



MANUAL DE INCLUSIÓN LABORAL

Para Personas con Discapacidad Intelectual

2021

I N C L U S I Ó N

Agradecemos profundamente a Nacional Monte de Piedad I.A.P. por su valiosa aportación para el logro de este manual, así como a las empresas aliadas de CONFE que han implementado la inclusión logrando mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual.

Esta publicación contiene información, fruto de la experiencia de CONFE.

Tiene la finalidad de ser utilizada sólo para fines educativos, de ser actualizada y recibir comentarios para lograr una mejora continua.

Les pedimos su apoyo para difundirla y utilizar de manera parcial o total para implementar y lograr la inclusión y mejora en la calidad de vida de las Personas con Discapacidad Intelectual.

Primera Edición: 2021

ISBN

CONFE

**Biznaga 43, Col. Las Palmas, Álvaro Obregón, C.P. 01110,
Ciudad de México, México**

INTRODUCCIÓN	4
OBJETIVOS	5
CAPÍTULO 1: FUNDAMENTOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL	6
» Breve descripción histórica	7
» Fundamentos teóricos	7
» Fundamentos legales	10
CAPÍTULO 2: DISCAPACIDAD INTELECTUAL	14
» Definición	15
» Niveles de apoyo	17
» Barreras para la inclusión	18
CAPÍTULO 3: TRABAJO	21
» El trabajo como derecho universal	22
» Barreras laborales	23
» Metodología para la inclusión laboral	24
» Recomendaciones	25
» Beneficios	29
» Consideraciones finales	31
» Proceso de inclusión de la agencia de inclusión laboral	32
BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS	33
ANEXOS	36
» Anexo 1: Análisis del puesto de trabajo	36
» Anexo 2: Puntos a considerar para entrevistar a una Persona con Discapacidad Intelectual	37
» Anexo 3: Informe de competencias del trabajador	38
» Anexo 4: Carta de presentación del trabajador	39
» Anexo 5: Sugerencias de apoyo (ajustes razonables) en el ingreso del empleado incluido	40
» Anexo 6: Seguimiento bimestral del trabajador incluido	41
» Anexo 7: Seguimiento bimestral cualitativo	42

INTRODUCCIÓN

La Confederación Mexicana de Organizaciones en favor de la Persona con Discapacidad Intelectual (CONFE) fue fundada en 1978 en la Ciudad de México por un grupo de padres de familia y profesionistas con el propósito de ser una red de apoyo y servicios para las Personas con Discapacidad Intelectual y sus familias, así como trabajar entre asociaciones similares para mejorar su calidad de vida, generando un cambio en nuestra sociedad y reconociendo las bondades del trabajo como el eje rector para lograrlo.

Desde sus inicios, CONFE sumó esfuerzos para brindar a las Personas con Discapacidad Intelectual educación y capacitación para obtener un empleo, reconociendo los derechos y el respeto a su dignidad inherente como persona.

El presente Manual se fundamenta en la autodeterminación de un adulto con discapacidad intelectual, bajo la firme premisa de que, con los apoyos necesarios, la persona tiene la opción de desarrollarse, motivarse y transformar su situación personal y familiar, para ser partícipe del bienestar social en su comunidad.

Con la finalidad de que las empresas logren una inclusión exitosa, el manual expone de manera sencilla y clara, la experiencia de más de 42 años de CONFE, desde el fundamento teórico y jurídico, la definición y los apoyos para las Personas con Discapacidad Intelectual, hasta el proceso de inclusión para poder implementarse y adecuarse a las diferentes necesidades de las regiones y demostrar que la riqueza del ser humano, más allá de su discapacidad, siempre aportará de manera valiosa a cualquier organización que desee el bienestar.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer a empresas y organizaciones de la Sociedad Civil, en el tema de la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual por medio del presente manual, que sea utilizado para la formación y concientización de sus integrantes, lo que permita garantizar un empleo digno para todos, con enfoque de Derechos Humanos a fin de reconocer la importancia de su participación comprometida y efectiva en la consolidación de una cultura organizacional inclusiva.

.....

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:



Que el personal de empresas conozca y analice los fundamentos teóricos y legales que sustentan la inclusión laboral, reconociendo a las Personas con Discapacidad como Sujetos de Derechos, entre ellos a obtener un trabajo digno en similares condiciones con el resto de los empleados en igualdad de oportunidades con equidad y valorando la diversidad, fortaleciendo así una cultura inclusiva.



Dar a conocer el enfoque social de la discapacidad, promoviendo la modificación de esquemas mentales (prejuicios, ideas distorsionadas, etc.), prácticas y actitudes, así como la disposición para disminuir o eliminar las barreras que limitan el que las Personas con Discapacidad Intelectual tengan una vida plena e independiente, reconociendo sus competencias y habilidades y los beneficios de su inclusión laboral.



Fortalecer los diferentes procesos laborales en la empresa, proponiendo los ajustes razonables que permitan a las Personas con Discapacidad Intelectual trabajar en un ambiente inclusivo y accesible, promoviendo la eliminación de barreras ambientales y de servicios en vías de ser una organización más humana e inclusiva.



Proponer instrumentos de apoyo que permitan el acompañamiento en los procesos laborales de las Personas con Discapacidad Intelectual.

FUNDAMENTOS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL

Capítulo 1



Breve descripción histórica.

Para abordar la importancia social, cultural y política en la Inclusión de las Personas con Discapacidad, especialmente de las Personas con Discapacidad Intelectual, es necesario hacer una breve descripción histórica de cómo ha sido su acercamiento hacia esta población.

Con el transcurso de la evolución humana, han existido diversas miradas e interpretaciones al calificativo **diferente**. En la época antigua prevalecía un enfoque religioso, se creía que, por pecados de sus padres, las personas que nacían con un “defecto” eran un castigo de dios o que eran criaturas investidas de maldad, por lo que se les eliminaba, ya que eran un peligro y no útiles para la comunidad.

Modelo médico

Posteriormente, a inicios del Siglo XX, después de la Segunda Guerra Mundial, la discapacidad es abordada con un **modelo médico**, por lo que son considerados como *enfermos*, centrando la responsabilidad de sus dificultades en la persona. Con esta mirada, se intenta su *normalización* a través la medicación, solo aquellas que pudieran rehabilitarse o acercarse lo más posible a la normalidad podrían ser candidatos para incluirse a la sociedad, incluyendo el mundo laboral.

Dentro de este modelo prevalecen términos **nada adecuados**, por ejemplo: *deficiente, anormal, minusválido, considerándolos dignos de la caridad de la sociedad, por lo que se crearon instituciones para aquellos que así lo requirieran, tales como hospicios, manicomios, etc.*

El acercamiento institucional y social era bajo un modelo asistencialista que no promovía el

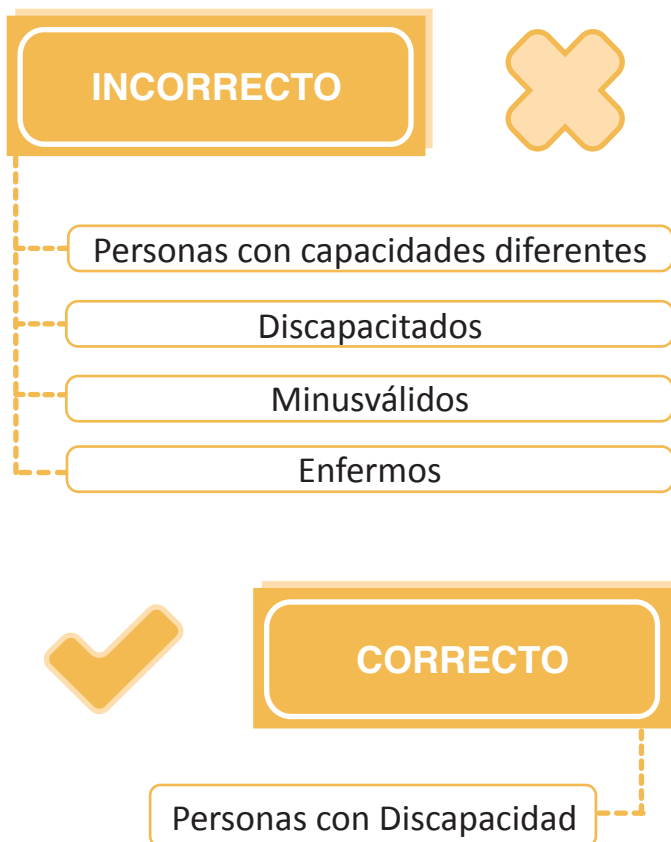
crecimiento de las Personas con Discapacidad. Al no brindarles el apoyo necesario y adecuado en todas las actividades del ser humano, causó la limitación del desarrollo de sus habilidades socio adaptativas y manteniéndolos en un estatus de *diferentes, dignos de lastima*, por lo que debían permanecer en un grupo excluido del resto de la sociedad “normal”.



Modelo social

Es a mediados del siglo XX, en los años 60 y 70, que distintos grupos de Personas con Discapacidad y sus familias, manifiestan su inconformidad de ser marginados y a no tener control sobre sus vidas, exigiendo el reconocimiento de todos los derechos humanos en situación de igualdad, que son: Universales (para todos), innatos (adquiridos al momento de nacer) e inalienables (no se pueden renunciar ni transferir). Entre estos, se encuentra el **derecho** a tener: familia, educación, trabajo, seguridad social, vivienda, cultura, deporte, entre otros.

Este modelo integra el termino **Personas con Discapacidad**, enfatizando el hecho de que es una PERSONA con derechos y obligaciones como cualquiera, su discapacidad es una característica, entre otras, mas no la define. De esta manera, se va transformando la forma de concebir y acercarse a las Personas con Discapacidad.



Surge así el actual **modelo social**, cuyos valores principales son: *aceptación y respeto a la diversidad, inclusión, democracia, no discriminación, igualdad de oportunidades*. Se deja de pensar que la discapacidad es un problema individual de quien la vive y se le reconoce como un fenómeno multidimensional de construcción social. Se considera que *la discapacidad es el resultado de la interacción entre las personas que tienen alguna discapacidad y su entorno*, el cual frena el desarrollo de sus habilidades y competencias al no brindarle los apoyos necesarios para ello.

Se busca que, independientemente de su discapacidad, sea la sociedad quien transforme sus estructuras para incluir a todos, promoviendo la igualdad de oportunidades a fin de que se asegure la accesibilidad, en vías de consolidar una cultura inclusiva que trae consigo beneficios para todos los actores sociales.

El principal desafío al que se han enfrentado, e incluso se siguen enfrentando, es modificar esquemas mentales, transformar ideas, eliminar prejuicios que se proyectan en actitudes discriminatorias y de compasión, las cuales limitan la participación efectiva en la vida social y laboral de las Personas con Discapacidad. Estas barreras culturales y actitudinales son la base para la construcción de otras barreras: pedagógicas, arquitectónicas, tecnológicas, para la comunicación e información.

Para *consolidar* este modelo social de atención a la población con discapacidad, es necesario que las diferentes instancias y espacios sociales lleven a cabo el análisis, la evaluación y la transformación en tres grandes áreas:

Política. - Promover la armonización de Leyes locales con tratados internacionales, especialmente con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. El estado debe promover el respeto a los derechos humanos universales, garantizar la eliminación de obstáculos que limiten o impidan el desarrollo de los ciudadanos y crear condiciones para su accesibilidad.

Cultural. - Para transformar una cultura de tradición excluyente, se requiere la participación comprometida de ciudadanos, instituciones públicas y privadas para promover el respeto, la valoración de la diversidad, la igualdad de oportunidades y la consolidación de una cultura incluyente, sin prejuicios ni actitudes de rechazo y exclusión.

Práctica. - Identificar, analizar y transformar formas de relación con las Personas con Discapacidad, siempre priorizando su autonomía, toma de decisiones y especialmente el respeto que merecen como cualquier ser humano.

Este **modelo** resalta aspectos importantes como:

1. Reconocer a las Personas con Discapacidad como sujetos de derechos.
2. La Discapacidad *no es una enfermedad*, es una condición de vida que nos indica que las personas requieren mayores apoyos y que, el brindar esos apoyos, es responsabilidad de la sociedad en su conjunto (familia, escuela, comunidad, país).
3. La importancia de identificar las barreras que limitan el pleno desarrollo de las personas en esta condición, una vez identificadas, planear estrategias para su eliminación (*ajustes razonables*).
4. Promover la participación plena y efectiva de las Personas con Discapacidad en igualdad de condiciones con los demás (*accesibilidad*).
5. Erradicar prácticas discriminatorias.
6. Aceptar que las Personas con Discapacidad pueden contribuir con su talento a la mejora de los diferentes ámbitos de la vida, siempre que se les brinde la oportunidad y los apoyos necesarios.





Fundamentos legales: situación internacional y nacional

Para fortalecer el modelo social de atención a la población con discapacidad, es necesario contar con un **marco jurídico** que lo respalde y promueva. Actualmente existen leyes federales y estatales, tratados, normas, etc. que abordan el tema de la Discapacidad. Sin embargo, existe un instrumento jurídico internacional de mayor relevancia y al que deben adecuar sus artículos y estatutos, hablamos de la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**.

El Gobierno de México en la 56 Asamblea General de las Naciones Unidas en 2001, presentó una propuesta, para establecer un comité especial encargado de elaborar dicha Convención, la cual fue aprobada el 13 de diciembre de 2006 y entró en vigor en México el 3 de mayo de 2008; instrumento internacional que tiene el propósito de promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las Personas con Discapacidad.

Los **principios** generales de la convención son:

1. El respeto de la dignidad inherente, la autonomía, incluida la libertad de tomar decisiones y la independencia.
2. La no discriminación.
3. La participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad.
4. El respeto por la diferencia y la aceptación de las Personas con Discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana.
5. La igualdad de oportunidades.
6. La accesibilidad.

7. La igualdad entre hombres y mujeres.
8. El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

La Convención es un instrumento jurídico de carácter vinculante, es decir, obliga a los países que la ratifiquen a adoptar y desarrollar políticas de **no discriminación**, así como llevar a cabo acciones a favor de los derechos de las Personas con Discapacidad, reconociendo su igualdad ante la ley.

México firmó, ratificó la Convención y su protocolo facultativo el 30 de marzo de 2007, comprometiéndose a proteger como a promover los derechos y la dignidad de las Personas con Discapacidad, con miras a una sociedad mundial inclusiva.

Consta de **50 Artículos y su protocolo facultativo**, entre ellos:

- » **Art. 5.-** Igualdad y no discriminación.
- » **Art. 9.-** Accesibilidad.
- » **Art. 12.-** Igual reconocimiento como persona ante la ley.
- » **Art. 19.-** Derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad.
- » **Art. 22.-** Respeto a la privacidad.
- » **Art. 23.-** Respeto del hogar y de la familia.
- » **Art. 24.-** Educación.
- » **Art. 25.-** Salud.
- » **Art. 27.-** Trabajo y empleo.
- » **Art. 30.-** Participación en la vida cultural, la recreación, el esparcimiento y el deporte.

▶ Art. 27.- Trabajo y empleo

Considerando el propósito del presente manual, es importante citar el **Art, 27** que a la letra dice:

“ Los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados partes salvaguardaran y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación ”

- a. Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad, incluidas las condiciones de selección, contratación y continuidad en el empleo.
- b. Proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular en igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.
- c. Asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con los demás.
- d. Permitir que tengan acceso efectivo a programas de capacitación.

- e. Alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional en el mercado laboral.
- f. Emplear a personas con discapacidad en el sector público.
- g. Promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas.
- h. Velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo.

Por otra parte, el 25 de septiembre de 2015, durante la Cumbre de las Naciones Unidas para el desarrollo sostenible, 193 países, entre ellos México, se comprometieron a llevar a cabo la **Agenda 2030**, en donde se enfatiza la necesidad de que el desarrollo alcance a todas las personas: **“No dejar atrás a nadie”**.

La Agenda 2030 debe orientar a las instituciones públicas y a la sociedad civil en la formulación y aplicación de políticas inclusivas en todas las áreas de desarrollo y velar porque los objetivos y metas beneficien a las Personas con Discapacidad. Sus propósitos esenciales son: erradicar la pobreza, la paz universal, proteger al planeta y asegurar la prosperidad para todos.

La agenda tiene 17 objetivos de desarrollo sostenible:



2 HAMBRE CERO



3 SALUD Y BIENESTAR



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



5 IGUALDAD DE GÉNERO



6 AGUA LIMPIA Y SANEAMIENTO



7 ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



8 TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



9 INDUSTRIA, INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



10 REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES



11 CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



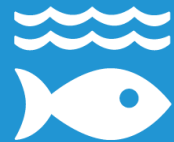
12 PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES



13 ACCIÓN POR EL CLIMA



14 VIDA SUBMARINA



15 VIDA DE ECOSISTEMAS TERRESTRES



16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



Los objetivos de desarrollo sustentable, reconoce la importancia de la participación de las Personas con Discapacidad, destacando por el interés del presente Manual:

01

Objetivo: Fin de la pobreza

Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos. A nivel mundial las Personas con Discapacidad se encuentran entre las más pobres, debido a los gastos asociados con la discapacidad y a la escasez de servicios brindados por instituciones del Estado. La **meta** es llevar a cabo estrategias que den solución a su marginación en educación, empleo, protección y participación social.

08

Objetivo: Trabajo decente y crecimiento económico

Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible. Una de las **metas** es lograr el empleo pleno, productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidas las Personas con Discapacidad, así como la igualdad en la remuneración por trabajo de igual valor.

10

Objetivo: Reducción de las desigualdades

La **meta** es potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza u otra condición.

16

Objetivo: Paz, justicia e instituciones sólidas

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces e inclusivas. La **meta** es garantizar la adopción en todos los niveles, de decisiones inclusivas y representativas de todos los grupos de la población.

Considerando lo expuesto, es evidente que se cuenta con el sustento teórico y jurídico para que las Personas con Discapacidad puedan hacer validos todos sus derechos y gocen de las oportunidades para mejorar su calidad de vida y la de sus familias. Lamentablemente, esto no es una realidad, *aún existen actitudes discriminatorias*, por ejemplo: la sobreprotección, el no reconocerles la capacidad de toma de decisiones o resolución de problemas y el asistencialismo, al considerarlos dignos de lastima y que requieren la beneficencia social.

Una de las posibles **causas** para que esto se siga presentando, es el *desconocimiento, la falta de información o la información errónea* acerca de lo que es la discapacidad y el potencial que tienen en todo sentido las personas que viven con ellas. Tenemos como sociedad el gran desafío de transformar ideas, actitudes y formas de relacionarnos con las Personas con Discapacidad, para ello son necesarias mayores y diversas acciones de **información, sensibilización y concientización**.

DISCAPACIDAD INTELECTUAL

Capítulo 2



La **discapacidad intelectual** ha sido definida de diferentes maneras, anteriormente se le concebía como retraso mental, término que dejó de usarse por la desvalorización social.

Actualmente, la definición que se considera más acorde al modelo social y que se sitúa a favor de la inclusión y la no discriminación, es la que surgió de la **Asociación Americana sobre Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (AAIDD) Schalock 2009**.

“La **DISCAPACIDAD INTELECTUAL** está caracterizada por limitaciones significativas, tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, que se manifiesta en las habilidades conceptuales, sociales y prácticas. Esta discapacidad tiene su origen antes de los 18 años”

En **Institución CONFE a Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, I.A.P.** retomamos las ideas centrales de esta postura y consideramos que:

“
La **DISCAPACIDAD INTELECTUAL** es una condición de vida que se manifiesta con limitaciones significativas en el funcionamiento intelectual, por ejemplo: razonamiento, lenguaje, comprensión y resolución de problemas; y en la adaptación social, por ejemplo: para tomar decisiones, en el manejo de dinero, para la independencia y las actividades de la vida diaria.
Nos compete a todos brindar los apoyos necesarios para que las Personas con Discapacidad Intelectual puedan tener las mismas oportunidades que el resto de la sociedad.
”

Si analizamos la definición de discapacidad intelectual, podemos resaltar 3 aspectos a considerar:



Para dar un diagnóstico de discapacidad intelectual, se deben considerar todas las áreas a evaluar, estos aspectos deben ser evaluados por especialistas antes de promover la inclusión laboral, con el propósito de *caracterizarlos, describirlos, no calificarlos*, identificando aquellas áreas que se deben fortalecer con los apoyos adecuados (*ajustes razonables*).

Los **ajustes razonables** se entienden como las modificaciones y adaptaciones necesarias que no representen una carga desproporcionada, con el fin de garantizar a las Personas con Discapacidad el goce, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Es decir, se conceptualiza a la discapacidad intelectual, *como una categoría social en permanente cambio, que depende de la efectividad y oportunidad de los apoyos brindados, así como de las experiencias de vida, que impactarán en el fortalecimiento de la conducta adaptativa y su nivel de inteligencia*. Por tanto, en la posibilidad de lograr una vida independiente y productiva, nos compete a todos brindar estos apoyos y experiencias de vida.



▶ Áreas a evaluar

FUNCIONAMIENTO INTELECTUAL

- Razonamiento.
- Planificación.
- Solución de problemas.
- Comprensión.
- Abstracción.
- Memoria.

CONDUCTA ADAPTATIVA

- Participación en la comunidad.
- Autodeterminación.
- Cuidado personal.
- Vida en el hogar.
- Comunicación.
- Salud.
- Trabajo.

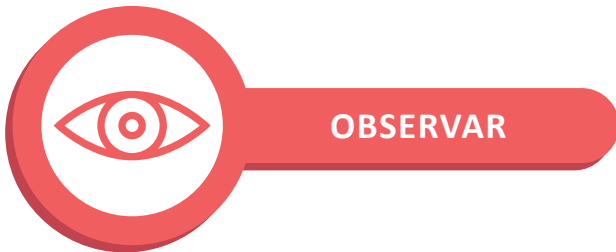
Habilidades conceptuales, sociales y prácticas aprendidas para funcionar en la vida diaria.

Niveles de apoyo

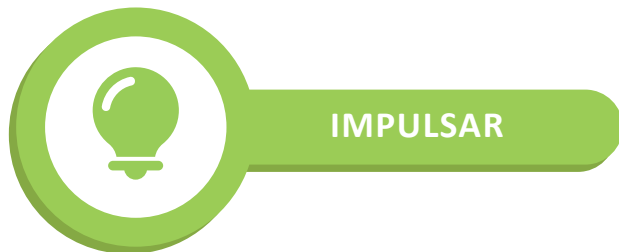


Los apoyos deben definirse en la evaluación inicial realizada en el centro de formación laboral, determinando las áreas en las que se requieren, así como elaborar una planeación considerando las fuentes y duración que impacten favorablemente en el desarrollo de la persona evaluada.

Los apoyos son recursos y estrategias destinados a promover el desarrollo, la educación, los intereses y el bienestar personal, que impactan en el funcionamiento intelectual de cualquier persona.



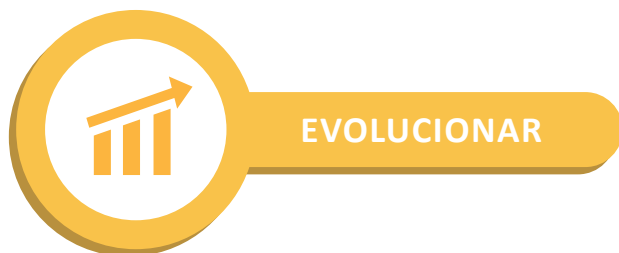
OBSERVAR



IMPULSAR



DESARROLLAR



EVOLUCIONAR

Áreas de apoyo

EMPLEO

CONDUCTUAL

SOCIAL

DESARROLLO HUMANO

ENSEÑANZA Y EDUCACIÓN

VIDA EN EL HOGAR

VIDA EN LA COMUNIDAD

PROTECCIÓN Y DEFENSA

SALUD Y SEGURIDAD

FUENTES DE APOYO

- Familia.
- Comunidad.
- Profesionales.
- Instituciones.
- Empresas.



INTENSIDAD DE APOYOS

- Intermitentes (cuando sea necesario).
- Por tiempo limitado.
- Permanentes.



Esta **perspectiva** implica:

1. No considerar el Coeficiente Intelectual (C.I.) como un diagnóstico final.
2. Describir a la persona identificando sus fortalezas, áreas de oportunidad y necesidades de apoyo.
3. Planear los programas de apoyo más adecuados.
4. Considerar que la discapacidad intelectual es producto de una estructura holística, donde no es ella la que requiere cambiar, sino la sociedad misma.
5. Reconocer que, la discapacidad intelectual, no es exclusiva de la persona que la posee, nos compete a todos como sociedad, así como saber que no es una etiqueta, ni debe determinar el rumbo que seguirá su vida.

Barreras para la inclusión

Una **barrera** es cualquier obstáculo (*cultural, socia, actitudinal y físico*) que impide o dificulta la realización de una actividad, afectando la plena inclusión social de cualquier persona. De este modo, a pesar de los avances en cuanto al modelo social y de derechos de las Personas con Discapacidad, siguen existiendo diversas barreras.

Entre las más frecuentes y de mayor impacto están las *culturales, sociales y de accesibilidad*, que están plasmadas de diversos **mitos** (*ideas falsas que no corresponden a la realidad*) que limitan la plena inclusión social y laboral de las Personas con Discapacidad Intelectual, algunos de los más frecuentes son:

A) Barreras culturales

MITO

REALIDAD

“SON COMO NIÑOS ETERNOS”	●	No lo son. Tienen intereses, impulsos, cambios hormonales, como todos.
“NO TIENEN VIDA PROPIA”	●	Toda persona, independientemente de su condición, tienen sentimientos y aspiraciones.
“ESTÁN ENFERMITOS”	●	No están enfermos.
“NO PUEDEN TOMAR DECISIONES”	●	Si se les ofrece la información de manera clara, pueden hacerlo y es su derecho.
“SON PELIGROSOS”	●	La discapacidad no genera peligro.
“SON ASEXUALES”	●	Tienen deseos e impulsos sexuales, se enamoran, desean casarse y tener hijos, como todos.
“SON UNOS ANGELITOS”	●	No son seres divinos, son personas y requieren ser tratados como tal.
“NO APRENDEN”	●	Si aprenden, pero requieren adecuaciones en las estrategias, recursos, tiempos y formas de evaluación del aprendizaje.

B) Barreras sociales:

BARRERA	EFECTO
DESCONOCIMIENTO	La familia y la sociedad centran su atención en las limitaciones que tienen las Personas con Discapacidad Intelectual, por lo que no se dan la oportunidad de reconocer, así como valorar sus competencias y habilidades. Dichas limitaciones establecen la forma de relacionarse con el otro, frenando su desarrollo personal, su inclusión social y laboral.
FALTA DE ESCUELAS INCLUYENTES	Ambientes educativos excluyentes, en donde no se valora la diversidad ni favorecen aprendizajes significativos para los alumnos con discapacidad.
ESCASA INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN SOBRE DISCAPACIDAD INTELECTUAL	La relación con las Personas con Discapacidad se sigue centrando en falsas ideas de minusvalía y pobre razonamiento, por lo que se les considera inferiores sin capacidad de decisión, no respetando así sus derechos humanos.
LA FORMACIÓN QUE SE DA EN CENTROS DE CAPACITACIÓN LABORAL NO CORRESPONDE A LAS NECESIDADES DEL CAMPO LABORAL.	Se reducen aún más las posibilidades para incluirse a una empresa.

C) Barreras de accesibilidad:

En el caso de las Personas con Discapacidad Intelectual, tienen que ver más con estrategias de comunicación e información, en algunos casos, de barreras físicas sin accesibilidad.



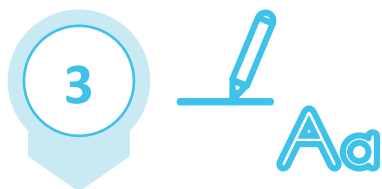
El uso de lenguaje técnico, frases muy largas o palabras de difícil interpretación, dificultan la comprensión del mensaje para las Personas con Discapacidad Intelectual.

ENTREGUE LA INFORMACIÓN DE MANERA SENCILLA Y EN RITMO MEDIO.



Trámites administrativos rígidos, sin flexibilidad a cualquier solicitud.

DISPONGA DE TIEMPO PARA QUE LA PERSONA PUEDA COMUNICARSE DE LA MEJOR FORMA POSIBLE CON USTED. LA PERSONA QUE REALIZA LA CONSULTA PUEDE COMPRENDER Y NECESITA LA RESPUESTA.



Señalización gráfica limitada o confusa.

ES IMPORTANTE TENER GRÁFICOS CLAROS Y PRECISOS EN TODAS LAS ÁREAS.



Manuales y mensajes poco accesibles.

SE REQUIERE LA ADECUACIÓN EN LECTURA FÁCIL DE LOS MANUALES E INSTRUCTIVOS.



Construcciones sin adecuaciones físicas y arquitectónicas.

SE REQUIEREN CONSTRUCCIONES CON LA ADECUADA ORIENTACIÓN, UBICACIÓN Y DIRECCIÓN.

Cuando estas barreras se eliminen, habrá un *cambio en actitudes*, en comportamientos sociales y en las oportunidades que se brinden; desde la familia, la escuela, la comunidad y la empresa; facilitará el *desarrollo integral* de las Personas con Discapacidad Intelectual, así como la posibilidad para que ejerzan todos sus derechos humanos, impactando en el fortalecimiento de una *cultura inclusiva*.

TRABAJO

Capítulo 3



El **trabajo** es una actividad inherente al ser humano, es un derecho. Cada vez hay más empresas que están asumiendo el desafío de convertirse en una *empresa incluyente*, en donde se acepta, se valora y se respeta la diversidad como un valor que traerá beneficios, tanto a la persona que incluyen como a la empresa misma.

Se les ha considerado a las Personas con Discapacidad, *no candidatos* a incorporarse a una actividad laboral productiva, poniendo en duda sus competencias al centrarse en sus limitaciones y no en sus habilidades, por tanto, se les excluye del mundo laboral y social, siendo el autoempleo la forma en que muchos de ellos obtienen algún ingreso.

Para iniciar firmemente hacia una cultura inclusiva, el primer paso para la empresa es estar realmente comprometida con la atención a la *diversidad* y reconocer que aun con algunas limitaciones, las Personas con Discapacidad tienen competencias que pueden desarrollar en beneficio de la empresa, siempre y cuando cuenten con un ambiente laboral accesible y respetuoso.

Adoptar *la diversidad* como un *valor de la empresa*, posibilita las oportunidades de un **trabajo decente**, este sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral, significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, así como mejores perspectivas de desarrollo personal e inclusión social (Agenda 2030).

Una vez convencidos de ser una empresa que brinde oportunidades de empleo a las Personas con Discapacidad, *no como un acto de caridad, sino como una situación de ganar-ganar*, es necesario que se lleve a cabo una **evaluación en la empresa**, con el fin de reconocer ideas, actitudes

y comportamientos, así como la normatividad que existe con relación a la inclusión de estas personas a la empresa.

La evaluación ayudará a *identificar* aquellos aspectos que requieren ser fortalecidos, así como determinar las acciones que se van a llevar a cabo y crear así las condiciones, no solo para recibir a una Persona con Discapacidad, sino para asegurar su permanencia en el trabajo y su inclusión social.

Una manera de comprometerse con la inclusión de las Personas con Discapacidad es la creación explícita de una política sobre el tema, con la participación de representantes de todas las áreas: *directores, gerentes, mandos medios, profesionales y administrativos*.

Las Personas con Discapacidad deben disfrutar de los mismos *derechos* y cumplir con las mismas *obligaciones* que los demás en cuanto al acceso, la capacitación, la promoción y conservación del empleo, de acuerdo con sus aptitudes individuales.

Cuando se les daba la *oportunidad* de trabajar, se enfrentaban a situaciones como:

- Bajos ingresos.
- Asignación de tareas no calificadas y de escasa productividad.
- Omisión de derechos laborales.
- Empleos inestables.

La *discriminación* es cualquier exclusión o restricción, por motivos de discapacidad, que tenga como propósito el obstaculizar el reconocimiento de los derechos humanos y libertades fundamentales en todos los ámbitos. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, *la negación de ajustes razonables*.

En la actualidad aún existen actos de discriminación, barreras que obstaculizan el acceso, desarrollo y permanencia de las Personas con Discapacidad en el campo laboral. Actualmente, México cuenta con la legislación pertinente para lograr la inclusión laboral; desde la constitución, leyes federales, normas oficiales, programas de la secretaria de trabajo y previsión social, y tratados Internacionales como **la Agenda 2030 y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, que en el apartado de “Trabajo y empleo” en su art. 27 dice:

“Los países parte reconocen el derecho de las Personas con Discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un entorno abierto, inclusivo y accesible. Salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo”.

Barreras laborales

Bajo la perspectiva de que, “*las Personas con Discapacidad Intelectual no son capaces de desarrollar una actividad productiva*”, se han generado diversas barreras en el ambiente laboral que limitan, en mucho, las oportunidades de un empleo digno, las más frecuentes son:

Otra barrera que es frecuente radica en la **familia**, sus integrantes suelen ser sobreprotectores, quieren evitar que sus hijos se enfrenten a actitudes de rechazo y a situaciones de riesgo y consideran que en el trabajo pueden vivir diferentes formas de abuso.

Al sobreprotegerlos, les están enseñando que ellos no son capaces de hacer las cosas por sí mismos, que no pueden asumir una responsabilidad, por lo tanto, no pueden ser independientes, generando así, que la Persona con Discapacidad no confíe en sí mismo, no se reconozca habilidades, competencias y se asuma como un ser improductivo.

MITO SE PIENSA QUE:	REALIDAD
TIENEN UN BAJO DESEMPEÑO Y QUE SON MENOS PRODUCTIVAS	Se ha demostrado que tienen igual o mayor nivel de productividad que los demás.
FALTAN CON FRECUENCIA POR ENFERMEDAD	No se enferman más que el resto de los empleados. Valoran tanto la oportunidad del trabajo, que no faltan, es más, según la experiencia, la asistencia continua es una de sus fortalezas.
PROVOCAN CONFLICTOS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES	Las relaciones interpersonales no se ven afectadas siempre y cuando reciban los apoyos necesarios. El área social y de comunicación es una de sus áreas de mejora.
SON UN RIESGO PARA LA EMPRESA PORQUE TIENEN ACCIDENTES FRECUENTES	En general, las Personas con Discapacidad son más cuidadosas y respetuosas de las normas de seguridad y salud.
REQUIEREN ADECUACIONES COMPLICADAS Y COSTOSAS	La mayoría de las Personas con Discapacidad Intelectual no requieren ajustes significativos en su puesto de trabajo.
NECESITAN AYUDA Y SUPERVISIÓN PERMANENTE	Al brindar las indicaciones de manera clara, la supervisión y ayuda será intermitente.
NO SE PUEDE DESPEDIR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD	Puede ser despedido, si es que lo amerita, como cualquier otro empleado.

METODOLOGÍA PARA LA INCLUSIÓN LABORAL




Institución CONFE a Favor de la Persona Con Discapacidad Intelectual, I.A.P. tiene una experiencia desde 1978, favoreciendo y acompañando a empresas y trabajadores con discapacidad intelectual en su inclusión laboral. En el centro de capacitación CONFE, se reciben a Personas con Discapacidad Intelectual para *contribuir en el mejoramiento de su calidad de vida.*

En el área laboral, maestros especialistas y personal de la institución llevan a cabo un modelo de capacitación mixto en los diferentes talleres, se cuenta con:



- **PREPARACIÓN DE ALIMENTOS.**
- **PANADERÍA.**
- **SERVICIOS DE LIMPIEZA.**
- **COSTURA.**
- **JARDINERÍA E HIDROPONÍA.**
- **APOYO EN OFICINAS.**

Se promueve el desarrollo de competencias laborales y socioadaptativas con base en una evaluación, planeación y seguimiento individual, para favorecer su desarrollo e inclusión al mundo laboral, mismas que se citan en los siguientes cuadros.




HABILIDADES LABORALES

- Seguimiento de instrucciones.
- Concluir con calidad y rapidez las tareas asignadas.
- Asistencia y puntualidad.
- Respetar tiempos de producción.
- Uso del tiempo libre de manera apropiada.
- Uso de equipo y herramientas de trabajo de forma adecuada.
- Conocer y respetar señales de seguridad.
- Mantener higiene personal y la de su lugar de trabajo.



HABILIDADES SOCIOADAPTATIVAS

- Trabajar en equipo de forma armónica.
- Aceptar supervisión.
- Solicitar ayuda cuando lo requiera.
- Mantener relaciones interpersonales asertivas.
- Presentar actitudes de: responsabilidad, respeto, honradez y veracidad.
- Uso correcto de instalaciones.
- Desplazamiento independiente.



Con el propósito de fortalecer formas que permitan la seguridad e independencia del futuro trabajador incluido, durante el proceso de capacitación se mantiene estrecha comunicación, asesoría y apoyo con sus familias. Posteriormente, en reunión colegiada, se eligen a aquellos que pueden ser candidatos a la inclusión laboral y se les envía a la **Agencia de Inclusión Laboral CONFE**. Es de suma importancia tomar en cuenta la *opinión del candidato* ante el nuevo reto de su inclusión laboral.

La agencia de inclusión laboral CONFE

La agencia acompaña durante todo el proceso de inclusión laboral, llevando a cabo acciones **antes, durante y después de la contratación**. Para lograr esto, se necesita orientar tanto a la *persona incluida*, como a su *familia y empresa*.

OBJETIVO



Promover y establecer condiciones de trabajo abierto, inclusivo y accesible, para que la Persona con Discapacidad Intelectual logre una mejor calidad de vida a partir de su participación laboral y social en la comunidad.

01 ACCIONES PREVIAS AL INGRESO

Entre las acciones que realiza CONFE para lograr un ingreso a una empresa se destacan:

ACCIONES PREVIAS AL INGRESO

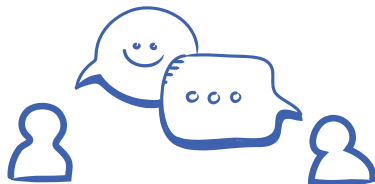
- A. Enlace con empresas potenciales a ser empresas inclusivas. Conoce el entorno, las instalaciones e identifica posibles requerimientos en el tema de accesibilidad.
- B. Brinda cursos al personal de las diferentes áreas de la empresa sobre información, sensibilización y concientización en torno a la discapacidad intelectual y la importancia de la inclusión laboral para una relación eficaz con el nuevo empleado con discapacidad. Como una forma de sensibilización invita a realizar una visita a las instalaciones del centro de capacitación CONFE.
- C. Analiza los diferentes perfiles de puesto (Anexo 1) que pueden ser ocupados por las Personas con Discapacidad que han sido capacitadas en CONFE. Es importante que no se defina a priori un determinado puesto para un tipo de discapacidad, las personas pueden llevar a cabo diversas tareas, siempre que éstas se adapten a sus competencias y reciban los apoyos adecuados por parte de su entorno.
- D. Selecciona al candidato compatible con el perfil del puesto, posteriormente, establece comunicación con la familia y realiza una primera reunión con ellos para informarles las condiciones del empleo, el acompañamiento y apoyo que se espera de ellos. Es importante mencionar que la familia no tiene un contacto directo con la empresa, el enlace con el personal de la agencia de inclusión laboral CONFE.
- E. Acompaña al candidato a su primera entrevista a la empresa.

Se han formulado sugerencias para los entrevistadores a partir de la experiencia como acciones previas al empleo.(Anexo 2).

Preparación para el empleo

La agencia de inclusión laboral lleva a cabo un taller con las personas que se van a incorporar laboralmente, denominado “Preparación para el empleo”, con el fin de reforzar aspectos específicos del mundo laboral.

1) TEMAS QUE SE TRABAJAN CON LOS CANDIDATOS:



- A. Objetivo de CONFE.
- B. Concepto de Trabajo.
- C. Obligaciones del trabajador.
- D. Derechos del trabajador.
- E. Relación con la autoridad.
- F. Relación con los compañeros.
- G. Como obtener y conservar el empleo.
- H. Distribución del salario.
- I. Higiene.
- J. Deporte, arte y recreación.

3) TEMAS QUE SE TRABAJAN EN EL TALLER CON EMPRESAS:



2) TEMAS QUE SE TRABAJAN CON LOS FAMILIARES:



- A. Empresas.
- B. Sueldos.
- C. Horarios.
- D. Perfil del puesto.
- E. Apoyos por parte de CONFE.
- F. Junta bimestral con padres incluidos.
- G. Juicio de interdicción.
- H. Tiempo libre.
- I. Firma de documentos.
- J. Relación de CONFE con la empresa.
- K. Prestaciones del IMSS.
- L. Permanencia en el trabajo.
- M. Distribución del salario.

- A. El trabajo como un derecho.
- B. La discapacidad intelectual.
- C. La inclusión laboral.
- D. Situación nacional e internacional.
- E. Adecuación del perfil del puesto.
- F. Seguimiento y supervisión permanente.
- G. Orientaciones, apoyo al desempeño y comportamiento del empleado.
- H. Reconocimiento del trabajador dentro de la empresa.



02 ACCIONES DURANTE EL INGRESO

- A. CONFE acompaña a la persona elegida en la firma del contrato laboral. El contrato no debe ser diferente del que se celebra con un trabajador sin discapacidad. Los mismos derechos, las mismas obligaciones.
- B. Entrega un informe de las habilidades laborales y socioadaptativas (**Anexo 3**) del nuevo empleado, que incluye recomendaciones y sugerencias de apoyo para fortalecer el proceso de inclusión, así como una carta de presentación (**Anexo 4**), avalando la elección del candidato.
- C. Apoya en la descripción de la tarea que debe llevar a cabo el empleado y en la ubicación en el espacio en el que se desarrollará.
- D. Presentación del empleado al responsable de la empresa, a su jefe y compañeros de trabajo, de ser necesario, aclara dudas.
- E. Se entregan sugerencias de apoyo (ajustes razonables) para favorecer el ingreso del empleado incluido (**Anexo 5**).
- F. Informa a la familia del empleado incluido, las condiciones del contrato llevado a cabo, tales como: reglamento, horarios de trabajo, sueldo, vacaciones, etc.



ACCIONES DURANTE EL INGRESO

1. COMUNICACIÓN CON LA FAMILIA.



2. ACOMPAÑAMIENTO EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.



3. ENTREGA INFORME DE HABILIDADES Y CARTA DE PRESENTACIÓN.



4. DEFINICIÓN DE LA TAREA Y UBICACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL.



5. PRESENTACIÓN A JEFES Y COMPAÑEROS.



6. ENTREGA SUGERENCIAS DE APOYO.



03 ACCIONES POSTERIOR AL INGRESO

Una vez que la persona se encuentra incluida a la empresa, CONFE empieza con la etapa de seguimiento, que, a diferencia de otras instituciones, este se lleva de por vida o mientras el empleado siga trabajando, con el propósito de brindar apoyo tanto al trabajador, a la empresa y a la familia, ya que en esta nueva etapa es natural que se presenten cambios que requerirán ajustes, incorporar, cambiar o eliminar aspectos que puedan estar interfiriendo en el éxito de la inclusión laboral.

La *agencia de inclusión CONFE* lleva a cabo las siguientes acciones:

- A. Seguimiento bimestral, generalmente vía telefónica, pero si se considera necesario se hace de manera presencial o en el momento en que la empresa lo solicite ante situaciones especiales. El seguimiento es con el jefe inmediato evaluando situaciones como: presentación, asistencia y puntualidad, productividad, cooperación y compañerismo, así como sugerencias para llevar a cabo. **(Anexo 6 y 7)**.
- B. Reunión bimestral con padres de familia y los trabajadores incluidos para escuchar situaciones que les estén generando inquietud y proponer estrategias para su solución. Se revisan temas de su interés con la participación de diferentes profesionales, siempre con el fin de fortalecer su desarrollo personal y su desempeño laboral, brindando apoyo para que ellos sean autogestores de sus necesidades y dudas ante la empresa.

- C. Apoyo permanente a las personas incluidas quienes tienen libertad de asistir con el personal de la agencia cuando necesiten ser escuchadas ante un problema laboral o personal, para CONFE es primordial el cuidado de su salud emocional.
- D. De acuerdo con las competencias desarrolladas por el trabajador, se apoya para que la empresa elabore un **plan de superación continua** y promueva al empleado o lo cambie de área, todo con el fin de *lograr mayores aprendizajes*, obtenga mayor salario, se le dé la oportunidad de tener un trabajo dinámico y motivante, en donde aplique los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación y fortalezca su desarrollo personal e inclusión socio laboral.
- E. Elaboran y mantienen actualizado el expediente personal de cada empleado incluido.

Acciones permanentes después del ingreso

Seguimiento bimestral telefónico y/o presencial con la empresa.

Reunión bimestral con padres y personas incluidas.

Cursos de fortalecimiento emocional, social y laboral a personas incluidas.

Conformación de expediente.

Evaluar cómo se ha llevado a cabo el proceso de inclusión en la empresa, es necesario para diseñar estrategias que den continuidad en el desarrollo del trabajador. Es importante detectar qué etapas resultaron más sencillas y cuales representaron un mayor desafío, identificar aquellas áreas y personas que han sido claves para el éxito o no de la inclusión y reconocer aquellos aspectos que se pueden mejorar o qué es necesario incorporar.

Finalmente, es importante explicitar los beneficios que tiene la inclusión laboral, no solo para las Personas con Discapacidad, sino también para sus familias y desde luego, para la empresa que decide asumir la tarea de ser una empresa para todos.

Beneficios personales/ familiares



- a. Las Personas con Discapacidad y sus familias, al contar con un nuevo ingreso económico, mejoran su calidad de vida.
- b. Sienten que su vida tiene sentido y se proponen nuevas metas personales y sociales.
- c. Se sienten más motivados para seguir aprendiendo, quieren ser más independientes.
- d. Mejoran su forma de comunicación.
- e. Son útiles y productivos, ya no se perciben como una carga para su familia.
- f. Al convivir en un ambiente de equidad con Personas sin Discapacidad, les permite autoafirmarse.
- g. Comienzan a asimilar y llevar a cabo códigos sociales que guían la convivencia humana.





Beneficios para la empresa



- a. Permite desarrollar un valor agregado y competitivo frente a sus clientes (competidores y la sociedad), en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales de las Personas con Discapacidad.
- b. Se genera un mejor clima laboral, se modifican actitudes y se eliminan estereotipos, al reconocer y apreciar la diversidad y no solo en el se incrementa la campo laboral.
- c. Se incrementa la creatividad e innovación.
- d. Se promueve el trabajo en equipo. La inclusión de Personas con Discapacidad en la empresa genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan.
- e. Disminuye el ausentismo y la rotación de los empleados, ya que se ha comprobado que las Personas con Discapacidad son puntuales y presentan bajos índices de ausentismo.
- f. Los trabajadores incluidos son productivos y se comprometen con la tarea asignada.
- g. Se desarrolla en todo el personal un orgullo por pertenecer a una empresa que respeta e incluye a Personas con Discapacidad.
- h. Aprenden a ser más inclusivo, a aceptar la diversidad y la no discriminación.
- i. Pueden acceder a beneficios tributarios.
- j. Retorno de la inversión: las empresas que emplean a Personas con Discapacidad convierten problemas sociales en oportunidades de negocio. Estas oportunidades se traducen en menores costos, mayores ingresos y aumento de sus beneficios.



Beneficios sociales



- a. El gobierno puede reasignar a otras áreas que lo requieran, los recursos que gasta en pensiones y en los diferentes programas de asistencia (becas, despensas).
- b. Aumenta la fuerza productiva del país.
- c. Se fortalece la creación de organizaciones mas humanas e inclusivas.
- d. Se promueve el respeto por las diferencias.
- e. Disminuyen actitudes discriminatorias.
- f. Disminuye la tasa de desempleo.
- g. Se incrementa la visualización de las Personas con Discapacidad, modificando estereotipos y promoviendo un cambio cultural hacia la inclusión y no discriminación.

Consideraciones finales

- A. La inclusión laboral de Personas con Discapacidad es una cuestión de derechos humanos.
- B. La inclusión laboral promueve aprendizajes en varios sentidos:
- Sobre el potencial de las Personas con Discapacidad que desarrollan para beneficio de la empresa.
 - Sobre los procesos más adecuados que favorecen la inclusión.
 - Contribuye al aprendizaje personal y a una mayor conciencia social, lo que promueve la construcción de organizaciones inclusivas más humanas.
- C. La inclusión laboral es una verdadera oportunidad de crecimiento para todos, con beneficios para la empresa, la comunidad y obviamente para las personas con alguna discapacidad y su familia.
- D. La inclusión laboral promueve el respeto y la valoración por las diferencias.
- E. La inclusión laboral representa un desafío al luchar contra los prejuicios y romper modelos mentales que llevan a prácticas discriminatorias.
- F. La inclusión laboral aporta valor agregado en términos de responsabilidad social.
- G. Es evidente que para que mejore la calidad de vida de las Personas con Discapacidad, es necesaria la participación corresponsable de todos los actores sociales (Familia, comunidad, organizaciones de la sociedad civil, e iniciativa privada y medios de comunicación) para la transformación hacia una sociedad inclusiva que brinde oportunidades para un trabajo decente y que posibilite el ejercicio de los derechos humanos para todos.

PREVIO

DURANTE

DESPUÉS

1. Formación en habilidades laborales y socioadaptativas en el centro de capacitación CONFE
2. Selección del candidato compatible con el puesto solicitado.
3. Taller: "preparación para el empleo" con los candidatos que se van a incluir laboralmente.

1. Acompaña al candidato a su primer entrevista a la empresa.
2. Acompaña al nuevo empleado a la firma de contrato, lo presenta al jefe inmediato y a compañeros de trabajo.
3. Apoya en la descripción de la tarea que va a llevar a cabo, así como en la ubicación de su espacio de trabajo.

1. Apoyo permanente en situaciones que le representan algún conflicto, ya sea del área laboral o personal.
2. Reunión bimestral, con temas de su interés y/o necesidad.
3. Mantener actualizado el expediente de inclusión laboral.

1. Enlace con empresas potenciales a ser inclusivas.
2. Identifica necesidades de accesibilidad.
3. Invita y coordina una visita a las instalaciones de CONFE.
4. Brinda cursos de información, sensibilización y concientización sobre discapacidad intelectual e inclusión a las diferentes áreas de la empresa.
5. Análisis y definición de perfiles del puesto.
6. Entrega sugerencias a considerar durante la entrevista con el candidato.
7. Visita a centro CONFE.

1. Entrega informe de habilidades laborales y socioadaptativas del empleado contratado.
2. Entrega carta de presentación.
3. Entrega sugerencias para favorecer el proceso laboral y social del nuevo empleado en la empresa.

1. Seguimiento bimestral, vía telefónica o presencial, si se considera necesario, con el jefe inmediato.
2. Atiende y orienta situaciones de conflicto, en el momento que se solicita.
3. Apoya para que elaboren un plan de superación continua para el trabajador incluido.
4. Elabora e integra la hoja de seguimiento al expediente.

1. Comunica la propuesta de inclusión laboral, los pasos a seguir y cuál será su acompañamiento.
2. Se lleva cabo el "taller con padres de familia.

1. Mantiene comunicación del proceso de contratación de su familiar.
2. Informa aspectos como: reglamento, horario, sueldo, vacaciones, etc.

1. Acompañamientos y asesoría para solucionar dudas y/o inquietudes en relación a la inclusión laboral o en el aspecto personal.
2. Reunión bimestral con talleres de fortalecimiento.

BIBLIOGRAFÍA Y REFERENCIAS

- ASPADEX. (20 de Marzo del 2015). *Accesibilidad cognitiva y discapacidad intelectual*. Plena Inclusión. España. Revisado en: <https://aspadex.org/accesibilidad-cognitiva-y-discapacidad-intelectual/>
- ASPADEX. (03 de Marzo del 2015). *La discapacidad a lo largo de la historia*. Plena Inclusión. España. Revisado en: <https://aspadex.org/la-discapacidad-a-lo-largo-de-la-historia/>
- Anula, A.(2013). *Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en fácil lectura*. DILE, Universidad Autónoma de Madrid. España, Madrid: Creative Commons. Revisado en: https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/convencion_onu_lf.pdf
- Animal Político. (03 de diciembre del 2020). *Inclusión laboral: un mecanismo de ganar-ganar* [en línea]. México. Revisado en: <https://www.animalpolitico.com/2020/12/inclusion-laboral-un-mecanismo-de-ganar-ganar-personas-con-discapacidad>
- Biblioteca Mexicana del Conocimiento. (2015). *La inclusión laboral en México, avances y retos*. México. Gobierno y Administración Publica. Revisado en: http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/Libro-Inclusion%20Laboral%20en%20Mexico-Avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf
- Camara de Diputados. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. México. Revisado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/156203/1044_Ley_Federal_del_Trabajo.pdf
- CILSA. (2015). *Guía para la incorporación de Personas con Discapacidad*. Argentina. Adeco. Revisado en: http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1220-Guia_de_Incorporacion_Laboral-ADECCO.pdf
- Cuenca, P. (2012). Sobre la inclusión de la discapacidad en la teoría de los Derechos Humanos. *Revista de Estudios Políticos*, Núm. 158, 103-137. Revisado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4130420>
- Crédito Real. (2018). *Beneficios de contratar personas con discapacidad*. México. Revisado en: <https://www.creditoreal.com.mx/blog-credito/beneficios-de-contratar-personas-con-discapacidad>
- Eugenia,M. (2018). Inclusión laboral: del derecho a las prácticas. *Síndrome de Down: vida adulta revista*, Núm. 30, España. Revisado en: <https://www.sindromedownvidaadulta.org/no30-octubre-2018/articulos-no30-vida-adulta/inclusion-laboral-del-derecho-a-las-practicas/>.
- Farieta, M. N. (2019). *Los fundamentos para la inclusión laboral de personas en condiciones de discapacidad*. Universidad Militar Nueva Granada. Revisado en: <http://hdl.handle.net/10654/32407>.
- Gutiérrez, I. (2017). *La inclusión laboral de personas con discapacidad en México*. UDLAP: Contexto. Puebla. Revisado en: <https://contexto.udlap.mx/la-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad-en-mexico/>

- Fundación Iberoamericana Down21. (2001). *Por qué es importante que trabajen las personas con discapacidad intelectual*. España. Revisado en: <https://www.down21.org/empleo/97-personas-con-discapacidad-intelectual-y-el-empleo/385-por-que-es-importante-que-trabajen-las-personas-con-discapacidad-intelectual.html>
- INEGI. (2013). *Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010*. ISBN:978-607-739-055-8. México. Revisado en: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/censos/poblacion/2010/discapacidad/702825051785.pdf
- Incluyeme. (2013). *¿Qué es la accesibilidad universal?*. Revisado en: <https://www.incluyeme.com/que-es-la-accesibilidad-universal-2/>
- Incluyeme. (2014). *La STPS aumentará inclusión laboral en México*. México. Revisado en: <https://www.incluyeme.com/la-stps-aumentara-inclusion-laboral-mexico/>
- López, Z. (05 de Abril del 2017). *Entrale.org.mx facilita búsqueda de empleo a personas con discapacidad*. ÉNTRALE [en línea]. México. Revisado en: <https://expansion.mx/carrera/2017/04/05/entraleorg-facilita-busqueda-de-empleo-a-discapacitados>
- MALDONADO, V. (2013). *El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos*. Bol. Mex. Der. Comp. [en línea] vol.46, n.138, pp.1093-1109. ISSN 2448-4873. México. Revisado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008
- Mareño, M. (2015). *Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario*. Trabajo y sociedad Vol. 25. Argentina: Redalyc. Revisado en: https://www.researchgate.net/publication/283703931_Inclusion_laboral_de_personas_catalogadas_como_discapacitadas_Algunas_reflexiones_para_un_debate_necesario
- OIT.(2015). *Manual de instituciones: guía para la contratación y capacitación de personas con discapacidad*. Oficina de País de la OIT para la Argentina, Buenos Aires. OIT. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_591065.pdf
- OIT. (2016). *Guía para la Inclusión de Personas con Discapacidad en el lugar de trabajo*. Perú: Oficina de la OIT para los Países Andinos. Revisado en: ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_504317.pdf
- OIT. (10 de Marzo del 2021). *Discapacidad y trabajo*. Revisado en: <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>
- Plena Inclusión. (10 de julio del 2017). *¿Qué es la Accesibilidad Cognitiva?*[archivo de video]. Revisado en: https://www.plenainclusion.org/que_hacemos/accesibilidad-cognitiva

- Plena Inclusión. (2020). *Posicionamiento sobre la accesibilidad cognitiva, lectura fácil*. España, Madrid: Creative Commons. Revisado en: https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/plena_inclusion_posicionamiento_sobre_la_accesibilidad_cognitiva.pdf
- R.E.D. (2015). *Guía de inclusión laboral de Personas con Discapacidad para empresas*. Actores y procesos. Argentina: Universidad Torcuato Di Tella. Revisado en: http://ciapat.org/biblioteca/pdf/1219-Guia_de_inclusion_laboral_de_personas_discap_para_empresas.pdf
- Robert, L. y Ph, D. (2009). *La nueva definición de discapacidad intelectual, apoyos individuales y resultados personales*. Nebraska: Hastings College.
- Senado de la República Mexicana. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Naciones unidas. Revisado en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OptionalProtocolRightsPersonsWithDisabilities.aspx>
- UNFPA. (2019). *Visibilizar, Incluir, Participar, Estrategia VIP Fondo de Población de las Naciones Unidas. Orientaciones para promover los derechos de las Personas con Discapacidad en el trabajo del fondo de población de las Naciones Unidas en América Latina y el Caribe 2019-2021*. Revisado en: <https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/UNFPA-Info-Discapacidad%200304%20%281%29.pdf>
- Veladez,B. (03 de Diciembre del 2019). *En México, 7.7 millones padecen alguna discapacidad: Inegi*. MILENIO [en línea]. Ciudad de México. Revisado en: <https://www.milenio.com/politica/inegi-mexico-7-7-millones-padecen-discapacidad>

 ANEXO 2:

PUNTOS A CONSIDERAR PARA ENTREVISTAR A UNA PERSONA CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL.

FECHA: _____.

- Valorar los mismos aspectos que con las Personas sin Discapacidad: Motivación, actitud ante el puesto de trabajo, competencia laboral y personal.
- Poner la mirada en sus capacidades, evite centrarse en la discapacidad.
- Utilice un lenguaje sencillo común, no de manera infantil.
- No aplicar pruebas escritas.
- Disposición a repetir las preguntas o reformularlas, en caso de ser necesario.
- Diríjase siempre al candidato a ser contratado, aunque asista con un acompañante.
- Promover un ambiente de confianza.
- Permitir que el candidato haga preguntas.
- Llevar a cabo la entrevista en un espacio con la iluminación adecuada y los menores distractores posibles.
- Tener información sobre la discapacidad intelectual.
- Mirarlo a los ojos.
- Mantener una gesticulación normal.
- Solicitarle sus documentos.



INFORME DE COMPETENCIAS DEL TRABAJADOR

FECHA: _____.

NOMBRE DEL BECARIO:

TALLER:

RESPONSABLE:

COMPETENCIAS SOCIO-ADAPTATIVAS

COMPETENCIAS LABORALES

OBSERVACIONES



CARTA DE PRESENTACIÓN A LA EMPRESA

FECHA: _____.

(Nombre del responsable)

PRESENTE

Por este conducto me permito presentar a su fina atención al _____
egresado del Centro Nacional de Capacitación CONFE, quien ha sido elegido para incorporarse a la empresa
a partir de la fecha que se nos indique. Cabe señalar que _____
fue seleccionado considerando sus aptitudes y destrezas, así como su comportamiento en general, por lo que
estamos seguros de que sabrá aprovechar la oportunidad que usted le ofrece.

Sin más por el momento y agradeciendo de antemano su apoyo, quedo a sus órdenes.

ATENTAMENTE

(NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA INCLUSIÓN LABORAL)

SUGERENCIAS DE APOYO (AJUSTES RAZONABLES) EN EL INGRESO DEL EMPLEADO INCLUIDO

“Hay que recordar que son ayudantes de”

ACCIÓN	CÓMO REALIZARLA
HACER LA TAREA SENCILLA	<ul style="list-style-type: none"> • Llamarlo por su nombre. • Mirarlo a los ojos. • Ofrecer un ambiente de confianza. • Explicar paso a paso la tarea a realizar. • De ser necesario, demostrar la acción que debe realizar el trabajador. • Asegúrese de que trabajador haya comprendido lo explicado. • Hacer que practique la tarea. • En algunos casos, de considerarlo necesario, puede asignar a una persona para que acompañe al trabajador al inicio del proceso para que se adapte con la tarea y las instalaciones.
LENGUAJE SIMPLE, BREVE Y CLARO	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando explique que sea de forma sencilla, clara y concreta. • No usar tecnicismos. • Si es necesario usar una palabra compleja, aclarar con el trabajador de que se trata, verificar su comprensión y si no explicarle nuevamente (las Personas con Discapacidad Intelectual necesitan más de una vez la explicación).
TRABAJAR POR RUTINAS	<ul style="list-style-type: none"> • Cada actividad por realizar deberá ser por tiempos y espacios determinados. • Establecer el orden en que se hará cada tarea. • No asignar más de tres tareas. • Debe tener un solo jefe a quien reportar. • Realizar la supervisión correspondiente a la tarea asignada.
COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Haga saber si la tarea estuvo bien, puede usar escala del 1 al 10. • Si la tarea está mal realizada, indicar cuál es el error y pedir que lo realice nuevamente. • Alentar al empleado a preguntar si no entiende las instrucciones o si se encuentra inseguro acerca de alguna tarea. • No dejar nada por obvio, se debe desmenuzar todo el proceso paso por paso. • Informar al empleado las dificultades observadas en sus relaciones interpersonales, formas de comunicación con jefes, compañeros y señalar los cambios necesarios. • No deben existir las bromas, ya que para los ellos son difíciles de entender.
RETROALIMENTAR	<p>Es importante hacer notar al empleado que su trabajo está bien, se le puede animar con una sonrisa o gesto de forma que se sienta que la empresa aprecia su trabajo.</p>

 ANEXO 6:

SEGUIMIENTO BIMESTRAL DEL TRABAJADOR INCLUIDO

FECHA: _____.

TRABAJADOR:

EMPRESA:

PUESTO:

RESPONSABLE DE LA INFORMACIÓN BRINDADA:

DESEMPEÑO LABORAL	FEBRERO	ABRIL	JUNIO	AGOSTO	OCTUBRE	DICIEMBRE
PRESENTACIÓN						
ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD						
PRODUCTIVIDAD						
COOPERACIÓN Y COMPAÑERISMO						
OBSERVACIONES						

A: Excelente

B: Bien

R: No cumple

(NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA INCLUSIÓN LABORAL)

Créditos

Patonato: Presidente Alberto Miranda Mijares / **Vicepresidente** María Guadalupe Quijano Orvañanos / **Secretario** Fernando Moreno Gómez de Parada / **Prosecretario** Javier Agustín Quijano Orvañanos / **Tesorero** Luis Conrado Cerda González / **Vocal** Ernesto José Velasco León / **Vocal** María de Montserrat de la Luz Vidal Saldaña / **Vocal** Juan Rodolfo Vidal Saldaña / **Vocal** Mónica Buenrostro Perdomo.

Taide Buenfil Garza / **Dirección General de CONFE**

Monica J. Zampella / **Dirección Centro CONFE**

María del Carmen Jordán Herrejón / **Coordinadora de la Agencia de Inclusión Laboral y contenidos**

Blanca Estela Espinosa Peregrino / **Contenidos y Consultor en Inclusión**

Mercedes Álvarez Hernández Garibay / **Apoyo Técnico**

Carmen Ix-chel Canul Villalobos / **Diseño**

FIGUEROA VILCHES EMMA / ARGUETA HERNANDEZ LUIS ERNESTO / CASTRO CASTRO ESPERANZA SUGHEY / FLORES CONSUEGRA SAMARA / GALICIA AGAPITO JULIO CESAR / GARCIA GACHUZ GERARDO / GARCIA GUTIERREZ MARIA LUISA / JIMENEZ GLORIA / JIMENEZ MARTINEZ FELIPE DE JESUS / LOPEZ AMARO MARTIN / LOPEZ MEJIA BALBINA ARACELI / MORALES CASAS IVAN / MORALES SOLORIO VICTOR MANUEL / NAVA GARCES BULMARO / OROZCO HERNANDEZ LUIS RICARDO / RAMIREZ SANDOVAL BRENDA / RAMOS OCHOA PAOLA JAZMIN / ROMERO CRUZ LUIS ISIDRO / ROMERO REYES LAURA ALEJANDRA / SALINAS GOMEZ JORGE ANTONIO / SANCHEZ MEJIA MIGUEL ANGEL / TREJO GUERRERO JOSE GUADALUPE / VARGAS ESPARRAGOZA ADRIANA /VAZQUEZ VILLEGAS ANA KAREN /VIDAL SALDAÑA MARIA DE MONTSERRAT DE LA LUZ / WILLIAMS BOTELLO LUIS ALBERTO / ALBERT LLORENTE MONICA YOLANDA / ALVAREZ HERNANDEZ GARIBAY MERCEDES / AVALOS GARCIA IRMA / AVILES REYES J. JESUS / BARRERA GARCIA MARIO ALBERTO /CABALLERO CELIS MARICRUZ / CAMACHO ARROYO JOSE GUILLERMO / COSIO CAMACHO MONICA / DIAZ OCHOA MARIA DE LOURDES / FERREGRINO ALVA JESSICA ERIKA / FERIA FLORES ARACELI / FLORES DE LA VEGA DE VELASCO GUILLERMO / GARCIA TORRES JOSE ROBERTO / HERNANDEZ ESCOBAR GUADALUPE / HERNANDEZ HERNANDEZ GABRIELA JUAREZ AGUILAR MONICA ILUSIÓN / JUAREZ GONZALEZ PERLA MARGARITA / LAZO MARTINEZ GILBERTO / LEÓN METEHUALA TANIA / LOAIZA MACIAS AGUSTIN / LOPEZ MORALES GONZALO / MALDONADO FIGUEROA LETICIA / MARTINEZ LOAIZA JUAN ENRIQUE / MARTINEZ MARTINEZ BERNARDO / MORALES RANGEL CESAR HUGO / MORENO VARGAS MARIA GUADALUPE DE LOURDES / OLVERA SANCHEZ VICTOR MANUEL / OSEGUERA RIVAS MARIA FERNANDA / PATIÑO ZAMPELLA JUAREZ REGINA / PULIDO TORRES ARACELI / RAMIREZ CALVA CATALINA SALUSTIA / RAMIREZ MANCERA FRANCISCO JOSE / ROBERTO FLOR RICARDO / ROQUE CORTES ALEJANDRA / ROSAS BARRIENTOS ERNESTO MARTÍN / SANCHEZ CRUZ CYNTHIA ELIZABETH / SANCHEZ GARCIA PATRICIA / SANCHEZ PEDRAZA ISABEL / SANTOS DE NOVA NANCY / VAZQUEZ MARIN JOSE LUIS / ALVAREZ BECERRIL BERENICE / DAMIAN MANCERA GRACIELA / HERNANDEZ MARTINEZ GUILLERMO / QUIJANO ORVAÑANOS MARIA GUADALUPE / MARTINEZ OLIVARES MARIA GABRIELA / SAENZ ARROYO ELENA / ZAVALA MARTINEZ REBECA ALCIRA / HERNANDEZ LUNA VALERIA YOLANDA / ROCHA PIÑA MIRTA ELENA / DE LA MEDINA / CANO ANGELICA / FERNANDEZ RIONDA MARIA DEL PILAR / SÁNCHEZ RODRÍGUEZ GLORIA / CISNEROS PIÑA FLOR LILIANA / HERLINDA HERNANDEZ AGUILAR / JUÁREZ HERNÁNDEZ CARLOS / LASTRA ALVARADO FLAVIO ROBERTO / MUROW TROICE ANA BERTHA / PÉREZ MÉNDEZ CLAUDIA INÉS / SÁNCHEZ BERNAL SUSANA MARINA / VERA BLAS ASTRID ISABEL



Institución CONFE a Favor de la Persona
con Discapacidad Intelectual, I.A.P.



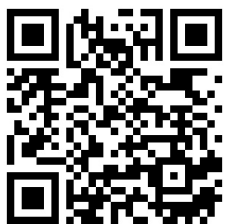
DONA AQUÍ:

<https://alwayson.recaudia.com/confe>

Institución CONFE a Favor de la Persona con Discapacidad Intelectual, I.A.P. 

Biznaga 43, Col. Las Palmas, Álvaro Obregón, C.P. 01110, CDMX.

www.confe.org Tel. 55 6732 6600



Síguenos en:



@confe_org



**INSTITUCIONALIDAD
Y TRANSPARENCIA**
Cemefi