ZMG tres unidades del DIF que ofrecen transporte para personas que utilizan sillas de ruedas, muletas o lazarillos. El servicio está restringido a tres rutas determinadas y sólo funciona de lunes a viernes por las mañanas. El transporte público y privado demuestra su discriminación a este tipo de personas al no hacer la parada correspondiente cuando a lo lejos los ve. Incluso se han dado casos de taxistas que les cobran el doble a invidentes acompañados de sus perros. Son variadas las posibles acciones que se pueden realizar en este aspecto:

- Proporcionar mayor información a los operadores del sistema de transporte público sobre las bondades que tiene el apoyo a las personas

que sí podrían utilizar sus unidades sin problema alguno. Difícilmente una persona en estas condiciones se animaría a tomar un camión si no tuviera las habilidades requeridas para hacerlo. Que no den por supuesta anticipadamente la imposibilidad de hacerlo.

- Incrementar los turnos de las unidades del DIF para que ofrezcan sus servicios por las tardes y los fines de semana.
- Involucrar a universidades y centros de investigación para el diseño de posibles instrumentos mecánicos adaptables a las unidades del servicio público, con modificaciones menores.
- El desarrollo de taxis como los "eurotaxi" que mencionamos en el caso de la Fundación Once de España (cfr. Capítulo 5, pp. 135)
- Promover el empleo desde sus casas, a manera de reducir lo más posible los traslados.

Por lo que se refiere al empresariado jalisciense, pudimos comprobar mediante la encuesta aplicada (cfr. Capítulo 5, pp. 163) el alto porcentaje de empresarios que desconocen los diferentes programas para reclutar personas con discapacidad y el bajo interés por colaborar a la solución de este problema social.

- Además de darles a conocer la información pertinente que mencionábamos antes, habría que aprovechar el momento actual por el que atraviesa la ZMG en cuanto a escasez de mano de obra disponible. Creemos que es una buena oportunidad para promover estos programas.
- Valdría la pena que en las diversas organizaciones empresariales se organicen diferentes foros para tratar este tema. Para ello sugerimos pedir su apoyo a los empresarios que ya tienen la grata experiencia de contratar a personas con discapacidad, ellos pueden ser excelentes difusores en dichos foros, así como también la participación de trabajadores con discapacidad.

A través de la misma encuesta dirigida al empresariado jalisciense se pudieron constatar las tendencias del mercado laboral tanto a nivel nacional como

local (cfr. Capítulo 3, pp. 74-80). Existe un alto crecimiento del sector servicios y una fuerte dependencia de la demanda laboral en la industria maquiladora de exportación (cfr. Capítulo 3, pp. 81-85). En la ZMG se ha incrementado substancialmente la industria electrónica (cfr. Capítulo 3, pp. 96-99), misma que ha absorbido alrededor del 75% de los puestos de trabajo conseguidos por personas con discapacidad. Lo anterior ha provocado un cambio drástico en el mercado laboral de la ZMG porque actualmente -por primera vez en su historia- son mayoría los trabajadores asalariados con respecto a los comerciantes.

Según la misma encuesta se puede apreciar que a pesar de que el 62% (cfr. Tabla # 16, n. 3.2 y 4.3, p. 163) de las personas con discapacidad son contratadas en el sector manufacturero, es el sector de los servicios el que ha mostrado un mayor interés por este selecto colectivo al ver los beneficios que les podrían aportar. Algo similar sucede con el tipo de puestos que están dispuestas a ofrecer para personas con discapacidad, ya que en la encuesta se observa una tendencia a contratar trabajadores con capacidades diferentes a niveles administrativos (cfr. Tabla # 16, n. 5.2, p. 163).

La metodología del estudio de casos (cfr. Capítulo 4, pp. 109-114) utilizada en esta investigación nos permitió conocer y comprender con mayor profundidad la actual situación de las personas con discapacidad y su relación e inserción en el mercado de trabajo en la ZMG. Mediante la observación, documentación y análisis de los casos seleccionados conocimos los avances realizados por países vanguardistas en esta materia como lo son España y Chile (cfr. Capítulo 5, pp. 126-148) brindándonos un magnífico ejemplo de naciones solidarias con este colectivo gracias a la creación de múltiples instituciones y programas atentos a ofrecer a las personas con capacidades especiales las oportunidades de trabajo y de integración social, que les permite desarrollarse dentro de un ambiente equitativo acorde con su dignidad de seres humanos.

En México, van dándose pasos firmes a pesar de tener un tardío inicio que apenas se remonta a 1995: pudimos describir algunas de las agencias laborales exitosas para personas con discapacidad (cfr. Capítulo 5, pp. 149-161), los diversos programas que han implementado tendientes a incorporar un mayor

número de trabajadores con capacidades especiales y los excelentes resultados obtenidos.

Los resultados de este estudio evidencian que en México es posible:

- 1) Generar políticas a escala nacional que conciban la integración general de personas con discapacidad como un verdadero potencial productivo y no bajo una política asistencial;
- 2) promover una nueva cultura de la discapacidad que permita aceptar a las personas con discapacidad como personas con la misma dignidad que la de los demás seres humanos y por tanto, se les brinde un trato equitativo;
- 3) brindar a las personas con capacidades diferentes las mismas oportunidades de integración en los diversos niveles educativos que las personas regulares;
- 4) ofrecer a este colectivo la adecuada capacitación para el trabajo apoyándose sus habilidades desarrolladas;
- 5) incorporar laboralmente a trabajadores con alguna discapacidad en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad;
- 6) contratar empleados con capacidades diferentes tanto en el sector manufacturero como en el de servicios, así como en puestos administrativos y de mano de obra.

Merecen nuestro reconocimiento y agradecimiento las empresas que nos abrieron las puertas para poder estudiar sus experiencias en la contratación de las personas con discapacidad: son organizaciones dignas de imitar porque han sabido ver las capacidades y habilidades que poseen estas personas sin hacer caso preponderante en sus discapacidades, han sabido brindarles una oportunidad de crecimiento interior y exterior a un ser humano que tiene los mismos derechos y deberes que los demás, no por razones de caridad sino por verse beneficiados con su alta productividad y honestidad.

INDICE DE TABLAS

#	CONTENIDO	PÁGINA
1	<i>Población con Discapacidad por Tipo de Discapacidad</i>	20
2	<i>Causas de la Discapacidad</i>	24
3	<i>Población con Discapacidad y Distribución según Sexo</i>	26
4	<i>Población con Discapacidad por Tamaño de la Localidad</i>	27
5	<i>Población con Discapacidad por Tamaño de Hogar</i>	27
6	<i>Población con Discapacidad por Tamaño de la Vivienda</i>	28
7	<i>Viviendas con Presencia de Personas con Discapacidad por Disponibilidad de Servicios Básicos</i>	28
8	<i>Población con Discapacidad por Nivel de Instrucción del Jefe de Familia</i>	29
9	<i>Población con Discapacidad, según Grupos de Ingresos</i>	29
10	<i>Población con Discapacidad, según Edades</i>	30
11	<i>Población General de la ZMG</i>	101
12	<i>Porcentaje que hace la Población de la ZMG con respecto al Estado de Jalisco desde 1950 al año 2000</i>	102
13	<i>Indicadores de Empleo y Desempleo en la ZMG</i>	103
14	<i>Producto Interno Bruto de Jalisco y su Estructura Sectorial</i>	105
15	<i>Estructura Sectorial del PIB en 1997</i>	106
16	<i>Concentrado de la Encuesta Aplicada a Empresarios de la ZMG sobre Contratación de Personas con Discapacidad</i>	163

FICHAS TELEMÁTICAS

Chapter 608. Compensation, Wages And Hours. Minimum Wages 608.110
Generally. Employment Of Handicapped Worker At Special Minimum Wage.
<http://culture/citiesforpeace/brochure/html/fr/frmpp042.htm>
Cortés, Busi (1994)

<http://www.discapnet.es/graficos/empleo/index.esp>

<http://www.discapnet.es/FundacionOnce/graficos/fundac.esp>

<http://www.dpi.org/organisation.html> (Organización Mundial de Personas con Discapacidad)

<http://www.once.es/ceosa>

Ortega V., Joel (2000)
Discapacidad.

Medspain.

http://www.medspain.com/ant/n14_jul00/DISCAPACIDAD.htm

Verdugo, M.A., Jordán de Urriés, F.B. y Bellver, F. (1998)
"Situación Actual del Empleo con Apoyo en España".
Revista Siglo Cero, núm. 175, vol. 129, (1), pp. 23-31. España.
<http://www3.usal.es/inicio/investigacion/invesinicio/informe.htm>

BIBLIOGRAFÍA

Abad, Francisco (1999)

"La Acción Social de la Empresa como Apoyo a la Gestión de Recursos Humanos". Madrid, España. *Revista Capital Humano*, año 12, suplemento de mayo.

Agencia ASIC (s/f)

"Solo el 20% de los Discapacitados tiene Empleo Formal". Jalisco, México. *El Informador*, s/f, sin página

Alba V., Carlos (1986)

"La Industrialización en Jalisco: Evolución y Perspectivas". En **Cambio Regional, Mercado de Trabajo y Vida Obrera en Jalisco**. De la Peña, Guillermo y Escobar, Agustín (compiladores). México. El Colegio de México.

Alcocer, Martha (1994)

"Miguel Angel, Un Hombre Independiente". México, núm. 7, pp. 25-26.

Argudín, Camila (2000)

"Tenemos Derecho, Igualdad de Oportunidades para Nuestros Hijos". México, núm. 23, pp. 20-22.

Ararú, Revista para Padres de Familia con Necesidades Especiales (1996)
"Sección Noticias".

México. *Revista ARARÚ*, núm. 15, p. 6

Ararú, Revista para Padres de Familia con Necesidades Especiales (1995)
"Sección Noticias: Integración Escolar".

México. *Revista ARARÚ*, núm. 12, p. 6

Atilano, Alejandra (2000)

"Los Autobuses que Llevan Ilusiones".

Jalisco, México. *El Informador*, domingo 29 de octubre de 2000, sección B, p. 9

Barreiro, Luz María (Coordinadora) (1998)

"Equidad para la Desigualdad. Un Derecho Para Los Niños con Discapacidad". Guadalajara, México. Ponencia del Congreso UNIV' 1998: Integración Educativa.

Burgos, Gloria (1996)

La Discapacidad Intelectual Ante El Panorama Económico Actual: Un Cambio De Perspectiva.

Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con México. México. Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFE).

- Canals, G. y M. Doménech (1997)
"Integración Laboral con Apoyo: Análisis de Modificaciones Cognitivas y de la Personalidad".
En Síndrome de Down: biología, desarrollo y educación.
España. Fundación Marcelino Botín. Editorial Masson.
- Cárdenas, Isabel (2000)
"Rehabilitar, Tarea de la Comunidad".
México. *Revista Ararú*, núm. 32, pp. 10-11
- Cárdenas M., Elva Leonor. (2000)
"Discriminación y Discapacidad".
Ponencia presentada en el Tercer Congreso Internacional "La Discapacidad En El Año 2000".
México. Sistema Nacional Para El Desarrollo Integral De La Familia DIF.
- Carrillo V., Jorge y Hualde, Alfredo (1992)
"Mercados de Trabajo en la Industria Maquiladora de Exportación".
En Ajuste Estructural, Mercados Laborales y TLC.
México. Fundación Friedrich Ebert. Colegio de México.
- Castro, Dolores (1998)
"Plenitud, una Esperanza Compartida".
México. *Revista Ararú*, núm. 20, pp. 32-33
- Colegio de México. (1992)
Ajuste Estructural, Mercados Laborales y TLC.
Comentarios de Ma. Eugenia Negrete Salas; Gustavo Verduzco; Esthela Gutiérrez Garza y Francisco Alba.
México. Fundación Friedrich Ebert. Colegio de México.
- Comisión de Asistencia Social del Senado de la República (1999)
Memoria del foro internacional Convenio 159. Empleo para personas con discapacidad. El proceso de ratificación.
México. Volumen 1, cuaderno 8.
- Comisión Nacional Coordinadora CONVIVE (1996)
Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.
México. Informe Nacional de Actividades.
- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) (1999, a)
La Incorporación al Desarrollo de las Personas con Discapacidad.
México.

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) (1999, b)
Leyes de Integración Social para Personas con Discapacidad en las Entidades Federativas.
México.

Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) (1999, c)
Guía de Instituciones Públicas que Atienden a Personas con Discapacidad.
México.

Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFE) (s/f, a).
Folleto de divulgación: Centro de Información.
México.

Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFE) (s/f, b)
Folleto de divulgación: La Deficiencia Mental.
México.

Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFE) (s/f, c)
Folleto de divulgación: Centro de Información y Asesoría a Padres.
México.

Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFE) (s/f, d)
Folleto de divulgación: Lo Normal es un Trato Normal.
México.

Confederación Mexicana de Organizaciones en Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, A.C. (CONFE) (1999)
México. *Organo Informativo*, Vol. 12, No. 2.

Cortés, Busi (1994)
"Brenda, una Experiencia de Integración".
México. *Revista Ararú*, núm. 5, pp. 22-23

Cortés, Guillermo (2000)
"Qué Trabajo Conseguir un Empleo".
Jalisco, México. *MURAL*, martes 27 de junio, sección A, p. 6

Cortés, Guillermo (2000)
"Decreten 18.3% los Trabajadores de la Maquila".
Jalisco, México. *MURAL*, sábado 23 de diciembre, sección A, p. 1 A

Cortés, Guillermo (2000)

"Encuentra Agencia Laboral Sitio para 947 Discapacitados".

Jalisco, México. *MURAL*, viernes 29 de diciembre, sección A, p. 14

Cortés, Fernando (1990 a).

"La Utilidad de un Concepto Impreciso".

En De la Peña, Guillermo et al.

Crisis, Conflicto y Sobrevivencia. Estudios sobre la Sociedad Urbana en México.

México. Universidad de Guadalajara.

Cortés, Fernando (1990 b)

"La Importancia Analítica del Ambiente Doméstico".

En De la Peña, Guillermo, et al.

Crisis, Conflicto y Sobrevivencia. Estudios sobre la Sociedad Urbana en México.

México. Universidad de Guadalajara.

De la Peña, Guillermo (1986)

"Mercados de Trabajo y Articulación Regional: apuntes sobre el caso de Guadalajara y el Occidente Mexicano".

En De la Peña, Guillermo y Escobar, Agustín (compiladores).

Cambio Regional, Mercado de Trabajo y Vida Obrera en Jalisco.

México. El Colegio de México.

De la Peña, Guillermo (1990)

"¿Un Nuevo Tipo de Trabajador Urbano?".

En De la Peña, Guillermo et al.

Crisis, Conflicto y Sobrevivencia. Estudios sobre la Sociedad Urbana en México.

México. Universidad de Guadalajara.

DIF Jalisco (s/f, a)

Documentos de Apoyo para el Plan Estatal de Desarrollo 1995-2001.

Jalisco, México.

DIF Jalisco (s/f, b)

Folleto de Divulgación: ¡Usted! Puede Contratar a una Persona con Discapacidad... ¿Cómo?.

Jalisco, México.

DIF Jalisco (s/f, c)

Folleto de Divulgación: Centro de Rehabilitación Integral. Dirección de Rehabilitación.

Jalisco, México.

DIF Jalisco (s/f, d)
Folleto de Divulgación: El Camino Hacia La Integración Social de las Personas con Discapacidad.
Jalisco, México.

DIF Jalisco (s/f, e)
Folleto de Divulgación: Talleres Protegidos.
Jalisco, México.

DIF Jalisco (s/f, f)
Audiovisual de Cultura de discapacidad para conductores y personal de la Secretaría de Vialidad y Transporte. Dirección de Rehabilitación.
Jalisco, México.

DIF Jalisco (13-X-1998)
Reunión De Trabajo: "Integración Metropolitana".
Jalisco, México.

DIF Jalisco (11-XI-1998)
Reunión De Trabajo: "Integración Municipios Intermedios".
Jalisco, México.

DIF Jalisco (2000)
Programa Estatal a Favor de las Personas con Discapacidad. Rehabilitación Laboral, Capacitación y Trabajo. (Material presentado en el V Aniversario de la Agencia Laboral del DIF Jalisco).
Jalisco, México.

DIF Nacional (1995)
Programa Nacional para el Bienestar y la Incorporación al Desarrollo de las Personas con discapacidad.
México. Ejemplar especial.

Durán, J.M. y Partida, Raquel (1990)
"Industria y Fuerza de Trabajo: el Caso de El Salto, Jalisco".
En De la Peña, Guillermo et al.
Crisis, Conflicto y Sobrevivencia. Estudios sobre la Sociedad Urbana en México.
México. Universidad de Guadalajara.

El Informador (1998)
"Nueva Generación Laboral".
Jalisco, México. *El Informador*, martes 15 de septiembre, Sección Universitarios.

El Informador (2000)
"Para Evitar Discapacidades por Vía Congénita".
Jalisco, México. *El Informador*, martes 28 de marzo, sin página

El Informador (2000)

"DIF y Empresarios Impulsan Empleo para Discapacitados".
Jalisco, México. *El Informador*, sábado 1º de julio, sin página

El Informador (2000)

"Derribar las Barreras Arquitectónicas, reto a Vencer de los Discapacitados".
Jalisco, México. *El Informador*, viernes 26 de mayo, sin página

El Informador (2000)

"Reconocen el Desempeño de Personas con Discapacidad Física en Jalisco"
Jalisco, México. *El Informador*, lunes 4 de diciembre, s/p

En La Comunidad Encuentro, A.C. -ENLACE- (1998)

Los Hijos Discapacitados y la Familia.

México. Editorial Trillas.

Escobar L., Agustín (1986)

"Patrones de Organización Social en el Mercado de Trabajo Manual de Guadalajara".

En De la Peña, Guillermo y Escobar, Agustín (compiladores).

Cambio Regional, Mercado de Trabajo y Vida Obrera en Jalisco.

México. El Colegio de México.

Escobar L., Agustín (1992)

"Cambio Ocupacional y Movilidad Individual en Guadalajara, 1982 a 1990".

En **Ajuste Estructural, Mercados Laborales y TLC.**

México. Colegio de México. Fundación Friedrich Ebert.

Ferreyra, Horacio Ademar (1996)

Educación Para El Trabajo... Trabajo En La Educación. Elementos Para Resignificar Las Prácticas Pedagógicas.

Argentina. Ediciones Novedades Educativas.

Espin, Yulia (1998)

"Dora Elia. Débil, Imposible"

México. *Revista Ararú*, núm. 22, pp. 10-11

Ezcurra, Marta (1998)

"Willy, mi Hermano, Amigo Incondicional".

México. *Revista Ararú*, núm. 13, pp. 26-27

Fortul, Sol (2000)

"La Industria Local Atrae Discapacitados".

Jalisco, México. *Público*, lunes 22 de mayo, sin página

Franklin, Barry M. (Compilador) (1996)

Interpretación De La Discapacidad. Teoría E Historia De La Educación Especial.

Barcelona, España. Ediciones Pomares – Corredor.

Fundación Empresa y Sociedad (1999)

“Las Experiencias de Empresas Españolas que Apoyan el Empleo de Personas Desfavorecidas”.

Revista Capital Humano, suplemento de mayo de 1999.

Madrid, España. Editorial CISS, S.A.

Fundación ONCE. FUNDOSA (1998)

Hoja Informativa “Nosotros”.

España. Servimedia.

García, Carlos (1998)

“Sobrepotección. Una Limitación que los Padres Construimos”.

México. *Revista ARARÚ*, núm. 7 , pp. 22-24

García Gutiérrez, Victorio (s/f)

Agenda de Integración Laboral CONFE. (Documento de Trabajo).

México. CONFE.

Gabayet, Luisa (1990)

“La Industria Electrónica de Guadalajara y su Fuerza de Trabajo”.

En De la Peña, Guillermo et al.

Crisis, Conflicto y Sobrevivencia. Estudios sobre la Sociedad Urbana en México.

De la Peña, Guillermo et al. México. Universidad de Guadalajara.

Gobierno del Distrito Federal (s/f)

Folleto de divulgación: Directorio de Servicios y Actividades para Personas con Discapacidad de la Ciudad de México.

México.

Gómez Martínez, Miguel Angel. (s/f)

“Testimonio personal”.

Jalisco, México.

González G., Minerva (1991)

La Legislación Laboral y los Deficientes Mentales en el Estado de Jalisco.

Tesis. Escuela Normal Superior de Especialidades.

Guadalajara, México.

Guerrero López, José Francisco (1992)

Estudio Sobre Los Inadaptados De Diario De Campo.

Granada, España. Ediciones Aljibe.

Grose, Thomas (2000)
"An Untapped Talent Pool".
Revista PRISM, Nov, pp. 28 - 31
Estados Unidos.

H. Cámara de Diputados LVII Legislatura, Comisión de Asuntos Legislativos para
Personas con Discapacidad (s/f)

Decretos Vigentes.

México.

H. Cámara de Diputados LVII Legislatura, Comisión de Asuntos Legislativos para
Personas con Discapacidad (1998)

**Abriendo Camino: Foro "Integración Laboral de las Personas con
Discapacidad".**

Colima, México.

INDESOL. SEDESOL (2000)

III Congreso Internacional "La Discapacidad en el Año 2000".

México. Exposición. Febrero 14-16

INEGI y DIF (1998)

Directorio Nacional de Asociaciones de y para Personas con Discapacidad.

México.

INEGI (1997)

El Censo de Población Vivienda 1995.

Aguascalientes, México.

INEGI (s/f)

Boletín del Registro de Menores con Discapacidad.

México.

INEGI (Abril De 1998).

Estadísticas de Educación.

Serie Boletín de Estadísticas Continuas Demográficas y Sociales. Año V, Núm. 1.
México.

INEGI (1999)

Perspectiva Estadística del Estado de Jalisco.

Aguascalientes, México.

INEGI (2000 a)

Cuaderno de Información Oportuna, Mayo.

Aguascalientes, México.

INEGI (2000 b)

Estados Unidos Mexicanos. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Resultados Preliminares.

Aguascalientes, México.

INEGI (2000 c)

Indicadores de Empleo y Desempleo, Abril.

Aguascalientes, México.

INEGI (2000 d)

Estados Unidos Mexicanos. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Cuestionario Ampliado.

Aguascalientes, México.

INEGI (2001)

Presencia del Tema de Discapacidad en la Información Estadística. Método teórico-metodológico.

Aguascalientes, México

Instituto Jalisciense de Asistencia Social (IJAS) (Agosto 1998)

En Enlace.

Jalisco, México.

Instituto Jalisciense de Asistencia Social (IJAS) (Octubre 1998)

Directorio de Organismos de Asistencia Social Privada Reconocidos por el IJAS.

Jalisco, México.

Jaramillo León, Martha Eugenia (1999)

Incorporación De los Discapacitados Mentales Con Síndrome De Down a la Empresa: Productividad y Desarrollo de la Persona.

Tesis. Universidad Panamericana.

Guadalajara Jalisco.

Jiménez, Roberto (2000)

"Capta Jalisco inversión por dls. Mil 44 millones".

Jalisco, México. *Mural*, sábado 23 de diciembre, sección A, p. 1

Limón, Tirso (1996)

"Confianza Básica".

México. *Revista Ararú*, núm. 12, pp. 12-13

Livier Gómez, M. (2000)

"Una Luz en la Oscuridad celebra un año de vida".

México. Boletín Somos Hermanos, abril, p. 5

- Martínez P., Diana (2000)
 "Pocos Alzan el Vuelo Hacia el Trabajo".
 Jalisco, México. *Público*, lunes 22 de mayo, sección empleo, p. 4
- Martínez R., Ignacio (2000)
 "Juventud con Discapacidades, su Transición a la Vida Adulta".
Cuadernos de Pedagogía, n° 282.
 México.
- Mélich, Antonio (24-V-2000)
 "La Historia de un Joven Minusválido que ha Removido Japón".
Boletín Aceprensa, n° 72/00.
 España.
- Memorias del III Congreso Internacional 'La Discapacidad en el Año 2000'**.
 Cd. de México, 14 al 16 de febrero del 2000.
- Mendoza S., Jorge (1992)
Adaptación Laboral del Sordo en la Actividad Productiva de Cd. Obregón, Sonora.
 Tesis. Escuela Normal Superior de Especialidades.
 Guadalajara, México.
- Ministerio de Educación y Ciencia (1992)
Enciclopedia Internacional de la Educación
 Editorial Vicens-Vives. España.
- Molina, Alicia (1996)
 "Amor y Compromiso: tres familias, tres respuestas".
 México. *Revista Ararú*, núm. 14, pp. 16-18
- Molina, Alicia (1998)
 "Mitzi. Tomar las Riendas"
 México. *Revista Ararú*, núm. 22, pp. 12-13
- Morales, Nina (2000)
 "Felices Hacia el Futuro, Guardería Pionera en la Integración".
 México. *Revista Ararú*, núm. 32, pp. 16-17
- Muñoz, Yolanda. (1996)
 "De Telenovela".
 México. *Revista Ararú*, núm. 15, pp. 26-27
- MURAL (2000)
 "Celebran Cinco Años de Logros". (Agencia Laboral del DIF, Jalisco)
 Jalisco, México. *Mural*, sábado 1º de julio, sin página

Navarro, Luis René et al. (1999 a)
"Perspectivas Halagadoras para los Discapacitados".
Jalisco, México. *El Informador*, jueves 19 de agosto, sección editorial, sin página

Navarro, Luis René et al. (1999 b)
"DIF Guadalajara, sí Tiene Transportes Especiales"
Jalisco, México. *El Informador*, jueves 19 de agosto, sección editorial, sin página

Navarro, Luis René (2000)
"Un Reto Constante es la Vida Diaria de la Gente Pequeña".
Jalisco, México. *El Informador*, miércoles 19 de julio, sección B, p. 5

Navarro, Maya (2000)
"Beatriz Castelló Lebrija".
Jalisco, México. *El Informador*, sábado 19 de agosto, suplemento Calor de Hogar, s/p

Organización de Estados Americanos (OEA) (1999)
Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad.
Guatemala.

Organización Internacional del Trabajo (OIT), UNESCO Y OMS (1994)
"Rehabilitación basada en la Comunidad, con y para Personas con Discapacidad".
México. CONFE.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999)
CONVENIO 159: Convenio sobre la Readaptación y el Empleo de Personas Inválidas.
México. Gobierno del Distrito Federal, Secretaría de Desarrollo Social.

Ortega, Miran (V-VII de 1996)
"Persona Humana"
México. *Revista Ararú*, núm. 14, pp. 14-15

Padilla, Jaime Luis (1989)
"Capacitación para el Trabajo".
En Farell, Rosa Ma. (coordinadora).
Ensayos sobre la Modernidad Nacional. Los Profesionales Mexicanos y los Desafíos de la Modernidad.
México. Editorial Diana.

Pries, Ludger (1992)
"Del Mercado de Trabajo y del Sector Informal. Hacia una Sociedad del Empleo: trabajo asalariado y por cuenta propia en la Ciudad de Puebla".
En **Ajuste Estructural, Mercados Laborales y TLC.**
México. Colegio de México. Fundación Friedrich Ebert.

Quijano Pitman, Fernando (1997)

Personas con Discapacidad Famosas y Notables.

México. CONFE.

Rendón, Teresa y Salas, Carlos (1992)

"El Mercado de Trabajo no Agrícola en México, Tendencias y Cambios Recientes".

En **Ajuste Estructural, Mercados Laborales y TLC.**

México. Colegio de México. Fundación Friedrich Ebert.

Romero, Laura Patricia (1990)

"La Cultura Política de los Movimientos Sociales de Guadalajara".

En De la Peña, Guillermo et al.

Crisis, Conflicto y Sobrevivencia. Estudios sobre la Sociedad Urbana en México.

México. Universidad de Guadalajara.

Rubalcaba, Rosa Ma. (1990)

"Salud y Desigualdad Social".

En De la Peña, Guillermo et al.

Crisis, Conflicto y Sobrevivencia. Estudios sobre la Sociedad Urbana en México.

México. Universidad de Guadalajara.

Samaniego, Norma (1989)

"El Desafío del Empleo ante la Modernización".

En Farell, Rosa Ma. (coordinadora).

Ensayos sobre la Modernidad Nacional. Los Profesionales Mexicanos y los Desafíos de la Modernidad.

México. Editorial Diana.

Sánchez, Maite (1999)

"La Inserción Laboral de los Discapacitados Físicos y/o Sensoriales" en:

Revista Capital Humano, suplemento de mayo de 1999.

Madrid, España. Editorial CISS, S.A.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (s/f)

Carta de Derechos y Obligaciones Laborales para Personas con Discapacidad.

México.

Simpson, Edwin (1989)

"Nuevas Formas de Ejercicio Profesional".

En Farell, Rosa Ma. (coordinadora).

Ensayos sobre la Modernidad Nacional. Los Profesionales Mexicanos y los Desafíos de la Modernidad.

México. Editorial Diana.

Stavenhagen, Rodolfo (s/f)

"Ponencia sobre el estudio de Jacques Delors (UNESCO) sobre 'La Educacion Encierra Un Tesoro'"

Uribarri C., Gonzalo (1995)

"Comentarios a la Ley para las Personas con Discapacidad del Distrito Federal".
México. *Revista Ars Iuris*, N. 15.

Uribe C., Ma. Alejandra y Mitrani, Susana (1996)

Compartiendo Experiencias.

México. CONFE.

Werner, David (1999)

Nada sobre nosotros, Sin Nosotros. Desarrollando Tecnologías Innovadoras para, por y con Personas Discapacitadas.

Colombia. Editorial Pax.

Zabala, Ignacio (Mayo 2000)

"Tetrapléjica Licenciada por Harvard".

España. *Boletín Aceprensa*, n° 72/00.

ANEXO



ENCUESTA A EMPRESARIOS:

La Universidad Panamericana inició a finales de 1998 el proyecto **“Nueva Generación Laboral”** con el objeto de asesorar a las empresas que deseen incorporar personas con discapacidad en sus plantas productivas. Para impulsar con mayor fuerza este proyecto estamos realizando una investigación que permita vislumbrar tanto en el corto como en el mediano plazo las posibilidades de incorporación laboral de estas personas.

Es por ello que solicitamos su valiosa colaboración contestando el presente cuestionario:

EMPRESA: _____
NOMBRE: _____
PUESTO: _____
TEL: _____ e-mail: _____

- 1). ¿Laboran en su empresa personas con discapacidad? Si ___ NO ___
(en caso negativo pase directamente a la pregunta 6)
- 2). ¿Cuántas personas? _____ ¿Antigüedad de contratación? _____
- 3). ¿En qué puestos? _____
- 4). ¿Gozan de transportación por parte de la empresa?
Si ___ ¿de qué tipo?: _____
No ___ ¿por qué?: _____
- 5). Experiencia obtenida: Excelente ___ Buena ___ Regular ___ Mala ___
-
- 6). ¿Conoce usted algún programa de incorporación laboral para personas con discapacidad?
Si ___ No ___
- 7). ¿Ha contemplado alguna vez la contratación de personas con discapacidad en su empresa?
Si ___ No ___ (pase directamente a la pregunta 10)
- 8). ¿Para qué año ha pensado contratarlas? 2000 ___ 2001 ___ Otro: _____
- 9). ¿Para algún puesto en especial? _____

-
- 10). ¿Nos podría explicar por qué?

¡MUCHAS GRACIAS!

ENTREVISTAS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD:

1.-¿Cuál es tu nombre?

2.-¿Qué dirección tienes?

3.-¿Cuál es tu edad?

4.-¿Con quién vives?

5.-¿Qué grado de escolaridad tienes?

6.-¿Trabajas actualmente?

Si____(Pase a la pregunta 7)

No____(Pase a la pregunta 18)

7.-¿En dónde trabaja qué hace y qué clase de trabajo tiene?

Formal____(Pase a la pregunta 8)

Informal____(Pase a la pregunta 12)

8.-¿Cómo consiguió usted el trabajo? ¿A dónde acudió?

9.-¿Qué tipo de dificultades ha superado?

10.-¿Considera suficientes los ingresos?

Si ____ (Pase a la pregunta 12) No ____ (Pase a la pregunta 11)

11.-¿Qué otros ingresos adicionales tiene?

12.-¿Cómo consiguió el trabajo, y quién lo apoyó?

13.-¿Estaría interesado en un trabajo estable?

Si ____ (Pase a la pregunta 15) No ____ (Pase a la pregunta 14)

14.-¿Por qué?

15.-¿Qué medios pondría para trabajar?

16.-¿Cuáles problemas considera que podría enfrentar?

17.-¿Cuáles serían las soluciones?

18.-¿Has buscado trabajo?

Si ____ (Pase a la pregunta 19) No ____ (Pase a la pregunta 20)

19.-¿Por qué razones no has trabajado?

20.-¿Cuáles razones han sido para no buscar trabajo?

21.-¿Cómo te mantienes?

22.-¿Qué opinión tienes del ambiente laboral?

23.-¿Qué tipo de propuestas darías para la integración laboral de personas con discapacidad en general y también en particular, según la discapacidad que tienes?

24.-Comentario de quién entrevista

ENTREVISTA A ENCARGADOS DE RECURSOS HUMANOS

Fecha:

Nombre:

Empresa:

1. ¿Cómo se originó el proyecto? (¿De dónde surgió? ¿Por qué surgió? ¿Cuándo empezó?)
2. ¿Qué problemas enfrentaron? (quién los apoyó, cómo los resolvieron, ¿...y en la implantación?)
3. ¿Dónde y cómo captaron a las personas con discapacidad?
4. ¿Qué apoyos les han brindado? (¿Dan capacitación?, ¿Qué apoyos físicos le dan?, ¿Transporte?)
5. ¿Bajo qué régimen los contratan y cuál es el proceso de contratación?
6. ¿Cómo los evalúan?
7. ¿Cómo miden el desempeño profesional?
8. ¿Cuál es el panorama de la planta antes y después? (ambiente laboral)
9. ¿Qué expectativas tiene el proyecto?

ENTREVISTA REALIZADA A FUNCIONARIOS PUBLICOS

1. ¿Cuáles cree usted, que sean las causas de la escasa integración laboral de las personas con discapacidad?
2. ¿Cuáles son las causas de la discapacidad?
3. ¿Qué tan cierto es que la sobreprotección es una causa muy importante de la falta de integración laboral de las personas con discapacidad?
4. ¿Cuál es su opinión acerca de los avances que han dado las leyes a favor de las personas con discapacidad, qué propone?
5. ¿Por parte de los empresarios, que es lo que les propondría para sacar adelante a las personas con discapacidad en cuanto a materia laboral concierne?
6. ¿Qué sugerencias nos da en programas pro integración laboral de las personas con discapacidad?

ENTREVISTA A PERSONAL DE SUPERVISIÓN

Fecha:

Nombre:

Empresa:

1. ¿Cómo ha visto el desarrollo laboral de las personas con discapacidad y por qué?
2. En comparación con los demás, ¿cómo trabajan? (¿cómo evalúan el desempeño profesional?)
3. ¿Cuáles son los problemas principales que han tenido? (productividad, mal ambiente de trabajo, ¿considera que hay competencia?)
4. ¿Qué experiencias positivas y negativas ha tenido?

GUIÓN PARA VISITAS A ORGANISMOS DEDICADOS A LA CAPACITACIÓN

Institución:

Domicilio:

Teléfono:

Persona que atendió:

- Preguntar acerca de la cantidad de personas con discapacidad que llegan a atender en promedio por año.
- Cuestionar acerca de los principales tipos de discapacidad que atienden, la forma en que son tratadas, cuales son las características de las personas por discapacidad y que puede hacer cada una en especial.
- De qué manera evalúan a las personas con discapacidad, y cuales han sido los resultados.
- ¿ Qué clase de capacitación es la que se proporciona y cuales han sido los resultados?
- Preguntar si tienen alguna agencia colocadora, y cuales son sus expectativas ante esta posibilidad.
- Conseguir la mayor cantidad de información disponible.

Comentarios:

