

# Programa de integración laboral para personas con discapacidad 2001-2006

Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad





# Programa de integración laboral para personas con discapacidad 2001-2006

Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad



i La Integración Social de las Personas con Discapacidad es un Compromiso de Todos !

*Programa de integración laboral para personas  
con discapacidad 2001-2006*

© Edición 2002.

Derechos reservados conforme a la ley.  
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.  
Coordinación General de Planeación y Política Sectorial.  
Valencia 36, 3<sup>er</sup> piso, colonia Insurgentes Mixcoac,  
Delegación Benito Juárez, México, D.F. 03920.

**Secretaría del Trabajo y Previsión Social**

Dirección Internet <http://www.stps.gob.mx>  
ISBN: 968-813-683-2

**Oficina de Representación para la Promoción  
e Integración**

**Social para personas con Discapacidad**

Dirección Internet: <http://www.discapacidad.presidencia.gob.mx>

Impreso y hecho en México  
*Printed and made in Mexico*

# Contenido

Mensaje del Titular de la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad .....	1
Mensaje del Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social .....	2
Introducción: Hacia una cultura de la integración social de las personas con discapacidad ....	5
Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad 2001-2006 .....	7
I. ¿De dónde partimos? .....	7
I.1 La discapacidad: aproximación al concepto .....	7
I.2 La discapacidad en cifras .....	9
I.3 El marco jurídico relacionado con las personas con discapacidad .....	12
I.4 Políticas públicas en materia de discapacidad .....	15
I.5 La rehabilitación de las personas con discapacidad y su integración laboral. ....	16
I.6 Las instituciones de apoyo para la integración laboral de las personas con discapacidad .....	18
II. ¿Hacia dónde queremos llegar? .....	21
II.1 Visión .....	21
II.2 Misión .....	21
II.3 Objetivos del Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad ....	21
II.3.1 Objetivo General .....	21
II.3.2 Objetivos Específicos .....	21
II.4 Estrategias del Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad ..	22
II.4.1 Rehabilitación Laboral .....	23
II.4.2 Capacitación .....	23
II.4.3 Incorporación Laboral .....	24
II.4.4 Regionalización .....	24
II.4.5 Ampliación de la cobertura a través de la concertación y coordinación del proceso de integración laboral. ....	24
II.5 Metas del Programa de Integración Laboral para persona con Discapacidad .....	25
III. ¿Cómo queremos lograrlo? .....	26
Subprogramas de la STPS para la Integración Laboral de las P.C.D.: .....	27

III.1 Red de Vinculación Especializada para la Atención de Personas con Discapacidad .	27
III.2 Centros de Evaluación para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores .....	28
III.3 Sistema de Capacitación para el Trabajo SICAT .....	29
III.3.1 Modalidades de Atención .....	30
III.4 CHAMBA-PAR .....	31
III.4.1 Acciones de CHAMBA-PAR .....	32
III.5 Empresa Incluyente, por una Nueva Cultura Laboral .....	33
III.5.1 Lineamientos de Empresa Incluyente por una Nueva Cultura Laboral .....	33
IV. Comisión Nacional para Impulsar el Desarrollo del Programa .....	34
V. Cooperación Técnica .....	35
VI. Supervisión y Evaluación del Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad .....	39
Abreviaturas y Acrónimos .....	41
Bibliografía .....	43
Coordinación .....	45
Agradecimientos .....	46

# Mensaje del Titular de la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad

La visión del Presidente de México es una nueva relación en la sociedad, basada en una nueva cultura laboral de integración social, sin distingo, sin discriminación, de políticas incluyentes con igualdad de oportunidades para todos los mexicanos.

Así, la integración laboral de las personas con discapacidad constituye uno de los objetivos prioritarios de las políticas de gobierno en la presente administración. En este complejo proceso intervienen diversos factores que requieren, además de la voluntad política, de la participación de todas y de todos los mexicanos que, en una actitud solidaria, debemos poner en acción todo nuestro empeño para construir un andamiaje sociocultural que de soporte firme y efectivo a la integración laboral de las personas con discapacidad.

1

Es necesario reconocer, que este importante sector ha permanecido marginado, la mayor parte de las veces por desconocimiento de sus capacidades.

A través de este Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad se convoca a las instituciones de gobierno, a la iniciativa privada, a las organizaciones sociales y a la sociedad en general, a participar desde sus respectivas posiciones, para que millones de mexicanas y mexicanos tengan la oportunidad de integrarse y participar en el desarrollo nacional y mejorar su calidad de vida.

**Ing. Víctor Hugo Flores Higuera**

# Mensaje del Titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

2

México comienza a vivir el siglo XXI con una transición democrática fundada en el respeto a la dignidad de la persona humana, en la revaloración del trabajo como expresión de esa dignidad, en la capacitación para desarrollar el capital intelectual de los trabajadores y en propiciar su participación e innovación en los procesos productivos. Esta transición democrática está encaminada a generar nueva riqueza, fruto del aumento de la productividad, de la competitividad, y a promover la justa distribución de esa riqueza entre todas y todos los mexicanos. En ello consiste la nueva cultura laboral que el gobierno federal propone como camino para hacer de nuestro país la historia de éxito del siglo que apenas inicia.

Este cambio no se entendería sin la contribución laboral, económica, política, cultural, deportiva y social de todas y todos los mexicanos.

En este sentido, las estrategias y las acciones del gobierno federal van encaminadas a provocar verdaderas vías de inclusión al desarrollo de las y los mexicanos y a no ignorar, o lo que sería peor, excluir a las personas con algún tipo de discapacidad.

Su integración al mundo del trabajo es una empresa que requiere de la participación decidida de las instituciones públicas y de la sociedad en su conjunto, con la certeza de que poniendo énfasis en sus capacidades en vez de las discapacidades, habremos de saber hacer las adecuaciones necesarias para lograr el engrandecimiento del país incluyente que todos buscamos.



El esfuerzo que hagamos en conjunto, sociedad y gobierno, por incorporar al ámbito productivo a las personas con alguna discapacidad no sólo es un acto de elemental justicia, sino que además, con su trabajo harán los mejores aportes intelectuales, culturales, deportivos, laborales y sociales a nuestro querido México.

**Lic. Carlos María Abascal Carranza**



# Introducción

## *Hacia una cultura de la integración social para las personas con discapacidad*

El entorno dentro del que México participa ha estado lleno de matices y de cambios configurados por diversos factores nacionales e internacionales, particularmente en lo político y lo económico.

Si bien es cierto que se ha preservado la esencia de nuestra cultura y la estabilidad política y social, algunos sectores de nuestra población no han podido acceder todavía a un nivel de vida decoroso y con la participación deseable, persistentemente demandada por la sociedad civil.

Perduran en la sociedad prejuicios que bloquean su aceptación y se subestima el potencial de sus capacidades para el trabajo y otras actividades.

Por otra parte, el entorno físico carece de facilidades para el acceso, el traslado y la comunicación, por sólo mencionar algunos aspectos.

Las demandas de las organizaciones sociales, y de las personas con discapacidad y sus familias, han encontrado respuesta desde el inicio de la administración del presidente Vicente Fox Quesada, quien acordó la creación de la **Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad** y el **Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad**, en el que participan las Secretarías de Salud, de Educación, del Trabajo y Previsión Social, de Comunicaciones y Transportes y de Desarrollo Social; así como el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia DIF y organizaciones de la sociedad civil.

El Consejo Nacional Consultivo, a través de sus 10 subcomisiones, está avanzando en el desarrollo de programas institucionales en cada una de las dependencias del gobierno a fin de impulsar los programas de salud, accesibilidad, atención con calidad, integración laboral e integración educativa.

Con la participación de las organizaciones de personas con discapacidad, las instituciones del gobierno y la iniciativa privada se construye un nuevo concepto de atención a la discapacidad en México en el que interactúan en forma coordinada y sistemática todas las instancias que han demostrado voluntad política y solidaridad social para fortalecer un movimiento nacional de apoyo a la nueva cultura de la discapacidad en México.

# Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad 2001-2006

## I. ¿De dónde partimos?

### *La discapacidad: aproximación al concepto*

La discapacidad constituye un problema de salud pública e integración social, no obstante, con el avance de la ciencia médica tiende a aumentar, logrando buenos resultados en la prevención de la discapacidad a través de esquemas completos de vacunación de los niños, el tamiz neonatal, el control adecuado del embarazo y la atención profesional del parto, entre otros aspectos. Sin embargo, paradójicamente, aumentan las discapacidades por accidente, secuelas de enfermedad vascular y cirugías que logran salvar la vida sin poder evitar consecuencias discapacitantes en la persona.

7

El concepto de discapacidad ha tenido una evolución progresiva y sin llegar a satisfacer a todos los especialistas que intervienen en su atención, al menos ha permitido hasta ahora llegar a un lenguaje común para abordar el proceso de rehabilitación integral, que permita la reincorporación de las personas con discapacidad a la vida social, al disfrute de los bienes y servicios en una sociedad incluyente, que se circunscribe dentro de un marco jurídico que garantice el ejercicio de sus derechos.

Las Naciones Unidas afirman que “como resultado de la experiencia acumulada en relación a la ejecución del Programa de Acción Mundial y del examen general realizado durante el Decenio de las Naciones Unidas para los Impedidos, se profundizaron los conocimientos y se amplió la comprensión de las cuestiones relativas a la discapacidad y de la terminología utilizada. La terminología actual reconoce la necesidad de tener en cuenta no sólo las necesidades individuales

(como rehabilitación y recursos técnicos auxiliares), sino también las deficiencias de la sociedad (diversos obstáculos a la participación)".<sup>1</sup>

En este contexto también se señala que las personas con discapacidad, como miembros de la sociedad, deben recibir el apoyo necesario para tener acceso a la educación, la salud, el empleo, los servicios sociales, la participación plena a las expresiones del arte y la cultura, a la recreación y los deportes y a todos los demás aspectos que determinan la calidad de la vida humana.

Según la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud: CIF, se han propuesto diferentes modelos (paradigmas) conceptuales para explicar y entender la discapacidad y el funcionamiento. Esta variedad puede ser expresada en una dialéctica de "modelo médico" versus "modelo social"<sup>2</sup>. El modelo médico considera la discapacidad como un problema de la persona directamente causado por una enfermedad, trauma o condición de salud, que requiere de cuidados médicos.

8

El tratamiento de la discapacidad está encaminado a conseguir la cura, o una mejor adaptación de la persona. Por otro lado, el "modelo social" de la discapacidad, la considera como un problema de origen social y principalmente centrado en la completa integración de las personas a la sociedad. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas con discapacidad en todas las áreas de la vida social.

Un enfoque racional basado en la praxis, desestima la visión sistémica y acepta, como se afirma en el CIF, el enfoque biopsicosocial, que proporciona una "visión coherente de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y social"<sup>3</sup>.

En este sentido la rehabilitación profesional debe entenderse como un proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación, que comprende el suministro de medios, especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva, para que la persona con discapacidad obtenga, y en su caso conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo.

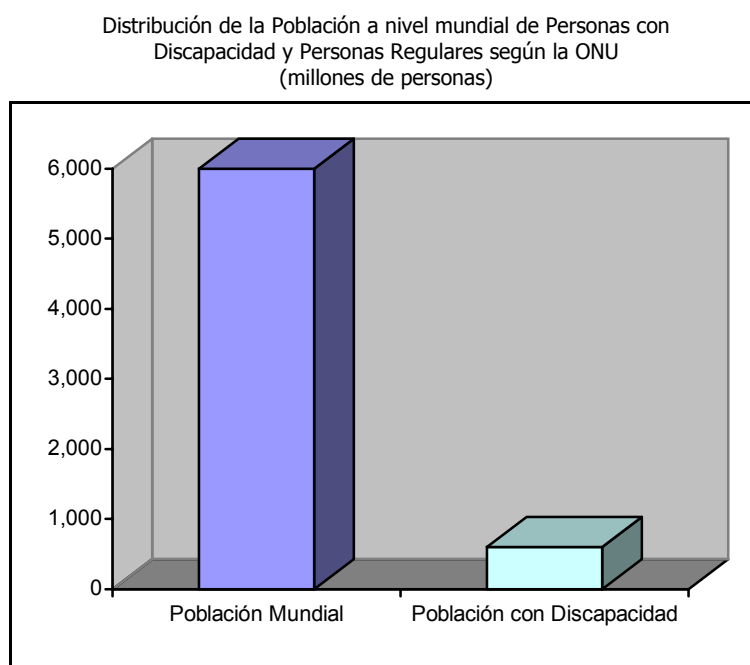
<sup>1</sup> Organización de las Naciones Unidas. Programa de Acción Mundial.

<sup>2</sup> Organización Mundial de la Salud, 2001. pág. 22.

<sup>3</sup> Organización Mundial de la Salud, La CIF y las personas con discapacidades, 2001. pág. 22.

### *La discapacidad en cifras*

La Organización Mundial de la Salud, estima que entre el 7 y el 10 % de la población mundial tiene algún tipo de discapacidad, “porcentaje que se toma en México como un parámetro indicativo, ya que la validación o rectificación de esta cifra esta en función de la concepción de la discapacidad que sea empleada, entre otros factores”<sup>4</sup>.



9

La información que arroja el XII Censo General de Población y Vivienda 2000 del INEGI es de 1.84 % de la población son personas con discapacidad, es decir 1'795,300 habitantes.

De esta cifra se desprende el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) de las personas con discapacidad, así tenemos que por lo menos existen 915,142 en condiciones de incorporarse a un trabajo (2.31% de la PEA).<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Presencia del tema de discapacidad en la información estadística. INEGI. 2001. p. X de la Introducción.

<sup>5</sup> De esta cifra no se tienen detectadas a aquellas personas que aún cuando se encuentran en edad de laborar, presentan algún tipo de discapacidad que se los impide, por lo que el porcentaje tiende a ser menor.





auditiva y la intelectual, según su incidencia. Los problemas de lenguaje aparecen como los menos frecuentes.<sup>6</sup>

La misma fuente, reporta que las causas más comunes de la discapacidad de la población en edad laboral son los accidentes y las enfermedades.

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

Por su parte, el Registro Nacional de Menores con Discapacidad 95-96,<sup>7</sup> afirma que por primera vez se identificaron 2 millones 700 mil infantes con algún signo de discapacidad en el país.

Es aceptable reconocer que las causas de la discapacidad, además de ser multifactoriales y complejas, impactan tanto a la persona que la vive como también a su entorno familiar y social.

---

<sup>6</sup> El 45.05% presenta discapacidad motriz, un 28.64% visual, 16.56% auditiva, 14.66% mental y 4.46% del lenguaje. La suma de los porcentajes rebasa el 100% porque consideran a personas con más de una discapacidad. Fuente: XII Censo General de Población y Vivienda, INEGI 2000.

<sup>7</sup> INEGI, DIF Nacional, SEP. Registro Nacional de Menores con Discapacidad. 1996.

Todos estos datos, aunque todavía insuficientes para definir el universo sujeto de atención, constituyen un marco de referencia que bien pudiera servir para empezar a establecer políticas públicas para cerrar la brecha de la marginación y de las restricciones para que las mexicanas y los mexicanos con discapacidad se incorporen al desarrollo nacional.

### *El marco jurídico relacionado con las personas con discapacidad*

El 15 de agosto del año 2001 entraron en vigor las reformas a diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, a fin de prohibir cualquier forma de discriminación por razones de carácter étnico, de género, capacidades diferentes y la condición social. Imponiéndole con esto al Estado, la obligación de tutelar el respeto al principio de la no discriminación a aquellas personas con capacidades diferentes, entre otras.

Por su parte el artículo 5° de la Carta Magna, consagra la libertad que tiene todo mexicano de dedicarse a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siempre y cuando esta actividad sea lícita. Y no deberá atacar los derechos de un tercero u ofender los derechos de la sociedad.

1 2

El artículo 123 constitucional establece que toda persona tiene el derecho al trabajo digno y socialmente útil; por lo cual se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, en concordancia con la ley de la materia.

En este orden de ideas, el artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo concibe al trabajo como un derecho y un deber social, no es artículo del comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

Por lo anterior es posible afirmar que en México no deben hacerse distinciones o discriminaciones de ningún trabajador en razón de sus capacidades diferenciadas o discapacidad.

En concordancia con el principio de no discriminación, México ratificó el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado: Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas. El cual establece que de conformidad con las condiciones,

práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas. La ratificación se publicó en el Diario Oficial de la Federación el día 22 de abril de 2002.

En el artículo 1° de este instrumento internacional se establece como finalidad de la readaptación profesional: a aquel proceso para permitir que las personas con discapacidad obtengan y conserven un empleo adecuado y progresen en el mismo como un medio para la integración o la reintegración a la sociedad.

En los siguientes artículos se establece que los estados formularán, aplicarán y revisarán periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, basándose en el establecimiento de medidas adecuadas de readaptación profesional y el principio de igualdad de oportunidades.

En la Recomendación 168 de la Organización Internacional del Trabajo Sobre la Readaptación Profesional y el Empleo de Personas Inválidas establece los mecanismos a seguir en la aplicación del Convenio 159 en lo relativo a condiciones de trabajo de las personas con discapacidad; la adopción de medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación y empleo.

1 3

Propone llevar a cabo estas acciones también en las zonas rurales y en las comunidades apartadas, contándose con asesores en readaptación, orientación y formación profesional, a fin de promover la colocación y el empleo de personas inválidas.

El Convenio 159 y las Recomendaciones 168 y 99, sobre la adaptación y readaptación profesional son instrumentos primordiales que establecen las bases para la integración social de las personas con discapacidad.

En este mismo contexto la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad de la Organización de Estados Americanos fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 12 de marzo de 2001.

Esta Convención reafirma que las personas con discapacidad tienen las mismas garantías fundamentales que las demás personas; y que estos derechos, incluido el de no verse sometidos a discriminación fundamentada en la discapacidad, dimanen de la dignidad y la igualdad que son inherentes a todo ser humano

En su artículo II establece que “Los objetivos de la presente Convención son la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad”.

Para lograr los objetivos de esta Convención, en el artículo III expresa que los Estados parte se comprometen a: 1. *Adoptar las medidas de carácter legislativo, social, educativo, laboral o de cualquier otra índole, necesarias para eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad y propiciar su plena integración en la sociedad*, incluidas las que se enumeran a continuación, sin que la lista sea taxativa:

1 4

- a) Medidas para eliminar progresivamente la discriminación y promover la integración por parte de las autoridades gubernamentales y/o entidades privadas en la prestación o suministro de bienes, servicios, instalaciones, programas y actividades, tales como el empleo.

A partir de 1982, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el Programa de Acción Mundial para los Impedidos y proclamó a 1982-1992 la Década de las Personas con Discapacidad, como un medio para llevar a cabo el citado Programa, cuyas recomendaciones a los Estados miembros se reflejan en las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

El referido documento (ONU, 1993) tiene como fundamento político y moral la Carta Internacional de los Derechos Humanos, que comprende la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; la Convención sobre los derechos del Niño y la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

El marco jurídico nacional no restringe, sino por el contrario, hace énfasis en la igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral y la no discriminación en todos los aspectos de la

vida social. Es en la práctica donde se observa que ha faltado una cultura de la discapacidad mediante la cual la sociedad sienta a este grupo social como parte de sí misma y lo acepte con todas sus características.

Por lo tanto, es fundamental generar el entorno social incluyente, cuya primera premisa debe ser la aceptación y el reconocimiento a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida social y por consiguiente en el laboral. Aquí entran en acción las políticas públicas que determinan los pasos a seguir para lograr la plena integración social y laboral de las personas con discapacidad.

### ***Políticas públicas en materia de discapacidad***

México se encuentra en un proceso democrático en el cual las necesidades y las demandas de los grupos sociales llegan con mayor rapidez y contundencia a las esferas del gobierno. Las Organizaciones de la Sociedad Civil de personas con discapacidad y sus familiares, han sido determinantes para definir las políticas públicas en relación a este tema.

En el marco del cambio que ha planteado la población, el Presidente Vicente Fox creó al inicio de su administración la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad, cuyo titular forma parte del Gabinete ampliado. Asimismo, también creó el Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad, en el que participan las Secretarías de Salud, Educación, Desarrollo Social, Comunicaciones y Transportes y la del Trabajo y Previsión Social, además del DIF Nacional y algunas organizaciones de la sociedad civil.

1 5

El Consejo funciona a través de 10 subcomisiones, dentro de las cuales la Subcomisión de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad está encargada de proponer programas y mecanismos de coordinación interinstitucional sobre este tema, para avanzar en la integración y la participación.

Por su parte, en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, se señala en el capítulo de *Estrategias*: Promover y fortalecer el desarrollo de las personas con discapacidad para equiparar y facilitar su integración plena en todos los ámbitos de la vida nacional.

En el ámbito del trabajo encontramos que el Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, propone que la Nueva Cultura Laboral promueva el trabajo como expresión de la dignidad de la persona, para su plena realización y para elevar su nivel de vida y el de su familia con la perspectiva de “atender con igual responsabilidad a los diversos sectores de la sociedad; incorporando a aquellos que por diferentes causas han sido relegados de las oportunidades que ha potenciado el desarrollo económico, pero que sólo se han manifestado en el beneficio de algunos sectores socio-productivos”.<sup>8</sup> Para lograr estos objetivos se propone promover la Nueva Cultura Laboral con el sector empresarial a través de la sensibilización para lograr el acceso al trabajo de las Personas con Discapacidad.

En términos de lo expuesto, nada impide a las personas con discapacidad su incorporación a la vida productiva, por el contrario, establece su no discriminación y la voluntad política del Gobierno actual se manifiesta claramente en el mismo sentido a través de sus Planes y Programas, sin embargo, en muchos casos, una serie de limitaciones biológicas, psicológicas y sociales le impiden a la población con discapacidad su adecuada inserción laboral. El Programa Nacional de Integración Laboral para Personas con Discapacidad nace con el propósito de vencer dichos obstáculos.

16

### ***La rehabilitación de las personas con discapacidad y su integración laboral***

En las Reglas Estándar sobre Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la ONU se afirma que “la rehabilitación es un proceso que tiene la finalidad de que las personas con discapacidad logren alcanzar y mantener un estado funcional óptimo desde el punto de vista físico, sensorial, intelectual, psíquico o social, de manera que cuenten con medios para modificar su propia vida y ser más independientes”.<sup>9</sup> Para lograr esta meta la rehabilitación integral abarca aspectos médicos, educativos, sociales, laborales y servicios de apoyo, incluyendo ayuda financiera. Todos estos aspectos deben de suministrarse como elementos de un programa cuya finalidad es la restauración óptima de las funciones de las personas con discapacidad y su integración a la vida social, cultural y laboral.

---

<sup>8</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006. Pág. 94.

<sup>9</sup> Organización de las Naciones Unidas. Reglas estándar sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. Editorial LUMEN, BS. AS. Argentina. Pág. 31.

La rehabilitación se lleva a cabo por un equipo multi e interdisciplinario, cuyo objetivo es lograr que la persona con discapacidad tenga una vida digna, independiente, productiva y sea aceptado en su grupo social.

17

La integración laboral de las personas con discapacidad es parte del proceso de rehabilitación integral y se lleva a cabo después que se ha logrado la adaptación o readaptación a través de medios tales como evaluación, orientación profesional, capacitación y colocación selectiva.

La colocación laboral tiene tres vertientes: el empleo regular competitivo, el autoempleo y la microempresa (familiar o individual).

El modelo de atención en rehabilitación laboral propuesto por el Centro Nacional de Rehabilitación (CNR) se esquematiza de la manera siguiente:

La integración laboral de las personas con discapacidad es el resultado de un proceso en el que intervienen diversos factores, algunos inherentes a la persona misma y otros, los más, son del entorno que soporta dicho proceso. Los programas para este sector difícilmente podrán avanzar sin este andamiaje. Así, por ejemplo, deberán tenerse en cuenta elementos tan importantes como la accesibilidad, el transporte, la jornada de trabajo, los aspectos ergonómicos, las herramientas y la maquinaria y otros equipos de trabajo, la actitud de los compañeros de trabajo, supervisores y otros factores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene establecidas las siguientes etapas básicas para llevar a cabo el proceso de rehabilitación profesional:

1. **Estudio de valoración**, que abarca el estudio físico, un análisis funcional, pruebas especiales, análisis de la cultura y educación de la persona con discapacidad, los factores del medio, estudios psicológicos y experiencia laboral previa.
2. **Estudio de readaptación**, que incluye la evaluación de aptitudes, las limitaciones que le dificultan el regreso a su trabajo habitual, el reforzamiento de su autoestima y confianza entre otros aspectos.
3. **Estudio de gestión ocupacional**. Esta área requiere de personal especializado con conocimientos y experiencia en el tema.

1 8

### *Las instituciones de apoyo para la integración laboral de las personas con discapacidad*

La rehabilitación de las personas con discapacidad, como se ha expresado, es un proceso integral en el que intervienen en forma coordinada y sistemática equipos multidisciplinarios de las áreas médica, educativa, laboral y social, incluyendo a la familia. El objetivo principal es lograr que la persona con discapacidad desarrolle al máximo sus capacidades para que tenga independencia, aun dentro de las limitaciones de su discapacidad.

En este aspecto las instituciones o servicios de apoyo, tanto oficiales como privadas, juegan un papel de gran importancia, tanto para aumentar el nivel de autonomía como en el ejercicio de los derechos que tienen como personas y como miembros de la sociedad.



Estos servicios deben descartar el paternalismo y la sobreprotección que solamente contribuyen a profundizar la dependencia y la discapacidad.

México todavía no cuenta con una red en la cual se interrelacionen adecuadamente los servicios de atención a la salud de las personas con discapacidad, la educación y la integración social y laboral, tanto a nivel institucional como a través de las organizaciones de la sociedad civil.

Esta afirmación se corrobora con lo expresado en el Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006, donde se advierte que... “un problema adicional (de las personas con discapacidad) ha sido la carencia de información precisa sobre el número, composición y características de esta población, lo que ha llevado a la determinación de programas cuyos resultados son limitados ante el desconocimiento del universo a atender”<sup>10</sup>.

En resumen se puede afirmar que el Programa de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad debe sustentarse en información regionalizada que permita tener una lectura clara del universo a atender. También parecería útil llevar a cabo un proceso de reingeniería social por etapas, con la participación de las instituciones de los tres niveles de gobierno y de la sociedad civil, con el propósito de darle una respuesta justa, factible e incluyente a todas las mexicanas y los mexicanos con discapacidad que deben de integrarse al desarrollo nacional en igualdad de condiciones que el resto de la población del país.

19

En este contexto, tampoco puede omitirse que el empleo es la resultante de factores tales como la situación de la economía del país, la relación oferta-demanda de trabajo, la legislación y la actitud de los empleadores ante las personas con discapacidad, entre otros aspectos.

Para poner en práctica el Programa de Integración Laboral de las Personas con Discapacidad y abordar este complejo problema, se necesita, además de información básica confiable sobre este importante núcleo de población del país; que tanto las instituciones del gobierno a quienes compete directamente el problema, como las organizaciones de la sociedad civil, establezcan un acuerdo nacional para desarrollar un programa, con metas y compromisos claros, para abordar las distintas facetas que lleven a resolver este agudo problema social.

---

<sup>10</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Política Laboral 2001-2006. Pág. 56.

Además es importante que esta red de servicios brinde información accesible, tanto a los usuarios como a las instituciones participantes.

En esta nueva cultura de la discapacidad que estamos promoviendo, cada sector de la sociedad mexicana se abrirá solidariamente para brindar a las personas con discapacidad la oportunidad de acceder a más y mejores oportunidades de superación, y que pongan en práctica todo su potencial en su educación, los deportes, las artes y el trabajo para mejorar su nivel de vida y contribuir al desarrollo nacional.

## II. ¿Hacia dónde queremos llegar?

### **Visión**

Que México cuente con una cultura que promueva la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, para que sean incorporadas en el desarrollo del país dentro de un marco legal justo e incluyente.

### **Misión**

Promover en la sociedad una cultura laboral incluyente que permita la incorporación de las personas con discapacidad como un factor coadyuvante del desarrollo nacional. Que fomente su trabajo como expresión de la dignidad de la persona para colaborar a su plena realización y elevar el nivel de vida y el de su familia, con empleo digno y libre de riesgos, evitando la discriminación con un amplio sentido de justicia laboral.

### ***Objetivos del Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad***

21

#### ***Objetivo General***

Lograr a nivel nacional la integración o la reintegración de las personas con discapacidad en actividades productivas, a través de la coordinación de las diferentes instancias de los sectores público, privado y social que participan en todas las etapas del proceso, a fin de lograr de manera más eficiente su incorporación al mundo del trabajo, su desarrollo y proyección dentro de él.

#### ***Objetivos Específicos***

- Difundir en la sociedad en general los derechos y obligaciones de las personas con discapacidad.
- Sensibilizar a la población en general sobre las aptitudes laborales de las personas con discapacidad a través de campañas de difusión.

- Fortalecer los sistemas de evaluación de las capacidades de las personas con discapacidad para su incorporación al trabajo.
- Promover la formación de un banco de datos para las instituciones que realizan la integración laboral, las personas con discapacidad, y las empresas, que contenga información sobre las características de las personas evaluadas y las vacantes disponibles.
- Fomentar y fortalecer la capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad en sus diferentes modalidades.
- Conjuntar la capacitación con las tendencias del mercado laboral nacional y la perspectiva a corto, mediano y largo plazo.
- Impulsar la vinculación de los tres niveles de gobierno con los sectores social y privado con el propósito de incrementar la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Fomentar el interés de las empresas para la contratación de personas con discapacidad promoviendo su reconocimiento público.
- Promover la capacitación permanente del personal de las instituciones públicas y privadas que realicen actividades para la integración laboral de las personas con discapacidad.
- Fomentar la investigación sobre las personas con discapacidad para contar con información confiable que permita enfocar los recursos y las acciones a su favor de manera más consistente.

### ***Estrategias del Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad***

La incorporación de las personas con discapacidad al trabajo es un proceso que por su complejidad requiere de la participación de expertos en la materia y la colaboración de todos los miembros de la comunidad, pues sólo en la medida en que aprendamos a reconocer sus capacidades en vez de las limitaciones, podremos modificar las actitudes que socialmente mantienen a este grupo de población sin la posibilidad de ejercer sus derechos a cabalidad, incluido el derecho al trabajo y a su participación en el desarrollo nacional.

Para lograr este propósito se subraya nuevamente que es necesario articular las acciones que desde su ámbito realizan las diferentes instituciones de los sectores público, social y privado en los tres niveles del gobierno.

Es por ello que las estrategias del Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad, emanan de ejes temáticos que consideran la problemática que enfrentan las personas con discapacidad para lograr su inserción a un empleo y sus requerimientos para conservarlo con éxito.

### ***1. Rehabilitación Laboral***

Esta administración impulsará que en México se aplique un sólo modelo de rehabilitación laboral basado en el Convenio 159 de la OIT y la Recomendación 168 “Sobre la Readaptación Profesional y el empleo de Personas Inválidas”, como se establece en el capítulo I en el marco jurídico de este programa, a fin de unificar los criterios de todas las dependencias y los organismos de la sociedad civil.

### ***2. Capacitación***

23

Parte fundamental del modelo de rehabilitación laboral es la capacitación, por lo que se promoverá y concertará con las instituciones del gobierno y de la sociedad civil, la integración de las personas con discapacidad a los programas regulares de capacitación para el trabajo mediante la coordinación y el fortalecimiento de las instituciones de capacitación de personas con discapacidad de nivel básico, tecnológico y superior.

Esto permitirá, apoyar la instalación y el funcionamiento de un mayor número de Centros de Transición.

Por otra parte, se plantea la necesidad de identificar las áreas de mayor demanda en el mercado laboral y, en coordinación con las instituciones educativas, promover la capacitación hacia éstas, con lo que se logrará dirigir los esfuerzos de preparación de las personas con discapacidad hacia las zonas de mayores oportunidades y especializar al personal que atiende a las personas con discapacidad y darle el reconocimiento merecido por su labor.

### ***3. Incorporación Laboral***

La última etapa del modelo considera la promoción de esquemas novedosos de atención (talleres de transición, talleres protegidos, esquemas de subvención a empleadores y capacitación para el autoempleo, así como el financiamiento, entre otros), y de esta forma brindar alternativas de ocupación a personas con discapacidad cuya integración a un empleo formal se dificulta, ya sea por sus características o porque los espacios de trabajo competitivo están saturados.

### ***4. Regionalización***

Como resultado de las diferencias que se presentan en el desarrollo en cada una de las entidades federativas, es necesario poner en marcha el Programa de Integración Laboral, considerando las necesidades y características específicas que hay en cada una de ellas, a fin de que adquiera un carácter nacional y atender a la población de las zonas urbanas y rurales.

### ***5. Ampliación de la cobertura a través de la concertación y coordinación del proceso de integración laboral***

24

Como estrategia para ampliar la cobertura del programa de colocación laboral de personas con discapacidad en las entidades federativas se formarán redes locales de instituciones que comparten objetivos comunes de este campo.

Por consenso, a una de ellas se le otorgará la coordinación del proceso y la elaboración del programa de acción; en el que se incorporarán a los pasantes del Colegio Nacional de Educación Profesional y Técnica (CONALEP) en servicio social para que, una vez capacitados, interactúen como promotores de empleo de personas con discapacidad. Asimismo deben darle seguimiento a cada persona colocada para evaluar su desempeño en la empresa y, si es el caso, promover acciones de reforzamiento de hábitos, actitudes y destrezas.

Los pasantes de los CONALEP's se incorporarán al sistema de los Centros de Atención Múltiple (CAM), que estarán encargados de impulsar el Programa de Integración Laboral bajo su rectoría.



### III. ¿Cómo queremos lograrlo?

#### *Subprogramas de la STPS para la Integración Laboral de las Personas con Discapacidad*

El eje fundamental del Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad se soporta en la articulación de las acciones que realizan las distintas instituciones públicas, sociales y privadas.

Los subprogramas y acciones mencionados a continuación son el aporte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la que junto con la Oficina de Representación para la Promoción e Integración Social para Personas con Discapacidad y el Consejo Nacional Consultivo, convocan a participar en este esfuerzo nacional para integrar a la vida productiva a este amplio sector de la población del país.

Estos subprogramas forman parte del Programa Abriendo Espacios, y consideran el modelo de atención en rehabilitación laboral para las personas con discapacidad y el Convenio 159 de la OIT, como se propone en el primer capítulo de este documento.

No obstante, para cubrir y fortalecer todo el proceso de rehabilitación laboral se requiere de la participación de las diferentes dependencias públicas y la acción decidida de las instancias privadas.



***Subprogramas: de las STPS para la Integración Laboral de las P.C.D.***

1. Red de Vinculación Especializada para la Atención de Personas con Discapacidad.
2. Centros de Evaluación para Personas con Discapacidad.
3. Sistema de Capacitación para el Trabajo SICAT.
4. Bolsa de Trabajo (CHAMBA-PAR).
5. “EMPRESA INCLUYENTE”.

***Red de Vinculación Especializada para la Atención de Personas con Discapacidad***

La Red de Vinculación tiene como objetivo principal unificar los esfuerzos interinstitucionales para promover, facilitar y agilizar la inserción laboral y la capacitación de las personas con discapacidad, a través de la vinculación entre los buscadores de empleo y el sector empresarial; siendo esta una estrategia nacional, el funcionamiento de la red se facilita cuando se realiza su operación en cada uno de los estados de la república.

27

La creación de la RED atiende a la necesidad de apoyarse y coordinar las diferentes acciones que cada institución efectúa en materia de integración laboral para Personas con Discapacidad.

Uno de los principales elementos que vigoriza a la RED es el intercambio de información de vacantes, de solicitantes y los avances sobre el empleo entre las diferentes instituciones a través de una base de datos.

Así mismo, cada uno de los objetivos específicos del Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad es retomado dentro de sus funciones.

Actualmente, en la RED de Vinculación Especializada participan las siguientes instituciones:

### *Centros de Evaluación para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores*

Los centros cuentan con instrumentos de evaluación que permiten detectar las capacidades, habilidades, aptitudes, actitudes y necesidades de capacitación para el trabajo de las personas con discapacidad y adultos mayores, obteniendo así un perfil laboral que facilita su incorporación a acciones de capacitación o colocación selectiva.

Con dichos instrumentos de evaluación se puede determinar de una manera rápida y eficaz las habilidades, destrezas y potencialidades de las personas con discapacidad y de los adultos mayores con relación a las diferentes ocupaciones que demanda el sector productivo. Estas acciones se complementan con entrevistas personales y pruebas psicométricas tendientes a una mejor identificación del perfil vocacional y laboral de estos grupos.

Actualmente existen Centros de Evaluación para personas con discapacidad y adultos mayores con apoyo del sistema VALPAR en CANACINTRA, en el Centro Nacional de Rehabilitación (CNR), en la Confederación Mexicana a Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (CONFE), en el Centro de Rehabilitación y Educación Especial CREE-Iztapalapa (DIF), y en Industrias de Buena Voluntad en el D.F.; y en las instalaciones del DIF en los estados de Aguascalientes, Veracruz y Nuevo León y próximamente en el Estado de México.

Además de estos centros de evaluación se encuentran funcionando centros de rehabilitación del Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) en todos los estados de la república.

### ***Sistema de Capacitación para el Trabajo SICAT***

El SICAT busca incorporar a la población desempleada y subempleada a cursos de capacitación de corto plazo para que obtenga la capacitación requerida por el aparato productivo, con el propósito de facilitar su acceso al empleo e incrementar su empleabilidad.

Pueden participar en el SICAT aquellas personas con discapacidad, o sin ella, mayores de 16 años o más que se encuentren en situación de desempleo abierto, subempleo o suspensión temporal de relaciones de trabajo y que soliciten personalmente su incorporación al Sistema en las oficinas de los Servicios Estatales de Empleo (SEE) o en sus Unidades Móviles, así como en los centros de capacitación o empresas donde se tenga previsto realizar los cursos.

29

Para ingresar en el SICAT se deben cumplir los requisitos específicos de la modalidad, especialidad y curso de capacitación al que aspira, en términos de escolaridad o conocimientos, mismos que serán constatados por los consejeros de empleo en el proceso de reclutamiento y selección de aspirantes.

Una nueva participación en este sistema SICAT será posible, siempre y cuando no exceda seis meses el periodo total de capacitación, incluida aquella que recibió previamente. El consejero de empleo determinará si la capacitación previa requiere de mayor especialización o si la capacitación inicial no respondió a las expectativas del mercado, siendo necesario reorientar el perfil laboral del beneficiario.

0El Sistema está abierto a la población de todos los municipios del país, siempre y cuando los cursos de capacitación respondan a los requerimientos del aparato productivo a nivel regional, se sustenten en el programa anual de trabajo aprobado por el Comité Estatal de Capacitación y Empleo de cada entidad federativa y cuenten con la infraestructura de capacitación pertinente (empresas, planteles, instructores, programas y materiales didácticos) o, en su caso, se lleve a cabo en municipios circunvecinos adonde pudieran trasladarse la personas beneficiadas.

### ***Modalidades de Atención del SICAT***

El SICAT opera con las siguientes modalidades de atención, cada una de las cuales tiene una orientación específica.

#### **a. Capacitación mixta en medianas y grandes empresas**

A través de esta modalidad se imparten cursos a empresas solicitantes permitiendo satisfacer sus requerimientos específicos. El SICAT otorga en su totalidad el monto de la beca para el participante durante el tiempo que dure el curso, y concerta con las empresas, la contratación de al menos el 70% de los egresados.

#### **b. Capacitación mixta en micro y pequeñas empresas**

Ésta se orienta a capacitar y generar experiencia laboral a través de cursos dirigidos preferentemente a desempleados sin experiencia laboral, aprovechando la infraestructura productiva de las micro y pequeñas empresas.

Esta modalidad promueve la incorporación de los beneficiarios en las empresas durante el tiempo de capacitación, sin que el empresario esté obligado a contratarlos una vez terminado el curso. El SICAT cubre la beca, el seguro de accidentes y el pago de un instructor monitor quien es seleccionado y contratado por el SEE, además de la transportación a quienes se capacitan.

#### **c. Capacitación para el autoempleo**

La capacitación para el autoempleo está dirigida a la población desempleada cuyo perfil e interés se orienta a desarrollar una actividad productiva por cuenta propia, para lo que requiere fortalecer sus

conocimientos, tanto técnicos como administrativos, así como sus habilidades. Los cursos son esencialmente prácticos y se imparten en planteles educativos. En esta modalidad, adicionalmente a la beca, a la ayuda para transporte y al seguro de accidentes, se entrega un paquete de herramientas a los beneficiarios que demuestren un mejor aprovechamiento.

d. Atención a trabajadores de empresas en suspensión temporal de relaciones de trabajo:

Con esta vertiente se pretende atenuar el impacto social que genera la inestabilidad laboral en situaciones de recesión económica, a través de la capacitación técnica y transversal (que comprende temas tales como cultura laboral, trabajo en equipo, atención al cliente y comunicación entre otros; tiene el fin de facilitar el desempeño laboral de los trabajadores en diferentes ámbitos y ramas de la actividad económica). Se busca fortalecer la empleabilidad de los participantes y sus habilidades técnicas y laborales y, de esta manera, apoyar la viabilidad económica de las actividades productivas de las empresas donde trabajan o reorientar sus posibilidades de empleo hacia actividades en las que tengan mayor oportunidad de trabajo en el corto plazo. Los cursos se realizan a petición expresa del sector empresarial que enfrente dicha situación y pueden llevarse a cabo en las instalaciones de las empresas o en planteles educativos, con una duración de uno a dos meses, con la posibilidad de ampliarse a cuatro meses si la especialidad así lo requiere y la propuesta está debidamente sustentada.

3 1

e. Capacitación basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral:

Esta forma de atención puede operar en todas las modalidades, tiene como finalidad, contribuir al desarrollo de la cultura de la competencia laboral certificada. Se dirige a satisfacer las necesidades de personal calificado y de aquellas personas que requieren de un certificado para avalar sus competencias.

***CHAMBA-PAR***

Tiene el objetivo de vincular a los adultos mayores y personas con discapacidad con las empresas que ofrecen vacantes; considerando su especificidad. Del mismo modo se atiende al resto de la población, siguiendo los procedimientos de rehabilitación y de inserción laboral descritos en este título.

La bolsa de solicitantes se conforma principalmente con egresados de los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATIS) y los CONALEP's y con solicitantes de las agencias de integración laboral del DIF, de organizaciones no gubernamentales, de personas captadas por CHAMBATEL.

Para la detección de vacantes, autoridades laborales así como de las Agencias de Integración Laboral del DIF y del Centro Nacional de Rehabilitación (CNR) realizan reuniones de intercambio con empresas y agrupaciones empresariales. En las que, se sensibiliza al sector empresarial sobre los beneficios que ofrece la contratación de adultos mayores y personas con discapacidad.

#### ***Acciones de CHAMBA-PAR***

Una vez identificado de manera integral el perfil de habilidades, aptitudes, personalidad e intereses del usuario, se determina para cada uno de ellos, un plan de inserción bajo los siguientes criterios:

3 2

- **Vinculación a una oferta de trabajo.** Si al evaluar las habilidades y aptitudes de una persona, en comparación con las ofertas de trabajo proporcionadas por el sector empresarial, éstas empatan, el solicitante de empleo es enviado como candidato a cubrir la vacante.
- **Capacitación para el trabajo.** En caso que se identifique que las habilidades del candidato resulten insuficientes o inadecuadas a las requeridas por el aparato productivo, se le incorpora a un curso de capacitación para el trabajo.
- **Talleres de orientación para la búsqueda de empleo.** Si aún contando con las calificaciones requeridas para su inserción laboral, es necesario fortalecer la búsqueda de empleo, se le incorpora a estos talleres en los que se le proporciona las herramientas, técnicas y habilidades necesarias, para realizar una búsqueda de empleo adecuada y con mayor posibilidad de éxito.
- **Información y orientación para el autoempleo.** En caso de identificar que el candidato tiene interés por desarrollar una ocupación por cuenta propia, se le proporciona asistencia técnica a través de la capacitación, así como información de dependencias públicas y privadas que puedan apoyarlo financieramente para la realización de su proyecto.

### ***Empresa Incluyente, por una Nueva Cultura Laboral***

La iniciativa denominada Empresa Incluyente, por una Nueva Cultura Laboral, tiene como objetivo destacar la necesidad de reconocer y certificar a las empresas por su labor humanitaria y social, sin dejar de ser productivas y competitivas, para fomentar su participación en la generación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Con lo que se logra que la sociedad premie a las empresas y a los organismos traduciéndose en un valor agregado a sus productos y/o servicios.

### ***Lineamientos de Empresa Incluyente por una Nueva Cultura Laboral***

Podrán participar en el Programa Empresa Incluyente aquellas que:

- Tengan empleadas a personas con discapacidad en una cantidad de al menos 0.5% de su planta laboral en medianas y grandes empresas y 1% en micro y pequeñas empresas, con todas las prerrogativas de ley.
- En el caso de ser necesario que, hayan realizado adecuaciones a sus instalaciones, maquinaria, equipo, herramientas o procesos productivos, al integrar a los trabajadores con discapacidad.
- Cumplan con el procedimiento de registro de participación.
- Demuestren física y documentalmente las acciones realizadas.
- Estén dispuestas a que un grupo de personas del Comité Operativo visite la empresa.

## **IV. Comisión Nacional para Impulsar el Desarrollo del Programa**

El Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad tiene una gran importancia porque sus avances y logros a nivel nacional serán determinantes para que millones de mexicanas y mexicanos con discapacidad, y sus respectivas familias, tengan acceso a una mejor calidad de vida.

Por otra parte la economía del país se verá beneficiada con la contribución de un amplio sector de la población que actualmente permanece marginado del desarrollo.

Para que el Programa no se diluya en acciones dispersas de organismos e instituciones y concluya siendo un esfuerzo irrelevante, se propone que se institucionalice como una estructura orgánica presidida por el C. Secretario del Trabajo y Previsión Social e integrada por el Presidente del Consejo Nacional Consultivo para la Integración de las Personas con Discapacidad (CODIS), tres miembros del sector empresarial, en calidad de asesores de programas y políticas públicas para personas con discapacidad en materia laboral. Además tres representantes de organizaciones de la sociedad civil involucradas en programas de y para personas con discapacidad.

3 4

De ser necesaria esta estructura organizativa, se replicará en cada estado de la república bajo la coordinación de los Delegados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

La Subcomisión Laboral del CODIS elaborará y propondrá la normatividad para el funcionamiento de esta Comisión Nacional.



## **V. Cooperación Técnica**

La cooperación técnica se contempla como un mecanismo de apoyo al Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad. A través de la cual es posible contar con la asesoría de personal especializado de las distintas instituciones, tanto oficiales como privadas; ya sean nacionales o internacionales, siempre y cuando formen parte de la Red de Apoyo al Programa.

En este aspecto se considera importante que especialistas en capacitación laboral, colocación en el empleo, supervisión y evaluación, financiamiento y producción, entre otros aspectos; participen durante el desarrollo del Programa para contribuir al logro de las metas en el tiempo y la forma preestablecidas.

Se propone que la Red de Cooperación Técnica se integre con las dependencias y organismos siguientes:







## VI. Supervisión y evaluación del programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad

Como todo proceso formal, el Programa de Integración Laboral para Personas con Discapacidad, estará sometido a un sistema de supervisión y evaluación que en cada entidad federativa será regido por el DIF y apoyado por las instituciones que integran la Red de Cooperación Técnica.

Los parámetros de supervisión y evaluación estarán sustentados por indicadores estándar tales como:

1. Personas con discapacidad en el estado
2. Estratificación del universo
3. Identificación de las personas con discapacidad susceptibles de integrarse a un programa laboral:
  - a. Personas en edad productiva
  - b. Evaluados para integrarse a la vida laboral
  - c. Congruencia de factores:
    - Edad
    - Sexo
    - Escolaridad
    - Rehabilitación
    - Evaluación de aptitudes para el trabajo
    - Condiciones de autonomía

Relaciones entre oferta-demanda-capacidad

Apoyo familiar

4. Personas con discapacidad que demandan empleo
5. Oferta de empleo
6. Personas con discapacidad colocadas en el semestre
7. Personas con discapacidad que han retenido el empleo
8. % de cumplimiento en el desarrollo del programa
9. Factores adversos
10. Medidas de corrección para optimizar el cumplimiento de las metas del Programa.