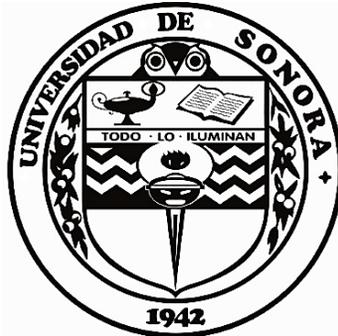


**MAESTRÍA EN DESARROLLO SOCIAL
FACULTAD INTERDISCIPLINARIA DE CIENCIAS SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SONORA**



**“El saber de mis hijos
hará mi grandeza”**

**Inserción Y Permanencia Laboral De Personas Con Discapacidad Intelectual En
Hermosillo, Sonora**

TESIS

Que para obtener el grado de Maestro en Desarrollo Social

Presenta

César Rene Cruz Guillén

Directora:

Dra. Isela Guadalupe Salas

Co Directora:

Dra. Reyna Campa Álvarez

Asesores:

Dra. Blanca Valenzuela

Dr. Jesús Enríquez Acosta

Hermosillo, Sonora

Noviembre del 2023

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

Dedicatoria

*“Deja que todos pasen, todos sus comentarios desagradables.
Hay una pregunta realmente me encantaría hacer.
¿Hay un lugar para el pecador desesperado,
que ha herido a toda la humanidad sólo para salvar sus propias creencias?
(Bob Marley, One Love, 1977)*

A Dios

Por darme la salud y bienestar para lograr un objetivo más en mi profesión.

A mi Papá y Mamá

Por educarme de una forma humana, ética y con valores sustentados en el núcleo de amor, libertad y solidaridad; por otorgarme hasta la fecha todo su apoyo en cada uno de mis proyectos de vida, por siempre estar al tanto en todo, dejándome ser, equivocándome y haciendo que aprenda de ello, sin caer bajo. Siempre serán el pilar fundamental, y he aquí el logro de tanto esfuerzo.

A mis hermanos, cuñados y sobrinos

Por estar siempre apoyando todo, aconsejándome en mis momentos más débiles, pero sobre todo siendo parte fundamental de este triunfo y aportando ese entusiasmo que no han otorgado siempre.

A mi Pareja

Por haberme apoyado cuando no tuve nada, desde el primer día de este último grado siempre estando al tanto y avanzando, preguntando de cómo iba el proceso, otorgarme el tiempo a pesar de mi situación.

A chamacos

Por enseñarme a vivir y a pesar de las dificultades siempre se sale adelante, sin importar las habilidades y barreras que la vida pueda enfrentar, sin ellos este trabajo no se hubiera realizado por mi persona.

A mis amigos

Porque estaban creyendo, me apoyaron en conseguir y aclarar ideas, por confiar en mi trabajo y asesoría para tratar a las personas con discapacidad a los que desconocían y durante esta travesía desempeñaron un papel crucial tanto con mis estudiantes como en la difusión del mismo.

Agradecimiento

El presente trabajo es una pequeña aportación de todos aquellos que participaron en el proceso de investigación y elaboración del mismo. Ciertamente no podre mencionar a cada uno de los involucrados, pero al menos intentaré hacerlo a través del agradecimiento. En este caso le corresponde a la Facultad Interdisciplinaria de Cs. Sociales de la Universidad de Sonora, por haberme acogido en el programa de la maestría; al Departamento de Trabajo Social por aportarnos el apoyo en la travesía académica con coloquios, simposio y mesas de discusión a estudiantes de la máxima casa de estudios y público en general; a todos los informantes de las distintas dependencias gubernamentales, empresariales y a los empleados que se abrieron para otorgarme el punto de vista desde una perspectiva profesional y personal.

A las personas con discapacidad que en estos trece años que he trabajado me han aportado algo en el desarrollo profesional, personal y ahora académico, que me han hecho seguir trabajando por y para la inclusión equitativa, adecuada y justa, por brindarme ese espacio en sus hogares y conocer más allá de lo que un terapeuta (profesor) tiene acceso a la vida de un estudiante.

A todos ellos un sincero agradecimiento, pero muy especial a mis tutores: la Dra. Isela Gpe. Salas por su acompañamiento en este trabajo, la Dra. Reyna Campa, Dra. Blanca Valenzuela y Dr. Jesús Acosta que, con su conocimiento me hicieron salir de mi zona de confort para sustentar y darle credibilidad a mi trabajo, mismo que genero mayor conciencia de lo que hoy en día, y tengo más que hacer, a las coordinadoras que formaron parte de este posgrado Dra. Gabriela Rodríguez y Dra. María Fuentes, que siempre estuvieron aportando información y mejoras, sin dejar de lado la opinión para mejorar siempre mis caprichos; a los maestros del núcleo Dra. Virginia Romero, Dr. Ángel Vera, por su interés al tema, sabiendo que les enseñe un poco de las necesidades que hay hacia la discapacidad neuro diversa; por último, pero no menos importante a CONAHCYT, al considerarme como becario en este último proceso del posgrado.

El presente reúne destinos esfuerzos orientados bajo el mismo fin, desarrollar los aspectos positivos que la sociedad aun no cuenta, hacer valer los derechos inherentes que las personas en vulnerabilidad tienen. Para ellos, es la dedicación de esta tesis.

ÍNDICE

Introducción: El Progreso Al Desarrollo 2030.	6
Contextualización	6
Desarrollo de las Políticas Públicas en la Discapacidad.	8
Planteamiento del Problema: Identificación Actual de la Inclusión Laboral.	12
Justificación: Inclusión vs Integración.	13
Objetivo General.	20
Objetivos Específicos.	20
Preguntas de Investigación.	19
Marco teórico: Antología de Dis.	21
Antecedentes y Contexto.	22
Norma Jurídica.	23
Clasificación del Neurodesarrollo.	26
Calidez Humana: una permanencia y activo social.	28
Rumbo al Desarrollo Inclusivo.	30
Metodología.	35
Recolección de Información.	36
Resultados	37
Discusión.	57
Diagnóstico Social.	61
Priorización de Problemas.	62
Nivel Macro.	63
Nivel Micro.	63

Pronóstico de la Situación.	64
Proyección.	64
Previsión.	65
Estrategias y Propuestas.	66
Esquema PAM-CET.	66
Propuestas.	68
Propuesta 1.	68
Objetivo General.	68
Objetivos Operativos.	68
Esquematización.	70
Propuesta 2.	74
Objetivo General.	74
Objetivos Operativos.	74
Esquematización.	75
Bibliografía.	77
Anexos.	82
Anexo 1 Entrevista.	82
Anexo 2 Cronograma.	85
Anexo 3 Árbol de Problemas.	87
Anexo 5 Recursos.	88

Introducción: El Progreso Al Desarrollo 2030

Contextualización

La discapacidad intelectual es un término utilizado cuando a una persona se le dificulta el aprender a niveles esperados y desarrollar la vida cotidiana como cualquier ser humano (Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades, 2022) es una condición que afecta la capacidad intelectual y adaptativa de una persona; su diagnóstico y tratamiento se rigen por criterios establecidos por el Manual de Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales, actualmente en su quinta edición, herramienta fundamental utilizada por los profesionales de la salud mental para diagnosticar y clasificar diferentes trastornos psiquiátricos, incluyendo la discapacidad intelectual, misma que se caracteriza por limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual y en la capacidad adaptativa.

Tanto la Organización Mundial de la Salud “OMS” como la Agenda 2030 tienen como objetivo abordar las necesidades de las personas con discapacidad, promoviendo la igualdad de oportunidades y la inclusión en todas las áreas de la vida, reflejando un compromiso global para garantizar que toda persona, independientemente de su condición, tengan la oportunidad de vivir una vida plena y participar activamente en la sociedad.

La OMS desempeña un papel crucial en la promoción de la salud y bienestar de todas las personas, incluyendo aquellas con discapacidades; a trabajado en colaboración con gobiernos internacionales para promover la inclusión y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en todo el mundo; se han establecido directrices y recomendaciones para abordar las necesidades de las personas con una condición, incluidas en el área de atención médica, educativa y accesibilidad.

La discapacidad es un término amplio que se utiliza para describir una condición que limita la capacidad de una persona para llevar a cabo actividades cotidianas de manera típica. Estas limitaciones pueden ser físicas, sensoriales, cognitivas o emocionales, y pueden variar en gravedad. La discapacidad es una realidad que afecta a millones de personas en todo el mundo, y su comprensión y abordaje han evolucionado con el tiempo.

La Organización Mundial de la Salud “OMS”, por medio de la Clasificación Internacional de Funcionamiento “CIF” de la Discapacidad (Asamblea Mundial de la Salud, mayo 2001), fue diseñada para ser utilizada en diversos campos que incluye la atención médica, investigación, planificación de servicios y política pública, estas para promover la comprensión más amplia e integral de la discapacidad y el funcionamiento humano; aunado de la Clasificación Internacional de Enfermedades “CIE” respaldada por la Cuadragésima Tercera Asamblea Mundial de la Salud, aprobada por los estados miembros de la “OMS”; la CIF y CIE definen a la discapacidad intelectual como, “aquella que presenta una serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende y le sirve para responder a distintas situaciones de la vida” (OMS, 1994).

En segundo lugar, después de comprender de un pequeño análisis sobre las personas con discapacidad intelectual, las acciones globales de la Agenda 2030 establecida por las Naciones Unidas en el 2015 para el Desarrollo Sostenible que representa el compromiso de reducción en áreas del sector con vulnerabilidad, medio ambiente y tecnológico, esta vez se desarrolla el aspecto de la promoción de la inclusión social, económica y política de todos, incluyendo a las personas con discapacidad intelectual, uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible “ODS”, en el número diez, se centra en reducir las desigualdades dentro y entre los países. Esto incluye un enfoque en la inclusión de las personas con discapacidad en todas las áreas de la sociedad. La misma Agenda 2030 reconoce que las personas con discapacidad a menudo enfrentan barreras adicionales para

acceder a la atención médica, educativa, de empleo y otros servicios esenciales, y busca eliminar estas barreras para lograr un mundo inclusivo y equitativo; la Organización de las Naciones Unidas “ONU” ha publicado el informe sobre la discapacidad y desarrollo en el 2018: consecución de los “ODS” por, para y con las personas con discapacidad (Naciones Unidas, 2018).

Hay que reconocer las habilidades y aptitudes con las que cuentan las personas con discapacidad intelectual, ya que viven diferentes tipos de discriminación; la real academia española lo relaciona como un trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc. (Real Academia Española, 2021).

Desarrollo De Las Políticas Públicas En La Discapacidad

La inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual es un tema de vital importancia en la actualidad, que ha experimentado un significativo progreso y avance en los últimos años; el progreso se basa en el reconocimiento y respeto de los derechos humanos, la conciencia de la importancia de la diversidad y la igualdad de oportunidades para todos los individuos, independientemente de sus capacidades.

Relacionando los ODS con discapacidad establecemos la conexión con la ODS número tres, garantizando una vida saludable y promoviendo el bienestar para todas las personas, incluidas las que cuentan con una discapacidad, obteniendo accesos a servicios y atención médica, rehabilitación y apoyo psicosocial para un mejor bienestar y mejorar la salud, además está la ODS número cuatro enfocada a la educación, el ODS ocho sobre el crecimiento económico y empleo y el ODS diez, que trabaja sobre las desigualdad esta última como se mencionó anteriormente.

“La participación y liderazgo de las personas con discapacidad: Agenda de Desarrollo 2030”, establece el empoderamiento a las personas con discapacidad para un progreso inclusivo, equitativo y sostenible como lo desarrollan los ODS. Precisamente en esta misión de participación y darle voz, voto donde el sector empresarial ve un papel vital para que este colectivo cuente con herramientas necesarias para que sean integradas plenamente en el ámbito laboral y, por ende, en la sociedad (Pacto Mundial de la ONU, 2020).

Al buscar su integración social, académica y principalmente en el mercado laboral ha sido una situación que ha trascendido en México, avanzando en el ámbito legislativo y promoviendo leyes, reformas que juegan un papel fundamental en la promoción de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual y respaldan la igualdad de este sector en vulnerabilidad, mismas que han sido por medio de instancias federales como la Comisión Nacional de los Derechos Humanos “CNDH”, Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia “DIF” este último generando el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de Personas con Discapacidad 2014-2018, el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad “CONADIS”, el Instituto Nacional de Desarrollo Social “INDESOL” enfocados en pro al desarrollo de la igualdad y la vida digna de los sectores en situación de vulnerabilidad. En paralelo, los programas sociales y las políticas públicas han desempeñado un papel crucial en el avance de la inclusión de los sectores vulnerables. Los gobiernos, en colaboración con organizaciones no gubernamentales y el sector Privado, han implementado diversas iniciativas para fomentar la contratación y retención de las PDI; mismos programas incluyen incentivos para las empresas que emplean a personas con discapacidad intelectual, capacitación y apoyo en el lugar de trabajo, y el desarrollo de servicios de empleo especializados que se adapta a las necesidades individuales.

Desde el 30 de marzo del 2007 el estado mexicano firmó el convenio donde se adquirieron los principales derechos de las personas con discapacidad; se considera que promover los mismos e involucrarlos en la sociedad como empleados, proveedores y consumidores será una victoria para este sector con vulnerabilidad, una victoria para el sector empresarial y una victoria para la sociedad en general; las mismas leyes han intentado el impulsar una política integradora, enfatizando un dialogo de equidad hacia las personas con discapacidad; lo anterior escrito en la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, publicada en el Diario Oficial de la Federación “DOF” en mayo del 2011.

Para hacer frente a la discriminación múltiple que enfrentan las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, es necesario desarrollar un programa integral y humano de inserción laboral. Este tipo de programa abarca una serie de aspectos que van más allá de la simple contratación y se enfoca en brindar apoyo y oportunidades reales para que las personas con discapacidad intelectual puedan desarrollarse plenamente en el entorno laboral.

En primer lugar, un programa integral debe incluir acciones para sensibilizar y concienciar a los empleadores y al público en general sobre la importancia de la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual. Esto implica derribar prejuicios y estereotipos, destacar las capacidades y habilidades de las personas atípicas (personas que presentan una afección que no son habituales al desarrollo, o bien, son diferentes de lo que se considera normal), y promover una cultura empresarial inclusiva que valore la diversidad, también debe proporcionar apoyo continuo en el lugar de trabajo. Esto implica la asignación de mentores o tutores que brinden orientación y apoyo individualizado a las personas con discapacidad intelectual, así como la implementación de adaptaciones razonables para asegurar su plena participación y desempeño en

el trabajo. Además, es fundamental contar con mecanismos de seguimiento y evaluación para identificar posibles barreras y realizar ajustes en el programa según sea necesario.

Además, el programa debe ofrecer capacitación y formación tanto a las PDI como a los empleadores. Esto incluye brindar oportunidades de adquirir habilidades laborales específicas, adaptadas a las necesidades individuales de cada persona. Asimismo, se deben ofrecer programas de sensibilización y formación para los empleadores, con el fin de garantizar que comprendan cómo apoyar y fomentar un entorno laboral inclusivo.

Otro aspecto importante es establecer alianzas y colaboraciones entre diferentes actores, como gobiernos, organizaciones no gubernamentales, empresas y comunidades locales. Estas alianzas permiten aprovechar recursos, compartir buenas prácticas y promover sinergias para la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual.

El gobierno del Estado de Sonora establece en su Plan de Desarrollo 2021-2027 aspectos de estrategias para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual como lo es la Accesibilidad e Inclusión, uno de los principales objetivos del plan es promover la inclusión y a igualdad de las oportunidades para las personas con discapacidad en Sonora. Esto incluye la promoción de la accesibilidad en espacios públicos, transporte, educación y servicios de salud, con el fin de garantizar que las personas atípicas puedan participar activamente en la sociedad,

La atención integral y salud, el plan busca mejorar la accesibilidad de los servicios de salud y garantizar que las personas con discapacidad reciban atención adecuada y personalizada; aunado a esto el plan enfatiza la importancia de la participación activa de las personas con discapacidad en la toma de decisiones y en la vida pública. Esto incluye la promoción de la

participación en organizaciones y consejos que abordan cuestiones relacionadas con la discapacidad, y por último se encuentra el apartado de la promoción del empleo y la capacitación fomentar la inclusión laboral de las personas con discapacidad a través de la promoción de programas de capacitación y empleo inclusivo. Esto implica trabajar en colaboración con el sector empresarial y otras instituciones para crear oportunidades de trabajo adecuadas y eliminar barreras en el empleo.

En resumen, el Plan Estatal de Desarrollo de Sonora 2021-2027 se compromete a promover la inclusión y el bienestar de las personas con discapacidad en el estado de Sonora a través de una serie de acciones que abordan la accesibilidad, la educación, el empleo, la salud y la participación activa en la sociedad. Estos esfuerzos reflejan el compromiso del estado de Sonora con la igualdad de oportunidades y el respeto de los derechos de las personas con discapacidad.

Planteamiento del Problema: Identificación Actual de Inclusión Laboral

Desde la adopción de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, reflejan una larga trayectoria de exclusión, desigualdades, discriminación y/o limitaciones a los derechos de las personas con discapacidad y aun así siendo desagregada la discapacidad intelectual dentro de esta misma; en la actualidad 2023 hay políticas públicas, escuelas y centros que capacitan personas con discapacidad intelectual para la inserción laboral, sin embargo, la falta de capacitación, sensibilización y conocimiento sobre la discapacidad intelectual a la industria empresarial y entre el personal que habitualmente labora tanto del sector público como del privado, así como la sociedad, limita la contratación y permanencia de las personas con discapacidad intelectual en la vida activa.

En la actualidad, en la ciudad de Hermosillo, Sonora, México existen tres centros de capacitación que pertenecen a la Secretaría de Educación Pública, del sector público, y tres centros de la sociedad civil que ejercen bajo estatutos de asistencia para el sector con vulnerabilidad bajo los estatutos de Instituto Nacional de Desarrollo Social “INDESOL”, iniciativa privada, egresando alrededor de 30 estudiantes (cifra aproximada) entre estos seis centros para ser insertados en la vida laboral; el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas detalla que en este último censo en Hermosillo se encuentran registradas 37 mil 919 (DENUE, 2022), en el Centro Mexicano para la Filantropía, A.C. existen 73 empresas con distintivo de Empresa Socialmente Responsable “ESR” (Cemefi, 2023); en el último Censo Poblacional Hermosillo presenta una estadística de 1,230 personas con discapacidad (entre ellas destacan la física, mental y discapacidad intelectual) (INEGI, 2020) que cuentan con la edad para laborar (mayores de 18 años) y en el último dato arrojado por las instituciones de capacitación hay 28 personas que se encuentran laborando actualmente en empresas privadas e instituciones públicas en Hermosillo; sin embargo, el Mtro. Manuel Esquer Sumuano (Director General de Educación Elemental, SEC), afirma que por 170 personas 1 cuenta con autismo (no se encuentra registrado en INEGI).

Justificación: Inclusión vs Integración

En la actualidad las personas con discapacidad intelectual en México presentan desafíos significativos en su integración social, especialmente en el ámbito laboral, a pesar de los avances en la legislación y los esfuerzos por promover la inclusión, todavía existen barreras y estigmas que dificultan su pleno acceso a oportunidades de desarrollo e inclusión laboral, sin embargo, no solo es expedir normas, leyes y reformas adecuadas, facilitadoras y suficientemente divulgadas, sino disponer de agentes sociales que sean mediadores capaces de convencer y satisfacer las necesidades de todos los actores implicados en el proceso.

La incorporación de la Agenda 2030 en el Plan Estatal de Desarrollo “PED” 2021-2027 refleja un compromiso estratégico de alinear las políticas y acciones estatales con los ODS promovidos por las Naciones Unidas. Esta integración demuestra la voluntad de un gobierno estatal de contribuir al cumplimiento de los ODS, que abarcan una amplia gama de desafíos globales, desde la erradicación de la pobreza hasta la acción climática, la igualdad de género e inclusión.

El PED 2021-2027, al incorporar la Agenda 2030, establece metas y estrategias específicas para abordar las prioridades de desarrollo a nivel estatal de una manera coherente con los ODS. Esto implica que el plan considera la sostenibilidad económica, social y ambiental en sus acciones y políticas, y busca lograr un equilibrio entre el crecimiento económico y la protección del medio ambiente, la reducción de las desigualdades y el acceso a servicios básicos para todos los ciudadanos; dentro del mismo PED 2021-2027 se establecen los puntos de erradicar la pobreza, la educación y salud, el cambio climático, la igualdad de género y muy importante el desarrollo económico sostenible y la reducción de desigualdades, en donde se establecen las metas para reducir las desigualdades en ingreso y acceso a servicios en constancia con el ODS diez.

En Hermosillo, Sonora, se cuentan centros y espacios de capacitación para las personas con discapacidad intelectual con la finalidad de incorporar a la vida laboral a los que se encuentran en edad productiva, y así, propiciar en ellos la vida de independencia en la que serán protagonistas de sus decisiones y proyectos a la vida inclusiva donde valoren sus esfuerzos y el futuro de su trabajo e igualdad de oportunidades (DIF Sonora, s.f).

El gobierno del Estado de Sonora, promueve la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual y de las personas de la tercera edad por medio de la feria del empleo, se cuenta con cuatro ferias del empleo donde acudieron alrededor de doscientos asistentes entre ellos

destacan las personas con discapacidad visual, psicomotora, intelectual, auditiva, personas de la tercera edad; recorriendo stand del lugar y dejando su hoja de vida y solicitud de empleo, entre las empresas se contaron con Leoni, Oxxo, Sears, Sabritas, El Imparcial, Super del Norte, Teleperformance, DIF Sonora, entre otros, presentando alrededor de ciento cincuenta vacantes (Secretaría de Trabajo del Gobierno del Estado de Sonora, 2016).

El Centro de Atención Múltiple del Estado “CAME No. 25” está asociado con el Hotel San Ángel, para integrar a sus estudiantes al área de servicio; Lorenia Valles Sampedro, Directora General de la actual administración del DIF Sonora del sexenio 2022-2027 del gobernador Dr. Alfonso Durazo, indicó que tiene el compromiso de buscar el vínculo con las empresas y de la mano con resaltar las cualidades y habilidades que cuentan las personas con discapacidad para que sea más fácil la contratación de personas con discapacidad.

El 21 de octubre del 2022, se inauguración la feria del empleo incluyente, llevándose a cabo en el Centro de Rehabilitación y Educación Especial “CREE Hermosillo”;

“Hemos estado haciendo unas mejoras muy importantes, una de ellas justamente este espacio donde podemos evaluar las habilidades de las personas para determinar y poder hacer mucho más fácil su inserción laboral, de tal manera que si cada uno, cada una sabe las habilidades de las cuales puede desarrollar en un espacio de trabajo va hacer mucho más fácil que encuentren trabajo adecuado y a su vez, la empresa tendrá un proceso más sencillo de encontrar una personal que necesita para cada área determinada” (Sampedro V. Lorenia, 2022).

Las personas con discapacidad intelectual enfrentan una serie de obstáculos actuales en el entorno que problematizan el pleno desarrollo e inclusión en la vida diaria, generando procesos de

desventaja frente al medio laboral, afectando así su independencia y su integración y desarrollo pleno; y por consiguiente el desarrollo emocional, que esto lleva una baja autoestima para su desarrollo (en su vida cotidiana), el ver a sus familiares preparándose para ir a laborar y que ellos aun continúen asistiendo a espacios educativos/terapéuticos, el autoestima pudiera mejorar el desarrollar su perspectiva y crecimiento de vida.

El Consejo Nacional para la Discapacidad “CONADIS)” tiene como objetivo elevar la calidad de la educación y ampliar las oportunidades de intervención, permanencia, egreso y logro educativo para la población con discapacidad- Esto demuestra un compromiso importante hacia el reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad (CONADIS, 2019-2012). Para lograr estos objetivos, es fundamental abordar varios aspectos clave. En primer lugar, se deben implementar políticas y programas que promuevan la inclusión educativa en todos los niveles, desde la educación inicial hasta la educación superior. Esto implica garantizar que las escuelas y las instituciones educativas estén preparadas para recibir y apoyar a estudiantes con discapacidad, proporcionando adaptaciones y recursos necesarios para su participación plena.

En virtud a lo anterior, es necesario fomentar la colaboración entre diferentes actores, como el gobierno, las instituciones educativas, las organizaciones de la sociedad civil y las familias, para trabajar en conjunto en la promoción de la inclusión laboral. La participación activa y el diálogo entre estos actores son fundamentales para identificar desafíos y buscar soluciones efectivas que beneficien a la población con discapacidad como bien lo establece la Comisión Nacional de Derechos Humanos “CNDH” por medio de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establecidos en los Art. 1, Art. 5, Art. 25 y Art. 123 sobre la inserción de las personas con discapacidad a una igualdad laboral.

En dicho documento hace referencia en el artículo 1° a la prohibición a la discriminación que pueda ser afectada a la dignidad humana y su objetivo de menospreciar los derechos y libertades de las personas; el artículo 5° refiere a la prohibición a que las personas se dediquen a la profesión, industria, comercio o trabajo lícitos; el artículo 25° destaca la competitividad, el fomento del crecimiento económico y el empleo con un justo ingreso; en el art. 123° cita, que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Desde el análisis individual, la discapacidad hace referencia a la menor capacidad, suficiencia o disposición para percibir, comprender o ejecutar acciones/tareas, aunque en término del prefijo *dis* se mencionan en dos sentidos.

El psicólogo Luque Parra analiza la primera como una capacidad con dificultades para el desarrollo y expresión en la persona en cuestión; la segunda, la describe que la dificultad será variable desde una visión del contexto dependiendo de los elementos de comprensión y de la disposición. Analizando la situación la discapacidad se relaciona más al primer concepto, conllevando a la población en general, cierto apartamiento de lo normal, o lo asociado a un trastorno, considerándose mayormente a sus consecuencias negativas en el desarrollo personal y social de los individuos (Luque, 2003).

La discapacidad se refiere a una limitación o restricción en la capacidad de una persona para realizar actividades cotidianas debido a una disfunción o menor grado de habilidad en ciertas áreas; esta disfunción puede ser física, sensorial, intelectual o psicosocial, y se considera en relación con el contexto en que la persona se desenvuelve. Es importante destacar que la discapacidad no es exclusivamente una condición intrínseca de la persona, sino que también esta influenciada por las barreras y la falta de accesibilidad del entorno; es aquí cuando surgen las necesidades educativas especiales “NEE”, refiriéndose a la respuesta educativa que debe brindarse

a una persona con una discapacidad para compensar sus dificultades y promover su participación y desarrollo hablando desde aspectos académicos, lo personal y entorno; implicando la implementación de adaptaciones curriculares, recursos específicos, los apoyos pedagógicos y tecnológicos, entre otros, para asegurar que la persona tenga igualdad de oportunidades en su proceso educativo y pueda alcanzar las metas y potencialidades de cada individuo.

Adentrando a este marco, la capacidad y la discapacidad puede contemplarse dentro de una línea evolutiva que conduce; nace la necesidad de acuerdo con la discapacidad. Un infante desarrolla las bases a su contexto involucrándolo en todas las bases ayudándolo en su persona, por lo tanto, en su capacidad lo desarrolla y ayuda obligándolo por lo que lo rodean a ser ayudado y a ayudar, en las necesidades de su persona. Desde esta perspectiva sincrónica y existente, la persona evoluciona según la discapacidad en los primeros inicios de vida, perfeccionando y ejercitando la capacidad para un periodo de adulto y tardío de la vida.

La relación entre capacidad, discapacidad y desarrollo se puede entender desde una perspectiva amplia y evolutiva, abarcando todas las habilidades y destrezas, así como el potencial de cada individuo. En este sentido, la presencia de una discapacidad indica una limitación en nuestra capacidad, lo que implica que necesitamos el apoyo y la colaboración de otras personas para lograr un desarrollo con funcionalidad.

El reconocimiento de un mayor nivel de capacidad debe ser considerado como parte del proceso de desarrollo, y se puede fomentar a través del aprendizaje y la intervención psicoeducativa en general. Aún se puede observar en la sociedad, incluyendo el ámbito escolar, que los conceptos de normalidad y especialidad se perciben como opuestos o incluso en conflicto. Sin embargo, es válido afirmar, como menciona Río (1998), que es muy probable que la discapacidad se integre, tanto a nivel cognitivo como semántico, en el mismo plano que la

capacidad y la normalidad (Luque Parra, 2003); así mismo como lo establece en la teoría del desarrollo psicosocial el autor Erik Erikson en la que sostiene que la formación de la identidad es una tarea crucial en la adolescencia (Bordignon, 2005); según Erikson las personas atraviesan una crisis de identidad en la etapa de la adolescencia, en la que buscan comprender quiénes son y qué papel desempeñan ante la sociedad. Erikson enfatiza la importancia de la identidad en la construcción del sentido de pertenencia y autoestima (Pérez Olvera, Mario. Desarrollo de los Adolescentes III Identidad y Relaciones Sociales, Antología de Lecturas).

Dentro de un enfoque integral de salud que considera los aspectos biopsicosociales, la discapacidad y los trastornos del desarrollo enfocan la atención en la salud y el bienestar de las personas, centrándose en cómo viven sus situaciones de salud y en cómo se pueden abordar para lograr una vida productiva y satisfactoria (Gómez Jarabo & Nevad, 2001).

El concepto de discapacidad se redefine, dejando de ser considerado un problema exclusivo de una minoría o limitado a personas con deficiencias físicas evidentes o que se encuentran en sillas de ruedas. Ahora se reconoce que cualquier persona afectada por algún trastorno, enfermedad o alteración que reduzca sus posibilidades de participación activa en una profesión o en actividades socio-personales puede considerarse con discapacidad, ya sea de forma permanente o temporal. Se equiparán todas las enfermedades y problemas de salud, sin importar su causa. Por ejemplo, una persona puede verse imposibilitada para ir al trabajo debido a un resfriado, angina de pecho o una depresión. Este enfoque neutro equipara los trastornos mentales a las enfermedades físicas y ha contribuido al reconocimiento de otros trastornos.

Desde una perspectiva psicosocial, es importante que las personas desarrollen sus capacidades y sigan su evolución tanto a nivel individual como social, fomentando su funcionamiento y su vida independiente para valorarse a sí mismas como ciudadanos con igualdad

de derechos. Una combinación adecuada entre el modelo anglosajón e iberoamericano permitiría una armonía entre la funcionalidad del individuo dentro de un entorno en el que la discapacidad es considerada un valor social, además de reconocer su propia individualidad.

En conclusión, cualquier intervención en el desarrollo humano debe abordar los aspectos personales, de salud, sociales y educativos, con el objetivo de lograr la plena formación de la persona. Esto implica reconocer la diferencia, la discapacidad y la necesidad de apoyo como elementos inherentes a la naturaleza humana en su evolución y diversidad social. Dentro de un marco inclusivo, se busca una educación que sea integrada e integradora, promoviendo en las personas con y sin discapacidad el desarrollo de una estructura interdependiente y social, generando un sistema funcional compartido que tome en cuenta las capacidades y el funcionamiento psicológico de las personas y lo extienda al contexto sociocultural y comunitario. La discapacidad, al igual que cualquier otro aspecto de la diferencia en las personas, debe servir para realzar sus características distintivas y resaltar su condición como seres humanos únicos.

Objetivo General

Analizar el panorama de la inclusión y permanencia laboral de personas con discapacidad intelectual a partir de un estudio de caso en Hermosillo, Sonora.

Objetivos Específicos

- Analizar los factores que influyen en la contratación de las personas con discapacidad intelectual.
- Identificar los obstáculos que las personas con discapacidad intelectual presentan para una permanencia laboral.

Preguntas de Investigación

- ¿Cuáles son los factores que influyen en la contratación de las personas con discapacidad intelectual?
- ¿Cómo la falta de visibilidad de las personas con discapacidad puede ser una barrera en el ámbito laboral?
- ¿La falta de capacitación es un obstáculo para la contratación y permanencia de las personas con discapacidad intelectual?
- ¿De qué manera influye la empatía en la contratación y permanencia de las personas con discapacidad intelectual?
- ¿A qué se enfrentan los empleadores y empleados con discapacidad intelectual al unirse?
- ¿El ambiente social (laboral) es un obstáculo para la contratación y permanencia de las personas con discapacidad?

Marco Teórico : Antología De Dis

Contexto

Aproximadamente mil millones de individuos, lo que representa alrededor del 15% de la población global, según datos del Banco Mundial (2021), viven con alguna forma de discapacidad, estimándose entre 110 y 190 millones de personas, enfrentando dificultades en funcionamiento, según esta misma fuente.

El 20 de diciembre de 1993, la ONU estableció las normas uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad como un instrumento internacional. Estas normas fueron aprobadas por la Asamblea General de la ONU y marcaron el primer tratado internacional firmado por los ochenta y un países que lo conformaban. En 1998, México implementó este cambio y reconoció la competencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos bajo el mandato del presidente Ernesto Zedillo (Gómez Robledo, 2006), esto no implica que México no brindara apoyo a las personas con discapacidad, ya que la Constitución mexicana también los protegía.

La disciplina médica que se dedica a la investigación, prevención, diagnóstico y tratamiento de los trastornos mentales, basándose en conocimientos de aspectos biológicos, psicológicos y sociales, es la Psiquiatría. Desde el periodo del renacimiento, con Platter como pionero, se ha buscado clasificar las enfermedades, incluyendo las de naturaleza mental, que incluían la discapacidad intelectual. Este autor puede ser considerado como precursor en este tema (García Sauco & Nuñez, 2004). En su obra “First Lines of the Practice of Physick”, Willia Cullen presenta cuatro libros que se refieren a las enfermedades mentales utilizando el término “neurosis”. Estos libros representan los primeros intentos de descripción de las enfermedades mentales,

aunque con lagunas imprecisiones en cuanto a las entidades o trastornos una descripción cualitativa no sistematizada.

Desarrollando nuevas aperturas de instancias y espacios para las personas con discapacidad, se comienza a reconocer su derecho a una vida digna y a la libertad. Se les ofrecen oportunidades para desarrollarse como individuos independientes, promoviendo, protegiendo y garantizando la igualdad para todos a través de los derechos humanos. Se les brinda la libertad de tomar decisiones y se fomenta la promoción y difusión del respeto y la dignidad de cada ser humano bajo las normativas a presentarse en la tabla 1.

Tabla 1

Contexto Jurídico Establecido en México

Normativas

Constitución Política	1	Comité Federal en atención	1
Artículos	43	Programas para el empleo Federal	1
Leyes	5	Programas para el empleo Estatal	4
Normas	4	Dependencias Federales	6
Convenios Internacionales	7	Dependencias Estatales	7

Fuente: Elaboración propia con información de las páginas oficiales del Gobierno de México, Secretaría de Bienestar, CONADIS, Diario Oficial de la Federación, Biblioteca y Archivos Legislativos, Senado y Cámara de Diputados, Gobierno del Estado de Sonora. Mayo 2023.

Norma Jurídica

Existen varios instrumentos normativos que se centran en el tema de la inclusión laboral, y en México, uno de los fundamentales es “La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (Art. 1, Art. 5, Art. 25, Art.123), seguida de leyes e instrumentos normativos que se puntualizan en la Carta Magna. En la actualidad se plasma la Ley Federal del Trabajo (Art. 3, Art. 4, Art. 51, Art. 86, Art. 132, Art. 133), la legislación en México aborda la inclusión de las personas

con discapacidad a través de varios instrumentos normativos, entre ellos, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, que incluye disposiciones en sus Artículos 1º, 2º, 9º y 15-Bis. La Ley General para la igualdad entre Mujeres y Hombres también tiene relevancia en este tema, específicamente en sus Artículos 33º y 34º, la Ley General de Desarrollo Social por su parte, aborda la inclusión en sus Artículos 6º, 11º, 14º, 19º 21º, 31º y 33º.

En materia fiscal, la Ley del Impuesto Sobre la Renta contiene disposiciones pertinentes en su Artículo 186º, párrafos 1 y 2. La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad es otro instrumento relevante, con disposiciones en sus Artículos 1º, 11º, 11º Fracción I-II-V-VII. El Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad complementa esta ley, con disposiciones en sus Artículos 1º, 20º, 22º, 23º y 24º.

Otros aspectos relacionados con la regulación de la inclusión de las personas con discapacidad incluyen las Normas Mexicanas (NOM). La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha emitido 41 normas oficiales mexicanas en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, destaca la Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, que establece las especificaciones de seguridad para el derecho a la accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios construidos de servicio al público.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, rectificada en México el 23 de marzo de 1981, es un instrumento legal que aboga por la igualdad de género. La Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, ratificada en México el 12 de junio del 2000, busca garantizar los derechos de las personas con discapacidad, las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad, establecidas el 4 de marzo de 1994,

proporcionan pautas para la igualdad de oportunidades; la Declaración Americana de los derechos y deberes del hombre, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana en Bogotá, Colombia en 1948, es un documento que reconoce los derechos humanos fundamentales. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por México el 18 de diciembre de 1980, busca garantizar los derechos económicos, sociales y culturales de las personas. La Convención Americana sobre los derechos humanos, también conocida como Pacto de San José, es un tratado internacional que protege los derechos humanos en las Américas (Pacto, San José). Las recomendaciones y convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también juegan un papel importante en la promoción de la inclusión laboral. La Recomendación Número 99 de la OIT se centra en la adaptación y readaptación profesionales de las personas con discapacidad. El Convenio Número 142 de la OIT aborda el desarrollo de los recursos humanos, mientras que el Convenio Número 111 se enfoca en la discriminación en el empleo y la ocupación. El Convenio Número 159 de la OIT aboga por la readaptación profesional y el empleo de las personas con discapacidad, y el Convenio Número 189 se centra en los derechos de las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Estos instrumentos legales y convenios internacionales son referencias importantes para promover la inclusión laboral en México, como se destaca en la Biblioteca Mexicana del Conocimiento en el informe "La Inclusión Laboral en México: Avances y Retos" de agosto de 2015.

En los antecedentes mencionados se hace referencia a los derechos humanos, pero a partir de este párrafo se proporcionarán datos sobre la apertura de la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Desde 1948, los derechos laborales de las personas con discapacidad están establecidos en el artículo 29 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que reconoce el

derecho al trabajo, a la libre elección del empleo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a la protección contra el desempleo.

Clasificación del Neurodesarrollo

Como anteriormente se comentó existe el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales quinta edición “DSM-5”, esta es la edición más completa y reciente utilizada en la práctica clínica. El DSM-5 proporciona una guía para el diagnóstico, evaluación y desarrollo de tratamientos por parte de profesionales como médicos, especialistas, psicólogos y terapeutas ocupacionales. En este manual, se encuentran aportaciones interesantes que nos permiten hacer referencia a la discapacidad intelectual leve, moderada y severa, utilizando terminologías que brindan un sentido común en los diagnósticos (Asociación Americana de Psiquiatría, 2013).

En la tabla no. 2 es una representación que se basa en la clasificación diagnóstica internacional DSM5 y lo que la OMS hace referencia como la discapacidad intelectual con un coeficiente intelectual “CI” inferior a setenta, se caracteriza por un desarrollo limitado y repercute en la capacidad de adaptación de las personas a su entorno social, laboral y relacional (OMS, 1992-1994).

Tabla 2
Clasificación de Diagnóstico DSM-5 y CIE 10

NIVEL	VALOR DE COEFICIENTE INTELECTUAL	CARACTERÍSTICAS
LEVE	50-69	Las personas con este grado de discapacidad cuentan con un retraso en el campo cognitivo y una leve afectación en el sensoriomotor. Las capacidades de aprendizaje están ligeramente atrasadas, pero pueden permanecer en el sistema educativo, formarse y ejercer una actividad profesional adecuadamente. Requieren de un periodo más largo de aprendizaje.

MODERADO	35-49	Las personas con este grado suelen dificultarse el nivel educativo, suelen poder beneficiarse de formación laboral concreta, generalmente de presencia ejecutar trabajos poco cualificados y con supervisión, pueden contar con autonomía en el autocuidado y desplazamiento. Su desarrollo es con mayor lentitud, con gran diferencia al resto del grupo, la persona es capaz de relacionarse con el entorno y desarrollar nuevos vínculos con personas externas.
GRAVE	20-34	El problema para estas personas con generalmente de gran importancia, precisando de ayudas y supervisión continua, la mayoría presenta daños neurológicos, cuentan con poca comprensión lectora y conceptos numéricos, emplean palabras sueltas. Algunos se autolesionan.
PROFUNDO	Inferior a 20	En su mayoría tienen grandes dificultades, problemas neurológicos más profundos, graves problemas de emplear procesos simbólicos; en el ámbito comunicacional y social, pueden comprender gestos e instrucciones, siendo estos sencillos y directos la expresión emocional.

Fuente: propia en base a la guía de consulta de los criterios diagnósticos del dsm-5 de la asociación americana de psiquiatría y clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas de salud relacionados décima revisión cie-10, OMS.

Después de analizar el cómo es que se desarrolla la clasificación y evolución de las discapacidades se llega al momento de analizar y darle importancia a los derechos de las personas con discapacidad intelectual.

Calidez Humana: una permanencia y activo social

Para el desarrollo y la identidad de las personas con discapacidad como los plantean distintos autores de la psicología Erik Erikson con la identidad de pertenencia y autoestima de los adolescentes, Henri Tajfel sobre la teoría de la identidad social, Jean Piaget sobre la identidad y el desarrollo moral, Lev Vygotsky mismo que Tajfel y Piaget también se agrega el conocimiento del desarrollo de los otros miembros de la cultura y sociedad, misma ciencia que es un papel fundamental para el estudio y comprensión del desarrollo humano en el contexto de los grupos sociales; los seres humanos son criaturas sociales por naturaleza y gran parte de nuestras vidas se desarrolla en el seno de diferentes grupos, como lo es la familia, la escuela, la comunidad, el trabajo y en la sociedad en general, desarrollando la socialización que es el proceso por el cual los individuos adquieren las habilidades, normas, valores y roles necesarios para participar de manera efectiva en la sociedad, estudiando al sujeto el cómo se socializa a través de las interacciones en los grupos sociales y esto como influye cognitivamente y emocionalmente, comprender este proceso permitirá entender cómo los individuos se integran en la sociedad y cómo se desarrolla dentro del entorno social.

Ser parte de un grupo social proporciona a las personas un sentido de identidad y pertenencia; la psicología profundiza sobre cómo la pertenencia influye en los grupos sociales, en la construcción de la identidad de cada individuo, en términos de su autoconcepto, autoestima y sentido de pertenencia entre la cultura. La identidad y la pertenencia a un grupo social pueden tener impacto significativo en el desarrollo emocional y psicológico de una persona, mismo que el

aprendizaje social aporta la oportunidad de aprendizaje social que la misma ciencia estudia dentro de los entornos y comportamientos para el desarrollo humano.

Si ahora bien investigadores y autores abordan las áreas de pertenencia, desarrollo humano ahora se explican los autores que desarrollan estas teorías sobre la importancia de la inclusión social, el estigma y la participación en la sociedad de las personas con discapacidad, siendo autores que destacan en el campo por su desarrollo como lo es Robert L. Schalock con la teoría del modelo de calidad de vida, destacando la importancia de la inclusión social como elemento fundamental para el bienestar de los individuos con discapacidad, la participación afectiva en la comunidad y el establecimiento de relaciones significativas; Wolf Wolfensberger, su modelo es sobre el aspecto social de la discapacidad que se basa en la idea de que las barreras sociales y ambientales son las principales limitaciones para las personas con discapacidad, más que sus propias capacidades o limitaciones físicas o mentales, aunado la mención de la pertenencia a la comunidad como factor clave para el bienestar y desarrollo de las personas con discapacidad.

Michelle L. Hughes, destaca la investigadora en el campo de la psicología de la discapacidad y ha realizado investigaciones sobre pertenencia social y la inclusión de las personas con discapacidad; aborda temas como la participación activa de las PDI, la formación de amistades y relaciones significativas, la promoción de la aceptación social y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad intelectual. Wehmeyer desarrolla la teoría del modelo de autorregulación, que destaca la importancia de fomentar la autonomía y la autodeterminación en las personas con discapacidad para promover su pertenencia social y participación activa en la comunidad.

Son algunos autores investigadores de la psicología y que han teorizado sobre el tema de la pertenencia social de las personas con discapacidad, mismos que desarrollan en sus teorías que

contribuyen a nuestra comprensión de cómo promover la inclusión social y la pertenencia de las personas con discapacidad en la sociedad.

Rumbo al Desarrollo Inclusivo

En Latinoamérica hay un sinnúmero de reformas, leyes y legislaciones que respaldan y avalan el desarrollo de las PDI para el ámbito laboral; desde 1981 en Argentina se hace una modificación y se actualiza la ley No. 22.431/1981 por el instituto del sistema de protección integral de las personas con discapacidades y en el 2003 se reforma mediante la ley no. 25.689 (Cornell University ILR School, 1981); mientras que en Brasil por medio de la ley brasileña de inclusión de las personas en situación de discapacidad se respalda el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, además la inclusión laboral debe cumplir reglas establecidas sobre accesibilidad en el ambiente y espacio de la misma (Paz-Maldonado, 2020). Para las empresas de Brasil se estableció bajo el Diario Oficial de Unión en Brasil en 1991, las empresas con el número de empleados igual o mayor a cien están obligados a contratar del 2% al 5% de trabajadores en una condición de discapacidad; en el 2015 se actualizó el mismo dictando que se debe contar con un espacio y ambiente laboral adecuado para este sector.

En Chile se establece bajo la ley No. 21403 haciendo mención que el Estado y órganos competentes impulsarán y promoverán la inclusión, haciendo referencia al porcentaje de personas con discapacidad por cada cien, 1% será una persona con discapacidad. (Congreso Nacional de Chile, 2022). En Costa Rica por medio de la Ley N° 7.600 en 1996 establece la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad por medio del Diario Oficial la Gaceta, San José, en mayo 29.

Posteriormente se plantea el panorama sobre la inserción de las personas con discapacidad según la Organización Internacional del Trabajo “OIT” la población con discapacidad en el mundo laboral es de 386 millones de personas, un 80% o 70% son de la región de Asia y el Pacífico, con empleos de agricultura, trabajadores rurales; se habla sobre inclusión laboral, pero no se cuenta con referencias de PDI que estén incluidas en el ámbito laboral. El Banco Mundial hace referencia sobre la inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe, basándonos en el informe que la misma institución arroja hace mención que las PDI se encuentran fuera del mercado laboral y acceden a empleos de menor calidad, uno de cada dos personas con discapacidad no participa en el ámbito laboral; quienes lo hacen, ganan entre el 6 y 11% menos por el mismo tipo de empleo que otros trabajadores. La tasa de informalidad de los trabajadores con discapacidad es de 11% más alto; la exclusión afecta a otros miembros del hogar: 6 de cada 10 jefes de hogar con un miembro con discapacidad se encuentran desempleados. (Banco Mundial, 2021).

Según las cifras de la Organización Plena Inclusión de España, el 1% de la población tiene un tipo de discapacidad intelectual o del desarrollo, en España hay un 9% de personas que son reconocidas con una discapacidad. Con datos del Instituto de Mayores y Servicios Sociales “IMSERSO” del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 de Madrid, España en el 2015 había un total de 268,633 personas con una discapacidad intelectual.

En América latina también se cuenta con proyectos y arduo trabajo de inserción laboral para las PDI; en Brasil se ha demostrado que la planificación de prácticas de recursos humanos, principalmente el reclutamiento, socialización y entrenamiento, facilitan de manera más eficaz la inserción de dichos individuos en el mundo laboral. (MACCALI, 2015)

En América Latina y el Caribe de las pocas personas que se encuentran laborando hay una discriminación salarial por lo que una persona con discapacidad laborando recibe menor

salario por el mismo tiempo de desarrollo con una persona sin discapacidad, incluso que posean la misma cualificación. (Banco Mundial, 2021)

La exclusión de personas con discapacidad es un problema complejo y con espacios que abarca por desarrollar. Llevando a cabo la heterogeneidad inherente a la discapacidad y de la diversidad de formar del contexto, dificultades, identidades y condiciones socioeconómicas. El cambio hacia la inclusión es, sin duda, posible, aunque siglos de segregación no pueden disiparse inmediatamente.

Crear un progreso en el que se incluyan a las PDI requiere combatir modelos mentales y estigmas que prolongan su exclusión. La discriminación y prejuicios que la sostienen pueden, en efecto, afectar la capacidad de las personas de identificar oportunidades y reducir así sus aspiraciones de movilidad social. (Banco Mundial, 2021)

Incluir a personas con discapacidad intelectual dentro de las organizaciones genera un impacto positivo en las instituciones (Bank, 2013) esto mejorando la reputación y la imagen de las instituciones inclusivos promoviendo el trabajo colaborativo y en equipo acrecentando el desarrollo humano y en los valores.

Ser el impulsor de la contratación de las personas con discapacidad intelectual es un desafío, la sociedad aún desconoce el tema sobre la inclusión y la discapacidad, sin embargo, las instituciones aún pueden hacer ese cambio desde adentro, al contratar a personas atípicas. La situación consiste en que instituciones tengan el interés de afrontar este reto (solos), lo primero es conocer la discapacidad por medio de programas de sensibilización y desarrollo humano, posteriormente sería evaluar al personal contratado (sin discapacidad/compañeros de los futuros contratados) por medio del comportamiento organizacional que es un campo de estudio que

investiga el impacto que se tiene para los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones (Robbins, 1999). Se encontraron beneficios en las instituciones que cuentan con PDI laborando y llevan un proceso de inclusión laboral, tales como el fortalecimiento del clima laboral con el 14.81%, el trabajo en equipo con 7.40% y la empatía con 3.70%. (Bretón, 2003) El comportamiento organizacional reconoce las diferencias y ayuda a comprender el valor de la fuerza y desarrollo del trabajo en las prácticas que se desarrollen en otros países en desarrollo.

Los procesos de inclusión laboral, siendo no optimizados desde la gestión humana en las instituciones, también pueden generar efectos adversos, tales como estrés, miedo, ansiedades y cansancio laboral, los cuales se representan con un porcentaje de 3.70% para cada uno de ellos.

Los resultados reflejados en una investigación de inclusión laboral de PDI arrojó lo siguiente: por parte de los colaboradores y gerentes de las diferentes organizaciones en torno a los procesos de inclusión laboral, y los prejuicios hacia las PDI, pueden favorecer o no la adecuada implementación y ejecución de dichos procesos con un porcentaje de 18.51% y 7.40% respectivamente.

La verdadera inclusión radica en el reconocimiento de nuestras concepciones y en la disposición consciente hacia ella. En principio es una actitud, un sistema de valores y creencias. No una acción ni un conjunto de acciones. Una vez adoptada por una escuela, universidad o una empresa deberá condicionar las decisiones y acciones de aquellos que la han adoptado. Se trata de generar una cultura en las organizaciones en las que se asuma la inclusión como parte de sus valores. (Bretón, 2003).

Según Botero y Pico (2007), la calidad de vida es un concepto muy amplio que esta influenciado por la salud física del individuo, su estado psicológico, el nivel de independencia, sus

relaciones sociales, siendo más claros, la mejora del desarrollo de las personas se basa más en la relación establecida en las diferentes áreas de la sociedad, dentro de las cuales el área laboral trascendental para las PDI. Esto, en virtud de tener una vida laboral activa puede generar múltiples beneficios, incremento de autoestima, desarrollo y crecimiento personal, desarrollo de autonomía, fortalecimiento de habilidades sociales, mejoras de su nivel económico, por mencionar algunos. (Arenas et al., 2013; Rissi y Oliveira, 2015).

Se puede decir que la inclusión laboral es el hecho de involucrar a las PDI en el ámbito laboral en igualdad de oportunidades y condiciones que las personas que no presenten alguna condición (Carso y Helal, 2019). Una estrategia orientada a la eliminación de barreras en los procesos de selección, contratación y empleo, conllevando así una participación más activa dentro de las instituciones y de la sociedad (Cárdenas et al., 2013), haciendo alusión a los beneficios que pueden desarrollar las PDI al ser incluidos en el sector laboral, ya que esto no trae solo beneficios para las PDI, sino, se fortalece y lleva el apoyo para las mismas organizaciones, ya que el clima laboral, el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, entre otros, pueden verse fortalecidos y mejorar con ello el rendimiento productivo; aunado de ser un ejemplo para otras instituciones en ser pioneras al emplear el sistema abierto e incluyente (Ramírez, 2015).

Este sistema implica una ruptura en el sistema de una transformación profunda en las instituciones, en las que no sea la PDI la que se deba adaptar a los establecimientos, sino que sea esta misma que se adapte a las necesidades particulares de cada uno de las personas con discapacidad intelectual (Meléndez, 2016). De esta forma es como se puede garantizar que las PDI desarrollen y cumplan con la eficacia las labores asignadas al contar con las herramientas necesarias para el desarrollo y de esta manera poder conservar su empleabilidad. (Barreto et al., 2014)

Metodología

El proceso de selección para el desarrollo del Estado del conocimiento es de tipo Ex post facto, trasnversal, y se utiliza una metodología cualitativa, con el propósito de describir, analizar ideas, creencias, conocimientos, significados y prácticas de grupos culturales y comunidades; dicho análisis es comprender el proceso que antecede y procede a la búsqueda de empleo de las personas con discapacidad intelectual, dentro de un programa de inclusión laboral desarrollado para mejorar la empleabilidad de este sector en el ámbito público o privado.

La muestra se llevó a cabo por conveniencia a doce instituciones de la localidad, qué dentro de sus políticas cuentan con o sin programas de inclusión laboral para personas con discapacidad, entre ellas, fueron cinco dependencias públicas entre las que destacan los servicios de comunicaciones, otra en atención en materia laboral y dos instituciones de capacitación para personas con discapacidad intelectual, siete instituciones de iniciativa privada destacando el servicio al cliente, de giro restaurantero y de venta de productos; el contacto con estas empresas se dio por medio de las relaciones laborales desarrollada en los antecedentes y por vínculos de redes sociales.

El instrumento que se realizó es de entrevista semi estructurada a personal administrativo, jefes directos (de áreas), a encargados de recursos humanos, directores administrativos y gerentes, personas encargadas de contratación de personal.

En el proceso de llevar a cabo el presente tema es importante recalcar la confidencialidad de las entrevistas priorizando la seguridad de las personas e instituciones involucradas, garantizando el secreto de profesión el cuál se llevó a cabo un convenio de colaboración sólido entre el investigador y la persona e institución involucrada.

Recolección de Información

Tabla 3

Información de empresas entrevistadas

NOMBRE	PUESTO	TIEMPO	NO. EMPLEADOS	GIRO	ZONA	SECTOR
CORPORATIVO SA	Jefe 1	6 años	18	Servicio	Nacional	Privado
BB	Coordinación	3 años	13	Servicio de Comida y Bebida	Regional	Privado
CENTER	Dirección	22 años	43	Comercial	Internacional	Privado
RESOT MX	Admón.	5 años	18	Servicio de Comida y Bebida	Estatad	Privado
BUFFET SON	Jefe directo	6 años	22	Servicio de Comida y Bebida	Nacional	Privado
EL MUELLE	Gerente	3 años	18	Servicio de Comida y Bebida	Local	Privado
TRABAJO	Coordinador	NA	NA	Servicio al Cliente	Estatad	Público
T-SON	Jefe	12 años	0	Comunicaciones	Nacional	Público
R-SON	Administrativo	6 meses	0	Comunicaciones	Nacional	Público
CAME	Dirección	12 años	NA	Educación	Local	Público
INCLUSIV E	Dirección	12 años	NA	Educación	Local	Público
ARTE	Coordinación	6 meses	NA	Cultural	Estatad	Público

Fuente: empresas e instituciones entrevistadas de abril a octubre 2022.

Resultados

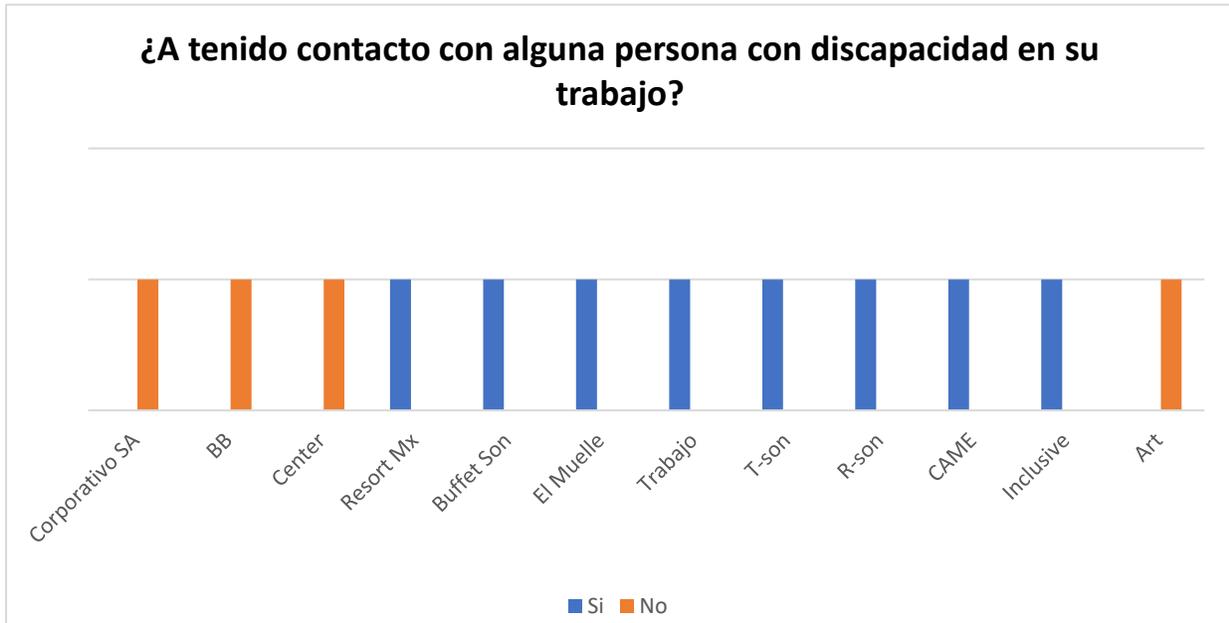
A continuación, se presenta el análisis de la información recopilada y registrada en las entrevistas llevadas a cabo con el personal designado para entrevistar a los candidatos potenciales. Estas entrevistas se enfocaron en tres puntos específicos: en primer lugar, el conocimiento de los derechos e igualdad de las personas con discapacidad, incluyendo a aquellas con discapacidad intelectual; en segundo lugar, se exploraron los aspectos positivos y negativos asociados a la inclusión de personas con discapacidad intelectual en la plantilla laboral, por último, se investigó el desarrollo de procesos de responsabilidad social en la relación con la contratación de estas personas con discapacidad intelectual.

Las entrevistas variaron en duración, oscilando entre cuarenta y cinco minutos y dos horas y treinta minutos, con el propósito de profundizar en los fenómenos sociales y el entorno de trabajo en lo que concierne a las personas con discapacidad intelectual. Se buscó capturar la complejidad y la diversidad de las experiencias humanas, permitiendo así la exploración de punto de vista, creencias, experiencias personales y valores. Es importante destacar que las preguntas formuladas durante las entrevistas se adaptaron de manera flexible de acuerdo con el desarrollo y la dinámica de cada conversación.

A continuación, se presentan gráficas para agilizar visualmente los resultados, sin embargo, este trabajo está desarrollado de modo cualitativo; donde mostraremos un análisis de la participación de individuos con discapacidad intelectual en el entorno laboral. Este análisis aborda la cuestión de si existen personas con dificultades de aprendizaje en sus áreas laborales y si dichas barreras pueden categorizarse como de la discapacidad. Durante las entrevistas, se solicitó a los participantes que proporcionaran información detallada acerca de cualquier trastorno, síndrome o

diagnóstico relacionado con dificultades de aprendizaje que pudieran estar presentes en su entorno laboral.

Figura 1



En este contexto los entrevistados se refirieron de manera condescendiente, utilizando términos diminutivos como “niños” o “angelitos”, al dirigirse a jóvenes y adultos con mayoría de edad que han sido diagnosticadas con discapacidad intelectual.

“No he trabajado directamente con niños con una discapacidad, pero tengo poco conocimiento en el área, porque un sobrino (de una prima) tiene autismo” - *Corporativo SA*

“No he tenido la oportunidad de trabajar con niños discapacitados, pero se ve que son un regalo de Dios para las familias que tienen a estos niños” – *Center*

“Desconocía las habilidades y destrezas que tienen las personas con discapacidad, particularmente del joven con Síndrome de Down que se encuentra trabajando con

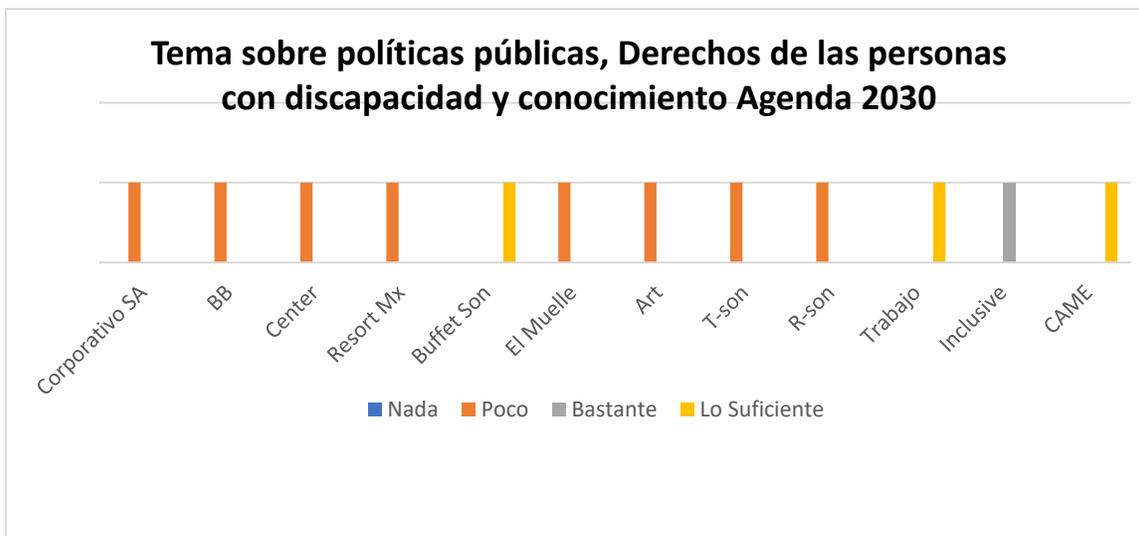
nosotros es un chico entusiasta y muy activo, hasta más que uno, eso me motiva a capacitarme para darle una mejor atención a él y los comensales” – *Buffet Son*.

Al analizar las respuestas de tres empresas específicas que utilizaron los términos condescendientes al referirse a personas adultas con discapacidad intelectual, se evidencia una diferencia marcada en la actitud y el trato hacia las personas con una condición. La discrepancia es notable cuando se considera que alguno de los entrevistados no ha tenido previamente experiencia laboral con individuos con discapacidad intelectual, lo que se refleja en su desconocimiento con la forma apropiada de dirigirse y tratar a personas adultas, dado que se considera comúnmente que la transición a la edad adulta ocurre a partir de los dieciocho años.

Como se puede apreciar en la gráfica anterior, el 33.33% de los entrevistados no tiene experiencia laboral con personas con discapacidad intelectual en sus respectivas áreas de trabajo o empresas, sin embargo, el 41.66% de los entrevistados si cuentan con una o mas personas con discapacidad intelectual que han sido contratadas en sus áreas de trabajo. El 25.01% restante corresponde a instituciones que se dedican a la capacitación de personas con discapacidad y trabajan activamente en la promoción de la inclusión de este grupo en el ámbito laboral. Por lo tanto, su conocimiento y contacto con personas con discapacidad intelectual es mas amplio y directo debido a su compromiso en promoción de la inclusión laboral.

La siguiente gráfica nos dan los resultados sobre el tema de políticas públicas, programas que el gobierno federal y estatal han implementado para incorporar a estas personas en el ámbito laboral, los derechos de las personas con discapacidad y sobre la Agenda 2030 como información general.

Figura 2



En los últimos años, ha surgido un creciente reconocimiento de los derechos y la igualdad de las personas con discapacidad agregando ahora también la discapacidad intelectual como trastorno del neurodesarrollo (CIE 10), en lo que respecta a su inclusión en el ámbito laboral, lo cual ha sido promovido y respaldado por el Plan Estatal de Desarrollo 2021-2027. Se ha trabajado de manera progresiva en la promulgación de políticas y leyes destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación en entorno laboral, alineándose con los preceptos establecidos en la Agenda 2030 y en el cumplimiento de los ODS particularmente del número diez.

Los ajustes razonables, entendidos como modificaciones o adaptaciones en el ámbito laboral para facilitar la efectiva incorporación de las personas con discapacidad, abarcan aspectos como la adecuación de capacitación adicional, tal como la prescribe la Ley Federal de Inclusión y la Constitución.

Existe una percepción en algunas instituciones de estar desconectadas de las políticas públicas, el desarrollo y la innovación en la promoción de la calidad de vida y equidad, lo cual les atribuye una imagen de cerradas y distancia con respecto a la realidad de otros espacios (empresas). El personal docente y los capacitadores de estas instituciones de formación son descritos como carentes de interés, desmotivados e indiferentes ante la cuestión de la inclusión de todas las

personas. De destaca que algunas instituciones se centran en capacitar a los estudiantes en áreas que las empresas requieren en virtud de acuerdos establecidos.

La totalidad de los entrevistados demuestran un conocimiento integral acerca los derechos inherentes que cuentan las personas con discapacidad intelectual en lo que respecta a su inclusión en el ámbito laboral hay una discrepancia con el tema.

“Existe el derecho por ser Persona, sin distinción” - *Corporativo SA*

“Como todo ser humano tenemos derechos para la vida laboral” – *BB*

“Todas las personas en la vida cuentan con derechos para ser personas activas en la sociedad, pero no sé dónde ni que artículos lo especifican” - *Center*

“Como todos, es la igualdad de ser involucrados.” – *Resort Mx*

“Todas las personas tenemos el derecho de tener un trabajo digno e igualitario, sin barreras, con un salario digno” – *T Son*

“Carnal, pues digo que todas las personas tenemos el mismo derecho sin distinción de raza, origen, identidad o condiciones de vida, somos humanos y el derecho de ser activos en la sociedad es para todas y todos, ¿no?” – *Arte*

Es importante destacar que, según la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Art. 1, Art. 5, Art. 25, Art.123), así como lo establecido ante La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad (Art.1º, Art. 11º, 11º Fracción I-II-V-VII) y sobre la Ley Federal del Trabajo (Art.3, Art. 4, Art. 51, Art.86, Art.132) y la Norma NMX-R-050-SCFI-2006, se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a ser parte activa en la vida laboral

en México. Durante las entrevistas realizadas, se puede constatar que la totalidad de los entrevistados tienen el conocimiento de estos derechos constitucional.

Sin embargo, es relevante señalar que, a pesar del conocimiento generalizado sobre este derecho, solo un reducido número de entrevistados reconoce la existencia de programas y políticas gubernamentales destinados a facilitar la inclusión de personas con discapacidad intelectual en la vida laboral. Estos programas desempeñan un papel crucial en la materialización de los derechos laborales de esta población, y su falta de reconocimiento podría indicar la necesidad de una mayor difusión y concienciación sobre estas iniciativas gubernamentales entre los actores involucrados.

“Existe un grupo de aspectos jurídicos que como sociedad desconocemos, pero no es nada difícil aprender cuando tienes la responsabilidad social de involucrar a todas y todos en las empresas, si es nuestra voluntad” – *Resort Mx*

“Estamos nosotros principalmente para capacitar a las personas con discapacidad y per involucrarlas a las empresas, de esta forma estaremos promoviendo la inclusión y sensibilizando a la comunidad empresarial en Hermosillo” - *CAME*

“Desconozco cuáles son los artículos o reformas establecidas, pero conozco que existen ya que trabajamos en conjunto para poder involucrar a todas las personas en las empresas, son ordenes que tenemos para incorporar a todos y todas dentro del ámbito laboral” – *Trabajo*

“Como tal no conozco los programas y las políticas que tiene el estado (señaló los tres niveles de gobierno), pero por medio de los medios de comunicación sé que existen y hay escuelas para desempeñar el espacio ocupacional” - *Center*

“Conozco los programas, pero no a profundidad, hemos realizado trabajo sobre los temas y programas, cubriendo las emisiones, pero no pudiera explicarte y detallártelos”

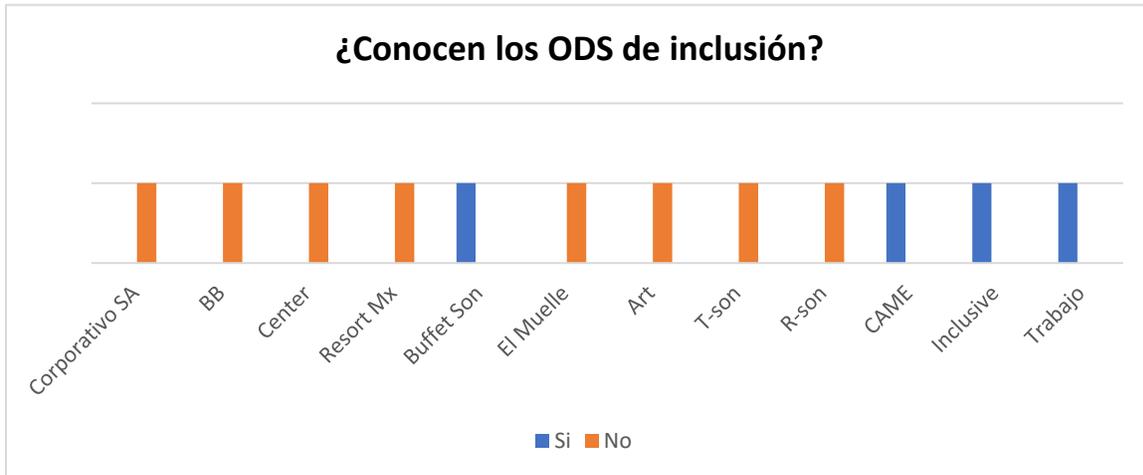
– *T-Son*

El 33.33% de los encuestados demuestra un profundo conocimiento tanto de los artículos legales, como de las políticas públicas orientadas a la inclusión laboral de personas con discapacidad. Estas instancias han desempeñado un papel crucial y activo en la colaboración con la industria empresarial para facilitar la incorporación de personas con discapacidad en el ámbito laboral.

Es relevante señalar que tres de los participantes reconocieron haber experimentado previamente una falta de actualización en este ámbito, pero, a través de la capacitación y la colaboración interinstitucional, lograron desarrollar un entendimiento sólido de los programas, normativas y leyes relacionados con las personas con discapacidad.

En lo que respecta a la Agenda 2030, las instituciones públicas indican poseer un conocimiento general sobre los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS), aunque no necesariamente en profundidad. Además, expresan estar informados sobre el plan de desarrollo del Estado correspondiente al periodo 2021-2027, liderado por el gobernador Alfonso Durazo. No obstante, la figura que se presenta a continuación revela que el 66.66% de los entrevistados carecen de conocimiento acerca de los ODS de la Agenda 2030 y su relevancia en la intervención e inclusión de personas con discapacidad intelectual en el ámbito de la inclusión laboral.

Figura 3



En la actualidad es importante conocer estos aspectos, ya que como empresas es importante trabajar de la mano con las propuestas del Estado para poder minimizar la situación actual y poder alcanzar la propuesta que la ONU desarrollo en la propuesta de la Agenda 2030 y que cada País propuso para hacer un cambio global, defendiendo los derechos humanos y contribuyendo a un mundo justo, sostenible y protegiendo el medio ambiente.

Después de abordar los aspectos relacionados con el conocimiento general sobre la discapacidad intelectual/trastorno del neurodesarrollo, incluyendo explicaciones sobre las patologías subyacentes, características y consideraciones sobre políticas públicas, Agenda 2030 y los ODS, se procedió a explorar el tema de la inclusión de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Este enfoque abordó tanto los aspectos positivos como las limitaciones, así como las barreras existentes que dificultan la plena incorporación de las personas con discapacidad en el entorno laboral.

En este contexto, los entrevistados fueron interpelados y se les cuestionó acerca de su percepción y definición de la discapacidad intelectual, lo que utilizaban como referencia para describir a una persona que ha sido diagnosticada con este tipo de discapacidad.

“Personas que tienen Síndrome de Down, Autismo, son las discapacidades que conozco que tienen discapacidad intelectual” – *Corporativo SA*

“Son personas que tienen una dificultad, no sé cómo sean las características que puedan tener, pero tienen una dificultad para desarrollar las actividades como las personas normales, por ejemplo, alguien con Síndrome de Down” – *BB*

“Son personas que tienen dificultades a desarrollar cosas ordinarias “normales” como nosotros, puede ser discapacidad visual, física, sordera” – *Center*

“Son aquellas personas que desempeñan las cosas de la vida cotidiana con un poco de dificultad, pero las pueden hacer” – *Resort Mx*

“Por lo que he leído y visto en redes y medios de comunicación son las personas que tienen características físicas como el Síndrome de Down o personas inteligentes que son Autistas, hoy supe que son personas con una deficiencia para desempeñar actos de la vida como las personas “normales” (se supone que así somos) hacemos de diario” – *Art*

“Entiendo que son personas que padecen de autismo, con Síndrome de Down o algún trastorno en su desarrollo y funcionalidad ordinaria” - *Trabajo*

Las entrevistas revelan que las personas entrevistadas que no han experimentado el trato directo con las personas con discapacidad intelectual poseen un nivel limitado de conocimiento en lo que respecta a las características cognitivas inherentes a este diagnóstico.

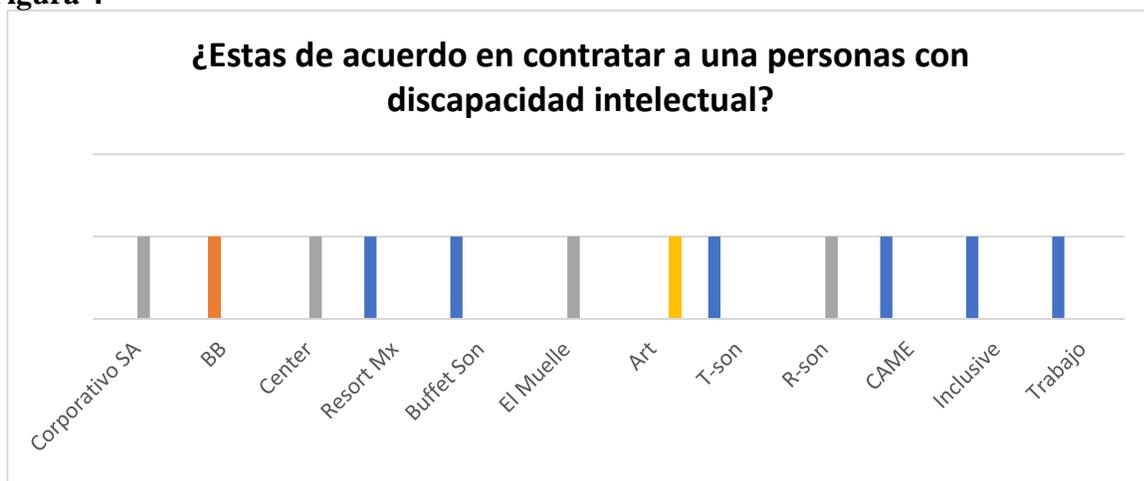
Aunque no están completamente involucradas comprenden las habilidades y capacidades de las personas con discapacidad intelectual.

En el curso de la entrevista, se les planteó a los participantes una serie de cuestionamientos con respecto a diversa discapacidad, incluyendo la ceguera, el síndrome de Down, el trastorno del espectro autista (TEA), la sordera, la parálisis cerebral (PCI), el síndrome de Turett, el síndrome de Rett, la esquizofrenia y el retraso mental (actualmente conocido como discapacidad intelectual, CIE 10 y DSM V).

La mayoría de los entrevistados señalaron que las personas ciegas, sordas, Turett y aquellas que padecen esquizofrenia no presentan discapacidad intelectual. En contraste, las demás discapacidades mencionadas como el TEA, PCI, Rett y Síndrome de Down, se consideran con discapacidad intelectual (trastorno del neurodesarrollo). Sin embargo, el grupo de entrevistados que ha tenido experiencia laboral con personas con discapacidad argumentó que el diagnóstico de estas discapacidades no necesariamente implica la presencia de una discapacidad intelectual. En general, sostuvieron que, aunque estas discapacidades pueden coexistir con la discapacidad intelectual, no son equivalentes y que la discapacidad intelectual puede manifestarse de manera independiente a otras discapacidades.

Posterior a esto se les preguntó sobre su punto de vista (como contratantes) para incorporar a las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral.

Figura 4



El 50% de las personas entrevistadas están de acuerdo en contratar a una persona con discapacidad intelectual, tomando en cuenta que, de este 50% el 25% trabaja en pro en la inclusión., el otro 25% cuentan con contrataciones y personal con discapacidad intelectual, el 33.33% dicen que, si contratarían a una persona con discapacidad respondiendo con un, *pero...*

“No contamos con las instalaciones y capacitación adecuada para incorporar a personas con discapacidad, pero no estoy cerrada a la posibilidad de incorporar a estas personas en la empresa, si bien soy encargada, la contratación también la deciden administrativos “jefes” que están arriba de mí” – *Corporativo SA*

“Pudiera contratar si tuviera la oportunidad, pero siento que es complicado, para la movilidad espacios, cuidados pertinentes y principalmente cuidar la integridad de las personas con los clientes que atendemos” – *Center*

“Contamos con personal contratado, pero esto se logró con la ayuda de instancias que nos capacitaron y dieron información idónea para adquirir a un empleado con una discapacidad particularmente con Autismo, si contamos con la ayuda de estas personas qué nos ha apoyado en capacitarnos y una constante visita, lograremos contratar aun a más chicos” – *El Muelle*

“Es interesante, tener a un compañero con una condición, pero creo que tendríamos que hacer adecuaciones en muchos aspectos para poder colaborar de lleno con una inclusión adecuada a las posibilidades y habilidades de las personas.” – *R-Son*

El 8.33% que respondió no tengo problema, fue ya que se planteó al inicio los programas y políticas públicas que hay en el Estado (los tres niveles de gobierno). “Conociendo la situación

y capacitándonos como institución sería lo correcto involucrar a todas y todos en nuestra área, así mejoramos todos en el desempeño de nuestras actividades” – *Art*

El otro 8.33% que respondió no estar seguros de contratar fue porque expuso lo siguiente:

“Cuidamos la imagen de la empresa, las posibilidades de contratar a alguien no están muy lejos de la realidad, pero, el costo de capacitar a nuestro personal para contratar a una persona con discapacidad es elevado, las adecuaciones que tendríamos que hacer son costos que no podemos hacer actualmente, y esto agrégale la integridad y seguridad de ellos, posiblemente a simple vista son instalaciones adecuadas, pero, si hay un problema con un cliente por una situación que cualquier empleado pueda presentar, es un problema grande por la presión social y en redes que puede perjudicarnos a nosotros como empresa y como te comento cuidamos mucho este aspecto, los cliente (público en general) puede desconocer la situación así como actualmente nosotros desconocemos y esto no lleva a una crisis organizacional, que podemos involucrarnos legalmente en problemas simplemente por la falta de información al exterior, y la gente nomas publicará y se dedicará a señalar lo malo que somos, sin conocer el esfuerzo que hacemos y por involucrar e incluir” – *BB*

Analizando esta situación, estamos de acuerdo que, si puede existir la inclusión dentro de la industria empresarial en Hermosillo, sin embargo, existe una falta de información y de capacitaciones accesibles para incluir a las personas con discapacidad intelectual en la vida laboral, aunado a esto nos percataos que las empresas no cuentan con las instalaciones espaciosas adecuadas para incorporar a las personas con discapacidad como empleados, ¿Quién regula y aprueba que esto esté bien? Es interesante indagar un poco sobre las mejoras para las adaptaciones

arquitectónicas e involucrar de mejor manera, sabiendo que esta es una limitante para las contrataciones y que las empresas ya estas adaptadas al inicio para poder incorporar a personas con discapacidad, sin la necesidad de presentar readaptaciones al contratar, es un tema distinto que en esta investigación no se llevó a cabo, pero si deja secuelas para mejorar la situación y desigualdades.

Posteriormente a la entrevista pasamos al tema de inclusión los beneficios que cuentan las empresas (25%) que tienen a personas con discapacidad intelectual laborando y de las empresas que no cuentan su conocen del tema y cuáles son las barreras a enfrentar.

La inclusión laboral es un proceso que busca garantizar que las personas tengan una igualdad de oportunidades para acceder y mantener un empleo, así como desarrollarse en un entorno activo e inclusivo en la industria de servicios o empresarial, siempre con respeto; misma que estas empresas expresaron que debería existir la igualdad de oportunidades, sensibilización y capacitación constante, las adaptaciones y apoyos a las necesidades de cada integrante con una deficiencia cognitiva y la accesibilidad libre, un equipo de trabajo multifuncional y manteniendo los resultados y objetivos positivos de la empresa para continuar las mejoras de las metas principalmente el aspecto de ingresos.

“Lo primero es sensibilizar y capacitar al recurso humano en el ámbito de la discapacidad, haciéndoles entender las habilidades que cuentan las personas, en nuestro caso las personas con síndrome de Down, posteriormente involucrar a un joven para ver las habilidades que tiene y en esto enseñarle poco a poco, se sabe que es un proceso largo, pero logramos que este en todas las áreas, siendo complicado la caja” – *Resort Mx*

“Principalmente conocer la discapacidad que tiene la persona con la que vamos a trabajar, capacitar al personal y que conozca a la persona, sus habilidades y las deficiencias que pueda tener para mejorar esa área de él y que los compañeros se adapten a lo que sea necesario para incluirlo.” – *Buffet Son*

“No fue nada difícil involucrarlo, todo el personal se adaptó a las necesidades y siempre colaborando en mejorar espacios, adaptar las instalaciones para que se incorporará, sin importar el esfuerzo que teníamos que hacer para incluirlo” – *T-Son*

Las instituciones educativas y de capacitación dieron su punto de vista:

“La inclusión laboral se refiere a la práctica de proporcionar oportunidades de empleo, desde la capacitación a la empresa, personal directo, compañeros y de la misma persona a integrarse, contemplando el acceso libre, las adaptaciones y apoyos necesarios para la inclusión” – *CAME*

“Ofrecer la oportunidad de acceso al trabajo digno todas las personas, sin distinción” – *Inclusive*

La falta de programas de sensibilización en la empresa en relación con la inclusión de personas con discapacidad puede ser una barrera significativa para la contratación y retención de empleados con esta condición. La sensibilización es fundamental para promover un ambiente de trabajo inclusivo y para ayudar a que los compañeros y empleados y directivos comprendan las necesidades y capacidades de las personas con discapacidad.

“La firma de convenios es lo que nos ha ayudado al trabajo colaborativo para sensibilizar a las empresas con las que estamos de la mano mejorando la inserción laboral, para que

nuestros estudiantes puedan tener acceso al trabajo y mejorar su calidad de vida” –
CAME

“Primero capacitamos en distintas áreas a nuestros jóvenes, les enseñamos en cada una de las áreas a servicio al cliente para que en el futuro puedan ser involucrados en las empresas de servicio posteriormente contamos con el apoyo de empresas interesadas a colaborar con nosotros y les ofrecemos la capacitación para que sean integrados los jóvenes en la vida laboral.” – *Inclusive*

Las demás personas entrevistadas no cuentan con programas de sensibilización, pero nos damos cuenta de que gracias a la firma de convenios con las instituciones de capacitación puede ser una estrategia efectiva para superar la falta de programas de sensibilización en las empresas y promover una mayor inclusión de personas con discapacidad intelectual en el lugar de trabajo. Estos programas no solo benefician a los empleados con discapacidad, sino contribuyen a crear un ambiente de trabajo más diverso, inclusivo y enriquecedor para todos los miembros del equipo.

Ambas instancias cuentan con el diseño de programas de sensibilización, reduciendo los estereotipos y prejuicios de las empresas contemplando la capacitación de interacción y comunicación efectiva, aunado de la promoción de la empleabilidad y la evaluación continua.

Figura 5



El 41.66% no cuenta con personas con discapacidad intelectual contratada hasta la actualidad, sin embargo, el 33.33% tiene personal con discapacidad intelectual laborando actualmente; a continuación, se detallarán los pros y contras de contar a una persona con discapacidad intelectual en la empresa, según las personas que cuentan con estas experiencias.

“El contratar a personas con discapacidad intelectual tiene un mundo de beneficios que van más allá de la mejorar la economía de la industria, mejoramos la calidad de vida de cada individuo, potencializamos su aspecto personal y emocional. Ellos aportan una diversidad de experiencia día a día, promoviendo los valores institucionales, la innovación y la variedad de ideas y enfoque. Estas personas aportan un alto nivel de compromiso y lealtad hacia nuestra empresa, nuestro personal ha permanecido más a partir de la primera contratación [...] los empleados se han hecho más responsables, bajaron las incidencias e incrementamos la producción por ello las ventas han mejorado”
– *Resort Mx*

“La contratación no solo ha ampliado la diversidad de talentos en la empresa, han enriquecido la cultura empresarial con una variedad de perspectivas y habilidades únicas, sino que también fomenta la creatividad e innovación al aprovechar las habilidades de adaptación y resolución de problemas que suelen caracterizar a los compañeros, además se ha promovido la empatía, inclusión de comensales y un equipo equitativo que beneficia a toda una plantilla, mejorando la moral y satisfacción laboral, todo esto mejorando la imagen de la empresa y atrayendo a nuevos clientes y empleados que valoran la inclusión” – *Buffet Son*

“Desde el punto de vista económico, la contratación de personas con discapacidad ofrece múltiples ventajas, como el cumplimiento de las leyes, nos beneficia en la situación

fiscal, lo que reduce riesgos financieros. También se observa una reducción en los costos de capacitación a largo plazo, ya que las personas con discapacidad suelen comprometerse con sus trabajos y requerir menos inversión en formación continua. Además, la inclusión puede ampliar la base de clientes, ya que las personas y sus familias pueden sentirse atraídas por empresas comprometidas con la diversidad, generando oportunidades económicas. Finalmente, muchas adaptaciones para personas con discapacidad son económicamente viables y benefician a toda la plantilla, lo que promueve un entorno de trabajo eficiente.”– *El Muelle*

“Esta persona ha aportado una serie de beneficios tanto para la empresa como al personal, Incluyendo la promoción de la diversidad y una representación más precisa en la comunidad por el contenido que planteamos, permitiendo una conexión más sólida con audiencia y la mayoría de los espectadores, somos un ejemplo para la industria”

– *T-Son*

Dichas empresas antes mencionadas, comentan las mejoras que se han tenido desde la contratación se han reducidos aspectos del capital humano e incrementado las ventas y objetivos como industria, aportando mayores beneficios, sin embargo, ahora se dará a conocer las barreras que se han presentado por tratar de incluir y al incluir a las personas con discapacidad.

“Las dificultades se han presentado más con los clientes, aunado a las necesidades de adaptación de los integrantes, mismos compañeros nuevos, y aspectos de comunicación oral, ya que algunos de nuestros compañeros cuentan con dificultad de lenguaje y se nos ha hecho complicado pero adaptiva la situación” – *Resort Mx*

“también presentamos desafíos. Algunos de los aspectos negativos son las dificultades en la movilidad y accesibilidad dentro de la empresa. Además, en ciertos casos, se requieren ajustes en horarios o tareas específicas para acomodar a sus necesidades, lo que genera desafíos de logísticos para la gestión de personal y la programación. También surgen malentendidos por parte de los clientes, lo que requiere esfuerzos adicionales en términos de sensibilización y educación en el lugar de trabajo. Sin embargo, es importante destacar que muchos de estos desafíos se abordan con éxito mediante una planificación adecuada, formación en inclusión y la creación de un ambiente de trabajo verdaderamente inclusivo.” – Buffet Son

“Enfrentamos desafíos relacionados con la accesibilidad de las instalaciones, particularmente con barreras arquitectónicas. También presentamos dificultades en términos de movilidad o necesidades específicas para tareas relacionadas con la atención al cliente en un entorno de nuestros servicios. Además, algunos clientes pueden tener percepciones erróneas o prejuicios hacia el personal con discapacidad, lo que podría afectar la experiencia del cliente. Sin embargo, con adecuadas adaptaciones en el diseño del espacio y una capacitación en inclusión, estos desafíos se han abordado y superado, y la inclusión de las personas con discapacidad puede enriquecer la diversidad y el ambiente en el lugar.”– El Muelle

“Podemos incluir desafíos relacionados con la accesibilidad de equipos y sistemas tecnológicos, así como la necesidad de proporcionar adaptaciones específicas para garantizar un ambiente de trabajo accesible. También podría surgir las limitaciones en términos de movilidad o habilidades específicas para tareas técnicas. Sin embargo, con la inversión adecuada en tecnología accesible y capacitación, estos desafíos se han

superado, y las habilidades y perspectivas únicas que aporta la persona enriquece la innovación y la eficiencia en el sector de nuestra industria”– T-Son

El fenómeno de la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral conlleva implicaciones significativas desde una perspectiva del desarrollo humano, en línea con las teorías de Erikson y Piaget sobre la identidad y el desarrollo moral. La inclusión de personas con discapacidad no solo aporta mejoras personales y emocionales, sino que también tiene un impacto positivo en las estrategias de mejora en el capital humano de las organizaciones.

Desde la teoría de Erikson, la inclusión laboral de personas con discapacidad puede influir en el desarrollo de la identidad. Los individuos que trabajan en ambientes inclusivos y colaborativos desarrollan una mayor empatía y paciencia, lo que contribuye a una identidad más sólida y una autoimagen más positiva. La sensación de pertenencia y contribución a un entorno laboral inclusivo puede fortalecer la identidad personal de los empleados, fomentando un sentido de logro y autenticidad en su rol.

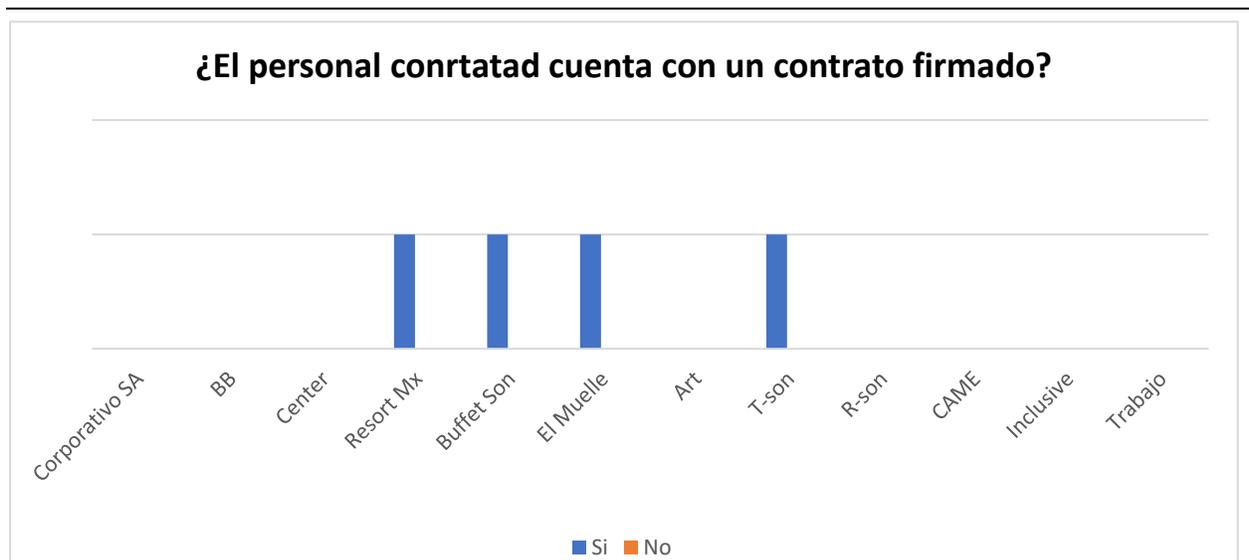
Desde la perspectiva de Piaget, el desarrollo moral se ve enriquecido en un entorno laboral inclusivo. La colaboración con personas con discapacidad intelectual promueve la empatía y la capacidad de comprender diferentes puntos de vista, lo que puede tener un impacto positivo en la toma de decisiones éticas y la resolución de conflictos en el trabajo. Los empleados que trabajan en ambientes inclusivos están más dispuestos a respetar y valorar a sus colegas con discapacidad, lo que contribuye a una cultura organizacional que promueve el respeto y la valoración de la diversidad.

En términos de capital humano, la inclusión de personas con discapacidad permite aprovechar las habilidades individuales de manera más efectiva. Algunas de las habilidades que

sobresalen en las personas con discapacidad intelectual, como la atención meticulosa a los detalles, la lealtad y el compromiso con las tareas asignadas, pueden aportar un valor significativo a las organizaciones. La identidad y el desarrollo moral de los empleados se ven fortalecidos al reconocer y valorar estas habilidades únicas.

A pesar de los avances en la inclusión, es evidente que aún existen cuestiones por resolver en términos de igualdad de derechos laborales. Esto incluye cuestiones relacionadas con la contratación, los salarios y otros aspectos fundamentales de la relación laboral que afectan a todas las personas contratadas, independientemente de su condición. Por lo tanto, es esencial abordar estos temas desde una perspectiva de desarrollo moral y de identidad, asegurando que las personas con discapacidad tengan acceso a oportunidades laborales equitativas y justas, en línea con las teorías de Erikson y Piaget.

Figura 6



El 33.33% de las empresas evaluadas poseen contratos colectivos, los cuales establecen los términos y condiciones bajo los cuales se formaliza la relación laboral entre el empleador y el empleado. Estos contratos proporcionan un marco preciso que regula los derechos y

responsabilidades de ambas partes, incluyendo aspectos fundamentales como el salario, las horas de trabajo, los beneficios, las responsabilidades laborales y las expectativas mutuas. Además, incluyen la implementación de periodos de prueba para evaluar el desempeño y las actitudes de los empleados, aplicándose de manera equitativa para todas las personas sin distinción.

Un 25% de las empresas se dedican exclusivamente a la capacitación de personas con discapacidad y a la promoción de la inclusión laboral. Esto refleja su compromiso en brindar igualdad de oportunidades a este grupo de individuos, fomentando su pleno desarrollo en el ámbito laboral.

Por otro lado, el 48.33% restante de las empresas no tienen personal contratado, lo que indica que aún existe un amplio margen para la inclusión laboral de personas con discapacidad en este sector.

De esta manera, se demuestra que la aplicación de la ley de igualdad y derechos de las personas con discapacidad no se limita únicamente a las adaptaciones físicas y competitivas, sino que también implica la adecuación de los contratos laborales para mejorar el desempeño y garantizar la igualdad de oportunidades en las empresas. Esto contribuye a la creación de un entorno laboral más inclusivo y equitativo para todas las personas, sin importar su condición.

Discusión

La investigación revela un panorama mixto en la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual en Hermosillo, Sonora. Si bien existe un conocimiento generalizado sobre los derechos de estas personas, también se destacan actitudes condescendientes y una falta de conocimiento sobre políticas gubernamentales y la Agenda 2030. Este estudio ofrece una base sólida para abordar las brechas en la inclusión laboral y promover una mayor concienciación y

capacitación entre las partes interesadas, con el objetivo de mejorar la igualdad de oportunidades en el entorno laboral para todas las personas, independientemente de su condición.

En cuanto a las condiciones de inclusión laboral, el análisis cuantitativo demuestra que una parte significativa de los entrevistados (33.33%) no tiene experiencia laboral previa con personas con discapacidad intelectual en sus empresas o áreas de trabajo. Esto indica que existe un segmento de la población laboral que no ha tenido contacto directo con esta población y, por lo tanto, puede carecer de conocimiento sobre cómo abordar la inclusión de estas personas en el ámbito laboral.

La investigación destaca un problema común de actitud condescendiente hacia las personas con discapacidad intelectual. Los entrevistados utilizan términos como "niños" o "angelitos" para referirse a adultos con discapacidad. Esta actitud puede tener un impacto negativo en la percepción y la inclusión de estas personas en el entorno laboral, ya que puede perpetuar estereotipos y subestimar sus habilidades y potencial.

A pesar de que la mayoría de los entrevistados demuestran conocimiento general sobre los derechos de las personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral, solo un número reducido reconoce la existencia de programas y políticas gubernamentales destinados a facilitar su inclusión. Esto resalta la necesidad de una mayor difusión y concienciación sobre estas iniciativas gubernamentales entre los actores involucrados, como las empresas y las instituciones de formación.

Aunque se ha trabajado en la promulgación de políticas y leyes destinadas a fomentar la igualdad de oportunidades y eliminar la discriminación en el entorno laboral, existe una falta de conocimiento significativa sobre los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) de la Agenda

2030 y su relevancia en la inclusión de personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral. Esto subraya la necesidad de educar y concienciar a las partes interesadas sobre la importancia de la Agenda 2030 en la promoción de la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Algunos entrevistados han logrado desarrollar un entendimiento sólido de los programas, normativas y leyes relacionados con las personas con discapacidad a través de la capacitación y la colaboración interinstitucional. Esto sugiere que la capacitación y la colaboración son clave para mejorar la inclusión laboral y la percepción de las personas con discapacidad intelectual en el entorno laboral.

Aunque existen barreras y desafíos, también se destacan beneficios significativos. La sensibilización y la capacitación desempeñan un papel crucial en la promoción de la inclusión. Además, la adaptación de las instalaciones y la consideración de las necesidades individuales son fundamentales para garantizar la igualdad y los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral.

La investigación revela que muchas personas tienen un conocimiento limitado sobre la discapacidad intelectual. Esto es evidente en las respuestas de los entrevistados, quienes a menudo asociaban la discapacidad intelectual solo con condiciones como el Síndrome de Down y el Autismo. Esto destaca la necesidad de una mayor conciencia y educación sobre la diversidad de las discapacidades intelectuales; Se identifican diversas barreras que dificultan la inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual. Estas barreras incluyen la falta de instalaciones y capacitación adecuada en las empresas, así como la preocupación por la seguridad y la integridad de las personas con discapacidad. También se menciona la falta de información y la necesidad de adaptaciones arquitectónicas en las empresas.

Las perspectivas de los empleadores varían. Algunos están dispuestos a contratar a personas con discapacidad intelectual, pero enfrentan desafíos relacionados con las instalaciones y la capacitación. Otros no están seguros de contratar debido a preocupaciones sobre costos, seguridad y problemas potenciales con los clientes.

La investigación destaca la importancia de la sensibilización y capacitación en las empresas para superar las barreras y promover la inclusión. Las empresas que han tenido éxito en la inclusión a menudo han implementado programas de sensibilización y colaborado con instituciones de capacitación.

Aquellas empresas que han contratado a personas con discapacidad intelectual informan una serie de beneficios, incluyendo una mayor diversidad de talentos, enriquecimiento de la cultura empresarial, promoción de la creatividad y la innovación, y un mayor compromiso de los empleados. Además, destacan beneficios económicos, como cumplimiento legal y reducción de costos a largo plazo.

A pesar de los beneficios, las empresas también enfrentan desafíos relacionados con la movilidad, accesibilidad y la necesidad de adaptaciones. La comunicación y la percepción de los clientes también pueden ser obstáculos a superar.

El estudio revela que algunas empresas cuentan con contratos colectivos que establecen condiciones laborales claras para los empleados, incluyendo aquellos con discapacidad intelectual. Esto puede ser un enfoque eficaz para garantizar la igualdad y los derechos de los empleados.

Diagnóstico Social

En este apartado se presenta el diagnóstico social de la problemática de la resistencia que se maneja hacia los cambios al proceso de inclusión de las personas con discapacidad intelectual, el cual se elaboró a partir de la técnica del árbol de problemas (anexo 4).

Los estigmas y la discriminación aún son los estereotipos para la inclusión y permanencia de las personas con discapacidad intelectual tanto del público en general como para las empresas y los sectores públicos, afectando un desarrollo humano para las mismas personas con discapacidad y desconocer los beneficios que las mismas pueden brindar desde esta perspectiva hacia el capital humano, coexistiendo el problema principal para la inclusión y la permanencia de las PDI en el mercado laboral, asociado de la falta de la visibilidad de las personas que se encuentran laborando en las empresas de Hermosillo, agregando la falta de la misma dentro del sector, presentando poca audiencia y desarrollo y difusión de las personas insertadas, hay una falta en el sistema para la promoción y difusión de las actividades a desempeñar y sobre los enfoques de las mejoras que se han presentado al contratar a una PDI, misma que va de la mano con la inexistencia de los programas sociales al público objetivo (empresas) sobre los apoyos, beneficios y estados financieros mejorando el capital a las empresas, y la falta del reconocimiento social y empresarial por la inserción y permanencia de las personas con discapacidad en la vida laboral.

Las empresas por temor a la sociedad, las nuevas tecnologías y el no conocer las normas, leyes, capacitaciones y los programas de inclusión que influyen para el desempeño y una eficacia en la inclusión y permanencia de las personas con discapacidad intelectual.

Mismo que nos lleva a la deficiencia o bien a la poca promoción y difusión de los aspectos legislativos, programas de inclusión y al desarrollo del cumplimiento de la agenda 2030, por ello

hay poca visibilidad de las PDI, pasando a un punto más profundo nos lleva al desinterés de inclusión o involucrar a las PDI, por lo mismo que no se encuentran los programas de evaluación o de continuidad de las personas con discapacidad, por lo que nos lleva a la deficiencia de los mismo, se nota que las políticas públicas no cuentan con una evaluación y desarrollo de las mismas y la inexistencia de la continuidad de la inserción, por la falta de los centros de capacitación.

Las consecuencias si continuamos con las mismas faltas de promoción y difusión de los apoyos y beneficios del sector público a las instituciones inclusivas, mejor formación a los programas de inclusión a la sociedad para tener una mejor visibilidad de las personas con discapacidad intelectual por ello hay el desconocimiento de las ventajas al involucrar a este sector en todos los sectores, la falta de recursos para la continuidad de los programas ya existentes o nuevos para la continuidad de la inserción laboral, el desinterés de incluir a las personas atípicas y de los pocos insertados una evaluación y diagnóstico para continuar en el sector laboral ya que hay pocos centros de capacitación y deficiencia del área jurídica, políticas públicas y leyes, por ende la inexistencia de las obligaciones de las situaciones fiscales.

Priorización de Problemas

Para el análisis de priorización de problemas se desarrolla el árbol de problemas que arroja las entrevistas (anexo 4).

Al desarrollar la priorización de problemas micro y macro en la investigación se ha considerado los aspectos del entorno social y estructurales que afectan a la participación en el ámbito laboral, acompañado del impacto y su nivel de influencia en la inserción laboral, evaluando los aspectos negativos que tiene cada problema de vida y la participación laboral de las PDI evaluando la discriminación generalizada, la capacitación, las habilidades de trabajar a través de

programas de formación y educación, y en la amplitud del problema, evaluando el número de afectación significativa para las personas con discapacidad

Aquí se presenta un enfoque para identificar y priorizar los problemas.

Nivel Micro

Son las barreras y desafíos sistémicos que afectan a las personas con discapacidad intelectual a un nivel amplio, algunos posibles problemas que se evaluaron dentro del árbol de problemas del nivel macro para la inserción y permanencia de las personas con discapacidad son:

- Ausencia de evaluación, diagnóstico y seguimiento para la permanencia a las personas insertadas en el ámbito laboral en el que incluyan una capacitación constante a empleado y empleador.
- El desarrollo de un mecanismo/manual de evaluación y diagnóstico a los programas de inclusión laboral.
- Promoción y difusión de beneficios al insertar a personas con discapacidad de aspectos jurídicos y económicos.
- Ausencia de capital humano sensibilizado para realizar la inclusión adecuada.
- Desaprovechamiento de los programas inclusivos y recursos financieros por parte del sector privado.
- Limitaciones en la comunicación entre sector público al privado, de la sociedad civil.
- Casos de discriminación y desempleo.

Nivel Micro

- Baja contratación de personas con discapacidad intelectual en las instituciones públicas y privadas.

- Inexistencia de programas de seguimiento y evaluación para la inclusión de personas con discapacidad intelectual.
- Los programas establecidos por el sector público no se reflejan en el sector privado otorgado por las instancias competentes. Limita el conocimiento de beneficios a las instituciones de iniciativa privada para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Pronóstico de la Situación

Proyección

De no reflexionar la situación de la inclusión laboral se estará incrementando la exclusión de las personas con discapacidad, la estigmatización y la marginación; decayendo la calidad y mejora de vida de este sector con vulnerabilidad, afectando el autoestima y la salud mental de las personas con discapacidad intelectual, además de crear barreras adicionales para la participación activa en los grupos sociales y reducir el sentido de pertenencia, generando un retroceso como sociedad y a nivel comercial uno económico, la comunidad continuará con estereotipos y excluyendo a las personas con discapacidad sin ofrecer la oportunidad de una vida digna y de su desarrollo, faltando a políticas públicas y derechos de las personas con discapacidad.

El tema de inclusión estará detenido al igual que el progreso de un estado emergente, la exclusión seguirá siendo constantemente e impedirá el poder cumplir con objetivos del desarrollo sostenible que se establece en la agenda 2030.

La falta de inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual representa una pérdida de talento y habilidades en la fuerza laboral en la entidad. Al no aprovechar el potencial y estas personas, se desaprovecha la oportunidad de generar innovación, productividad y crecimiento económico; además, se incrementa la dependencia económica de las personas atípicas de los

programas asistenciales sociales, lo que puede generar un ciclo de pobreza y desigualdad, fallando a los ODS de la Agenda 2030 y a las teorías de métodos del desarrollo de la psicología.

La inclusión laboral es fundamental para fomentar la participación activa y significativa de las personas con discapacidad intelectual en la sociedad; al negarles la oportunidad de formar parte de un grupo social/laboral, se limita su capacidad para desarrollar relaciones interpersonales, establecer las redes de apoyo y contribuir de manera activa en las comunidades. Perpetuando la exclusión social y reforzando la percepción de las PDI como ciudadanos de segunda clase.

Previsión

De implementar un programa de acción social (capacitación, sensibilización, concientización) para los problemas priorizados antes mencionados se estaría generando una oportunidad para fortalecer el desarrollo emergente de la localidad incrementando el desarrollo social y normalizando la discapacidad, generando la visibilidad de las personas con discapacidad intelectual y conociendo las habilidades y desempeño de cada individuo con discapacidad, incorporándose en la vida cotidiana, mismo que estaría creando conciencia de la inclusión en el sector social y se estarán quitando los estereotipos que se tienen sobre este tema, aunado a la mejora de la calidad de vida de este sector en los aspectos de independencia, apoyando a eliminar los estigmas que se tienen de la discapacidad y con la posibilidad de alcanzar las ODS (inclusión y sustentabilidad).

Es importante destacar que la inclusión laboral de las personas con discapacidad no solo beneficia a los individuos, sino que, también tiene un impacto positivo en las empresas y la sociedad en general; las empresas pueden diversificar su fuerza laboral, promover la igualdad de oportunidades y mejorar su reputación; aunado de fomentar una sociedad más justa e igualitaria,

en la que se respeten los derechos humanos de todas las personas con discapacidad intelectual, independientemente de su capacidad.

Por lo tanto, es fundamental promover políticas y medidas que fomentan la inclusión laboral de las personas con discapacidad intelectual, brindándoles la igualdad de oportunidades, eliminando barreras, estereotipos y promoviendo un cambio cultural que valore la diversidad y la inclusión.

Estrategias y Propuestas

Esquema PAM-CET

Es la herramienta para planificar y gestionar las intervenciones relacionadas con la inserción laboral y la permanencia de las personas con discapacidad intelectual.

PROBLEMAS (CAUSAS)	TIPO ACCIÓN (ESTRATEGIA)	MÉTODOS (TÉCNICAS)
Falta de conciencia y educación de los empleadores y la comunidad empresarial sobre la discapacidad intelectual	Sensibilización y educación de los empleadores y la comunidad empresarial	<ul style="list-style-type: none"> – Crear campañas de sensibilización que destaquen las habilidades y potencial de las PDI en el entorno laboral. – Realizar eventos y charlas en empresas y organizaciones para proporcionar información y fomentar la comprensión de la discapacidad intelectual. – Colaborar con empresas locales para organizar programas de sensibilización y fomentar la contratación inclusiva.
Barreras físicas y tecnológicas en los entornos laborales que dificultan la participación de personas con discapacidad intelectual.	Adaptación de los entornos laborales para mejorar la accesibilidad.	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar evaluaciones de accesibilidad en los lugares de trabajo para identificar barreras arquitectónicas y tecnológicas. – Realizar modificaciones en la infraestructura física, como rampas, baños accesibles y adecuaciones de espacios de trabajo.

		<ul style="list-style-type: none"> – Proporcionar tecnologías de asistencia y adaptaciones, como software de lectura de pantalla, teclados, económicos y dispositivos de comunicación aumentativa y alternativa.
Falta de habilidades y capacitación para las personas con discapacidad intelectual en relación con la demanda laboral.	Desarrollo de programa de capacitación laboral y habilidades específicas.	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar evaluaciones individuales de habilidades y necesidades de capacitación de las personas con discapacidad intelectual. – Crear programas de capacitación adaptados a las habilidades y capacidades de las PDI, centrándose en habilidades laborales específicas como la resolución de problemas.
Inexistencia de evaluación de empleadores y empleados actuales	Desarrollar programas de intervención y capacitaciones a empleadores y compañeros directos.	<ul style="list-style-type: none"> – Realizar evaluaciones de las PDI contratadas y capacitar constantemente a los compañeros de trabajo. – Realizar modificaciones en los programas de inclusión de los empleadores.
Visibilidad de PDI laborando	Desarrollar campañas virales de personas que se encuentran trabajando, destacando las habilidades y mejoras de los empleadores	<ul style="list-style-type: none"> – Promover por redes sociales y por medios de comunicación los casos de éxitos de las PDI. – Distinguir a los empleadores inclusivos por medio de un reconocimiento social.

El uso de este método PAM-CET ha permitido identificar de manera sistemática los problemas y causas subyacentes que afectan la inserción y permanencia de las personas con discapacidad intelectual, ayudando a comprender mejor las barreras y los desafíos que enfrentan, y a desarrollar estrategias de acción enfocadas en abordar las causas fundamentales de estos problemas; el PAM-CET proporciona una mejor estructura para las estrategias específicas. En el contacto de la inserción laboral y permanencia de personas atípicas, se pueden desarrollar estrategias orientadas a la sensibilización y educación, adaptación de entornos laborales, y

colaboración con empresas y organizaciones. Estas estrategias ayudan a abordar los problemas identificados y a fomentar la inclusión, aunado de permitir la selección de métodos y técnicas apropiados para la implementación de las estrategias de acción; en el caso de la inserción las mismas técnicas serían utilizadas también con sesiones de sensibilización y programas adaptados para empleadores.

En resumen, el utilizar este método proporciona un marco estructurado para identificar los problemas, establecer las estrategias de acción y seleccionar los métodos y técnicas adecuadas; ayuda a abordar de manera efectiva las barreras y desafíos, promoviendo así una mayor inclusión laboral y permanencia para las personas con discapacidad intelectual.

Propuesta 1

Objetivo General

- Aumentar el reclutamiento en empleo formal en sector privado, para las personas con discapacidad intelectual de tres a seis personas contratadas al año en la ciudad de Hermosillo, Sonora.

Objetivo Específico

- Intervenir y evaluar (diagnóstico) a ocho personas con discapacidad intelectual.
- Capacitación/Educación a doce Padres, Madres de Familia o Tutores.
- Capacitar y sensibilizar a diez empresas de la iniciativa privada.
- Sensibilización y capacitación compañeros (sombra).
- Generar una Bolsa de Trabajo.

Objetivos Operativos (Metas)

- Desarrollar y evaluar un instrumento psicosocial el desarrollo de ocho Personas con Discapacidad Intelectual mensualmente en el desarrollo laboral para ver su desempeño.
- Desarrollo de formación y evaluación de habilidades psicosociales, personales y académicas a 8 personas con discapacidad intelectual en el Centro de Desarrollo de Habilidades Capún.
- Qué doce padres, madres o tutores aprendan a desarrollar la vida independiente de la PDI para cumplir con el objetivo de la independencia de vida por medio de 3 cursos de 3 horas al año.
- Qué diez empresas de iniciativa privada comprenda las características específicas de las personas con discapacidad para el ámbito laboral en el área de servicio por medio de un curso de cuatro horas de manera presencial al año.
- Capacitar a compañeros para la intervención de la situación del empleado con DI por medio de un taller de 3 horas al año.
- Diseñar una base de datos con la información de las personas con discapacidad intelectual.

Resumen Narrativo

Indicadores

Medios de Verificación

Supuestos

FIN

PROPÓSITO

COMPONENTES

<p>Aumentar el reclutamiento en empleo formal en sector privado, para las personas con discapacidad intelectual de tres a seis personas contratadas al año en la ciudad de Hermosillo, Sonora.</p>	<p>Incrementar a ocho contrataciones de personas con discapacidad intelectual en el sector privado y mantener una permanencia</p>	<p>Bolsa de Trabajo Informe de seguimiento de actividades inclusivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés del sector privado. - Modificación de Reformas. - Leyes de Protección Civil. - Aspectos médicos/clínicos de PDI. - Apoyo Familia, Tutor. - Apoyo Familia, Tutor. - Seguridad Social. - Menos impuestos a iniciativa privada.
<p>Intervenir y evaluar (diagnóstico) a ocho personas con discapacidad intelectual.</p>	<p>Que el 100% de las PDI sean diagnosticadas y evaluadas para una inserción laboral.</p>	<p>Instrumentos de evaluación diagnósticos. Propuesta de intervención.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de apoyo familiar. - Apoyo de tutorados - Situación económica de tutores. - Desastres naturales, eventos catastróficos. - Situación de Salud PDI. - Políticas Públicas.}} - Modificación de reformas/leyes.
<p>Desarrollo y evaluación de un instrumento psicosocial el desarrollo de ocho Personas con Discapacidad Intelectual, mensualmente en la práctica laboral para ver su desempeño.</p>	<p>Desarrollo del instrumento psicosocial y su evaluación para PDI, empresas y compañeros sombra.</p>	<p>Instrumento generado</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad de especialistas. - Plagio. - Disponibilidad de la iniciativa privada para desarrollar el instrumento.
<p>Desarrollo de formación y evaluación de habilidades psicosociales, personales y académicas a 8 PDI en el</p>	<p>Que el 100% de las PDI sean diagnosticadas y evaluadas para una inserción laboral.</p>	<p>Instrumentos de evaluación diagnósticos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés familiar. - Situación económica. - Desastres naturales, eventos catastróficos.

Centro de Desarrollo de Habilidades Capún.		Propuesta de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> - Situación de Salud PDI. - Políticas Públicas. - Modificación Reformas. - Especificación de las reformas hacia las PDI. - Contexto Social. - Sector Social.
Qué doce padres, madres o tutores aprendan a desarrollar la vida independiente de la PDI para cumplir con el objetivo de la independencia de vida por medio de 3 cursos de 3 horas al año.	Que el 100% de los padres de familia aprendan a ser conscientes de las actividades a desarrollar de las PDI y su independencia	Instrumentos de evaluación diagnóstico. Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés de los tutores. - Disponibilidad de tiempo. - Desastres naturales, eventos catastróficos. - Recursos financieros. -
Qué diez empresas de iniciativa privada comprenda las características específicas de las personas con discapacidad para el ámbito laboral en el área de servicio por medio de un curso de cuatro horas de manera presencial al año.	Que el 90% de las empresas capacitadas cuenten con una PDI en su institución.	Instrumento de evaluación. Capacitación. Notas periodísticas.	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés de empresas/empresarios. - Disponibilidad de tiempo. - Desastres naturales, eventos catastróficos. - Recursos financieros. - Seguridad Social. - Disponibilidad de contratación de las PDI. - Protección Civil - Mayores ingresos. - Publicidad para la iniciativa privada.
Capacitar a compañeros para la intervención de la situación del empleado con	Que el 100% de los compañeros sombra sean capacitados.	Curso.	<ul style="list-style-type: none"> - Rotación de personal. - Disponibilidad del compañero. - Desinterés de acompañamiento.

ACTIVIDADES

DI por medio de un taller de 3 horas al año.		Seguimiento de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> - Recursos financieros. - Convenios hacia la sombra. - Acuerdo con la empresa para ser sujeto de acompañamiento.
Diseñar una base de datos con la información de las personas con discapacidad intelectual.	Diseño de Formato en Excel	Documento electrónico Actualización	<ul style="list-style-type: none"> - Lista de espera de PDI - Deserción de PDI.
Desarrollo del diagnóstico para la intervención de las Personas con Discapacidad Intelectual PDI	Que el 100% de las PDI sean diagnosticadas	Contar con credencial de discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> - No contar con diagnóstico. - No contar con credencial de discapacidad.
Intervención psicopedagógica a PDI, de 6 meses a 1 año.	Que el 100% de las PDI cuenten con un programa de intervención.	Evaluación inicial y final de intervención.	<ul style="list-style-type: none"> - Inasistencias a las sesiones.
Evaluación de las PDI	El 100% de las PDI cuenten con una evaluación de desempeño.	Aprobación de Especialista Evaluadora	<ul style="list-style-type: none"> - No haber pasado la evaluación final.
Desarrollo de diagnóstico a los tutores.	Que el 90% de los tutores sean diagnosticados.	Aprobación de Especialista Evaluadora	<ul style="list-style-type: none"> - No haber pasado la evaluación
Selección de empresas e instituciones públicas	Que el 100% de empresas estén de acuerdo de involucrar a PDI a su entorno.	Listado de empresas interesadas	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés de la empresa. - Financiamiento. - Falta de recurso económico, espacios.
Capacitación a personal encargado de contratación	Que el 100% de personal involucrado quiera capacitarse y estar involucrado con el tema de inclusión.	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés de personal. - Inasistencias. - Falta de empatía. - Disponibilidad de horario.
Capacitación a personal sombra	100% del personal este de acuerdo en las normas y	Examen psicométrico	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilidad de tiempo. - Carga laboral.

		reglas para desempeñar la actividad.		
--	--	--------------------------------------	--	--

Propuesta 2

Objetivo General

- Reformar la Ley Federal del Trabajo, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley del Impuesto Sobre la Renta.

Objetivo Específico

- Mejorar la Ley Federal de Trabajo con un artículo específico de integrar a personas con discapacidad intelectual según porcentaje de población con discapacidad activa.
- Especificar el % de población que debe estar activo en las empresas.
- Especificar el % de remuneración según la población con discapacidad intelectual activa para la Ley del Impuesto Sobre la Renta.
- Solicitar la capacitación y acreditación de las industrias/empresas para la atención de las personas con discapacidad (visual, auditiva, motora, física y del trastorno de neurodesarrollo).
- Solicitar a las dependencias públicas difusión sobre la inclusión laboral.

Objetivos Operativos (Metas)

- Desarrollar y evaluar las propuestas de la nueva reforma para presentarse al congreso.
- Reunión de firmas para el cambio de reforma.
- Analizar la viabilidad financiera de los cambios económicos.
- Reunión con figuras publicas con peso político en tema laboral e inclusión.
- Diseñar una base de datos con la información de las personas con discapacidad intelectual.

Resumen Narrativo

Indicadores

Medios de Verificación

Supuestos

	Resumen Narrativo	Indicadores	Medios de Verificación	Supuestos
FIN	Reformar las leyes para la inclusión laboral	Actualizar las reformas para incrementar la contratación y permanencia de las PDI	Boletín Oficial Ley	<ul style="list-style-type: none"> - No aprobación - Desinterés de público - Desinterés de Políticos
PROPÓSITO	Proponer nuevas reformas para mejorar la inclusión laboral de PDI e incrementar la permanencia de las PDI.	Establecer los % de población con discapacidad intelectual en las reformas	Boletín Oficial Diario Oficial de la Federación Secretaria del Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Viabilidad - Falta de sustento - Negar la propuesta - Desinterés de reformas - Falta de presión para mejorar las leyes
COMPONENTES	Desarrollo de la propuesta de las reformas.	Que este aprobado por abogado especialista y Político a implementar.	Boletín Oficial Diario Oficial de la Federación.	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés - Desaprobación de la cámara.
ACTIVIDADES	Analizar el aspecto jurídico.	Comparación de reformas actuales en México con las de Países en desarrollo.	Reformas actuales de diversos países.	<ul style="list-style-type: none"> - Accesibilidad a documentación
	Desarrollar las propuestas de reformas	Mejoras de la reforma actual vs antecedida	Reformas	<ul style="list-style-type: none"> - Falta de sustento y viabilidad.
	Solicitar firmas a público en general.	Que mil personas presenten la firma de la propuesta	Solicitud de reforma	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés - Tiempos
	Presentar Propuesta a Especialista en Derecho	Que sea aprobado por varios especialistas	Propuesta escrita	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés - Falta de presupuesto
	Reunión con Diputado (a)	Contar con el apoyo de algún integrante del parlamento	Agenda	<ul style="list-style-type: none"> - Desinterés de la persona - Tiempos

	Modificar la propuesta	Propuesta redactada y corregida	Propuesta	<ul style="list-style-type: none"> – Desinterés – Tiempos acordes al parlamento
	Desarrollo de Rueda de Prensa	Solicitud de rueda de prensa	Correo electrónico Invitación directa	<ul style="list-style-type: none"> – Desinterés de medios.
	Presentación al Parlamento	Figura Política presente en reunión ordinaria.	Propuesta en escrito	<ul style="list-style-type: none"> – Desaprobación por parlamento.

Bibliografía

Agenda 2030 de Madrid, España en el 2020.

Androdias, Rudy Martínez, Promoción del empleo de personas con discapacidad. Eurostat, 2019.

Asociación Estadounidense de Psiquiatría (2013). Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales, 5ª edición, DSM-5. Publicaciones psiquiátricas estadounidenses.

Asunción, en el proceso de inclusión laboral de Personas con Discapacidad (PcD), Año 2013.

Banco Mundial (19 de marzo de 2021). <https://www.bancomundial.org/es/topic/disability>

Banco Mundial. 2021. Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. Resumen ejecutivo. Washington, DC: Banco Mundial.

Banco Mundial (3 de diciembre del 2021) Rompiendo barreras – Inclusión de las Personas con Discapacidad en América Latina y el Caribe.

Botero, E. y Pico, M. (2007). Calidad de vida relacionada con la salud (CVRS) en adultos mayores de 60 años: una aproximación teórica. *Hacia la Promoción de la Salud*, 12, 11-24.

Cámara de Diputados, <https://www.diputados.gob.mx/>

Cárdenas, A., Moreno, M. y Álvarez, D. (2013). Estado de los procesos de valoración ocupacional de las personas con discapacidad en Colombia: Un análisis exploratorio. *Rev.*

Cardoso, A., & Helal, D. (2019). Políticas y prácticas de gestión de personal e inclusión de personas con discapacidad: Un estudio cuantitativo. *Rev. Adm. UFSM*, 12(4), 611-631. DOI: 10.5902/19834659 22157

Centro Mexicano para la Filantropía, AC.,

Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2022, 31 de mayo). *Información sobre discapacidad intelectual*. Centros de Control y Prevención de Enfermedades. <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/developmentaldisabilities/hoja-informativa-sobre-discapacidad-intelectual.html>

Comisión Nacional para la Inclusión de las Personas con Discapacidad “CONADE”, <http://www.gob.mx/conadis>

Congreso Nacional de Chile, 2022.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 1o. (última rectificación en DOF, 10-06-2011)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 5o. (última rectificación DOF, 29-01-2016)

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Artículo 123.

Cornell University ILR School (1981). Argentina: Ley 22.431 de protección integral para los discapacitados.

Diario Oficial de la Federación, <https://www.dof.gob.mx/>

Diario Oficial de Unión, Brasil 1991.

Diario Oficial de Unión, Brasil 2015.

DIF. Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia para el Estado de Sonora. de <http://web.difson.gob.mx/index.php/centro-manos-a-la-vida>

Eddy Paz-Maldonado (202). Inserción laboral de personas en situación de discapacidad en América Latina. Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Facultad de Humanidades y Artes. Departamento de Pedagogía y Ciencias de la Educación.

García-Saucp, A. Núñez (2004), Evolución del concepto social de discapacidad intelectual.
Revista Cubana de Salud Pública.

Gómez-Jarabo G., y Nevado, C. (2001): Utilización de la CIDDM-2 en los trabajos de campo propuestos por la OMS. Un estudio de su fiabilidad, en: Boletín del Real Patronato sobre Discapacidad, 39, pp 29-43.

Gob.mx. Portal Oficial del Gobierno de México, <https://www.gob.mx/>

Gob.Mx. Senado de la República, <https://www.senado.gob.mx/>

Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2018.

Ley N°20.422, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Santiago.

Luque Parra, D, Revista Iberoamericana de Educación (ISSN:1681-5653)

Meléndez, S. (2016). Comunicación interna incluyente: dos estudios de caso de inclusión laboral de personas con discapacidad auditiva en Bogotá. Investigación & Desarrollo, 24(1), 26-52. <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=9&sid=0dd02326-5eb1-4106-a616-2b809bec2af5%40pdc-v-sessmgr01>

Naciones Unidas. Las personas con discapacidad luchan contra la exclusión. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. <https://www.un.org/es/desa/report-on-disability-and-development>

Organización Mundial de la Salud, 2001.

Organismo de las Naciones Unidas, 2022.

Pactomundial.org, Pacto Mundial Red Española (2 de diciembre de 2020). <https://www.pactomundial.org/noticia/medidas-y-oportunidades-de-la-integracion-de-las-personas-con-discapacidad-en-el-ambito-laboral/Pacto>

Pérez Botina, FJ, Erazo Burbano, AJ, Matabanchoy Salazar, JM, & Bastidas Jurado, CF (2022). Constructos psicológicos relacionados con los procesos de inclusión laboral en personas en condición de discapacidad: una revisión sistemática en Latinoamérica. *Eleutera* , 24 (1), 15–34. <https://doi.org/10.17151/eleu.2022.24.1.2>

Plan Estatal de Desarrollo, Sonora 2021-2027.

Simas, A. L. B., Souto, J. F., & Freitas, M. N. C. (2014). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: Percepção dos Universitários. *Psicologia - Teoria e Prática*, 16(3), 30–42. <https://doi.org/10.15348/1980-6906/psicologia.v16n3p30-42>

Ramírez, C. (2015). Estrategias e indicadores utilizados por empresas privadas inclusivas de Población y Desarrollo, 21(40), 8-25. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5654225>

Real Academia Española, 2021.

Región de América Latina y el Caribe, Sostenibilidad Social e Inclusión. Inclusión de las personas con discapacidad en América Latina y el Caribe: Un camino hacia el desarrollo sostenible. Octubre 2021. www.worldbank.org

Rissi, V. y Oliveira, A. (2015). Inserción laboral: perspectiva de las personas con discapacidad y sus familias desde un Programa Inclusivo. *Revista de Psicología da IMED*, 7(2), 69-79. DOI: 10.18256/2175-5027/psico-imed.v7n2p69-79

Secretaria de Bienestar, <https://www.bienestar.gob.mx/>

Secretaria del Trabajo del Gobierno del Estado de Sonora (10 de agosto del 2016) <http://trabajo.sonora.gob.mx/index.php/sala-de-prensa/85-noticias/destacadas/161-promueve-gobierno-de-sonora-empleo-para-personas-con-discapacidad>

Valles Sampedro, Lorenia (2020). Feria del Empleo Incluyente/discurso de inauguración en Centro de Rehabilitación y de Educación Especial “CREE” Hermosillo.

Anexo 1

Entrevista a Instituciones

Fecha: ____/____/20____.

Nombre de la _____

Institución. _____

Giro de la empresa. _____

Responsable / a _____

Cargo. Tiempo _____

Puesto/Área del _____

responsable.

Abordar el tema platicando sobre las políticas públicas existentes y sobre el desarrollo de la Agenda 2030 y los derechos de las personas con discapacidad intelectual para el ámbito laboral.

Discapacidad

¿Qué considera como discapacidad intelectual/cognitiva?

Cuál es la opinión sobre el tema de incorporar a personas con discapacidad intelectual en el ámbito laboral.

¿La empresa cuenta con accesos para alguna persona con discapacidad?

Tema Inclusión Laboral

¿Cómo describe la inclusión laboral?

Explique la situación de la institución en el ámbito de inclusión (Laboral, Social, Familiar).

De contar con programas internos con la temática de la sensibilización, explique el propósito.

¿Cómo se maneja la implementación de los programas internos sobre la inclusión?

¿Por qué contratar a una persona con discapacidad intelectual?

¿Cómo organización cuenta con políticas u cultura organizacional en este tema?

Pudiera hacer referencia sobre programas referentes al tema.

¿Qué beneficios traería para la empresa la contratación de personas con discapacidad intelectual?
¿Consideraría que el clima laboral mejoraría al insertar alguna persona con discapacidad intelectual?, ¿Por qué?
¿Cree que mejoraría el sentido de pertenencia y compromiso para los colaboradores?
¿Qué aspectos considera claves al momento de llevar a cabo el proceso de selección de personas con discapacidad intelectual?
¿Qué elementos considera evaluar al momento de realizar la entrevista de selección a personas con discapacidad?
¿En qué funciones cree que destacan las personas con una condición de discapacidad intelectual?
Derechos
¿Las personas con discapacidad intelectual pueden celebrar contratos de trabajo?
¿Qué característica debería tener el contrato de una persona con discapacidad intelectual?
¿Cuál es el sueldo mínimo que consideraría para una persona con discapacidad intelectual? Secretaría de Gobierno, febrero 09 2022 en Sonora el salario es de \$172.87 diarios. (\$5,255)
¿Cómo considera que se debe tratar a una persona con discapacidad intelectual?
¿Cuáles son los principales obstáculos existentes para la inclusión laboral de este sector?
Organismo
¿Cuántas personas laboran en la empresa?
¿Se cuenta con políticas o cultura organización enfocada a la inclusión / laboral?
¿En qué se enfocan estas políticas organizacionales?
¿Cuánto tiempo se desarrollan los programas para la inclusión?
¿A que discapacidad atiende los programas?
¿Qué acciones pueden realizar las empresas para contribuir a derribar las barreras y prejuicios que limitan la inclusión de las personas con discapacidad intelectual?
¿Se ha acercado a organizaciones, especialistas para capacitar por medio de la sensibilización?
¿Tienen o han tenido relación con la secretaria del Trabajo y Previsión Social o alguna dependencia de la misma (cual dependencia y con qué actividades)?

¿La institución ha cambiado sus políticas, cultura organizacional para el trabajo de personas con discapacidad? ¿Intelectual?

¿Consideraría a una persona profesionalista y capacitada “externa” para el seguimiento de la inclusión del trabajador contratado?

¿Cuenta con distintivo o el sello de ESR?

Por parte de una investigación observacional de Chile como en el mundo indica que las personas con discapacidad cognitiva destacan y entregan excelentes resultados en las siguientes labores a cargos:

- Apoyo Administrativo.
- Operador de venta asistida.
- Administración de bodega
- Auxiliar de bodega.
- Reponedor /
- Ayudante de cocina, repostería y pastelería.
- Ayudante de mesero.
- Lava autos.
- Apoyo en actividades de esparcimiento y descanso.
- Personal de limpieza o auxiliar de aseo.

(Descubreme, 2015)

Anexo 2

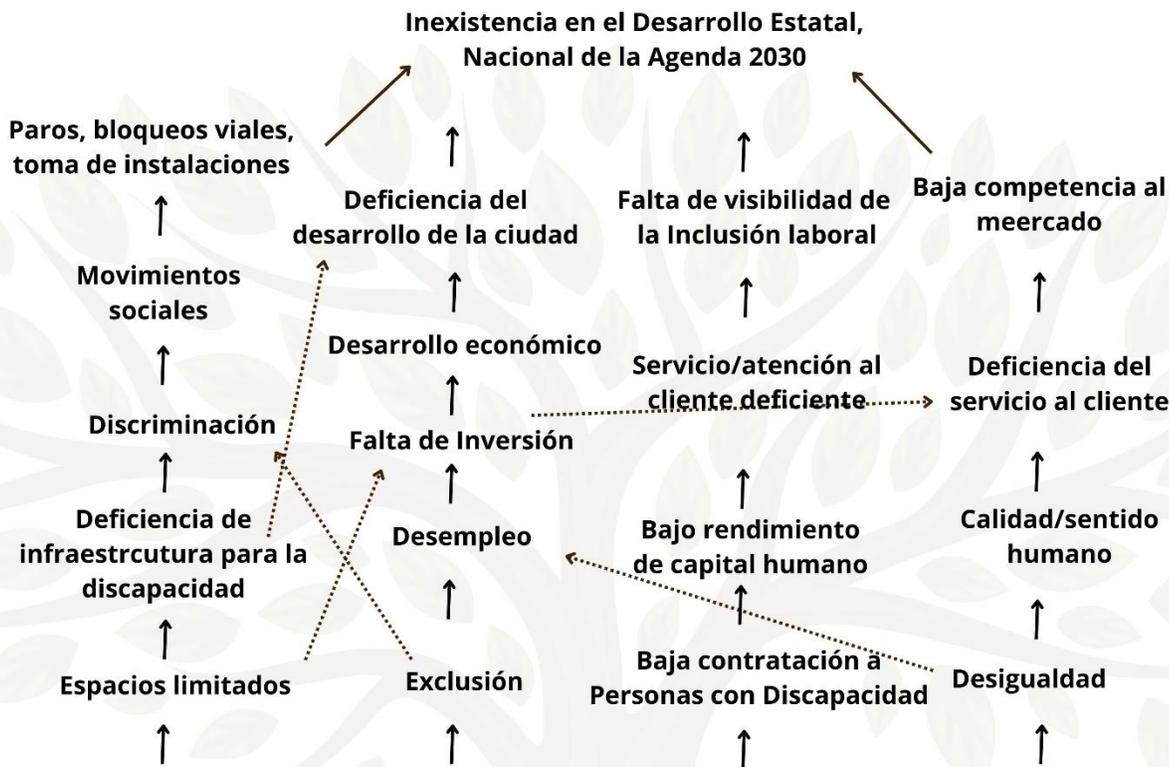
Cronograma

AÑO	MES	ACTIVIDADES	INSTITUCIÓN
2021	Agosto- Diciembre	Investigación de Tema	Universidad de Sonora
2022	Enero	Búsqueda de instituciones para la investigación	Anónimas
	Febrero – Junio	Investigación y complementos del desarrollo del tema	Universidad de Sonora
	Junio	Entregas de convenios de colaboración para la investigación.	Anónimas
	Agosto	Firma de convenios de colaboración Búsqueda de más programas de inserción.	Anónimas
	Septiembre	Elaboración de encuestas a padres de familia y personas con discapacidad y realización de la misma. Realización de encuesta y entrevista a Empresa 1, Empresa 2 y Empresa 3	Universidad de Sonora
	Octubre	Asistencia a congresos/conferencias/ cursos sobre Desarrollo Social, Inclusión, Discapacidad o referentes al tema de investigación. Realización de encuesta y entrevista a Empresa 4 y Empresa 5, Empresa 6, autoridades de gobierno, y directivos de centros de capacitación. Desarrollo Diagnóstico Social. Conclusiones.	

	Noviembre	Presentación de Diagnóstico	Universidad de Sonora
2023	Enero	Desarrollar la propuesta	Universidad de Sonora

Anexo 3

ÁRBOL DE PROBLEMA



Resistencias ante los cambios al proceso de personas con discapacidad intelectual



Anexo 5

Recursos

NECESIDADES Y PROBLEMAS IDENTIFICADOS	POBLACIÓN AFECTADA	¿QUIENES PUEDEN RESOLVERLOS MEJOR?	¿QUE TIPO DE AYUDA O ATENCIONES NECESITA PARA RESOLVERLO?	RECURSOS Y MEDIOS NECESARIOS PARA PRESTAR LA AYUDA Y ATENCIÓN REQUERIDA	RESPONSABLE/ INSTITUCIÓN
<i>PROMOCIÓN DE LA DISCAPACIDAD Y HABILIDADES</i>	Público en general	Independiente	Visibilizar la discapacidad en la sociedad	Redes sociales, rumor de boca en boca	César Rene Cruz Guillén
	PDI	SEC	Capacitación constante e inclusión adecuada y evaluada	Programas, medios de comunicación, programas de concientización	Coordinación de Comunicación
					Dirección de Elemental
					Dirección Jurídica
	PDI y Familias	DIF Nacional, Estatal/Municipal	Publicidad	Medios digitales, prensa, redes sociales y programas visibles.	Dirección Jurídica
					Dirección de Comunicación
					Dirección General Dirección Municipal
PDI	Capún	Capacitación, Publicidad de servicios y habilidades	Programas de concientización y redes sociales	Coordinación de Comunicación	
PDI, Sociedad	Sociedad Civil	Publicidad	Redes Sociales, cursos, talleres,	AGENDA DE DIRECTORIO EN PLATAFORMA DE INSEDOL	
Sociedad	Medios de Comunicación	Publicidad	Entrevistas, redes sociales, promocionales, anuncios.	Dirección General	
				TELEMAX	
				Televisa Son El Imparcial Radio Sonora	

					Radio Universidad
					El Universal
PDI	Secretaria de Salud	Publicidad y programas de inclusión	Entrevistas, redes sociales, promocionales, anuncios.	Coordinación de Comunicación	
PDI y Familias	CONFE	Publicidad y programas de inclusión y capacitación	Programas, medios de comunicación, programas de concientización	Coordinación de Comunicación	
Sociedad, PDI y Familias	Gobiernos	Publicidad y visibilidad de personas con discapacidad		Secretaría de Comunicación	
PDI y Familias	CONADIS	Publicidad	Programas, medios de comunicación, programas de concientización	Coordinación de Comunicación	
<i>DESCONOCIMIENTO DE LOS BENEFICIOS DEL CONTRATAR A PDI</i>	Iniciativa Privada	SAT	Memorándum, correos, programas aplicados, publicidad.	Capacitación, Publicidad, Promos	Coordinación de Comunicación
		CONGRESO del EDO.			Dip. Karina Zarate y aliados
	PDI	Gobiernos (3 niveles)	Publicidad y Visibilidad		Dirección de Comunicación
					Dirección General
					Dirección Municipal
Iniciativa Privada	CEMEFI	Publicidad y Visibilidad	Capacitación, Publicidad, Promos, Redes sociales	Departamento de Comunicación	
PDI, Empresas	Sociedad Civil	Capacitación, Publicidad y Visibilidad		AGENDA DE DIRECTORIO EN PLATAFORMA DE INSEDOL	
PDI	DIF (3 niveles)	Publicidad y Visibilidad		Dirección de Comunicación	

<i>INEXISTENCIA DE PDI CONTRATADAS</i>					Dirección General
					Dirección Municipal
	PDI, Iniciativa Privada	CONFE	Publicidad y Visibilidad		Coordinación de Comunicación
	PDI, Iniciativa Privada	Secretaria Nacional del Empleo	Capacitación, Publicidad y Visibilidad		Área de comunicación e inserción laboral.
	PDI, Iniciativa Privada	Secretaria del Trabajo	Publicidad y Visibilidad		Coordinación de bolsa de trabajo/Promoción
	PDI /Iniciativa Privada	Centros de Capacitación	Visibilidad, Publicidad, Capacitación y Evaluación.	Capacitación, seguimiento/evaluación	
	Iniciativa Privada	CEMEFI	Publicidad	Reconocimiento	Coordinación de Comunicación
	PDI, Familias	CONADIS	Publicidad y capacitación		
	PDI, Iniciativa Privada, Familias	CONFE	Publicidad y capacitación		Coordinación de Comunicación
	PDI	DIF (3 niveles)	Publicidad y Capacitación	Capacitación, seguimiento/evaluación, Reconocimiento	
<i>CAPACITACIÓN/ SENSIBILIZACIÓN A EMPRESAS</i>	Sociedad en General	Sociedad Civil	Visibilidad, capacitación y publicidad		AGENDA DE DIRECTORIO EN PLATAFORMA DE INSEDOL
	PDI, Iniciativa Privada	Secretaria Nacional del Empleo	Capacitación, Visibilidad y difusión		Área de comunicación e inserción laboral.
	PDI, Iniciativa Privada	Secretaria del Trabajo	Capacitación, Visibilidad y difusión		Coordinación de bolsa de trabajo / Promoción
	PDI e Iniciativa Privada	DIF (3 niveles)	Seguimiento, evaluación y diagnóstico	Capacitación, seguimiento/evaluación, Reconocimiento	Dirección de Comunicación
					Dirección General
					Dirección Municipal
	PDI e Iniciativa Privada	Sociedad Civil	Publicidad y visibilidad		AGENDA DE DIRECTORIO EN PLATAFORMA DE INSEDOL

PDI e Iniciativa Privada	Independientes	Visibilidad, Evaluación y Seguimiento		César Rene Cruz Guillén
PDI e Iniciativa Privada	Secretaria Nacional del Empleo	Publicidad, Seguimiento, evaluación y diagnóstico		Área de comunicación e inserción laboral.
PDI e Iniciativa Privada	Secretaria del Trabajo	Publicidad, Seguimiento, evaluación y diagnóstico		Coordinación de bolsa de trabajo
PDI e Iniciativa Privada	CONADIS	Publicidad, Seguimiento, evaluación y diagnóstico	Reconocimiento	Departamento de Comunicación

Anexo 6

ACTIVIDADES OBJETIVO 1

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RECURSO	PRESUPUESTO
Adquisición de Equipamiento	ONG	Recurso humano, equipamiento y artículos genéricos para realizar las actividades del proyecto.	1 mes	Una sola inversión	
				2 computadoras de escritorio	\$20,000.00
				1 impresora	\$3,000.00
				2 escritorios	\$12,000.00
				2 sillas	\$4,000.00
				1 teléfono fijo	\$2,000.00
				1 celular	\$7,000.00
				Total:	\$48,000.00
				Inversión Mensual	
				Internet	\$3,600.00
				Papelería de Ofician (Hojas Blancas, Folder)	\$6,00.00
				Artículos de oficina (Agenda, plumas, lápiz, engrapadora, grapas, clip, etc.)	\$2,400.00
				Servicios Públicos	\$10,800.00
				Artículo de Limpieza	\$2,400.00
Agua purificada	\$1,200.00				
1 coordinador de Proyecto	\$93,600.00				
2 psicólogas	\$144,000.00				
Total	\$264,000.00				

Desarrollar y evaluar un instrumento psicosocial el desarrollo de ocho Personas con Discapacidad Intelectual mensualmente en el desarrollo laboral para ver su desempeño.					
Diseño del Instrumento	Psicóloga (o)	Desarrollar el instrumento de evaluación	1 semana	Genérico	\$0.00
Analizar el instrumento y en su caso aprobación	ONG	Evaluación y aprobación del instrumento por medio de especialistas del diagnóstico	2 semanas	Coordinador de proyecto, 1 psicólogos, 1 pedagogos, 1 terapeuta especialista 1 padre de Familia, 1 empresario 1 catedrático	\$4,000.00
Aplicación de Instrumentos a PDI	ONG	Llevar a cabo la aplicación de instrumentos a las PDI	2 semanas	Voluntario/Psicóloga, Instrumento, Transporte, Genérico	\$200.00
Evaluación del desarrollo en la intervención de PDI	ONG	Analizar los resultados, de las evaluaciones y desempeños de los instrumentos e incorporarlo a la base de datos.	1 día	Coordinador de proyecto, 1 psicólogo 1 terapeuta especializado, Genérico	\$0.00
				TOTAL	\$4,200.00

Desarrollo de formación y evaluación de habilidades psicosociales, personales y académicas a 8 PDI en el Centro de Desarrollo de Habilidades Capún.					
Intervención con sesiones psicopedagógicas a PDI	ONG	Realizar la convivencia con las PDI en el ámbito social, académico, crear objetivos, metas individuales para el desempeño de las PDI	De 6 a 18 meses	Genérico, 1 psicólogas, 2 terapeutas, Material didáctico, Útiles escolares	\$0.00
Desarrollo de diagnóstico de intervención	ONG	Realizar las observaciones y desempeñar el diagnóstico general de la intervención	1 semana	1 psicóloga (o)/Terapeuta, Genérico	\$0.00
Evaluación de PDI al concluir las sesiones	ONG	Evaluar el proceso de aprendizaje y de intervención de las 8 PDI en el Centro Capún.	1 semana	Genérico, Psicóloga	\$0.00

psicopedagógicas.					
Desarrollo de las conclusiones	ONG	Analizar al fin de los 6 meses un desarrollo, desempeño y ... de las 8 PDI para analizar si se concluye o aún hay que continuar en este proceso.	1 semana	Genérico, Psicóloga, Terapeuta, Padre de Familia	\$0.00
				TOTAL	\$0.00

Qué doce padres, madres o tutores aprendan a desarrollar la vida independiente de la PDI para cumplir con el objetivo de la independencia de vida por medio de 3 cursos de 3 horas al año.

Diseño del Instrumento	Psicóloga (o)	Desarrollar el instrumento de evaluación y Desarrollo de curso para los padres de familia con tema de independencia	1 semana	Genérico	\$0.00
Analizar el instrumento y en su caso aprobación	ONG	Evaluación y aprobación del instrumento por medio de especialistas del diagnóstico	2 semanas	Coordinador de proyecto, 1 psicólogos, 1 pedagogos, 1 terapeuta especialista 1 padre de Familia, 1 empresario 1 catedrático	\$4,000.00
Análisis de resultados y evaluaciones	ONG	Analizar los resultados, de las evaluaciones y desempeños de los instrumentos.	2 semanas	Coordinador de proyecto, 1 psicólogo 1 terapeuta especializado, Genérico	\$0.00
Desarrollo de conclusión en base a los análisis	ONG	Analizar la situación de los padres de familia.	1 día	Genérico, Psicóloga, Terapeuta, Padre de Familia	\$0.00
Intervención	ONG	Realizar la convivencia con las PDI en el ámbito social, académico, crear objetivos, metas individuales para el desempeño de las PDI	De 6 a 18 meses	Genérico, 1 psicólogas, 2 terapeutas, Material didáctico, Útiles escolares	\$0.00

Convenios	Coordinador	Desarrollo de convenios y trámites legales para el desarrollo del proyecto	1 día	Genérico	\$0.00
Cotización	Voluntario 1	búsqueda para Coffe Break, Snacks	1 día	Espacio amplio para ocupar de 10 a 20 personas por 4 horas.	\$0.00
Adquisición de Coffe Break	Voluntario 1	Adquirir el producto de Coffe Break, snacks, material didáctico, papelería.	1 día	Transporte, renta de Cafetera, café, azúcar, vasos, platos, cucharas, servilletas, crema, azúcar, agua, refresco, extensión, mesa, mantel	\$3,200.00
Montaje	STAFF	Acomodar de forma adecuada registros, mobiliario y tener preparado el Coffe break, snack, equipo de cómputo, etc.	2 horas	Genérico, Voluntarios	\$0.00
Curso	ONG	Llevar a cabo el curso presencial	4 horas	Material didáctico, papelería (lápiz, plumas colores, plumones, etc.) 2 psicólogas y 10 Voluntarios. Equipo técnico. Mesa de registro, papelería, plumas, sillas	\$0.00
Desmontaje	SATFF	Dejar el espacio limpio	3 horas	Voluntario	\$0.00
				TOTAL	\$7,200.00

Qué diez empresas de iniciativa privada comprenda las características específicas de las personas con discapacidad para el ámbito laboral en el área de servicio por medio de un curso de cuatro horas de manera presencial al año.

Búsqueda de Empresas	Voluntario 1	Buscar de 12 a 20 empresas por medio de base de datos de Canirac, CEMEFI, secretaria del trabajo, empresas de iniciativa privada catalogada como grande o mediana empresa que cuente con o sin el distintivo ESR, de giro industrial, comercial y de servicio.	2 días	Genérico, Voluntario	\$0.00
Identificación de empresas	Coordinador	Identificar la estructura de las empresas buscadas por voluntario, sobre el giro, No. de personal, espacios, horarios, etc.	3 días	Genérico	\$0.00

Citas	Voluntario 1	Seleccionar de 10 a 18 empresas buscadas en base de datos y con las características específicas.	4 días	Genérico y voluntario	\$0.00
Visitas	Coordinación y Psicóloga	Presentación de <u>proyecto</u> y programas de inclusión desarrollados en la actualidad. (agendar fecha)	1 mes	Genérico y transporte	\$2,500.00
Análisis	Coordinación y Psicóloga	Evaluar las visitas y propuestas presentadas al personal de las empresas	1 semana	Genérico y transporte	\$0.00
Selección	Coordinación y Psicóloga	Selección de instituciones para la intervención por medio del consejo	3 días	Genérico	\$0.00
Búsqueda	Voluntario 1	Buscar espacio para el curso, mobiliario y cotización, equipo tecnológico y búsqueda para Coffe Break, Snacks	1 día	Espacio amplio para ocupar de 10 a 50 personas por 4 horas.	\$0.00
Elección	Coordinador	Elegir a condiciones de espacio y productos para el Coffe Break	1 día	Elegir el espacio y selección de producto para Coffe break	\$0.00
Espacio	Voluntario 1	Confirmar el espacio	1 hora	Genérico y transporte	\$10,200.00
Convenios	Coordinador	Desarrollo de convenios y trámites legales para el desarrollo del proyecto	1 día	Genérico	\$0.00
Envíos	Coordinador	Entregas de trámites para llevar a cabo los convenios a indicaciones de ambas instituciones	1 mes	Genérico y Transporte	\$200.00
Recepción	Voluntario 1	Recibir las modificaciones de los trámites para los convenios	1 mes	Genérico y Voluntario	\$0.00
	Voluntario 1	Modificación de los trámites	1 mes	Genérico y Voluntario	\$0.00
Adquisición	Voluntario 1	Adquirir el producto de Coffe Break, snacks, material didáctico, papelería.	1 día	Transporte, renta de Cafetera, café, azúcar, vasos, platos, cucharas, servilletas, crema, azúcar, agua, refresco, extensión, mesa, mantel	\$5,700.00
Citas	Voluntario 1	Contactar a las empresas y confirmar asistencia	1 día	Genérico	\$0.00

Montaje	STAFF	Acomodar de forma adecuada registros, mobiliario y tener preparado el Coffe break, snack, equipo de cómputo, etc.	2 horas	Genérico, Voluntarios	\$0.00
Curso	ONG	Llevar a cabo el curso presencial	4 horas	Material didáctico, papelería (lápiz, plumas colores, plumones, etc.) 2 psicólogas y 10 Voluntarios. Equipo técnico. Mesa de registro, papelería, plumas, sillas	\$0.00
Desmontaje	SATFF	Dejar el espacio limpio	3 horas	Voluntario	\$0.00
				TOTAL	\$18,600.00

Capacitar a compañeros para la intervención de la situación del empleado con DI por medio de un taller de 3 horas al año.

Instrumentalización	Psicóloga (o)	Desarrollar el instrumento de evaluación	1 semana	Genérico	\$0.00
Analizar	ONG	Evaluación y aprobación del instrumento por medio de especialistas del diagnóstico	2 semanas	Coordinador de proyecto, 1 psicólogos, 1 pedagogos, 1 terapeuta especialista 1 padre de Familia, 1 empresario 1 catedrático	\$4,000.00
Aplicación	ONG	Llevar a cabo la aplicación de instrumentos a los compañeros	2 semanas	Voluntario/Psicóloga, Instrumento, Transporte, Genérico	\$200.00
Convenios	Coordinador	Desarrollo de convenios y trámites legales para el desarrollo del proyecto hacia los empleados, basándonos con los de las empresas	1 día	Genérico	\$0.00
Citas	Voluntario 1	Contactar a las empresas y confirmar asistencia del empleado	1 día	Genérico	\$0.00

Cotización	Voluntario 1	Búsqueda de lugar y para Coffe Break, Snacks	1 día	Espacio amplio para ocupar de 10 a 15 personas por 4 horas.	\$0.00
Adquisición del espacio y Coffe Break	Voluntario 1	Adquirir el producto de Coffe Break, snacks, material didáctico, papelería.	1 día	Transporte, renta de Cafetera, café, azúcar, vasos, platos, cucharas, servilletas, crema, azúcar, agua, refresco, extensión, mesa, mantel	\$10,200.00
Montaje	STAFF	Acomodar de forma adecuada registros, mobiliario y tener preparado el Coffe break, snack, equipo de cómputo, etc.	2 horas	Genérico, Voluntarios	\$0.00
Curso	ONG	Llevar a cabo el curso presencial	4 horas	Material didáctico, papelería (lápiz, plumas colores, plumones, etc.) 2 psicólogas y 10 Voluntarios. Equipo técnico. Mesa de registro, papelería, plumas, sillas	\$0.00
Desmontaje	SATFF	Dejar el espacio limpio	3 horas	Voluntario	\$0.00
Intervención	ONG	Realizar calendarización para las visitas programadas a las empresas para visitar a los empleados	1 mes	Genérico, 1 psicólogas, Coordinador	\$3,000.00
Evaluación	ONG	Analizar los resultados, de las evaluaciones y desempeños de los instrumentos.	1 mes	Coordinador de proyecto, 1 psicólogo, Genérico	\$0.00
				TOTAL	\$17,400.00
Diseño	Coordinador	Diseñar en Excel un documento para tener la información general, clínica, académica y de desempeño de cada PDI	3 días	Genérico	\$0.00
Vaciado	Coordinador	Pasar la información de documentos escritos al documento de Excel	1 semana	Genérico	\$0.00
				Total	\$0.00
				Total, sin contemplar genérico	\$47,600.00
				Total	\$311,600.00

ACTIVIDAD	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
Para las Personas con Discapacidad Intelectual (PDI)												
Instrumentalización												
Analizar												
Aplicación												
Evaluación												
Intervención												
Diagnóstico												
Conclusión												
Intervención en Padres y Madres de familia, Familiar o Tutores de PDI												
Instrumentalización												
Analizar												
Evaluación												
Convenios												
Cotización												
Adquisición de Coffe Break												
Montaje												
Curso												
Desmontaje												
Para el Sector Privado												
Búsqueda de Empresas												
Identificación de empresas												
Citas												
Visitas												
Análisis												
Selección												
Búsqueda												
Elección												
Espacio												
Convenios												
Envíos												
Recepción												
Modificaciones												
Adquisición												

Citas												
Montaje												
Curso												
Desmontaje												
Para los compañeros												
Instrumentalización												
Analizar												
Evaluación												
Conclusión												
Convenios												
Cotización												
Adquisición de Coffe Break												
Montaje												
Curso												
Desmontaje												
Intervención												
Evaluación												
Diseñar una base de datos con la información de las personas con discapacidad intelectual.												
Diseñar el archivo en EXCEL												
Vaciar la información de las PDI												

Anexo 7 ACTIVIDADES OBJETIVO 2

	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RECURSO	PRESUPUESTO
A1 Creación de contenido para redes sociales (Facebook, Instagram IG, Tiktok) de trend con personas con discapacidad de diversas condiciones.						
	Búsqueda de Tendencias en Instagram "IG"	Voluntariado	Por medio de la actualidad buscar las tendencias que hay en la red social de Instagram, los temas de interés que se está moviéndose en el momento.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo Móvil - Internet - Recurso Humano 	<ul style="list-style-type: none"> -\$700.00 -\$0.00 -\$208.00
	Programación	Voluntario	Organizar las publicaciones según las tendencias actuales Historia, Publicación o Reel	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de computo - Internet - Recurso Humano 	<ul style="list-style-type: none"> -\$17,000.00 -\$00.00 -\$0.00
	Diseño	Diseñador	Crear contenido por medio de flyer o videos interactivos	1 semana	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de computo - Internet - Recurso Humano 	<ul style="list-style-type: none"> -\$00.00 -\$00.00 -\$0.00
	Ejecución	Voluntario	Publicar según se encuentre la programación realizada	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de computo - Internet - Recurso Humano - Pago por publicidad 	<ul style="list-style-type: none"> -\$00.00 -\$00.00 -\$0.00 - 500.00
	Búsqueda de Tendencia en TikTok "tt"	Voluntariado	Por medio de la actualidad buscar las tendencias que	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo Móvil - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> -\$0.00 -\$0.00 -\$0.00

			hay Tiktok, los trend que hay para desarrollarlo.		– Recurso Humano	
	Ensayos	Instructor de Baile	Ensayar los trend encontrados y practicarlos constantemente	2 días	<ul style="list-style-type: none"> – Instructor de baile – Bocina – 3 personas con discapacidad – Espacio abierto 	<ul style="list-style-type: none"> – \$210.00 – \$1,200.00 – \$624.00 – \$00.00
	Replica	Instructor de Baile	Replicar los trend de tt, ensayados	1 días	<ul style="list-style-type: none"> – Instructor de baile – Bocina – 3 personas con discapacidad – Espacio abierto, cerrado, etc. Dependes del trend 	<ul style="list-style-type: none"> – \$210.00 – \$1,200.00 – \$624.00 – \$00.00
	Edición	Diseñador	Editar, cortar y pegar las partes del video que sean acorde al tren para tt	1 día	<ul style="list-style-type: none"> – Equipo móvil – Internet – Recurso humano 	<ul style="list-style-type: none"> –\$0.00 –\$0.00 –\$208.00
	Publicación	Voluntario	Publicar cuando haya concluido la edición	1 día	<ul style="list-style-type: none"> – Equipo móvil – Internet – Recurso humano – Pago por publicidad 	<ul style="list-style-type: none"> –\$00.00 –\$00.00 –\$0.00 –\$500.00
	Lluvia de Ideas para Facebook "FB"	Voluntariado	Desarrollar ideas para crear contenido para esta red social	1 semana	– Equipo de computo	<ul style="list-style-type: none"> –\$00.00 –\$00.00

					<ul style="list-style-type: none"> - Internet - Recurso Humano 	-\$0.00
	Programación	Voluntario	Organizar las publicaciones según las tendencias actuales Publicación, Historia y/o Live	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de computo - Internet - Recurso Humano 	-\$00.00 -\$00.00 -\$0.00
	Diseño	Diseñador	Crear contenido por medio de flyer, live y/o videos interactivos.	1 semana	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de computo - Internet Recurso Humano 	-\$00.00 -\$00.00 \$0.00
	Ejecución	Voluntario	Publicar según se encuentre la programación realizada	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo de computo - Internet - Recurso Humano 	-\$00.00 -\$00.00 -\$0.00
	Publicación	Voluntario	Seleccionar la publicación a la que se le dedicara inversión para publicitar	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo móvil - Internet - Recurso humano - Pago por publicidad 	-\$00.00 -\$00.00 -\$0.00 -\$500.00
TOTAL						\$23,684.00

A2 Desarrollo de temas específicos a personas con discapacidad para entrevistas en medios de comunicación

(Prensa Escrita, Radio, Televisión, redes sociales).

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RECURSO	PRESUPUESTO
------------------------	-------------	-------------	-------	---------	-------------

Organización de Temas	Psicóloga	Realizar una lista de temas de intereses, según fechas, actividades al día, tendencias y situaciones sociales	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - 1 psicóloga. - Equipo Computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$00.00
Desarrollo de los Temas	Psicóloga	Investigar, desarrollar y concluir los temas y artículos para desarrollar las entrevistas	1 mes	<ul style="list-style-type: none"> - 1 psicóloga. - Equipo Computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$5,000.00 - \$00.00 - \$00.00
Búsqueda de espacios	Voluntario	Desarrollar una lista de medios en donde se pudiera colaborar u obtener entrevistas, gratuitas o pagadas.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo Computo - Equipo Móvil - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$00.00 - \$00.00
Agenda con medios	Voluntario	Se contactará a los medios de comunicación para agendar las entrevistas	1 semana	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Humano - Agenda - Equipo Móvil 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00 - \$00.00
Entrevista TV	Coordinador	Participar en la entrevista con los medios de televisión	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Humano - Psicóloga - TV - Traslado 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$208.00 - \$8,000.00 - \$200.00
Entrevista Radio	Coordinador	Participar en la entrevista con los medios de radio	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Humano - Psicóloga - Radio - Traslado 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$208.00 - \$4,000.00 - \$200.00
Entrevista Periódico	Coordinador	Participar en la entrevista con periódicos	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Humano - Psicóloga - Prensa Escrita - Traslado 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$208.00 - \$00.00 - \$200.00
Entrevista en Redes Sociales	Coordinador	Desarrollar temas de interés con enfoque de entrevistas o informativas	1 mes	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Psicóloga - Equipo Computo 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$208.00 - \$00.00

				– Equipo Móvil	– \$00.00
				– Internet	– \$00.00
				TOTAL	\$19, 464.00

A3 Desarrollo de Spot publicitarios para espectaculares y pantallas digitales de casos de éxito.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RECURSO	PRESUPUESTO
Desarrollo de idea	Coordinador	Desarrollar lluvia de ideas para crear y los diseños y estrategias en cada una de los espacios: Espectaculares, Pantalla Publicitaria	2 días	– Coordinador – Psicóloga – Diseñador Gráfico – Equipo Computo	– \$416.00 – \$416.00 – \$416.00 – \$00.00
Desarrollar formatos base para la publicidad impresa	Diseñador	Crear los diseños que serán la base de la publicidad impresa (espectaculares) y para las pantallas publicitarias	1 semana	– Diseñador	– \$4,000.00
Agenda Citas	Coordinador	Contactar a tutores para solicitar la colaboración para la publicidad.	1 día	– Voluntario – Agenda – Equipo Móvil	– \$00.00 – \$00.00 – \$00.00
Convenios	Coordinador	Desarrollar los convenios de colaboración y documentación legal para todos los involucrados. <small>Personas con discapacidad, tutores, empresarios, diseñadores, producción, etc.</small>	1 semana	– Abogado	– \$5,000.00
Citas	Voluntario	Agendar citas para la firma de convenios e imprimir personalizado	1 semana	– Recurso Humano – Agenda – Equipo Móvil – Papelería – Impresora – Tinta – Folder	– \$00.00 – \$00.00 – \$00.00 – \$280.00 – \$3,000.00 – \$800.00 – \$500.00

Envío de Convenios	Voluntario	Enviar los convenios de colaboración a las empresas inclusivas	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00
Firma	Coordinador	Firmar Convenio con tutor y persona con discapacidad	1 semana	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinador - Convenios - Traslado 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$500.00
Recepción y envío de convenios Empresarial	Coordinador	Recibir los convenios de las empresas, solicitar a abogado recomendaciones o modificaciones de los interesados	1 semana	<ul style="list-style-type: none"> - Voluntario - Equipo de computo - Abogado 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00 - \$00.00
Envío cuenta 2	Coordinador	Enviar los convenios de colaboración a las empresas inclusivas	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00
Agenda de cita empresas	Voluntario	Agendar la cita para acudir a la firma de convenios con las partes involucradas	2 semanas	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinador - Convenios - Traslado 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$500.00
Cotizar	Voluntario	Solicitar cotización a agencias de publicidad encargadas de las áreas de interés.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00 - \$00.00
Contratación	Coordinador	Hacer depósitos y pagos para la contratación de lo necesario	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Internet - Depósito 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00 - \$00.00 - \$20,000.00
Agenda de producción	Agencia de Publicidad	Agendar los espacios, lugares y personas a desarrollar cada intervención y llamar a los interesados para informar la agenda	1 semana	<ul style="list-style-type: none"> - Agencia de Publicidad 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00
Desarrollo de Producción	Coordinador Agencia de Publicidad	Desarrollo de sesión fotográfica y Audiovisual	1 mes	Agencia de Publicidad	\$00.00

Producción	Agencia de Publicidad	Desarrolló de la publicidad, diseño gráfico y de los diseños de publicidad para las pantallas	1 mes	Agencia de Publicidad	\$00.00
Publicación	Agencia de Publicidad	Plasmar el producto en cada uno de los espacios solicitados	1 semana	Agencia de Publicidad	\$200,000.00
				TOTAL	\$236, 244.00

B1 Desarrollo de cursos intensivos de sensibilización en atención a la comunidad estudiantil en todos los ámbitos educativos.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RECURSO	PRESUPUESTO
Logística	Coordinador	Desarrollar las ideas y planificarla ante un diseñador para elaborar los posters a exponer en cada charla de SOS	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00
Diseño	Coordinador y diseñador gráfico	Desarrollar cada lamina del programa de sensibilización APP (programa establecido por un ac) para las láminas en físico	2 semanas	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñador Gráfico 	<ul style="list-style-type: none"> - \$4,000.00
Diseño 2	Coordinador y diseñador gráfico	Desarrollar cada lamina del programa de sensibilización APP (programa establecido por un ac) para los audiovisuales digitalizados	1 mes	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñador Gráfico 	<ul style="list-style-type: none"> - \$8,000.00
Aprobación de diseño	Coordinador, Psicóloga y diseñador gráfico	Ver los diseños en digital y ver como se desarrolla el proceso para las pláticas de servicio social	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Proyector 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$4,000.00
Láminas	Coordinador	Cotizar y solicitar la impresión de láminas para las pláticas	2 semanas	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo móvil - Equipo de computo - Anticipo de Material 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00 - \$12,000.00
Láminas 2	Coordinador	Recoger las láminas y hacer los paquetes para entrega en la charla de inducción	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Traslado - Anticipo 	<ul style="list-style-type: none"> - \$200.00 - \$12,000.00

Lluvia de ideas	Coordinador	Generar una lista de las escuelas públicas y privadas en todos los niveles académicos.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$00.00
Convenios	Coordinador	Desarrollo de convenios con instituciones académicas para desarrollar programas de inclusión.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$00.00
SOS	Coordinador	Desarrollar programas de servicio social con escuelas de nivel media y superior y solicitar a prestadores de servicio social ciudadano.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$00.00
SOS	Coordinador	Registrar a prestadores de servicio social en el sistema	2 meses	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$00.00
Cotización	Coordinador	Solicitar espacio para la charla de inducción y la cotización y compra de Coffe break	3 días	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Internet - Coffe Break 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$00.00 - \$2,000.00
Plática de Inducción	Coordinador y Psicóloga	Plática de inicio para explicar los términos y condiciones del programa en personas y Desarrollar el programa de sensibilización con el grupo de prestadores. Se presenta la Agenda con las escuelas a desarrollar la intervención y claros con las condiciones del servicio social para el desarrollo del programa.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Proyector - Coffe Break 	<ul style="list-style-type: none"> - \$416.00 - \$00.00 - \$00.00 - \$00.00

		Presentar la lista de las escuelas que cuentan con convenio y colaboración para desarrollar las pláticas.			
Agenda	Coordinador	Entrega de cartas de servicio social a prestadores, desarrollo de grupos y entrega de material para el desarrollo de las pláticas.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Láminas 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00
Seguimiento y Evaluación	Coordinador	<p>Revisar los reportes de los prestadores de servicio social y las evidencias presentadas.</p> <p>Contactar con las personas encargadas de las instituciones asistidas para corroborar las pláticas, el tiempo y seguimiento de las mismas.</p> <p>Desarrollar la evaluación arrojada ante los prestadores y personal encargado.</p>	5 meses	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$00.00
Supervisión	Coordinador	Pasar a revisar a los prestadores a sus pláticas, llegar a las escuelas para desarrollar programas de seguimiento (APP) para el proceso de evaluación.	5 meses	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Traslado 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$15,000.00
Finalización	Coordinador	<p>Evaluar, diagnosticar los resultados de los grupos de prestadores, liberación de horas.</p> <p>Entrega de material de prestadores a la ac.</p>	1 semana	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Humano - Equipo de computo - Impresora - Hojas blancas - Folder 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$500.00 - \$250.00 - \$300.00
				TOTAL	\$60,746.00

B2 Desarrollo de eventos culturales para involucrar a personas con discapacidad en la sociedad.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN	PLAZO	RECURSO	PRESUPUESTO
Definir, nombre e identidad para el evento	Coordinador, Diseñador gráfico	Desarrollar una identidad que quedará para este y eventos próximos anuales	1 semana	-Diseñador gráfico	-\$3,000.00
Definir invitados	Coordinador	Desarrollar una lista de invitados, especialistas, empresas, instancias públicas, sociedad civil, sector educativo.	1 semana	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Humano - Equipo de computo - Agenda - Impresora 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$00.00 - \$00.00
Lista de materiales para el evento	Voluntario	Desarrollar un alista de material y lo que se ocupará para el evento.	1 semana	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Humano - Equipo de computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00 - \$00.00
Lista de Personas, Empresas y Sociedad Civil	Coordinador	Hacer una búsqueda de público en general sobre la trayectoria de su desempeño en el ámbito filantrópico o en apoyo al sector con vulnerabilidad, siendo la premiación oficial y principal la de Educación Especial para ser los nominados en la premiación que se presentará a una mesa directiva.	1 mes	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$4,160.00 - \$00.00 - \$00.00
Cotizar lo necesario para el evento	Voluntario	Presentar cotización para el desarrollo del evento.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo móvil - Lugar 500 personas, - seguridad, - permisos - Premios <p>(Placa, Medalla, Estatuilla, Certificado enmarcado)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00 - \$350,000.00 - \$20,000.00 - \$25,000.00 - \$50,000.00 - \$80,000.00 - \$150,000.00

				<ul style="list-style-type: none"> - decoración/arreglos, - audio e iluminación, - invitaciones, 	<ul style="list-style-type: none"> - \$20,000.00
Invitación a ser jurado calificador	Coordinador	General invitaciones a personas con conocimientos en áreas, del sector público y privado que no estén involucrados en las instituciones elegidas para premiación	2 semanas	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00 - \$00.00
Lluvia de ideas de actividades	Coordinador, voluntario	Desarrollar ideas para participaciones artísticas y de entretenimiento para el evento.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo 	<ul style="list-style-type: none"> - \$208.00 - \$00.00
Pagos de anticipo	Voluntario	Realizar los pagos necesarios para apartar lo que se ocupará para el evento.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00
Cotizar y agendar a los participantes culturales	Voluntario	Generar una lista y solicitar de su apoyo voluntario o cotización de artistas locales, agrupaciones, colectivos, etc. Para la participación al evento como entretenimiento	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso humano - Equipo de computo 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00
Cotizar para Rueda de Prensa	Voluntario	Buscar espacio y lo necesario para desarrollar la rueda de prensa y adquirir.	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Humano - Equipo de computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00 - \$00.00
Invitar a medios de comunicación a rueda de prensa	Voluntario	Enviar por correo electrónico a los medios de comunicación sobre la rueda de prensa	1 día	<ul style="list-style-type: none"> - Recurso Humano - Equipo de computo - Internet 	<ul style="list-style-type: none"> - \$00.00 - \$00.00 - \$00.00

Desarrollar Rueda de Prensa	Coordinador	Se realiza rueda de prensa	1 día		\$00.00
Promocionar evento	Voluntario	Por redes sociales se lanza la publicidad pagando en las mismas sobre el evento y en la página oficial de la A.C.	3 meses		\$00.00
Recibir aceptación de nominaciones	Voluntario	Por medio de correo se reciben que aceptan ser nominados y de los invitados la confirmación de su asistencia.	1 mes		\$00.00
Realizar Evento	Coordinador	Se lleva a cabo el evento.	1 día		\$00.00
				Total	\$702,784.00
				Total	\$1,042,922.00

ACTIVIDAD	MES 1	MES 2	MES 3	MES 4	MES 5	MES 6	MES 7	MES 8	MES 9	MES 10	MES 11	MES 12
A1 Creación de contenido para redes sociales (Facebook, Instagram IG, Tiktok) de trend con personas con discapacidad de diversas condiciones												
Búsqueda de Tendencias en Instagram "IG"												
Programación												
Diseño												
Ejecución												
Búsqueda de Tendencia en TikTok "T"												
Ensayos												
Replica												
Edición												
Publicación												
Lluvia de Ideas para Facebook "FB"												
Programación												
Diseño												
Ejecución												
Publicación												

A2 Desarrollo de temas específicos a personas con discapacidad para entrevistas en medios de comunicación (Prensa Escrita, Radio, Televisión, redes sociales).												
Organización de Temas												
Desarrollo de los Temas												
Búsqueda de espacios												
Agenda con medios												
Entrevista en TV												
Entrevista en Radio												
Entrevista en Periódico												
Entrevista en Redes Sociales												
A3 Desarrollo de Spot publicitarios para espectaculares y pantallas digitales de casos de éxito.												
Desarrollo de idea												
Desarrollar formatos base para la publicidad impresa												
Agenda Citas												
Convenios												
Citas												
Envío de Convenios												
Firma												
Recepción y envío de convenios Empresarial												
Envío cuenta 2												
Agenda de cita empresas												
Cotizar												
Contratación												
Agenda de producción												
Desarrollo de Producción												
Producción												
Publicación												
B1 Desarrollo de cursos intensivos de sensibilización en atención a la comunidad estudiantil en todos los ámbitos educativos.												
Logística												
Diseño												
Diseño 2												
Aprobación de diseño												
Láminas												

Láminas 2													
Lluvia de ideas													
Convenios													
SOS													
SOS													
Cotización													
Plática de Inducción													
Agenda													
Seguimiento y Evaluación													
Supervisión													
Finalización													
B2 Desarrollo de eventos culturales para involucrar a personas con discapacidad en la sociedad.													
Definir, nombre e identidad para el evento													
Definir invitados													
Lista de materiales para el evento													
Lista de Personas, Empresas y Sociedad Civil													
Cotizar lo necesario para el evento													
Invitación a ser jurado calificador													
Lluvia de ideas de actividades													
Pagos de anticipo													
Cotizar y agendar a los participantes culturales													
Cotizar para Rueda de Prensa													
Invitar a medios de comunicación a rueda de prensa													
Desarrollar Rueda de Prensa													
Promocionar evento													
Recibir aceptación de nominaciones													
Realizar Evento													