

in-ser: plataforma de vinculación discapacidad y empleo

Caso de estudio Ciudad de México. Una propuesta interdisciplinaria

Anexo I Cap IV

Ciudad de México, 2016.

Índice

Anexo I	4
Asociaciones	5
FHADI	5
Cuadro de Análisis de la descripción Densa	5
Hallazgos FHADI	16
CONFÉ	19
Cuadro de Análisis de la descripción Densa	19
Hallazgos CONFÉ	23
COAMEX	25
Cuadro de Análisis de la descripción Densa	25
Hallazgos COAMEX	32
Empresas	33
DAUNIS	33
Cuadro de Análisis de la descripción Densa	33
Hallazgos Daunis	38
CINIA	39
Recorrido por la planta de CINIA	39
Cuadro de Análisis de la descripción Densa	39
Hallazgos CINIA recorrido	40
Entrevista	41
Cuadro de Análisis de la descripción Densa	41
Hallazgos CINIA	46
GNP	48
Cuadro de Análisis de la descripción Densa	48
Hallazgos GNP	53

Instituciones de Gobierno ----- 54
CNDH ----- 54
 Cuadro de Análisis----- 54
 Cuadro de Análisis de la descripción Densa----- 54
 Hallazgos CNDH----- 56
Feria de Empleo INDEPEDI----- 58
 Cuadro de Análisis de la descripción Densa----- 58
 Hallazgos Feria de empleo----- 62
INDEPEDI----- 63
 Cuadro de Análisis de la descripción Densa----- 63
 Hallazgos INDEPEDI ----- 72

Anexo I

Este anexo contiene los cuadros de análisis de la descripción densa y hallazgos recuperados durante la investigación exploratoria expuesta en el capítulo IV de la Idónea Comunicación de resultados: in-ser: plataforma de vinculación discapacidad y empleo. Se omite la descripción densa de cada cuadro por ser útil solamente para la obtención de su análisis.

Asociaciones

FHADI

Visita FHADI / Psicóloga Elda Riaño

Noviembre 23, 2015

Beatriz Cedillo B.

Cuadro de Análisis de la descripción Densa

ENUNCIADO DE LA DESCRPCIÓN	REFIERE A...	TRADUCCIÓN	EXPLICACIÓN
Después de preguntar más de una vez encontramos el lugar, es una casa con rampas en la esquina y la entrada	Ubicación	Nada hace pensar en dónde puede estar la fundación	El entorno no es incluyente, no denota per sé la cercanía de una fundación con esas características.
Entramos a la casa. Una mujer, amable y en silla de ruedas es la recepcionista	Hecho	Personal con discapacidad	La misma fundación contrata PcD
Es una casa adaptada a oficinas, debajo de la escalera se encuentra una banca con tres sillas y una mesa con una cafetera con agua caliente, azúcar, café y tés.	Arquitectura	La arquitectura original no es accesible	La sede de Fhadi es un lugar con características arquitectónicas adaptadas
Observo que tiene un escritorio de vidrio y todos los archiveros tienen una pequeña placa con el logotipo de “Nacional Monte de Piedad”	Mobiliario	Muebles nuevos con placas de un probable donante	El mobiliario fue donado por Nacional Monte de Piedad
La entrevista se desarrolla de manera amable, abierta y en forma de conversación	Información	Conversación natural	Disponibilidad y apertura para tratar el tema
“en México uno de los grandes rezagos que tienen las PcD es la falta de conocimiento de que hay apoyos técnicos que le pueden facilitar mucho las cosas y además hay apoyos tecnológicos que pueden facilitar muchísimo más y sobretodo para la cuestión laboral.... Otra cosa es: los costos para las personas tener equipo tecnológico.	Tecnología	Punto de vista a partir de experiencia a cerca de la tecnología como apoyo	Costos elevados de la tecnología como apoyo a la discapacidad

ENUNCIADO DE LA DESCRPCIÓN	REFIERE A...	TRADUCCIÓN	EXPLICACIÓN
<p>los primeros encuentros con las personas (empresas) que nos empezaron a buscar fue esto: ¿Cómo los tengo? Como si no estuviéramos hablando se seres humanos, como si estuviéramos hablando de un ente aparte que no sabemos ni como tratar. Otra: Cuando usan uniforme ¿Cómo se viste? ¿Qué puede ponerse? ¿Qué pueden hacer? O sea, todas estas cosas que cuando estamos metidos en esto se nos hacen de lo más ordinario, sin embargo, puede ser de lo más extraordinario para una persona ajena, incluso para la propia persona que adquiere o tiene una discapacidad.</p>	<p>Ignorancia Desconocimiento</p>	<p>En las empresas no desconocen el talento de las PcD y no saben cómo tratarlas</p>	<p>Falta de educación en la sociedad a cerca de la discapacidad</p>
<p>poco a poco nos vamos dando cuenta de que sí, tiene resuelta esta parte (psicológica) y ahora, pues tiene que ser la inclusión laboral también, no nada más social, familiar, sino también laboral</p>	<p>Inclusión laboral</p>	<p>En la experiencia se van dando cuenta de la necesidad de incluir laboralmente a las PcD</p>	<p>Inclusión laboral como parte de la formación integral de la PcD</p>
<p>Empieza la inclusión laboral y entonces nos encontramos con otra problemática que es: el nivel académico...es un rezago tremendo.</p>	<p>Educación</p>	<p>Las personas que reciben en la fundación la mayoría de las veces tienen baja escolaridad</p>	<p>Rezago escolar en las PcD</p>
<p>por otro lado, a tocar puertas y hacer vínculos con empresas y las empresas quieren un perfil... ¡bueno!</p>	<p>Preparación</p>	<p>Al acercarse a las empresas notan que los perfiles requeridos las PcD de Fhadi no los cumplen</p>	<p>Las empresas piden perfiles más elevados</p>

HSBC ha sido una empresa muy responsable en ese aspecto, ... están llevando este programa y que realmente han querido llegar a la raíz de la problemática	Inclusión por parte de empresas	HSBC apoya a Fhadi y a las PcD	HSBC es una empresa incluyente y comprometida
lo mínimo que se requiere es la prepa, casi en todos lados, pero no teníamos esos perfiles, entonces hay que trabajar mucho con la gente para el nivel académico	Educación Preparación	Bajo nivel académico de las personas que llegaban a Fhadi	Implementación de una solución para el problema académico de las PcD
se empieza el grupo de la prepa. Vienen, se preparan, comenzamos con tres meses pero no eran suficiente, es gente que a veces ha dejado de estudiar durante muchos años, entonces, hemos visto que el mejor resultado es con 6 meses... y presentan el CENEVAL, cada vez con mejores resultados	Educación	Observan qué funciona mejor para preparar académicamente a las PcD	Preparar a las PcD durante un lapso de 6 meses para presentar el examen CENEVAL da mejores resultados.
para tener la prepa no nada más vienen y dicen 'quiero tener la prepa', sino vienen a integrarse a todo un programa	Modelo integral	No regularizan estudiantes, deben tomar el programa completo	Programa integral de inclusión laboral
No es nada más 'ven, trae tu currículum y lo mandamos a ver qué pasa'. No. Es todo un trabajo,	Preparación integral	Preparan a las PcD en varias áreas y las apoyan a hacer su CV para integrarse a un trabajo	Formación integral para lograr la inclusión laboral
la capacitación laboral, las personas que están iniciando están en rehabilitación psicológica, se les pide a las (personas) usuarias de sillas de ruedas el manejo de la silla y cuando entran a trabajar ya llevan la silla adecuada, no una silla ortopédica ni de traslado ni nada. La silla y la sabe manejar. Un duelo elaborado, no hablamos nosotros de aceptación sino de un 'aprender a vivir con esta	Requisitos	Deben cumplir con ciertos requisitos las PcD para integrarse al programa de inclusión laboral	Para la integración a un programa de inclusión laboral deben cumplirse ciertos requisitos

nueva condición' y las herramientas mínimas indispensables, por ejemplo, desde cómo hacer un currículum, cómo presentarse a una entrevista, imagen personal, autoestima, muchas áreas que se tocan para poder decir "ahora sí ya estás preparado"			
Van a la empresa y presenta como cualquier persona, pasan un proceso de selección como cualquier persona y la empresa decide quién se queda, no nosotros	Solicitud de empleo	Al estar preparada la persona no se hacen concesiones para su contratación	Se solicita un empleo por talento, no por discapacidad
el plus es que llevamos el seguimiento, la persona no está sola, durante mucho tiempo vamos llevando el seguimiento con la persona y con la empresa	Seguimiento	Apoyo a miembros después de terminar el programa de inclusión laboral de Fhadi	Apoyo y seguimiento a miembros del programa de inclusión laboral
se va a ver que las áreas tengan las mínimas adecuaciones para que la persona pueda desempeñar bien su trabajo. Adecuaciones en cuanto a rampas, baños, todo esto y la sensibilización de tener un conocimiento a cerca de lo que es la discapacidad motora	Supervisión Prevención	Se corrobora por parte de Fhadi que las empresas que deseen contratar PcD cumplan con los requerimientos para trabajar de las PcD	Supervisión y preparación a empresas para el cumplimiento de los requerimientos de las PcD que van a contratar
Todo derecho tiene una obligación implícita y no es diferente, pero también hay ciertas cosas que hay que tomar en cuenta y todo eso se trabaja con las empresas.	Derechos y obligaciones	Igualdad de oportunidades para las PcD sin dejar de observar ciertos requerimientos	No dejan de observarse los requerimientos de las PcD motriz al momento de integrarse laboralmente
la persona tiene una entrevista inicial. En esa entrevista vemos si la persona es candidato o no para ser atendida en esta institución, de 18 años en adelante, no hay un límite, que tenga una discapacidad motora que no sea degenerativa y que sea usuaria de algún tipo de aparato para poder moverse, no forzosamente silla de ruedas, sensorial...	Requisitos físicos	No aceptan a todas las PcD motriz	Existen requisitos para las PcD motriz al momento de entrar a Fhadi

... que no esté asociada a ninguna otra discapacidad, como una discapacidad intelectual, no estamos preparados para eso	Reconocimiento de las limitaciones de la propia fundación	Reconocen sus limitaciones	Preparación específica para trabajar con PcD de la fundación y reconocimiento de ello
Si la persona tiene alguna adicción por ejemplo y lo abre, sí se le pide que pida ayuda a una asociación especializada y nosotros podemos llevar el seguimiento.	Reconocimiento de las limitaciones y orientación	Si no pueden trabajar con la PcD lo canalizan para que logre la integración a Fhadi	Canalización a otras instituciones en caso de no poder atender a la persona
Han llegado que no saben leer y escribir o que tienen nada más la primaria, que no han terminado la primaria, la secundaria y eso, no, eso no es requisito	Requisitos académicos	Las PcD no necesariamente deben llegar con educación preparatoria	No es un requisito la escolaridad al momento de aceptar a las PcD en Fhadi
la persona ya tiene muy manejada la discapacidad, tiene años con eso, ha vivido con eso y ha trabajado y es profesionista o tiene la prepa y todo, entonces ya no va a pasar por un proceso más largo	Duración del programa de integración laboral	Procesos totalmente personalizados según lo requiera cada situación	Procesos de reparación para la Integración Laboral totalmente personalizados
hay personas que ya manejan la silla, entonces sí se hace una evaluación, por ejemplo, en computación y entra a un curso que llamamos CUIC – Curso Intensivo de Capacitación Laboral, que dura 4 meses	Preparación Inclusión Laboral	Programa especialmente diseñado para PcD que cumplen con algunas características	Curso Intensivo de Capacitación Laboral (CUIC) con duración de 4 meses, especialmente diseñado para personas que cumplen con ciertos requisitos.
ninguna persona se refiere a una empresa si no la conocemos, si vemos que es una persona comprometida y responsable, si no nosotros no podemos recomendarlas.	Inclusión	Conocen a la persona para poder recomendarla	Manejo de inclusión laboral con responsabilidad
es un modelo que nosotros creamos y tiene bases teóricas	Modelo con bases teóricas	No improvisan. No sólo se basan en la experiencia	Construcción de un modelo con bases teóricas
inicia como rehabilitación psicológica, Toni la fundadora cuando tiene el accidente,	Antecedentes	Platica cómo inició la fundación	La fundación la inicia una persona que adquiere la discapacidad motriz a partir de un accidente

ella misma habla por teléfono e inicia un proceso de terapia individual, luego de terapia grupal, pero ella, al tener un movimiento interno, ella empieza a tener también un movimiento externo, ... “somos más que este cuerpo y aquí hay que continuar”.	Proceso	Vive el proceso	Comienza el proyecto de la fundación con base en la experiencia
inicia en su casa con rehabilitación psicológica, después el Monte de Piedad dona esta casa porque más gente se une a esta causa	Proceso Recursos	Al crecer el proyecto consiguen donatarios	Los recursos provienen principalmente de donatarios
la capacitación básica laboral. Empieza con la ortografía y computación. Después empieza a haber como los primeros inicios de la inclusión laboral en lo que era nada más operadores telefónicos, pero, después nos buscan EULEN, que son los chicos que están en el aeropuerto y entra un grupo muy grande, que actualmente hay más de 70 personas trabajando en el aeropuerto.	Capacitación laboral, evolución	Mejoran la capacitación laboral de las PcD, al mejorar consiguen mejores áreas de inclusión	Al enriquecer la capacitación de las PcD logran mejores puestos laborales
en cuanto al modelo psicológico, le llamamos el Modelo Fhadi, ya formamos a terapeutas, ya tuvimos nuestra primera generación de terapeutas bajo nuestro modelo, es un modelo que sí está muy encaminado, muy basado en un modelo humano, modelo de Carl Rogers y otros humanistas	Modelo psicológico	El modelo que han desarrollado no es un modelo improvisado	Evolución del modelo psicológico humanista con bases teóricas logra formar su propio modelo
fases de la terapia, lo que es la elaboración del duelo, la auto estima, las formas de relacionarte con el otro, contigo mismo y bueno, pues todo un crecimiento y el ir teniendo metas y no nada más que se queden ahí sino cumplirlas, ..., a la par, se va teniendo la capacitación laboral y el manejo de la silla para las personas usuarias de silla	Programa de inclusión	El programa tiene varias fases que deben cumplir las PcD	Capacitación integral que comprende varias áreas para lograr la inclusión
hicimos alianza con dos instituciones, que es Vida Independiente y Grupo Altía. Vida independiente es toda la parte del manejo de silla de ruedas, la vida cotidiana, el manejo con automóvil, todas estas cosas y nosotros aquí llevamos todo lo que aquí y a rehabilitación psicológica	Alianza	Para lograr la formación integral forman una alianza que permite reforzar áreas que ellos solos no podrían	La unión de asociaciones con diferentes expertices logran mejores resultados

en Veracruz, en Xalapa ya salió el primer grupo, con sus alumnos, de acuerdo a lo que ellos necesitan y con lo que cuentan alrededor, pero bajo este modelo. Nosotros fuimos a capacitarlos y estamos llevando un seguimiento.	Modelo psicológico Modelo de Inclusión laboral Réplicas	Se ha extendido el modelo psicológico de Fhadi	Un modelo con resultados positivos comprobados puede replicarse
por ejemplo, las personas de Neza vienen aquí a la capacitación laboral y al manejo e la silla.	Capacitación Réplica	Apoyan a las personas que trabajan con las réplicas para lograr una formación integral	Apoyo a las personas que trabajan con las réplicas logra una formación integral
se inició con el DIF nada más rehabilitación psicológica y con el municipio. Se inició porque nos prestan un espacio, a veces un corredor. Ahorita ya se va a mover a la Universidad La Salle con la idea de que ya esté todo completo, ya tendremos también el manejo de la silla, ya tenemos aquí los obstáculos ... Lo mismo en Ecatepec	Réplicas absolutas	Con apoyo de instituciones interesadas en el proyecto comienzan réplicas de todo el programa de Inclusión laboral	Con apoyo de instituciones a la alianza, logran réplicas absolutas de su Modelo de Inclusión Laboral
en el caso de Tlalnepantla, una de las terapeutas que fue beneficiaria nuestra, es una PcD, ella fue la que comenzó a moverse en Tlalnepantla. Primero con el DIF, nos separamos del DIF porque tiene otra forma de trabajar	Modelo Fhadi	Difiere de la manera de trabajar del DIF	El modelo propio difiere de la manera en que trabaja el DIF
¿de alguna manera ustedes “lo venden”? No, ojalá tuviéramos recursos con eso, no (ríe). No, incluso, por ejemplo en Neza el recurso nosotros lo ponemos nosotros porque aún trabajando con el DIF el DIF no aportaba	Recursos Réplicas	Las réplicas surgen de manera natural y sin fines de lucro	Réplicas sin fines de lucro y con costo para Fhadi
Toni la fundadora, ella tiene el grupo de Qro. Está la casa de Toni, ella hizo un salón pero ahí está el grupo de allá, es autónomo, no reciben recursos de nosotros.	Recursos Réplicas	La fundadora continúa abriendo grupos fuera de la Ciudad de México	Replicas independientes sin fines de lucro y con recursos propios.
V.I. tiene sus obstáculos, rampas y eso, en Grupo Altía que está en San Miguel Iztacalco, ahí es a dónde se va al manejo de la silla de ruedas	Alianza	Cada asociación refuerza un área diferente de una misma discapacidad	Diferentes asociaciones que trabajan con una misma discapacidad se unen para aportar diferentes áreas de capacitación.
instructores de V.I. dan la capacitación	Capacitación	Vida independiente tiene instructores que trabajan fuera de su asociación	Cada asociación dentro de la alianza aporta la capacitación de un área específica

Las 3 instituciones hicimos alianza para unir fortalezas para trabajar por la discapacidad motriz y la inclusión laboral pero cada quién tiene su administración y cada quién tiene su propia fortaleza. El programa de Inclusión social y laboral es con la alianza	Capacitación Alianza	Alianza sin fusión	La unión de fortalezas de varias asociaciones independientes entre sí, logra el éxito del programa de inclusión laboral
la filosofía V.I. es una filosofía a nivel internacional que nace en EU, que es la filosofía que tenemos todos en la alianza, “no dar el pescado sino enseñar a pescar”.	Enseñanza Principios	Filosofía a nivel internacional que enseña a las personas a superarse, no a pedir ayuda	Capacitar para valerse por sí mismos, percibir sus propios recursos y no depender de los demás
ser socialmente responsable está de moda, yo digo, porque en algunas empresas hay una conciencia social, HSBC ha integrado estos programas a su empresa, contratan a las personas pero preparando a las personas y el beneficio fiscal pues yo creo que también. Es algo que aquí también se promueve, es decir aparte tienes un beneficio fiscal	Motivos para contratación	Detecta dos tipos de empleadores. Las empresas con conciencia social y empresas que están “a la moda”. Los incentivos fiscales no los promueven, sólo se informan.	Dos tipos de empleadores. Las empresas con conciencia social Las empresas que están “a la moda”
asesoría... de las puertas más anchas, baños, todo esto. Después se hace un convenio con la empresa y ya que están estas adecuaciones lo que sigue es dar el taller de sensibilización, para empleados, tienen que ver a la persona, no a la silla	Convenios Fhadi- Empresas	Se aseguran de que al contratar una empresa a una PcD tenga instalaciones y entorno accesible	Asesoría y revisión de espacios accesibles en las empresas para PcD
los talleres de salud física, de higiene personal, de todo esto que la persona con lesión medular,	Educación Conocimiento	Difunden información de salud física, no sólo es una PcD en silla de ruedas	Talleres de información acerca de salud física de personas con lesión medular para empleadores.
la discapacidad motora en especial es muy cara, porque requiere de muchos apoyos técnicos y a veces tecnológicos también.	Costo de la discapacidad	No sólo es usar silla de ruedas, requieren cojines, a veces prótesis, etc.	Alto costo de la discapacidad motriz. Uso de apoyos técnicos y/o tecnológicos.
vivimos de donativos como fundación y se trabaja mucho mucho mucho para la parte de los recursos y las personas que asisten dan una cuota de recuperación que va de 10 pesos en adelante, lo que la persona quiera o pueda aportar, es algo simbólico pero es darle un valor a lo que haces por ti y a lo que estás recibiendo	Recursos	Se mantienen de donativos y cuotas simbólicas	Fhadi depende de donativos Se pide una cuota desde \$ 10. a los miembros de la comunidad para dar una valor a lo que se recibe.

Si hay algún donativo en especie, si son sondas y pañales únicamente (se dan) entre los usuarios, otro tipo de donativos se dan entre las personas que asisten en partes iguales	Donaciones en especie	Los donativos en especie se reparten entre los miembros de la comunidad según sus características	Los donativos en especie se distribuyen entre la comunidad
veamos la necesidad pero también se la tienen que ganar, la persona debe asistir al manejo, vemos que de verdad está comprometida y todo, entonces se les dice, vas avanzando y todo, si hay una oportunidad se les dona la silla	Donación de silla de ruedas por Vida Independiente	Son pocas las sillas que llegan a donar y las PcD no pueden acudir a Fhadi solo para ver si pueden conseguir una	Eventualmente V.I. dona sillas de ruedas y se entrega a una PcD según se vea su compromiso y avances
Como institución, las asociaciones pagamos también impuestos	Impuestos	Pagan impuestos como Asociación	Las Asociaciones también pagan impuestos
somos asistencia privada y funciona diferente que una empresa, pero sí te puedo decir que si pagamos impuestos, el SAT es igual para todos. Somos IAP y las AC funcionan diferente y también en Estado de México funciona diferente. Cada lugar es diferente. Aquí hay PcD que están contratadas	Impuestos Contratación	Es diferente el pago de impuestos de IAP, AC y por estados de la República	Como asociación paga impuestos, contrata y paga a empleados que pueden ser PcD
Estamos ahorita en el proceso de registrar nuestros contenidos, porque ya hicimos un diplomado “ABC de discapacidad” que se hizo junto con la Universidad La Salle, salió la primera generación	Registro plan educativo Diplomado	Diplomado con apoyo de La Salle. En proceso de registro.	Diplomado “ABC de la Discapacidad” impartido con apoyo de la Universidad la Salle. Registro de contenidos en proceso.
Estamos empezando ya las entrevistas para abrir el siguiente grupo, sí hay requisitos donde la persona tiene que conocer nuestro programa haber estado en nuestro programa	Educación Diplomado	No para cualquier persona, deben conocer y haber estado en el programa Fhadi	Un requisito para tomar el diplomado es conocer el programa Fhadi y haber estado en el.
cuando tu vas a una empresa no vas a ofertar PcD, vas a ofrecer talentos, para abrir puertas. La persona (empresa) que viene, pues viene a buscar PcD	Discapacidad Talento	Es diferente buscar empleo que buscar PcD como empleados	Fhadi ofrece talentos a las empresas. Las empresas generalmente buscan empleados con discapacidad.
Como hay mucho desconocimiento la gente piensa que hay que abrir puestos especiales	Ignorancia	No conocen el talento de las PcD	Desconocimiento del talento de las PcD
La persona que ha estado aquí no está sola ... tal vez ha habido una o dos personas que han cambiado de área, porque ahí si era claro que había prejuicio del jefe hacia la discapacidad, pero es mínimo	Apoyo Solidaridad	Dan seguimiento y apoyo a PcD empleadas	Presencia de Fhadi en las empresas y apoyo a las PcD contratadas

<p>...cuántas personas atienden ustedes? Ahorita... este año 300 y pico, no todas durante el año, unas son las que se tienen y otras son las que se incluyen laboralmente, pero anualmente sí se tiene un grupo grande entre todas las réplicas</p>	Población	No hay una cantidad exacta pero atienden menos de 500 personas al año	La comunidad actual de Fhadi y todas sus réplicas es de 300 personas aproximadamente más las personas que ya se encuentran laborando
<p>curso intensivo de capacitación laboral (CUIC) surgió me parece en 2012... donde se juntaba un gpo de 12 personas y las 3 instituciones de la alianza rentábamos una casa que estaba en la colonia Viaducto Piedad, entonces venían personas del interior de la república, de aquí, del Edo. De México y estaban durante casi 4 semanas, vida cotidiana, el manejo de la silla, el transporte público, era todo</p>	CUIC	La alianza forma un curso en el que participan PcD de varios estados de la República y conviven y aprenden tiempo completo	Curso Intensivo de Capacitación Laboral formado por la alianza en el que las PcD conviven y se capacitan de forma intensiva durante 4 semanas
<p>te sientes entre pares, aprendes de los otros, muchas cosas que a lo mejor en tu casa tu no las puedes hacer, sí las puedes hacer y las debes hacer</p>	Aprendizaje Experiencias	No se “consienten” si están entre pares	Entre PcD se tratan igual y se deben esforzar a hacer todas las cosas de la vida diaria y más
<p>hubo como 7 CUICs así pero nos pidieron la casa, porque nosotros sí requerimos forzosamente facturas para poder comprobar todo</p>	Terminación CUIC Comprobantes fiscales	Necesidad de recibos	Necesidad de comprobantes de egresos
<p>hay muchas personas trabajando, en GNP por ejemplo, en Puebla, Monterrey, en Xalapa, en Guadalajara</p>	Empleo	Presencia en varios estados de la República con GNP	GNP es empleador en varios estados de la República de PcD por medio de Fhadi
<p>otras en HSBC, que fue a través de, el que apoyaba este proyecto es HSBC con el recurso económico, la renta la pagábamos nosotros</p>	Donatarios	HSBC apoya económicamente al programa CUIC Renta de la casa por cuenta de Fhadi	Soporte económico de HSBC para lograr el CUIC
<p>estamos viendo ahorita lo de la casa, porque además hay que hacer adecuaciones en la casa que se rente y que la persona lo permita, para albergar a un determinado número de personas, que quepan en los cuartos, los baños</p>	Adecuaciones Espacio físico Accesibilidad	Buscan un nuevo local para el CUIC	No hay un lugar que puedan rentar con accesibilidad inmediata, se deben hacer adecuaciones
<p>simplemente los baños, una persona sale del hospital y regresa con una silla de ruedas a su casa no puede entrar, son de las primeras adecuaciones físicas que tienen que hacer en la casa... muchas veces el recurso no alcanza, muchas veces se bañan en el patio, así, a cubetazos</p>	Adecuaciones Accesibilidad Costo	La arquitectura no contempla la accesibilidad y el hacer transformaciones es costoso	Todos somos susceptibles a una discapacidad La arquitectura no contempla la accesibilidad Alto costo de modificaciones arquitectónicas.

La arquitectura debía tomar en cuenta estas adecuaciones ya no por la discapacidad, sino por la edad.	Arquitectura	No se piensa no sólo en una discapacidad sino tampoco en la edad	Todos somos susceptibles a una discapacidad o a discapacidad por edad La arquitectura no contempla la accesibilidad en ningún caso
Por lo regular se hace una cita aquí en FHADI, una entrevista, están Lourdes, Omar y Lorena también que es una asistente de Lourdes, es una PcD, para informarles cómo funcionamos, qué es lo que hacemos, qué es lo que podemos y debemos hacer un convenio. Ya después se da la plática de sensibilización en la empresa y van PcD a darla	Información del programa de integración laboral	Primero se cita para informar a representantes de empresas en la fundación para explicar el funcionamiento	Los contratantes deben conocer primero las instalaciones y funcionamiento de Fhadi y su programa de inclusión laboral. Posteriormente se dan cursos de capacitación.
nos han invitado de la UNAM, a diferentes universidades, escuelas y todo. Pero sí, ahorita con las empresas se está haciendo, por eso se les invita primero a venir, por esta necesidad de recursos para seguir creciendo, entonces sí tiene un costo, aún cuando la persona sí entre a trabajar ahí.	Recursos	Costo de pláticas informativas a empleadores potenciales y sin costo para universidades y escuelas	Costo de pláticas informativas a empleadores potenciales
hay varias personas que estuvieron en el CUIIC pasado que metieron papeles a esto del Indepedi, del empleo fijo, no del programa de tres meses, son puestos fijos en diferentes dependencias del gobierno...	Programa de Gobierno	Algunos miembros metieron sus papeles para lograr una plaza en el gobierno	Convocatoria por medio de un programa de Indepedi o Contraloría
se les dice, pero en eso nosotros no... o sea, es de ustedes, sí se les informa y todo, metieron los papeles y todavía no los llaman. Son como 6 personas. Pero sí fue hace un tiempcito. Ya entraron los primeros 100, me imagino que pronto les llamarán, se supone que iban a ser 500.	Difusión Escepticismo	Ingresaron los documentos y no han recibido respuesta. Fhadi informa la oportunidad de trabajo pero no da seguimiento a el.	Fhadi sólo informa acerca de programas del gobierno pero no les da seguimiento y/o apoyo. Las personas que ingresaron sus documentos no reciben respuesta después de un tiempo razonable aún cuando el número de plazas era de 500 y se sabe se han contratado a 100 PcD
nos invita a salir al patio en dónde se encuentran unas 15 personas reunidas, es la hora de la comida	Convivencia	Reunión en el comedor adaptado en el estacionamiento	Convivencia diaria
su silla de ruedas, diseño de VI, con el respaldo más bajo que una silla ortopédica y desmontable para facilitar su traslado, el se inclina y ella le desmonta una rueda, ante nuestra sorpresa la desmonta y vuelve a colocar sin ninguna dificultad	Silla Vida Independiente	Muestra física de silla VI	Silla diseñada y producida por Vida Independiente. Se desmonta fácilmente y tiene como característica un respaldo más bajo.

maestro de cómputo, es un hombre joven en silla de ruedas, no tiene un brazo	Discapacidad	Una PcD enseña y convive dentro de Fhadi	Profesores son también PcD
las rampas que comentó, hicieron por parte de la delegación y no quedaron bien sino como después de 5 veces que las quitaron y volvieron a construir.	Arquitectura, accesibilidad	La delegación enviaba trabajadores a hacer las rampas sin conocimiento de las necesidades	Falta o desconocimiento de normatividad para construir rampas en la ciudad.

Hallazgos FHADI

- El entorno no es incluyente, no denota per sé la cercanía de una fundación con esas características
- La misma fundación contrata PcD.
- La sede de Fhadi es un lugar con características arquitectónicas adaptadas
- El mobiliario fue donado por Nacional Monte de Piedad.
- Disponibilidad y apertura para tratar el tema
- Costos elevados de la tecnología como apoyo a la discapacidad
- Falta de educación en la sociedad a cerca de la discapacidad.
- Inclusión laboral como parte de la formación integral de la PcD
- Rezago escolar en las PcD
- Las empresas piden perfiles más elevados
- HSBC es una empresa incluyente y comprometida
- Implementación de una solución para el problema académico de las PcD
- Preparar a las PcD durante un lapso de 6 meses para presentar el examen CENEVAL da mejores resultados
- Programa integral de inclusión laboral
- Formación integral para lograr la inclusión laboral
- Para la integración a un programa de inclusión laboral deben cumplirse ciertos requisitos
- Se solicita un empleo por talento, no por discapacidad
- Apoyo y seguimiento a miembros del programa de inclusión laboral.
- Supervisión y preparación a empresas para el cumplimiento de los requerimientos de las PcD que van a contratar
- No dejan de observarse los requerimientos de las PcD motriz al momento de integrarse laboralmente
- Existen requisitos para las PcD motriz al momento de entrar a Fhadi.
- Preparación específica para trabajar con PcD de la fundación y reconocimiento de ello.

- Canalización a otras instituciones en caso de no poder atender a la persona
- No es un requisito la escolaridad al momento de aceptar a las PcD en Fhadi
- Procesos de reparación para la Integración Laboral totalmente personalizados
- Curso Intensivo de Capacitación Laboral (CUIC) con duración de 4 meses, especialmente diseñado para personas que cumplen con ciertos requisitos
- Manejo de inclusión laboral con responsabilidad
- La fundación la inicia una persona que adquiere la discapacidad motriz a partir de un accidente
- Comienza el proyecto de la fundación con base en la experiencia
- Los recursos provienen principalmente de donatarios
- Al enriquecer la capacitación de las PcD logran mejores puestos laborales
- Evolución del modelo psicológico humanista con bases teóricas logra formar su propio modelo
- Capacitación integral que comprende varias áreas para lograr la inclusión
- La unión de asociaciones con diferentes expertices logran mejores resultados
- Un modelo con resultados positivos comprobados puede replicarse
- Apoyo a las personas que trabajan con las réplicas logra una formación integral
- Con apoyo de instituciones a la alianza, logran réplicas absolutas de su Modelo de Inclusión Laboral
- El modelo propio difiere de la manera en que trabaja el DIF
- Réplicas sin fines de lucro y con costo para Fhadi
- Réplicas independientes sin fines de lucro y con recursos propios
- Diferentes asociaciones que trabajan con una misma discapacidad se unen para aportar diferentes áreas de capacitación.
- Cada asociación dentro de la alianza aporta la capacitación de un área específica
- La unión de fortalezas de varias asociaciones independientes entre sí, logra el éxito del programa de inclusión laboral
- Capacitar para valerse por sí mismos, percibir sus propios recursos y no depender de los demás
- Dos tipos de empleadores.
 - Las empresas con conciencia social
 - Las empresas que están “a la moda”
- Asesoría y revisión de espacios accesibles en las empresas para PcD
- Talleres de información acerca de salud física de personas con lesión medular para empleadores
- Alto costo de la discapacidad motriz. Uso de apoyos técnicos y/o tecnológicos
- Fhadi depende de donativo. Se pide una cuota desde \$ 10. a los miembros de la comunidad para dar una valor a lo que se recibe
- Los donativos en especie se distribuyen entre la comunidad
- Eventualmente V.I. dona sillas de ruedas y se entrega a una PcD según se vea su compromiso y avances
- Las Asociaciones también pagan impuestos

- Como asociación paga impuestos, contrata y paga a empleados que pueden ser PcD
- Diplomado “ABC de la Discapacidad” impartido con apoyo de la Universidad la Salle.
Registro de contenidos en proceso
- Un requisito para tomar el diplomado es conocer el programa Fhadi y haber estado en el
- Fhadi ofrece talentos a las empresas
Las empresas generalmente buscan empleados con discapacidad
- Desconocimiento del talento de las PcD
- Presencia de Fhadi en las empresas y apoyo a las PcD contratadas
- La comunidad actual de Fhadi y todas sus réplicas es de 300 personas aproximadamente más las personas que ya se encuentran laborando
- Curso Intensivo de Capacitación Laboral formado por la alianza en el que las PcD conviven y se capacitan de forma intensiva durante 4 semanas
- Entre PcD se tratan igual y se deben esforzar a hacer todas las cosas de la vida diaria y más
- Necesidad de comprobantes de egresos
- GNP es empleador en varios estados de la República de PcD por medio de Fhadi
- Soporte económico de HSBC para lograr el CUIC
- No hay un lugar que puedan rentar con accesibilidad inmediata, se deben hacer adecuaciones
- Todos somos susceptibles a una discapacidad
La arquitectura no contempla la accesibilidad
Alto costo de modificaciones arquitectónicas
- Todos somos susceptibles a una discapacidad o a discapacidad por edad
- La arquitectura no contempla la accesibilidad en ningún caso
- Los contratantes deben conocer primero las instalaciones y funcionamiento de Fhadi y su programa de inclusión laboral
Posteriormente se dan cursos de capacitación
- Costo de pláticas informativas a empleadores potenciales
- Convocatoria por medio de un programa de Indepedi o Contraloría
- Fhadi sólo informa acerca de programas del gobierno pero no les da seguimiento y/o apoyo
Las personas que ingresaron sus documentos no reciben respuesta después de un tiempo razonable aún cuando el número de plazas era de 500 y se sabe se han contratado a 100 PcD
- Convivencia diaria
- Silla diseñada y producida por Vida Independiente. Se desmonta fácilmente y tiene como característica un respaldo más bajo
- Profesores son también PcD
- Falta o desconocimiento de normatividad para construir rampas en la ciudad.

CONFE

Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual

Noviembre 17, 2015

Alfredo Chávez

Carlos Pardo

Cuadro de Análisis de la descripción Densa

ENUNCIADO DE LA DESCRPCIÓN	REFIERE A...	TRADUCCIÓN	EXPLICACIÓN
Nuestro primer contacto con CONFE fue con la Maestra Raquel Jelinek, quien accedió amablemente a darnos una cita para el martes 17 de noviembre.	Hecho	Primer contacto	Concretar una cita para conocer las instalaciones de la Confederación.
Fuimos con nuestra asesora, la Doctora Angélica Martínez Peña, para establecer un vínculo escolar entre la UAM y la Confederación.	Acompañamiento	Asesoría	Exponer diferentes perspectivas sobre el trabajo académico acerca de la discapacidad.
Empezó contándonos un poco sobre la historia de CONFE: fue fundada en 1978 y surge por la necesidad de un grupo de padres de familia por crear una red de vinculación laboral para PcD intelectual y de esta forma luchar en contra del modelo asistencialista que aún hoy en día prevalece en diversos escenarios.	Información	Introducción a la Confederación	CONFE tiene 36 años y está formada por padres de familia (familia Vidal y Quijano). Lucha en contra del modelo asistencialista.
La Confederación tiene un carácter de escuela-empresa ya que se capacita y se forma a las PcD intelectual que ingresan para ser productivas y trabajar. La producción desarrollada tiene que entregarse en tiempo y forma: cuentan con horarios definidos.	Explicación sobre el personal	Especificación sencilla del modo operativo	Seriedad y compromiso en la contratación y seguimiento de las personas con discapacidad intelectual.
Las PcD intelectual son contratados por delegaciones para hacer trabajos de intendencia en jardinería y limpieza en las calles.	Información en detalle	Las personas con discapacidad intelectual son contratadas por entidades del gobierno.	Las personas con discapacidad desarrollan trabajos de intendencia y reciben una remuneración como cualquier otra persona.

Nos explicaba que es fundamental un primer enfoque sobre el trabajo como adultos, con responsabilidades y deberes.	Hecho	Deberes y responsabilidades.	Interacción entre la empresa y los empleados como en cualquier otro escenario laboral.
Las principales tareas se explican de forma infográfica.	Capacitación	Uso de material infográfico	Capacitación e inducción laboral por medio de recursos gráficos.
Un aspecto relevante es que las PcD intelectual deben saber que lo que están haciendo esta bien.	Información en detalle	Instrucciones laborales	Las personas con discapacidad intelectual necesitan acompañamiento y asesoría.
Nos explicaba también que la entrada o el vínculo laboral es a través de talleres protegidos: se llega a un acuerdo entre una familia, el potencial empleado con discapacidad intelectual y la Confederación para establecer que se le va a enseñar a la PcD y cual sería su trabajo.	Términos contractuales	Vinculación laboral	Acuerdo entre la Confederación y el empleado.
Es relevante que lleguen con algunas habilidades básicas, si no las tienen son canalizados a otras instituciones.	Información básica	Formación académica	Formación educativa básica para poder aplicar a un lugar.
Nos comentaba que algunas de las limitaciones para contratar pueden ser familiares, de salud, un mal control de las emociones, esto relacionado con la discapacidad intelectual.	Hechos laborales	Causas de limitaciones laborales	Limitaciones laborales: familiares, salud, un mal control de las emociones.
Hacia hincapié en que las PcD pueden desarrollar con facilidad tareas repetitivas.	Puestos de trabajo	Producción	Trabajos de maquila que se desarrollan con facilidad de forma repetitiva.
Ella nos contó que en esa área se desarrollan programas educativos (arte, deportes, etc) vinculados con la SEP para ampliar el aspecto socio-formativo.	Información organizacional	Refuerzo de una entidad del gobierno	Apoyo por parte de una entidad gubernamental.
Para que estos programas funcionen, las PcD intelectual deben estar capacitadas y deben poder recibir ciertas ordenes.	Información organizacional	Capacitación básica	Preparación para el ámbito laboral.

Mientras llegábamos a ésta zona la Licenciada Martínez nos explicaba que la planta laboral funcionaba bajo un modelo mixto de transición en el cual el 75% de ésta son PcD versus un 25% de personas sin discapacidad.	Explicación del modelo laboral	La mayoría de empleados tienen alguna discapacidad	Importante desarrollo de inclusión laboral de personas con discapacidad.
De igual manera nos comentaba que el acuerdo entre CONFE y los empleados consiste en un ganar-ganar: no existe la conmiseración y se ofrece un trabajo digno. Las instalaciones y los procedimientos son lo más parecidos a un escenario industrial (trabajan bajo presión).	Ambiente laboral	Escenarios laborales	La Confederación plantea la vinculación laboral como cualquier otra empresa y busca erradicar la visión asistencialista en el empleo.
Algo relevante es que lo hecho en pastelería es para clientes del tamaño de Sanborns o Liverpool.	Profesionalismo	Los clientes de la Confederación son grandes	Todo trabajo debe ser desarrollado bajo estándares de calidad y producción tal y como lo exigen las grandes multinacionales.
Además de los clientes mencionados antes, la Licenciada Martínez nos contaba que hay un total de 85 empresas vinculadas, entre estas se encuentran Starbucks, Cielito Querido Café, Italiannis, Bimbo y WalMart.	Vinculación laboral	Empresas importantes contratan personas con discapacidad intelectual	Seriedad en el seguimiento y vínculos laborales.
Si alguna PcD era contratada por alguna de estas compañías, la Confederación hace seguimiento a esta persona para que el vínculo laboral se lleve a cabo sin ningún inconveniente.	Estrategia de contratación y seguimiento	Seguimiento	Profesionalismo.
En los cuales se buscaba incentivar el autoempleo o la industria familiar.	Hecho	Herramientas de emprendimiento	Además de ofrecer empleos remunerados, la Confederación da capacitaciones para desarrollar empresas familiares.
Nos mencionó que la mayoría de los empleados llegan en transporte de la CONFE, el cual es pagado por las familias. Las PcD deben llegar de forma autónoma y a tiempo al metro Tacubaya o Xola para tomar el camión que va a CONFE.	Reglas y deberes	Transporte de empleados	Los empleados deben llegar de forma independiente al camión que los lleva al trabajo, esto con el objetivo de crear en sus empleados autonomía.

Le preguntamos sobre las capacitaciones que reciben los empleados y nos mencionó el convenio que existe con los programas de la SEP: la edad límite para entrar en estos programas es de 26 años, duran 4 años para que sean implementados y con estos se puede obtener una certificación académica.	Capacitaciones y programas educativos	La Confederación tiene convenios con la SEP	Capacitación académica y laboral.
Al contratar PcD se sensibilizan otros empleados, afirmó la Licenciada Martínez, lo cual permite una mayor inclusión laboral.	Inclusión laboral	Sensibilización	Inclusión laboral por medio de la sensibilización y el entendimiento de la otredad.
Contratación de jornada laboral de 6 horas mínimo.	Condiciones laborales	Condiciones exigidas por la Confederación a cualquier empresa contratante	Requisito temporales.
Solo se cubrirán turnos matutinos hasta las 6:00 pm.	Condiciones laborales	Condiciones exigidas por la Confederación a cualquier empresa contratante	Requisito temporales.
No se manejará dinero por ningún motivo.	Condiciones laborales	Especificación sobre procedimientos.	La Confederación plantea estas condiciones laborales para que la empresa contratante asuma sus responsabilidades.
Todas las acciones relacionadas con el trabajador con discapacidad intelectual serán analizadas y resueltas con el personal de la empresa y responsable de agencia laboral.	Condiciones laborales	Seguimiento psicológico y laboral.	La Confederación plantea relaciones laborales como cualquier otra compañía y da seguimiento constante a sus empleados.
También nos hizo entrega de las presentaciones digitales con la información organizacional. Fue muy atenta y cordial en sus descripciones y explicaciones.	Disposición	Cordialidad y buena atención	La Confederación tiene las puertas abiertas a cualquier tipo de proyecto y expone su trabajo de forma libre.

Hallazgos CONFE

Información organizacional: La Confederación Mexicana de Organizaciones a favor de la Persona con Discapacidad Intelectual es una Asociación Civil que desde 1978 trabaja por mejorar la calidad de vida de estas personas y sus familias, buscando su plena inclusión en la sociedad de manera digna y justa. A través de su Red Nacional, CONFE une y coordina esfuerzos de 160 asociaciones afiliadas para incidir en políticas públicas, sensibilizar a la sociedad, promover el respeto de las personas con discapacidad intelectual y así generar una cultura inclusiva.

CONFE pone en práctica y promueve el Manual para Empresarios desarrollado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual busca fomentar en las empresas asociadas la generación de oportunidades de empleo para las personas con discapacidad. Este manual es entregado en el marco del programa “Reconocimiento Empresa Incluyente”, y dentro de las consideraciones del mencionado manual se afirma lo siguiente:

Para integrarse a un empleo, la persona con discapacidad, debe poseer independencia funcional (física, psicológica, familiar y social). Requiere tener hábitos laborales adecuados, como: buena presentación, puntualidad, asistencia diaria, disposición para cumplir con los horarios de la empresa, buena relación con la autoridad y actitudes positivas, entre otras (STPS, 2006)

Otra consideración relevante es sobre la inclusión laboral y la igualdad de condiciones respecto a las personas sin discapacidad:

La persona que aspire a ocupar un puesto dentro de la empresa, debe acreditar los mismos requisitos, valoraciones y exámenes como los demás empleados. Deberá sujetarse a los sistemas de evaluación, productividad y control de calidad que sean implantados por la empresa (STPS, 2006).

Insights sobre vinculación laboral

- Se incluyen a PcD intelectual y son formados para trabajar.
- Limitaciones para contratar: familiares, salud, un mal control de las emociones.
- Por medio de la hidroponía se incentiva el autoempleo o la industria familiar.
- CONFE tiene 36 años y está formada por padres de familia (familia Vidal y Quijano). Surge de la preocupación por vincular a la sociedad a las PcD intelectual. Lucha contra del modelo asistencialista.

- La entrada laboral es a través de talleres protegidos. El primer enfoque es sobre el trabajo como adultos, con responsabilidades y deberes. La confederación tiene un carácter de escuela-empresa, por tanto la producción tiene que entregarse en tiempo y forma: tienen horarios definidos.
- De acuerdo a las habilidades de las personas se les asignan tareas específicas. Las principales tareas se explican de forma infográfica, no es necesario que no sepan leer y escribir, además deben ser mayores de edad. Se desarrollan programas educativos (arte, deportes, etc) vinculados con la SEP, para ampliar el aspecto socio-formativo, les gustan las tareas repetitivas. Las PcD intelectual deben estar capacitadas y deben poder recibir ciertas ordenes.
- Las PcD intelectual son contratados por delegaciones para hacer trabajos de intendencia en jardinería y limpieza en las calles. Son ayudantes de tareas.
- El término inserción laboral (se puede “meter” a una persona en un ámbito laboral) es diferente a inclusión laboral (donde se incluye en un trabajo común a la persona).
- En la cocina deben estar preparadas de 120 a 150 comidas.
- Modelo mixto de transición: 25% personas sin discapacidad – 75% personas con discapacidad. Las PcD deben saber que lo que están haciendo esta bien.
- Ganar-ganar: No conmisericordia, ofrecer un trabajo digno. Las instalaciones son lo más parecidas a un escenario industrial (trabajan bajo presión), a diferencia de las del gobierno que son menos rígidos (están en un ambiente escolar).
- Sanborns, Starbucks, Cielito Querido contratan PcD intelectual. Son un total de 85 empresas vinculadas.
- La mayoría de los empleados llegan en transporte de la CONFÉ que las familias pagan, llegan al metro Tacubaya y Xola para tomar el camión.
- Los programas de la SEP (la edad límite son 26 años) duran 4 años para que sean implementados y obtener una certificación. La CONFÉ contrata PcD intelectual que puedan manejar sus ingresos y desplazarse: algunos son becarios y reciben una quincena. Tienen un seguimiento de la CONFÉ aquellos que son contratados por ciertas empresas.
- En CONFÉ trabajan algunos funcionarios de la SEP.
- El contacto se hace con las familias de las PcD intelectual y es relevante que lleguen con algunas habilidades básicas. Si no las tienen son canalizados a otras instituciones.
- CONFÉ se mantiene con donativos.
- Cuando se contratan PcD se sensibilizan otros empleados.

Acuerdos con empresas – Agencia de Integración Laboral

- Contratación de jornada laboral de 6 hora mínimo.

- Solo se cubrirán turnos matutinos hasta las 6:00 pm.
- No se manejará dinero por ningún motivo.
- No se harán entregas en motos, bicicletas, etc.
- No se tomarán pedidos.
- Todas las acciones relacionadas con el trabajador con discapacidad intelectual serán analizadas y resueltas con el personal de la empresa y responsable de agencia laboral.
- Siempre que se necesite trabajar horas extra se dará aviso por escrito a la familia con anterioridad.
- Los trabajadores con discapacidad **son ayudantes de.**
- Para cualquier préstamo solicitado se requiere el aval de los padres.
- No se acepta que sean fiadores de compañeros para préstamos.

COAMEX

Visita a Coamex / Psic. Guillermo Hernández Martínez
 Noviembre 18, 2015
 Alfredo Chávez Villanueva

Cuadro de Análisis de la descripción Densa

Enunciado de la descripción	Refiere a...	Traducción	Explicación
Arribamos a las oficinas de la Coamex (ubicadas en la Carretera México-Toluca 5218, PB, Col. El Yaqui, C.P. 05320, Cuajimalpa, México), antes de las 12 horas del día, el 18 de noviembre de 2015. Al llegar nos encontramos frente a un gran edificio donde había muchas PcD, las cuales realizaban tareas administrativas y de intendencia por aquí y por allá, sin embargo quiénes gestionaban el lugar eran personas que no tenían ninguna discapacidad (directores, administrativos, jefes de área, etc.).	Ubicación Datos sobre punto de interés Personas de interés	La mayoría de personas que se encontraban en las oficinas de la Coamex eran PcD que son capacitadas ahí o que ya se encuentran trabajando en dicho lugar	La mayoría de personas que se encontraban ahí eran PcD

<p>En punto de las cuatro de la tarde nos dirigimos a la oficina del Psic. Guillermo Hernández Martínez (Secretario Técnico de la Coamex), quien nos atendería</p>	<p>Ubicación Personas de interés para la investigación</p>	<p>Esperábamos ser atendidos para iniciar la entrevista con el Psic. Guillermo Hernández Martínez, quien funge como la persona encargada de mantener los vínculos entre Coamex y sus participantes, así como con empleadores e instituciones de gobierno</p>	<p>La Coamex tiene una persona encargada de mantener vínculos con los actores que participan en la inclusión laboral de PcD</p>
<p>A las cuatro en punto de la tarde fuimos recibidos por el Psicólogo de manera amena, en una pequeña oficina, la cual estaba llena de publicidad y propaganda sobre políticas públicas de PcD. El Psicólogo nos ofreció asiento para dar comienzo a la entrevista.</p>	<p>Personas de interés para la investigación</p>	<p>El lugar estaba lleno de publicidad y propaganda sobre políticas públicas para PcD</p>	<p>Coamex se inclina por la parte de la incidencia pública</p>
<p>Primero se le planteó el objetivo de la investigación, además de cuestionarlo sobre las barreras, retos y apoyos que existen para las PcD, así como las asociaciones que las incluyen laboralmente.</p>	<p>Se explicó el objetivo de la investigación para poder dar un preámbulo y seguir esa línea durante la entrevista</p>	<p>El psicólogo debía conocer lo que nosotros buscábamos para que no se desviara la información que se pretendía en la entrevista</p>	<p>Dar a conocer el objetivo de investigación ayudó a dar las bases a seguir en la entrevista</p>
<p>El psicólogo habló directamente de la historia y el contexto de la Coamex, empezando por la historia: “La Coamex es una buena práctica de tratar de tejer redes y establecer alianzas y vínculos estratégicos entre organizaciones de la sociedad civil del movimiento de PcD, partiendo de la idea de que más organizaciones se puedan unir con un objetivo para hacer un frente común y tener resultados mayormente beneficiosos para las PcD”.</p>	<p>Forma de trabajo de la Coamex</p>	<p>El uso de redes como forma de establecer alianzas y vínculos estratégicos entre organizaciones del movimiento de PcD, partiendo de que dicha red puede crecer para obtener más beneficios</p>	<p>El uso de redes entre organizaciones de la sociedad civil para minimizar los problemas que viven día a día las PcD</p>
<p>El objetivo de la Coamex, explicó el Psicólogo, tiene que ver con la incidencia y la promoción del nuevo enfoque de Derechos Humanos de las PcD. La Coamex se crea en el 2009, con la intención de dar seguimiento a la aplicación e implementación de la Convención sobre los Derechos de las PcD en México.</p>	<p>Objetivo de la Coamex</p>	<p>La promoción de los Derechos Humanos de las PcD con ayuda de diversos organismos en una alianza estratégica</p>	<p>Reconocimiento de los derechos humanos de las PcD y que éstos no sean minimizados</p>

Parte de la intención de conformar esta coalición (Coamex), fue la de elaborar el informe alternativo o “sombra”, mediante los cuales la sociedad civil puede “contar su versión de los hechos”, complementando la información que el gobierno entrega en su informe oficial.	Datos que recaba la Coamex para entregar un informe alternativo	Contrastar la información con las fuentes oficiales para tener otra perspectiva de la problemática existente	Generar información alternativa para ser contrastada y cuestionada.
En dichos informes participan organizaciones que pertenecen a la red de CONFEE, pues la primera organización en red fue CONFEE en México.	Datos que recaba la Coamex para entregar un informe alternativo	Contrastar la información con las fuentes oficiales para tener otra perspectiva de la problemática existente a través del trabajo conjunto de diversas organizaciones	CONFEE como primer organismo con vínculos y redes en México que trataba el tema de las PcD (Intelectual)
“La Coamex daba un paso adelante, pues buscaba ser una coalición donde en cierto momento pudiera abarcar todas las condiciones de discapacidad, promover el enfoque de Derechos Humanos y sobre todo, hacer trabajo de incidencia”.	Forma de trabajo de la Coamex	No sólo dar ayuda directa a las PcD, sino también incidir en políticas públicas que apoyen los Derechos Humanos de éstas	Incidir en políticas públicas para el apoyo a PcD
El organismo que brinda recursos a la Coamex para conformarse, es el Disability Right Fund (DRF) un organismo no gubernamental, quien tiene muchos vínculos con distintas asociaciones como las Naciones Unidas. El Objetivo del DRF, es buscar donantes que apoyen el movimiento de PcD en diversas partes del mundo. Lo anterior derivó en el primer informe alternativo por parte de Coamex, mediante tres pasos: construir el informe, dar a conocer el informe y dar a conocer la Convención de los Derechos Humanos	De dónde vienen los recursos de la Coamex	El objetivo de haber obtenido recursos por parte del DRF para conformar el informe “sombra” y poder dar una versión alternativa de la que dan las fuentes de gobierno sobre la temática de la discapacidad en nuestro país	Uso de recursos y vínculos para generar un informe alternativo que es contrastado con los organismos oficiales
Otro de los objetivos importantes de la Coamex es, como explica el psicólogo: “El tema de la vinculación estratégica con actores de gobierno como con instancias de Derechos Humanos”	Objetivo de la Coamex	Importancia del trabajo integral entre diversas instancias para aludir a la problemática de las PcD en diversos ámbitos de la vida diaria	Trabajo integral entre organismos públicos y privados
Mientras más crecía la Coamex, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos creó la Dirección General de PcD, donde empezaron a trabajar integralmente para hacer acciones de difusión al interior de la República mexicana (foros, seminarios, capacitación, en fin).	Crecimiento y trabajo integral de la Coamex	Trabajo integral entre una coalición de la sociedad civil y una institución de gobierno para realizar acciones en conjunto, incluso fuera de ciudades principales del territorio nacional	Importancia del trabajo integral entre diversas instancias para aludir a una problemática

<p>Dentro de estas redes de vinculación la Coamex también tuvo la fortuna de sentar una alianza con el PNUD (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo), quien en conjunto con algunas organizaciones de la Coamex como CONFE, Clima y Fundación paso a paso, hicieron el mecanismo de consulta y diálogo de la sociedad civil con el Senado de la República, con el objetivo de identificar áreas de mejora, reformas y dos leyes específicas (ley del trabajo y ley de educación) mediante meses de arduo trabajo, dando como resultado tener reformas legislativas entre estas dos leyes.</p>	<p>Trabajo integral de la Coamex</p>	<p>Importancia del trabajo integral entre diversas instancias para aludir a la problemática de las PcD mediante el uso de leyes y reformas, así como aludiendo a actores de la sociedad civil</p>	<p>El trabajo integral para potenciar la incidencia en diversos ámbitos para generar beneficios hacia las PcD</p>
<p>“El trabajo anterior con el PNUD ayudó a generar un taller con el cual fuimos a varias entidades a sensibilizar a las organizaciones locales, de la importancia en que participaran en procesos legislativos”.</p>	<p>Trabajo integral de la Coamex</p>	<p>Informar a las PcD y a diversas entidades sobre la participación legislativa para generar una verdadera incidencia pública y dar seguridad a través de los entes que pueden proteger y salvaguardar los derechos de este sector</p>	<p>Las leyes como forma de cualquier sector puede protegerse y empoderarse</p>
<p>El énfasis de las entidades que trabajen con Coamex, es que éstas trabajen en red, por ejemplo tenemos a CONFE, quien tiene la red más grande, alrededor de 114 organizaciones afiliadas; Está con nosotros ahora Voz Pro Salud Mental, que tiene la discapacidad psicosocial y tiene presencia en tres estados; CLIMA que trabaja con el tema de autismo y tiene veinte centros afiliados; CADIMA, que su enfoque es el tema de la inclusión educativa, trabajan con todas las discapacidades y cuenta con una red de vinculación entre veinte y veinticinco escuelas incluyentes en todo el país; la Coalición de Sordos que está en el Distrito Federal; Discapacitados visuales IAP, que tienen todo el tema visual y de acceso a la información; y son organizaciones que siempre propician el trabajo en vinculación y en alianza.</p>	<p>Trabajo integral que propicia Coamex</p> <p>Algunos organismos afiliados</p> <p>Distintas discapacidades abordadas</p>	<p>Generar redes de vinculación donde diversos organismos, de diversos rubros se unan para combatir problemáticas sociales</p> <p>Estrategias integrales entre diversos organismos que detectan diferentes problemáticas</p>	<p>Trabajar en redes trae mejores soluciones y resultados, pues las estrategias desde distintas perspectivas forma una sinergia desde un lugar más amplio y una solución igualmente extensa</p>

<p>La intención de la Coamex es entonces, generar incidencia, colaborar con los distintos actores sociales. De pronto la sociedad civil es caracterizada como un grupo bastante fuerte, el crítico, el que le dice al estado lo que hace falta, que está bien, es parte de la función, pero parte de nuestra función también es caminar juntos.</p>	<p>Sociedad civil como un refuerzo a las críticas y acciones a realizar</p>	<p>Unión entre diversos sectores que van desde las empresas, las instituciones de gobierno y las asociaciones, pero también con miembros de la sociedad civil para construir soluciones tomando la mayor cantidad de voces posibles</p>	<p>Trabajo con sociedad civil, quién suele ser el grupo que realiza críticas más constructivas y quienes más recientes las problemáticas sociales</p>
<p>Actualmente los recursos de la Coamex no ha sido tan estables, por lo que han estado realizando proyectos con cuatro organizaciones de Estados Unidos: MIUSA, DREDF, IFES y USICD. Que van dirigidos a la promoción de temas de armonización legislativa y poder empoderar a PcD. Ha habido mucho intercambio de formación y capacitación, donde hay un pago de apoyo de servicios a la Coamex, aunque en realidad estos recursos se van al mismo proyecto.</p>	<p>Vínculos internacionales Empoderamiento de PcD Intercambio de información</p>	<p>El crecimiento de las redes no sólo de forma local o nacional, sino internacional para aprender la experiencia foránea y detectar áreas de oportunidad, así como aquellas donde pueden encontrarse fallas</p>	<p>Generación de recursos a través de trabajos internacionales con resultados locales</p>
<p>También estamos trabajando con el PNUD, con la OMS y UNICEF, que están colaborando con un proyecto con SEDESOL sobre niños de cero a cinco años de edad con discapacidad, los cuales son el grupo más vulnerable, ya que no cuentan con seguridad social. De esta manera los papás pueden trabajar y tienen dónde dejar a sus hijos.</p>	<p>Detectar grupos vulnerables</p>	<p>Alianzas estratégicas con organismos que han estudiado problemáticas en otras partes del mundo y con otros rubros del mismo sector, que pueden aportar soluciones que en conjunto tengan mejores y más grandes resultados</p>	<p>No dejar de lado las poblaciones vulnerables, ya que si no se atienden sus necesidades primarias, con el tiempo caerán en el mismo dilema sin solución</p>
<p>Se cuestionó al Psicólogo sobre la forma de capacitación que la Coamex realiza, a lo que éste contestó que ellos hacen todo a través de la vinculación, por ejemplo con las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, con INDEPEDI, con la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, a través de estrategias internas de formación, capacitación y de empoderamiento, donde se busca un “actor clave” en algún lugar, tratando de que participe sociedad civil, alguien del gobierno local y PcD.</p>	<p>Capacitación vinculada con otros entes</p>	<p>Capacitación vinculada a entes especializados que puedan presentarse en diversos lugares y con la mayor audiencia posible</p>	<p>-Actores, los cuales generan acciones a través de las entidades con trabajos de formación, capacitación y empoderamiento -Trabajo de vinculación directo entre dependencias de gobierno, asociaciones y empresas. -Incidencia en políticas públicas a través del trabajo en conjunto con el estado</p>

<p>¿Cómo es el acercamiento con la empresas? Mi lectura con las empresas y los empresarios es que en general tienen muy buena disposición, el problema son las dificultades respecto a Derechos Humanos, pues si uno de estos es violentado como por efecto dominó, no se logra disfrutar la experiencia de contratar a estas personas.</p>	<p>Acercamiento con el sector privado</p> <p>Prejuicios sobre contratación de PcD</p>	<p>A pesar de la buena disposición para la contratación de PcD, las empresas normalmente no saben cómo tratarlos, capacitarlos o sensibilizar a su personal.</p>	<p>Prejuicios para la contratación de PcD, por falta de capacitación y sensibilización, o incluso, de malas experiencias</p>
<p>La falta de educación y de experiencia laboral es algo importante en los jóvenes con discapacidad, ya que es algo que también merma sus oportunidades laborales o de inserción laboral. Además de que las organizaciones que nos avisan de alguna vacante, suelen mandar perfiles que son difíciles de encontrar o son muy específicos.</p>	<p>Falta de experiencia laboral y educativa</p> <p>Vacantes especializadas o muy específicas</p>	<p>Las empresas deben ser consientes cuando quieren contratar a PcD, de sus capacidades y limitantes</p>	<p>-Falta de experiencia laboral y educativa para que las PcD ocupen puestos de trabajo -La búsqueda tan especializada de PcD para trabajos muy complejos reduce la posibilidad de contratación</p>
<p>“Cuando hemos tratado de generar algunas estrategias, normalmente existe el paradigma reduccionista de que la discapacidad es igual a una condición física, o a rampas, o a una silla de ruedas, a la rehabilitación o un tema de salud, cuando es algo mucho más amplio”.</p>	<p>Paradigma asistencialista</p> <p>Prejuicios sociales sobre las PcD</p>	<p>Las enseñanzas básicas sobre la discapacidad como un mal de la salud permean muchas de las enseñanzas de la vida diaria en el hogar, la escuela y hasta en los medios de difusión por lo que la incidencia en políticas públicas parece un camino para evitar esto y generar nuevas estrategias integrales que cambien dicho paradigma</p>	<p>-Incidencia en políticas públicas para cambiar el paradigma asistencialista sobre las PcD -Programas de sensibilización que reeduquen, donde se incluya la discriminación y los prejuicios</p>
<p>¿Qué medios tecnológicos se utilizan en Coamex para lograr la vinculación? El uso de internet es una gran herramienta, las redes sociales, el correo electrónico, pero en mi caso no me da tiempo de organizar todo lo que debo hacer a pesar del uso de éstas, pues no tenemos los recursos humanos o materiales para mejorar nuestros procesos. Y a pesar de todo creo que la cercanía y el uno a uno, es lo más valioso; el que puedas venir a nuestras organizaciones y el que puedas conocer el trabajo. No basta con una foto en tu muro o un video, creo que el trato uno a uno y conocer las organizaciones es un trabajo de experiencia de vida.</p>	<p>Medios tecnológicos de Coamex</p> <p>La comunicación personal por encima de las redes</p>	<p>El uso de la tecnología para generar estrategias desde varios puntos y conectados en red a través de los ordenadores</p> <p>No se reemplaza la comunicación personal de manera total, sólo se usan instrumentos tecnológicos para acercarse y generar encuentros personales</p>	<p>El uso de las nuevas tecnologías de información para generar vínculos, pero sin reemplazar el contacto directo</p>

<p>El Psicólogo indagó en la congruencia de la Coamex: “Uno debe ser congruente con las políticas que estás promoviendo, desde el tema del acceso a la información en tu tarjeta (mediante el uso de braille), pues te puede tocar una personas con una discapacidad visual o intelectual, pues son formatos que nos ayudan a sensibilizar a la comunidad”</p>	<p>Visión de la Coamex Sensibilizar a las personas</p>	<p>La congruencia es vital dentro de la visión de cualquier organismo, ya que día a día nos encontramos con algunos que sólo buscan lucrar en lugar de dar soporte a quiénes va dirigidos</p>	<p>La motivación de ayudar como parte de una responsabilidad social y no sólo pensar en los recursos a obtener.</p>
<p>Finalmente el psicólogo explicó que “cuando se habla del tema de discapacidad, de inclusión o de Derechos Humanos, todos te dicen que es un tema importante, pero cuando les pides que se sienten contigo para generar algo, aún hay mucha resistencia. Pero cuando tienen contacto con las PcD cambia su pensamiento”.</p>	<p>Prejuicios y desconocimiento</p>	<p>La falta de conocimiento y sensibilización sobre las PcD ha creado una ignorancia que genera prejuicios y confusión, ya que son seres humanos con derechos y libertades que merecen las mismas oportunidades</p>	<p>El contacto con PcD cambia el paradigma y la visión de quienes se acercan a ellos, pues se desarrollan con amplia concentración en los puestos de trabajo.</p>
<p>El año pasado México fue evaluado ante las Naciones Unidas por el tema de la Convención de los Derechos humanos de las PcD, por lo tanto la Coamex presentó su informe alternativo en Suiza, en abril y en septiembre, donde recibimos un premio, debido a que entrevistamos a jóvenes con discapacidad, y mostramos una realidad en temas tan específicos y en condiciones de discapacidad tan específicas, que visibilizamos la problemática.</p>	<p>Presentación del informe alternativo Reconocimiento al trabajo de la Coamex</p>	<p>La recolección de información desde la perspectiva de las PcD como principal fuente de información y no desde las instituciones de gobierno, las cuales maquillan la información o confunden con datos complejos e inentendibles.</p>	<p>Es muy común que los resultados alternativos o independientes se separen completamente de las versiones oficiales, donde se ve un trabajo discursivo y de manipulación.</p>
<p>La entrevista concluyó de esta forma, por lo que nos retiramos y fuimos acompañados a la salida por el Psicólogo, quien nos dijo que si necesitábamos algo, no dudáramos en contactarlo.</p>			

Hallazgos COAMEX

- La mayoría de personas que se encontraban ahí eran PcD
- Coamex tiene una persona encargada de mantener vínculos con los actores que participan en la inclusión laboral de PcD
- Coamex se inclina por la parte de la incidencia pública
- Dar a conocer el objetivo de investigación ayudó a dar las bases a seguir en la entrevista
- El uso de redes entre organizaciones de la sociedad civil para minimizar los problemas que viven día a día las PcD
- Reconocimiento de los derechos humanos de las PcD y que éstos no sean minimizados
- Generar información alternativa para ser contrastada y cuestionada.
- CONFE como primer organismo con vínculos y redes en México que trataba el tema de las PcD (Intelectual)
- Incidir en políticas públicas para el apoyo a PcD
- Uso de recursos y vínculos para generar un informe alternativo que es contrastado con los organismos oficiales
- Trabajo integral entre organismos públicos y privados
- Importancia del trabajo integral entre diversas instancias para aludir a una problemática
- El trabajo integral para potenciar la incidencia en diversos ámbitos para generar beneficios hacia las PcD
- Las leyes como forma en que cualquier sector puede protegerse y empoderarse
- Trabajar en redes trae mejores soluciones y resultados, pues las estrategias desde distintas perspectivas forma una sinergia desde un lugar más amplio y una solución igualmente extensa
- Trabajo con sociedad civil, quién suele ser el grupo que realiza críticas más constructivas y quienes más recientes las problemáticas sociales
- Generación de recursos a través de trabajos internacionales con resultados locales
- No dejar de lado las poblaciones vulnerables, ya que si no se atienden sus necesidades primarias, con el tiempo caerán en el mismo dilema sin solución
- Actores, los cuales generan acciones a través de las entidades con trabajos de formación, capacitación y empoderamiento
- Trabajo de vinculación directo entre dependencias de gobierno, asociaciones y empresas.
- Incidencia en políticas públicas a través del trabajo en conjunto con el estado
- Prejuicios para la contratación de PcD, por falta de capacitación y sensibilización, o incluso, de malas experiencias
- Falta de experiencia laboral y educativa para que las PcD ocupen puestos de trabajo
- La búsqueda tan especializada de PcD para trabajos muy complejos reduce la posibilidad de contratación
- Incidencia en políticas públicas para cambiar el paradigma asistencialista sobre las PcD
- Programas de sensibilización que reeducan, donde se incluya la discriminación y los prejuicios
- El uso de las nuevas tecnologías de información para generar vínculos, pero sin reemplazar el contacto directo

- La motivación de ayudar como parte de una responsabilidad social y no sólo pensar en los recursos a obtener
- El contacto con PcD cambia el paradigma y la visión de quienes se acercan a ellos, pues se desarrollan con amplia concentración en los puestos de trabajo
- Es muy común que los resultados alternativos o independientes se separen completamente de las versiones oficiales, donde se ve un trabajo discursivo y de manipulación.

Empresas

DAUNIS

Noviembre 17, 2015
David Vargas

Cuadro de Análisis de la descripción Densa

Enunciado de la descripción	Refiere a...	Traducción	Explicación
<p>Competimos por un premio y FHADI lo ganó porque se fueron más por volumen y DAUNIS se quedó en segundo lugar. Hay algunas iniciativas que ya lo están tratando, por ejemplo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Discapacinet (de un profesor de la UNAM) 2. Página de incluyeme.com (base de datos argentina) 3. Portal de Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sin embargo su problema es que no están bien aliados con las asociaciones. 4. Paralife (Agencia de colocación y dan seguimiento como por un año) 	<p>Hecho</p>	<p>Existen muchas iniciativas para solucionar la inclusión laboral</p>	<p>La población comienza a tomar en cuenta la inclusión de las PcD</p>

<p>Es muy ambicioso nuestro proyecto porque queremos abarcar todas las discapacidades, pero cada una tiene necesidades especiales. Se deben tener expertos en rehabilitación, lenguaje, accesibilidad, y elementos que quitan las barreras de la discapacidad para generar igualdad en los diferentes ámbitos como el laboral.</p> <p>La discapacidad física o motriz ocupa el primer lugar en porcentaje de PcD. FHADI incluye a 300 personas, en ese mismo momento DAUNIS tenía a 70 personas. Debido a que el porcentaje de PcD intelectual es menor, lo que intentan decir los entrevistados es que en proporción DAUNIS ayuda más.</p>	<p>Datos de discapacidad</p>	<p>Existen diversas discapacidades y cada una tiene necesidades especiales</p>	<p>Las habilidades dependen de la discapacidad y del contexto</p>
<p>La asociación "Ojos que sienten" comenzó a capitalizar la sensibilización con subastas, cenas a ciegas, fotografías de los "chavos", así como capacitarlos para que ellos mismos den cursos, a pesar de que su fuerte no es la capacitación.</p>	<p>Hecho</p>	<p>Se pueden capitalizar los modelos de inclusión</p>	<p>Los modelos de inclusión no tienen que ser necesariamente gastos, pueden verse como inversiones que reditúan a las empresas</p>
<p>El comportamiento de los chicos cambia cuando llegan a DAUNIS, a veces los padres no les dan la libertad de vivir su vida y algunos de ellos tienen juicios de interdicción.</p>	<p>Conducta</p>	<p>Se protege mucho a las PcD y se les hace dependientes</p>	<p>Se cree que las PcD intelectual no saben tomar decisiones.</p>
<p>El proceso de capacitación es un modelo esquematizado a partir del proyecto Roma o Málaga. Es el modelo de deficiencia-competencia. Es un modelo de dos años estimados. Esquematiza la forma en que se concibe a las personas que entran, no netamente como un concepto de PcD, sino de personas. Se les da su valor como adultos, lo que les permite reconocerse como tal. La persona tiene que decidir quedarse, ya que DAUNIS no busca ser una guardería de PcD intelectual.</p>	<p>Condición</p>	<p>Se da prioridad a la persona, y a ésta como adulto</p>	<p>Las PcD intelectual deben aprender a tener una vida independiente</p>
<p>Primero se hace una prueba de una semana aproximadamente para que los chicos decidan si quieren estar ahí. Cuando entran puede que lo hagan con o sin habilidades. Se hace un pequeño diagnóstico, se observan habilidades</p>	<p>Hecho</p>	<p>Para comenzar a capacitarse deben tener claro que lo hacen por voluntad propia</p>	<p>Es necesario que las PcD se incorporen a un ambiente laboral para que se sientan cómodos y se puedan desenvolver libremente.</p>

<p>Se empieza a trabajar en tres conceptos: 1) Su esquema de ser humano (trabajar en que es un adulto con responsabilidades, oportunidades y que debe aprender y hacerse cargo de él mismo), 2) Base teórica-práctica, es la parte del contexto de familia, trabajo (donde hacen los tamales) y social. No es un sistema protegido, como en el caso de CINIA. DAUNIS es un lugar en donde se avocan a este contexto laboral, teniendo la experiencia laboral como cualquier persona sin discapacidad. 3) Contexto social y de la familia. El primero es donde se les empodera y se les muestra que no son especiales, los coordinadores quieren que sean excepcionales. El de la familia un proceso de separación para mostrarles que son adultos</p>	<p>Metodología de inclusión</p>	<p>Las relaciones personales, laborales y sociales son importantes para que se pueda empoderar a las PcD</p>	<p>Las bases conductuales son la base de la inclusión. Sin dejar de lado la capacitación laboral.</p>
<p>Los empleados sin discapacidad no son maestros, se conciben como sus coordinadores o jefe. Mientras más rápido salgan, mejor, es decir no necesitan estar los dos años. Principalmente se basan en que sepan cómo comportarse en determinado espacio, que sepan cómo comportarse con un jefe, que entienda las jerarquías, horarios.</p>	<p>Relaciones personales</p>	<p>La dinámica que se lleva a cabo es laboral para que se acostumbren a ese tipo de ambientes</p>	<p>Deben sentirse cómodos en el ambiente laboral para cuando se integren a otra empresa</p>
<p>Es importante darle su lugar a la empresa, que es el entorno donde se da la inclusión. A través del contacto empresarial se firma un convenio (existen diferentes modalidades, dependiendo de los intereses de la empresa y de DAUNIS). Se busca que las empresas no creen una vacante para los chicos, si no que se incluyan en una vacante existente. Se revisa el perfil de puesto, de trabajo y de prestaciones. Los coordinadores van con la empresa para saber que están buscando. De acuerdo al perfil ellos proponen unos, dos o tres candidatos para promover la competencia con los candidatos. DAUNIS no se hace responsable de ligar directamente un puesto con una persona. La empresa debe hacerse cargo de valorar y verificar que la persona tenga las habilidades para cubrir el puesto. Repartir responsabilidades a cada quien. DAUNIS busca ser un guía en el proceso de inclusión, la inclusión la hace la empresa y la persona. Elaborar el informe alternativo o "sombra", mediante los cuales la sociedad civil puede "contar su versión de los hechos", complementando la información que el gobierno entrega en su informe oficial. Después de la selección del candidato, la empresa llama para decir quién es el seleccionado.</p>	<p>Proceso de inclusión</p>	<p>El papel de DAUNIS es ser un vínculo entre asociación y empleado, así como siempre manejarse dentro de un proceso de selección "normal".</p> <p>El proceso de inclusión no debe ser un proceso especial, protegido y único. Se busca la igualdad de condiciones de contratación y reclutamiento que las personas sin discapacidad.</p>	<p>Acompañar a la PcD al proceso le sirve de guía para que posteriormente él lo pueda hacer de forma independiente.</p> <p>Debe haber igualdad en las condiciones de reclutamiento y contratación para que sean capaces de pasar por el proceso fácilmente y así brindarles independencia.</p>

<p>Asesorar a la empresa para que sepa cómo dar las indicaciones y delimitar qué puede o no hacer la persona. Realizar un plan de crecimiento profesional. Se da una sensibilización con los compañeros de la empresa para que lleven un trato de adulto responsable trabajando. También saber cómo solucionar las situaciones que se prevén.</p>	<p>Inducción</p>	<p>Se debe introducir a la empresa y a los compañeros de trabajo acerca del trato que debe tener con la PcD.</p>	<p>La capacitación se da de los dos lados: empresa y PcD.</p> <p>A veces es necesario que los compañeros de trabajo sean capacitados para que sepan como tratar a la PcD.</p>
<p>Las empresas se acercan por incentivo fiscal en menor grado. Las que buscan incluir es por su imagen, visibilidad o por “buena onda”. No se pide una ayuda a la empresa. Se trata de ganar por parte de la empresa, incluir a alguien que le dará visibilidad, cambiará el clima laboral, poca rotación, sin fuga de información y es un empleado de calidad.</p>	<p>Incentivos</p>	<p>El principal factor para contratar es por visibilidad. Además de que las PcD suelen ser empleados más fieles.</p>	<p>La visibilidad otorga un “plus” a las empresas</p> <p>El empleado con discapacidad tiene atributos que no tiene el empleado sin discapacidad.</p>
<p>Se realiza un monitoreo mensual. Tiene que haber un seguimiento con la empresa, la familia y con la persona. Son los tres agentes que juegan todo el tiempo para que la inclusión se realice. ¿Cómo está trabajando? ¿Cómo se presenta a trabajar? ¿Cuál es su actitud con los compañeros? ¿Cómo se guía conductualmente? Y por parte de la empresa ¿Cómo están viendo a su trabajador? ¿Responde a lo que ellos esperan? ¿Hay alguna indicación que no se entienda? ¿Se requiere de algún ajuste? El seguimiento puede ser más intenso al inicio pero siempre están bajo seguimiento.</p>	<p>Seguimiento</p>	<p>Se da un seguimiento a la empresa y a la persona para garantizar que las dos partes están conformes</p>	<p>Si las dos partes están conformes hay ganancia de ambos.</p> <p>El monitoreo es una labor permanente para seguir manteniendo el vínculo con las dos partes.</p>
<p>Este seguimiento es para que los chavos tengan un plan de vida. Asisten a un taller de vida independiente y sepan que quieren hacer con su dinero. En un proceso de mejora continua. La triada de capacitación, inclusión y seguimiento laboral permanente no la tienen todas. Hay chavos que se han quedado a trabajar con ellos por temporadas</p>	<p>Seguimiento personal</p>	<p>Las PcD intelectual también necesitan un tipo de asesoría para desarrollar un proyecto de vida.</p>	<p>Un proyecto de vida empodera a las personas</p>
<p>En DAUNIS salen dos cosas: servicio y producto. El primero es la capacitación, la inclusión y el seguimiento laboral. El producto son los tamales, que son un proyecto productivo que busca generar capacitación para los chavos y también generar un ingreso para seguir sustentando la asociación.</p>	<p>Sustentabilidad</p>	<p>La asociación tiene la misión de capacitar y de incluir pero necesita recursos</p>	<p>La asociación es de alguna forma autosustentable mediante el producto resultado del trabajo de las PcD.</p>

<p>Para el pago, se realiza un estudio socioeconómico, se determina la “cuota de recuperación”, donde les pueden otorgar una beca que va desde el 20 al 80%. El costo de capacitación cuesta 5,080 pesos. Sin embargo, pueden estar hasta en 12,000 en otras asociaciones. “Somos los más económicos”. Los servicios deben ser sostenibles, ya que tienden a ser caros.</p>	<p>Costos</p>	<p>La capacitación es cara, por lo que se requiere una cuota de recuperación</p>	<p>Mediante la cuota de recuperación se puede asegurar mayor cobertura</p>
<p>Hay lugares en donde se ha intentado aplicar el esquema pero no se pudo lograr la capacitación. Y hay otros en donde se ha integrado pero bajo el esquema de caridad. DAUNIS no busca la caridad.</p>	<p>Modelo de inclusión</p>	<p>DAUNIS trabaja en un modelo de inclusión de empresa, no caritativo</p>	<p>El modelo caritativo hace mayor mal a las PcD</p>
<p>No hay conocimiento de las personas acerca de las asociaciones. Anteriormente la difusión se realizaba de boca en boca pero actualmente se realiza a través de Facebook, Instagram, Twitter, páginas de internet y una aplicación que se descarga mediante un código, ya que no se encuentra en la appstore. Los conocen entre las asociaciones, pero siguen incluyendo asociaciones de otros sectores.</p>	<p>Difusión</p>	<p>No hay conocimiento acerca de las asociaciones. Hay un vínculo entre algunas asociaciones, pero no con empresas ni gobierno.</p>	<p>Las asociaciones necesitan difusión para poder recibir apoyos o para que crezcan No existe una red lo suficientemente solida que vincule a todos lo interesados en la inclusión laboral de las PcD.</p>
<p>Recomendarían primero realizar la evaluación Valpar, que es la que permite saber capacidades y actitudes. Posteriormente contactar con la organización para que de capacitación y seguimiento laboral. Se necesita un dinero para capacitarte, donde el DIF o la STPS te puedan otorgar una beca por 700 pesos mensuales. Con esto podrías pagar una capacitación o un proceso de inclusión laboral. El problema de la Secretaria del Trabajo es que no tiene el personal especializado por cada área para hacer el proceso de inclusión.</p>	<p>Recomendaciones</p>	<p>Canalizar cada necesidad a cada centro especializado ayuda a enfocar bien los recursos y a potencializar las capacidades</p>	<p>No existe una asociación que lo sepa y haga todo, por esta razón se deben fortalecer los vínculos. La capacitación es un proceso complejo, por lo tanto, es necesaria contar con especialistas. Las asociaciones son clave.</p>

Hallazgos Daunis

- La población comienza a tomar en cuenta la inclusión de las PcD
- Las habilidades dependen de la discapacidad y del contexto
- Los modelos de inclusión no tienen que ser necesariamente gastos, pueden verse como inversiones que reeditúan a las empresas
- Se cree que las PcD intelectual no saben tomar decisiones.
- Las PcD intelectual deben ser aprender a tener una vida independiente
- Es necesario que las PcD se incorporen a un ambiente laboral para que se sientan cómodos y se puedan desenvolver libremente.
- Las bases conductuales son la base de la inclusión. Sin dejar de lado la capacitación laboral.
- Deben sentirse cómodos en el ambiente laboral para cuando se integren a otra empresa
- Acompañar a la PcD al proceso le sirve de guía para que posteriormente él lo pueda hacer de forma independiente.
- Debe haber igualdad en las condiciones de reclutamiento y contratación para que sean capaces de pasar por el proceso fácilmente y así brindarles independencia.
- La capacitación se da de los dos lados: empresa y PcD.
- A veces es necesario que los compañeros de trabajo sean capacitados para que sepan como tratar a la PcD.
- La visibilidad otorga un “plus” a las empresas
- El empleado con discapacidad tiene atributos que no tiene el empleado sin discapacidad.
- Si las dos partes están conformes hay ganancia de ambos.
- El monitoreo es una labor permanente para seguir manteniendo el vínculo con las dos partes.
- Un proyecto de vida empodera a las personas
- La asociación es de alguna forma autosustentable mediante el producto resultado del trabajo de las PcD.
- Mediante la cuota de recuperación se puede asegurar mayor cobertura
- El modelo caritativo hace mayor mal a las PcD
- Las asociaciones necesitan difusión para poder recibir apoyos o para que crezcan
- No existe una red lo suficientemente solida que vincule a todos lo interesados en la inclusión laboral de las PcD.
- No existe una asociación que lo sepa y haga todo, por esta razón se deben fortalecer los vínculos.
- La capacitación es un proceso complejo, por lo tanto, es necesaria contar con especialistas. Las asociaciones son clave.

CINIA

Recorrido por la planta de CINIA

Noviembre 20, 2015

David Vargas

Cuadro de Análisis de la descripción Densa

Enunciado de la descripción	Refiere a...	Traducción	Explicación
En artesanías el proceso es que aprendan a trabajar los materiales. Hay un área destinada a capacitar para manualidades. Se generan ideas para crear artesanías. Principalmente elaboran los muñecos, que es lo que ha tenido más auge. Hacen muñecos para diferentes empresas. Una vez teniendo la idea se realiza la producción. Se recicla el papel sobrante. "La intención es que los muchachos tengan mucho trabajo, que sean productivos y que se independicen".	Independencia	El objetivo es que sean productivos	Al ser productivos, podrán obtener ingresos y ser independientes
En el área de textiles se les da la capacitación para costura, sobre todo la gente que nunca había manejado la maquina. Se le enseña y posteriormente ellos mismos son los que ayudan a capacitar a los que acaban de entrar. Al final los capacitadores son ellos mismos. Se apoyan cuando un área tiene más trabajo que otra. En el área de textil se concentran mayor cantidad de sordos.	Capacitación	Se incrementa la cantidad de personas que pueden capacitar	Las mismas PcD pueden capacitar a otras personas
A pesar de que hay automatización los mismos empleados se supervisan y revisan cómo va el producto. El control de calidad es a través de los empleados. Al final de la línea de producción, se encuentra un empleado que se encarga de dar la última revisión, el último filtro.	Supervisión	La supervisión y control de calidad lo hacen entre los mismos empleados	Debido a la automatización un producto lo tocan muchas manos y de esta manera todos pueden detectar errores
Hay reglas. Ellos son empleados, con obligaciones y prestaciones. Dentro de CINIA, ellos se encuentran protegidos, dentro del mismo equipo de trabajo.	Ambiente laboral	El ambiente es el más parecido posible a uno laboral. El empleo que se les ofrece es un empleo con prestaciones.	Es necesario que se acostumbren al ambiente laboral para que se puedan adaptar a otras empresas. Se busca que el empleo al que tengan acceso cuente con las prestaciones de ley.

Los productos textiles son para diferentes empresas e instituciones. Sus productos no son tan baratos pero son de calidad. Utilizan telas de muy buena calidad. El desperdicio de tela lo muelen y con eso rellenan algún muñeco. Las muestras de ropa se hacen dependiendo de lo que pidan las personas. Se maquila 80% a México, EUA y Canadá y un 20% a Puebla. Todos los convenios con las marcas se realiza por medio de licitaciones. No se venden porque sean hechos con PcD, sino porque son de buena calidad.	Modelo de negocio	CINIA no hace alarde de las personas que elaboran los productos para venderlos	La razón del éxito en los productos es su buena calidad.
Muchas veces los padres que no cuentan con recursos económicos se ven beneficiados por las prestaciones de seguridad social de los empleados. “En el momento en que los empiezan a trabajar se convierten en personas autosuficientes”.	Beneficios	Los familiares se benefician también de que las personas estén laborando	Los empleados en CINIA proporcionan seguridad social a sus padres
Otras empresas han llegado a CINIA para copiar el modelo. Algunas empresas piensan que integrar a una PcD significa construir rampas de acceso para personas con discapacidad motriz. Pero en realidad pueden contratar otro tipo, ejemplo una persona que no tenga un brazo. También incluyen personas de la tercera edad. Nos es su objetivo pero se dan cuenta de la necesidad y del problema cuando la vejez llega generar discapacidad. Hay empresas que definitivamente no quieren el proyecto para incluirlo.	Replicas de la inclusión	Hay diversas formas en que se puede incluir a las PcD. No es necesaria una gran inversión	Debido a que existen diferentes discapacidades, la inclusión puede ser diversa también. En casi todas las empresas hay puestos que pueden cubrir PcD.

Hallazgos CINIA recorrido

- Al ser productivos, podrán obtener ingresos y ser independientes
- Las mismas PcD pueden capacitar a otras personas
- Debido a la automatización un producto lo tocan muchas manos y de esta manera todos pueden detectar errores
- Es necesario que se acostumbren al ambiente laboral para que se puedan adaptar a otras empresas.
- Se busca que el empleo al que tengan acceso cuente con las prestaciones de ley.
- La razón del éxito en los productos es su buena calidad.
- Los empleados en CINIA proporcionan seguridad social a sus padres
- Debido a que existen diferentes discapacidades, la inclusión puede ser diversa también
- En casi todas las empresas hay puestos que pueden cubrir PcD.

Entrevista

Psicóloga

Noviembre 20, 2015

David Vargas

Cuadro de Análisis de la descripción Densa

Enunciado de la descripción	Refiere a...	Traducción	Explicación
Hay un ambiente protegido porque hay más personas con discapacidad (PcD) que sin discapacidad. Entre 80 y 85%. Hay tres áreas internas de productos y tres de servicios. Hay cuadrillas de un monitor y tres chicos con discapacidad.	Hecho	Debido a que hay mayor porcentaje de PcD es más fácil la inclusión	Las PcD no tienen prejuicios acerca de la condición
El monitor no puede tener discapacidad intelectual. Tratan de que cada monitor tenga información o lleve cursos para el manejo conductual de la PcD intelectual, que es el grupo más difícil de incluir por todos los tipos de apoyo que necesitan. Es la población más difícil de incluir por los esquemas y no puede estar en un área administrativa si no cuenta con habilidades específicas.	Hecho de la discapacidad intelectual	Las personas con discapacidad intelectual son más difíciles de incluir	La misma condición hace más difícil el proceso de adaptación Cada discapacidad requiere un tratamiento distinto cuando hablamos de inclusión laboral.
En el caso de visuales o motrices se han encontrado que están preparados profesionalmente y pueden tener un puesto administrativo en algún tipo de empresa pero éstas no tienen la sensibilización o la consciencia para poderlos incluir. Intentan incluirlos en otras empresas, además de CINIA porque otras empresas lo solicitan. La empresa hace el proceso de reclutamiento.	Inclusión de discapacidad motriz	Es más sencillo incluir a las PcD motriz debido a que suelen estar más preparados	La discapacidad motriz puede ser adquirida y no hay dificultad en la educación por los modelos de aprendizaje aplicados a la población en general

<p>Hay un seguimiento al menos una vez a la semana. Muchas veces pueden tener las habilidades operativas o manuales pero cuesta mucho trabajo la socialización, para adaptarse a una nueva empresa, donde no tiene las consideraciones que se tienen dentro de CINIA. Ejemplo, permisos para faltar o llegar tarde. La empresa debe conocer bien el esquema de contratación de la PcD para que pueda ajustar o amortiguar todos los permisos o trato con la persona. Por salud tienen el permiso y el aviso por parte de la empresa.</p>	<p>Problemas de inclusión</p>	<p>Lo más difícil es proveer de independencia para que puedan incluirse en un ambiente no protegido y socializar.</p> <p>Las PcD deben aprender a llevar una dinámica laboral para poder administrar su tiempo dentro de la empresa.</p>	<p>Se suelen sobre proteger a las PcD y por eso no desarrollan habilidades de socialización</p> <p>Aprender a ser parte de la dinámica laboral les otorga independencia y autonomía.</p>
<p>En el caso de la discapacidad intelectual: Dentro de lo emocional, por la misma discapacidad tienen una carencia emocional, por lo que se enganchan muy rápido con sus compañeros y los pueden llegar a “acosar”. Los compañeros deben saber como poner los límites adecuados para que no haya ningún problema</p>	<p>Hecho de la discapacidad intelectual</p>	<p>Se apegan mucho a los compañeros, por lo que éstos deben saber manejar la situación</p>	<p>Hay una deficiencia emocional por parte de las PcD intelectual</p>
<p>Para la discapacidad motriz no hay ningún problema para perfilarlos en un puesto de trabajo. El único tema es el de las citas médicas y terapias de rehabilitación.</p>	<p>Hecho de la discapacidad motriz</p>	<p>Es más sencillo incluir a las PcD motriz</p>	<p>No hay problemas para perfilar en un puesto a las PcD motriz</p>
<p>CINIA tiene vínculos con Jean Piaget, Portavoz (bolsa de trabajo para PcD de Puebla), CEMEDI (terapias de rehabilitación), CAMS y USAER. De aquí los envían a CINIA. Otra forma de darse a conocer es por los anuncios en el periódico y de boca en boca.</p>	<p>Difusión</p>	<p>La difusión se genera por medio de otras organizaciones principalmente</p>	<p>Ya se conoce la empresa y por lo tanto no necesita tanta difusión para ofrecer la capacitación</p>
<p>Se trabajó con Mondelez el tema de la accesibilidad, se convocó a un arquitecto para bajar todas las normas de accesibilidad y asesorarlos en ese tipo de aspectos. Se hizo una propuesta y ellos están en proceso de remodelación. El plan de Mondelez es que a tres años tengan el 5% de PcD.</p>	<p>Hecho de inclusión</p>	<p>Se necesita asesoría para poder adaptar espacios para las PcD</p>	<p>Se incrementa el número de empresas que incluyen PcD</p> <p>La asesoría de accesibilidad es necesaria para lograr los parámetros mínimos.</p>

<p>Las empresas están motivadas a contratar por la responsabilidad social. Hay muchas trabas para poder tener beneficios fiscales, debido posiblemente a que el IMSS y SHCP no se ponen de acuerdo. La conciencia y los reconocimientos también son motivantes. Hay una red de vinculación laboral por parte de la secretaria del trabajo, donde son empresas e instituciones que se encuentran en la red que trabaja para dar el distintivo empresa incluyente Rincón Gallardo. No todas las empresas que están en la red tienen el beneficio fiscal.</p>	<p>Motivación</p>	<p>La principal motivación es la responsabilidad social, no tanto los beneficios económicos.</p> <p>Hay una red que ayuda a dar un distintivo a las empresas incluyentes.</p>	<p>Es difícil obtener los beneficios económicos, por lo que las empresas se van más por los reconocimientos</p> <p>Una red que da a conocer a las empresas incluyentes ayuda a darle más visibilidad.</p>
<p>En los riesgos laborales no se conoce una prima especial por ser PcD. Lo que se paga es una prima de riesgo. Aunque en CINIA no es alta, a pesar de contar con alto porcentaje de PcD. Esto se debe a las actividades que realizan.</p>	<p>Riesgos de trabajo</p>	<p>No hay una prima alta de riesgos laborales para las PcD</p>	<p>No hay prima alta de riesgos laborales por la naturaleza de las actividades</p>
<p>Las señalizaciones o apoyos visuales se hacen como apoyo para la capacitación. Sin embargo no dependen de ellos, ya que en las otras empresas no les van a proporcionar estos apoyos por diferentes motivos. En España hay muchos lineamientos y códigos para facilitar el aprendizaje y capacitación. CINIA utiliza un código de colores para poder categorizar las labores. Les dan una guía, un manual y después se les pide que lo hagan sin éstos.</p>	<p>Apoyos visuales</p>	<p>No se puede depender de los apoyos visuales para la capacitación laboral</p>	<p>En las otras empresas donde se puedan incluir a las PcD es común que no existan apoyos visuales para la capacitación</p>
<p>El modelo de dónde se trae CINIA es el Guriac. Los lineamientos están en fundación Oragne. En CEAPAD, que es española, realizan lo que se necesite personalizado (juegos, aparatos ortopédicos, adaptaciones en maquinaria).</p>	<p>Modelos de capacitación</p>	<p>Existen lineamientos y modelos a copiar</p>	<p>Debido a que muchas asociaciones han tocado el tema del empleo y las PcD, existen modelos exitosos</p>

<p>CINIA abre vacantes para capacitación, realizan una prueba. Esta prueba mide habilidades. Una vez que la persona cumple con el perfil ya es candidata para entrar a capacitación. Se hacen estas pruebas, especialmente para personas con discapacidad intelectual. CINIA realizó una evaluación propia. Admiten todas las discapacidades. Una cosa es que lo quieran hacer y otra que lo puedan. Se trata de incluir discapacidades un poco más severas, ejemplo: discapacidades múltiples o PCI (Parálisis cerebral infantil).</p>	<p>Evaluación</p>	<p>Se realiza una evaluación a las personas que llegan a capacitarse</p>	<p>Es necesaria la capacitación para saber con qué perfil cuentan. Es necesario un vínculo entre la habilidad-actividad-voluntad.</p>
<p>El candidato llega, hace la entrevista, se realiza la ficha técnica y de ahí sigue informarse acerca del contexto o de la familia. Sigue el área de coordinación motora fina, posteriormente se indaga sobre su experiencia en capacitación o laboral. Se evalúan estas experiencias.</p>	<p>Experiencias</p>	<p>Se indaga sobre las experiencias laborales y personales de las PcD</p>	<p>Las experiencias ayudan a generar un perfil para la persona a capacitar</p>
<p>El siguiente paso es explicarles cuáles son las áreas para que decidan en dónde les gustaría estar. Es importante que se adapte la labor a sus gustos para que lo hagan bien y de lleno. Después se hace una prueba de área. Sigue el examen médico. Toman la información y con eso le hacen la propuesta para el salario. CINIA intenta hacer un ajuste entre el perfil del candidato y del puesto.</p>	<p>Perfil de puesto</p>	<p>Se coloca a la persona en un área donde se sienta cómodo y cuente con la habilidad. Se genera un perfil del candidato para ser tomado en cuenta.</p>	<p>El gusto influye en el desarrollo de la tarea Se necesita gestionar la información de las personas que están siendo capacitadas para colocarlas en un puesto.</p>
<p>Hay lugares en donde se ha intentado aplicar el esquema pero no se pudo lograr la capacitación. Y hay otros en donde se ha integrado pero bajo el esquema caritativo, es por eso que no tienen el éxito de CINIA.</p>	<p>Modelo de inclusión</p>	<p>DAUNIS trabaja en un modelo de inclusión de empresa, no caritativo</p>	<p>El modelo caritativo no beneficia la inclusión de las PcD.</p>
<p>No piden certificado de discapacidad cuando ingresan a capacitarse pero cuando ya entran a trabajar formalmente se saca el certificado en el seguro porque eso sirve para los beneficios fiscales. Cuando no es evidente la discapacidad ellos hacen la prueba Beta 2.0.</p>	<p>Certificado de discapacidad</p>	<p>El certificado de discapacidad no se pide para capacitar.</p>	<p>El certificado es necesario para poder obtener los beneficios fiscales.</p>

<p>El tiempo promedio para capacitar depende de la discapacidad y del puesto. En visual, auditiva y motora se lleva aproximadamente dos meses para conocer todos los procesos. Para la discapacidad intelectual es posible llevarse de tres a cuatro meses. También hay diferentes niveles operativos en CINIA: Supervisor, monitor, a, b, c, d y e. En el tiempo de capacitación los padres no se encuentran en el área. Únicamente si hay un problema en el proceso de inclusión.</p>	<p>Tiempo</p>	<p>La capacitación depende de la discapacidad pero no pasa de los 4 meses.</p> <p>Los padres no deben estar en el proceso de capacitación.</p>	<p>La variación de tiempo de capacitación depende de las habilidades de las personas.</p> <p>El desapego a los padres en el proceso de capacitación otorga independencia a las PcD.</p>
<p>En el proceso de inducción a CINIA se le da al empleado el reglamento, su jefe de área, su equipo de trabajo. Hay un día de inducción dentro de la empresa para que ellos se puedan sentir seguros. Consta de 8 horas para que sientan acompañados y conocer su equipo de trabajo.</p>	<p>Inducción</p>	<p>Se da una inducción de un día para familiarizar a la persona capacitada en el nuevo ambiente laboral</p>	<p>El día de inducción es para proporcionarle seguridad al nuevo empleado</p>
<p>Cuando es una empresa externa se le da una información básica a la empresa acerca de la persona que va a entrar a trabajar. Se le entrega información acerca de discapacidad cuando la empresa lo requiere. Cuando la empresa solicita mayor información o inducción acerca de la PcD o de la discapacidad misma se le otorga lo que necesita. Depende de la empresa.</p>	<p>Sensibilización</p>	<p>Se proporciona información a la empresa para que este familiarizada con la discapacidad o la persona</p>	<p>El conocimiento de la discapacidad y del contexto de la persona ayuda a una mejor integración al ambiente laboral</p>
<p>Los principales problemas para la integración laboral es el desconocimiento, el miedo. Miedo a que puedan tener accidentes. Por eso hay gente que se encarga de visitar a las empresas para resolver todas las dudas. Éste es un trabajo por el cual no se paga. Hay veces en que las empresas a pesar de recibir la información se niegan a contratar, sin embargo CINIA les da seguimiento. Cuando acceden, generalmente se suele llevar al mejor candidato para que la primera experiencia sea de satisfacción.</p>	<p>Ignorancia</p>	<p>El principal problema para la inclusión es la ignorancia</p>	<p>Para terminar con la ignorancia y los supuestos, CINIA lleva la información a las empresas que puedan contratar</p>
<p>El caso de Oxxo es que comenzó a incluir a las PcD y a la par hacer adaptaciones . Posteriormente Seven Eleven comenzó a incluir a PcD.</p>	<p>Replica</p>	<p>Las empresas se empiezan a copiar una a otras para no quedar rezagadas en el tema de inclusión</p>	<p>Un rezago en la inclusión hacen que la empresa sea mal vista</p>

<p>Generalmente suelen contratar más a personas con sordera, pues son muy buenos, rápidos y eficientes. Les enseñan una vez y se concentran mucho. También son los que más acostumbran a abandonar el trabajo. Recomendó (quién lo recomendó) el modelo de perfiles de Lantegi Batuak. Recomienda no desarrollar nuevos modelos o encontrar el hilo negro cuando ya existen algunos. “Lo que se necesita es una red para saber que esta desarrollando cada empresa y poder adaptarlo”. La secretaria del trabajo y hacienda tiene deducibles para crear elementos de accesibilidad.</p>	<p>Necesidades</p>	<p>Ya existen modelos y no es necesario crear nuevos. Lo que se necesita es la creación de vínculos.</p>	<p>Los vínculos ayudan a aprovechar las acciones existentes y por lo tanto a potencializarlos. Una red de donde podamos obtener la información de cómo incluir laboralmente a las PcD puede ser útil para que se propague la información.</p>
<p>Se buscan reconocimientos para demostrar que son una empresa en donde hay un buen trato y descalificar así los rumores negativos. También se abren las puertas a universidades para eliminar cualquier idea errónea que pudiera haber.</p>	<p>Validación</p>	<p>Los reconocimientos son una forma de validación.</p>	<p>Con un reconocimiento las empresas pueden perder el miedo a ideas erróneas acerca de sus prácticas.</p>

Hallazgos CINIA

- Las PcD no tienen prejuicios acerca de la condición
- La misma condición hace más difícil el proceso de adaptación
- Cada discapacidad requiere un tratamiento distinto cuando hablamos de inclusión laboral.
- La discapacidad motriz puede ser adquirida y no hay dificultad en la educación por los modelos de aprendizaje aplicados a la población en general
- Se suelen sobre proteger a las PcD y por eso no desarrollan habilidades de socialización
- Aprender a ser parte de la dinámica laboral les otorga independencia y autonomía.
- Hay una deficiencia emocional por parte de las PcD intelectual
- No hay problemas para perfilar en un puesto a las PcD motriz
- Ya se conoce la empresa y por lo tanto no necesita tanta difusión para ofrecer la capacitación
- Se incrementa el número de empresas que incluyen PcD
- La asesoría de accesibilidad es necesaria para lograr los parámetros mínimos.
- Es difícil obtener los beneficios económicos, por lo que las empresas se van más por los reconocimientos

- Una red que da a conocer a las empresas incluyentes ayuda a darle más visibilidad.
- Una red que da a conocer a las empresas incluyentes ayuda a darle más visibilidad.
- No hay prima alta de riesgos laborales por la naturaleza de las actividades
- En las otras empresas donde se puedan incluir a las PcD es común que no existan apoyos visuales para la capacitación
- Debido a que muchas asociaciones han tocado el tema del empleo y las PcD, existen modelos exitosos
- Es necesaria la capacitación para saber con qué perfil cuentan.
- Es necesario un vínculo entre la habilidad-actividad-voluntad.
- Las experiencias ayudan a generar un perfil para la persona a capacitar
- El gusto influye en el desarrollo de la tarea
- Se necesita gestionar la información de las personas que están siendo capacitadas para colocarlas en un puesto.
- El modelo caritativo no beneficia la inclusión de las PcD.
- El certificado es necesario para poder obtener los beneficios fiscales.
- La variación de tiempo de capacitación depende de las habilidades de las personas.
- El desapego a los padres en el proceso de capacitación otorga independencia a las PcD.
- El día de inducción es para proporcionarle seguridad al nuevo empleado
- El conocimiento de la discapacidad y del contexto de la persona ayuda a una mejor integración al ambiente laboral
- Para terminar con la ignorancia y los supuestos, CINIA lleva la información a las empresas que puedan contratar
- Un rezago en la inclusión hacen que la empresa sea mal vista
- Los vínculos ayudan a aprovechar las acciones existentes y por lo tanto a potencializarlos. Una red de donde podamos obtener la información de cómo incluir laboralmente a las PcD puede ser útil para que se propague la información.
- Con un reconocimiento las empresas pueden perder el miedo a ideas erróneas acerca de sus prácticas.

GNP

Cuadro de Análisis de la descripción Densa

Visita GNP / Luz Ma. Guerrero G.

Noviembre 12, 2015

Beatriz Cedillo B.

ENUNCIADO DE LA DESCRPCIÓN	REFIERE A...	TRADUCCIÓN	EXPLICACIÓN
solicité la entrevista el 11 de noviembre y recibí un mail a las 3 a.m. del día 12 confirmando la cita para el mismo día a las 2 pm	Hecho	Rápida respuesta	Disponibilidad y apertura para tratar el tema
Fui a pedir una asesoría a Angélica con datos que había encontrado de la empresa en sus sitios de internet*. 1ª aseguradora Socialmente Responsable, PcD como empleados, eventos incluyentes, etc.	Hecho Información	Difusión de la inclusión en la empresa	Las personas interesadas y los mismos empleados encuentran información sobre la inclusión en la empresa.
al llegar a las inmediaciones de lo que fue hace muchos años la Ibero vi varias rampas de acceso en la banqueta y frente a la entrada peatonal.	Hecho Entorno	Entorno adaptado	Preocupación en hacer el entorno accesible
Sigo caminando, veo que hay varias rampas	Hecho Instalaciones	Instalaciones adaptadas	Instalaciones accesibles
Pregunto en dónde hay un baño, me indican en dónde y veo que las instalaciones son totalmente accesibles, amplias.	Hecho Información	No tomé tiempo para ver la señalización. Instalaciones adecuadas	Señalización visual Baños accesibles

Los espacios son amplios, las entradas anchas, es un lugar accesible, llegamos a un área con oficinas y cubículos abiertos	Hecho Instalaciones	Corredores y pasillos por los que se puede circular en silla de ruedas con facilidad	Accesibilidad no improvisada
Observo que la señalización es poca y no está en braille	Señalización	La señalización está hecha para personas normovisuales	Solo existe señalización visual
Entramos a su oficina, hacemos algún comentario amable mientras nos sentamos y pregunto si pudiera grabar la entrevista, a lo que respondió “uy, creo que no Beatriz”	Información Difusión	Amabilidad. No se acepta la grabación de la conversación	Calidez Posible norma que impide grabar conversaciones entre empleados y personas externas.
fue una platica muy fluida con una sola interrupción, una llamada por teléfono que recibió acerca de un trabajo.	Información Transparencia	Transparencia Disposición Conocimiento del tema	Conocimiento del tema Apertura para informar
Tienen los reconocimientos: ICI Conapred y Norma de igualdad laboral Desde ahora (comenta que recibió hoy mismo el aviso por mail, lo busca) se conjuntan para formar una sola norma de Igualdad Laboral y no Discriminación. No se hicieron incluyentes para lograrlo pero una vez que tenían todo, aplicaron.	Hecho Información Motivos	Reconocimientos CONAPRED Comparte información La razón para ser una ESR no fue buscar el reconocimiento	Reconocimientos CONAPRED Apertura para informar Reconocimientos por consecuencia, no como un fin
“Al cierre de 2014 contamos con 88 empleados con discapacidad motriz, visual y auditiva.” ¿Todos en el DF? ¿Se mantiene esta cantidad? No, la mayoría están aquí, 70. En Monterrey hay dos, en Noroeste 1 (había 2 pero renunció, se busca reemplazo)	Hecho Plan de Recursos Humanos	Es una empresa con oficinas en varios estados, la idea surge en el DF y el propósito es hacerlo a nivel nacional.	Ser una empresa incluyente a nivel nacional

<p>de estas 88 personas contratadas hay quienes sean agentes de seguros? No, los agentes de seguros no son empleados de GNP, pero sí hay PcD como agentes, de hecho hay una PcD que es excelente vendedor de seguros.</p>	Recursos humanos	Los agentes de seguros no son empleados de GNP, las PcD que a eso se dedican no están contempladas entre las 88 PcD contratadas	Los agentes de seguros no son empleados de GNP Existen PcD como agentes de seguros
<p>Cómo inicia el proyecto de inclusión dentro de la empresa. Detonante Por el Director General del Grupo. Hace 4 años conoció a una PcD motriz que vendía dulces, se hizo su amigo sin saber quién era y el director lo invitó a trabajar a GNP. Aún trabaja ahí con un puesto operativo.</p>	Hecho Decisión personal	El proyecto surge a partir de un hecho.	La inclusión nace de manera espontanea
<p>Los cursos de sensibilización se dan principalmente a las personas que trabajarán directamente con las PcD, pero se dan cursos en los que cualquier empleado puede participar.</p>	Sensibilización Difusión	Preocupación por tratar la inclusión de manera correcta	Responsabilidad para tratar la inclusión
<p>¿Qué ha sido lo más complicado? En realidad no ha habido problema, porque trabajan con fundaciones en las que preparan a las PcD, las habilitan, toman terapias psicológicas, en general los preparan para integrarse.</p>	Información y conocimiento en el manejo del tema	La inclusión no la hacen de manera espontánea	Preparación para tratar la inclusión Contratación por medio de fundaciones que capacitan a PcD Cursos de sensibilización para la empresa
<p>Se pretende que se adopte el proyecto por todas las empresas del grupo.</p>	Proyecto Crecimiento	Grupo Bal agrupa varias empresas, una de ellas es GNP	Proyecto en franco crecimiento

<p>Adecuaciones arquitectónicas Manual, especialistas Para los alrededores (banquetas, rampas exteriores) contactaron a la asociación civil “nuestras realidades”. En el interior el proyecto lo ha tomado el área interna correspondiente “Inmuebles GNP” con asesoría.</p>	<p>Profesionalismo Capacidad</p>	<p>Se investiga para hacer las adecuaciones de manera profesional en el interior y exterior del inmueble, no improvisan. Cuentan con los medios para hacerlo.</p>	<p>Instalaciones, entorno y espacios adaptados de manera profesional.</p>
<p>Con base en qué apuestan a la discapacidad. Desempeño, ventajas Se puede decir que hacen la diferencia en el clima laboral, por su entusiasmo y compromiso. Esto motiva a sus compañeros.</p>	<p>Hecho Clima laboral</p>	<p>Se han observado buenos resultados en los equipos de trabajo que incluyen PcD</p>	<p>La inclusión mejora el clima laboral</p>
<p>Cuál es la estrategia de contratación. Qué perfiles de personal buscan o requieren y qué tipo de puestos tienen habilitados o considerados para recibir a PcD. Tipos de discapacidades. Fuentes de reclutamiento fundaciones FHADI, Paralife, Teletón y Fundación Once</p>	<p>Estrategia de contratación</p>	<p>No contratan de manera directa porque no se ha dado esa situación. Lo hacen por medio de fundaciones. Ellos avisan qué plaza está disponible (en general, no sólo para PcD) a las fundaciones, si hay alguien con el perfil aplica como cualquier candidato</p>	<p>Inclusión por talento</p>
<p>En realidad tienen abierta la oferta para todos los puestos aunque por el momento no hay aún un puesto directivo.</p>	<p>Hecho</p>	<p>Entre los candidatos no se ha encontrado alguien con la preparación para ocupar un puesto directivo</p>	<p>Falta de preparación académica o profesional de PcD para puestos directivos en GNP</p>
<p>Las fuentes de reclutamiento son las fundaciones porque los preparan y están en constante comunicación con GNP. FHADI, Fundación Humanista de Ayuda a Discapacitados principalmente</p>	<p>Reclutamiento</p>	<p>Comunicación con fundaciones para dar/recibir ofertas de trabajo</p>	<p>Apertura de contratación</p>

<p>En su gran mayoría operativos. Call center, administrativos, capturistas. Hay 2 Supervisores. Posibilidades de ascenso iguales</p>	<p>Puestos de trabajo Ascensos</p>	<p>La preparación de las PcD contratadas no es suficiente para ocupar mejores plazas</p>	<p>Falta de preparación académica o profesional de PcD para ocupar mejores puestos Puestos operativos. Call center, administrativos, capturistas. Sólo 2 Supervisores. Posibilidades de ascenso iguales</p>
<p>¿Puede cualquier PcD solicitar trabajo directamente a GNP? Si, aunque el proceso sería que se acercara a una fundación y después se integrara a GNP. Porque en general las personas con alguna discapacidad que aquí trabajan no tenían la preparación para integrarse de inmediato a la empresa.</p>	<p>Proceso de selección</p>	<p>Si una PcD cuenta con una preparación para aplicar directamente a un empleo en GNP y cumple con el perfil se contrata directamente, pero además de que no se ha dado el caso, las PcD que ahí trabajan no tenían la preparación requerida</p>	<p>No ha habido acercamiento directo de PcD, profesionistas o capacitadas para solicitar empleo directamente. Las fundaciones con las que tienen contacto dan capacitación a PcD para aplicar a puestos de trabajo.</p>
<p>A favor es el entusiasmo y el compromiso que tienen con su trabajo. Es una realidad que hay ausentismo. Por problemas de salud, por ejemplo, las PcD motriz.</p>	<p>Desempeño</p>		<p>Entusiasmo y compromiso de las PcD. El ausentismo por complicaciones de salud es una realidad</p>
<p>Se sigue trabajando en eso. Las rampas, los baños y el equipo que en su caso necesiten sí. Se puso un elevador en el club deportivo. Faltan por ejemplo, guías tactopodales, aún no se instalando.</p>	<p>Accesibilidad</p>	<p>La accesibilidad en las instalaciones sigue en proceso</p>	<p>Adaptación de las instalaciones por etapas</p>
<p>Reitera que no dude en llamarla si surge alguna otra pregunta. Me parece muy honesto su ofrecimiento</p>	<p>Información Apertura</p>		<p>Interés para cooperar e informar</p>
<p>al salir del edificio veo un camión de GNP, es un camión para empleados de la empresa, no era el único. Veo a un hombre de traje, caminando seguro con bastón hacia uno de los camiones, es un empleado con discapacidad visual que iba con más personas platicando</p>	<p>Inclusión Transporte Prestaciones</p>	<p>Transporte propio, ambiente de trabajo cordial, no hay diferencia hacia las PcD</p>	<p>La inclusión es palpable</p>

Hallazgos GNP

- Disponibilidad y apertura para tratar el tema
- Las personas interesadas y los mismos empleados encuentran información sobre la inclusión en la empresa en sus páginas de Internet.
- Preocupación en hacer el entorno accesible (banquetas)
- Instalaciones, entorno y espacios adaptados de manera profesional.
- Señalización visual, no braille
- Accesibilidad no improvisada
- Posible norma que impide grabar conversaciones entre empleados y personas externas.
- Conocimiento del tema
- Apertura para informar
- Reconocimientos CONAPRED
- Reconocimientos por consecuencia, no como un fin
- Proyecto en franco crecimiento para ser una empresa incluyente a nivel nacional
- Los agentes de seguros no son empleados de GNP. Existen PcD como agentes de seguros
- La inclusión nace de manera espontánea
- Responsabilidad y preparación para tratar la inclusión
- Contratación por medio de fundaciones que capacitan a PcD
- Cursos de sensibilización para la empresa por parte de las asociaciones
- La inclusión mejora el clima laboral
- Inclusión por talento, no por discapacidad
- Falta de preparación académica o profesional de PcD para puestos directivos en GNP. Ocupan puestos operativos. Call center, administrativos, capturistas. Sólo 2 Supervisores.
- Posibilidades de ascenso iguales
- Apertura de contratación
- No ha habido acercamiento directo de PcD, profesionistas o capacitadas para solicitar empleo directamente.
- Las fundaciones con las que tienen contacto dan capacitación a PcD para aplicar a puestos de trabajo.
- Entusiasmo y compromiso de las PcD en el trabajo
- El ausentismo por complicaciones de salud es una realidad
- Adaptación de las instalaciones por etapas
- Interés para cooperar e informar
- La inclusión es palpable.

Instituciones de Gobierno

CNDH

Cuadro de Análisis

IV Jornadas por los Derechos de las Personas con Discapacidad

Noviembre 12, 2015

Alfredo Chávez

Carlos Pardo

Cuadro de Análisis de la descripción Densa

ENUNCIADO DE LA DESCRPCIÓN	REFIERE A...	TRADUCCIÓN	EXPLICACIÓN
Nos recibió su secretaria de manera atenta y nos introdujo al Doctor Hernández. Hicimos nuestra presentación protocolaria acerca del proyecto y la intención de nuestra entrevista.	Hecho	Introducción	Atención atenta y cordial para recibir nuestro proyecto.
Nos hizo una breve descripción de su currículum y de su relación con la CNDH: es abogado de la UNAM, tiene un doctorado en Derecho penal y Constitucional y en su trabajo ha luchado por la protección de los derechos laborales de las PcD. Al iniciar el cuestionario, afirmó que actualmente en México hay un atraso de 30 años del vínculo entre discapacidad y en empleo.	Información	Acercamiento sobre su perfil. Crítica sobre el vínculo entre discapacidad y empleo.	Una PcD se puede capacitar y educar como cualquier otra. Desde su perspectiva como abogado considera que los avances en materia de discapacidad en México aun son incipientes.
Afirmaba que el avance en materia jurídica y legal es muy lento hasta ahora y que son necesarias medidas contundentes. Sobre la pregunta de cuantas PcD trabajan en la CNDH, nos respondió que solo un 2% de la planta laboral son PcD, esto debido a que falta mayor capacitación laboral.	Hecho sobre la vinculación	Poco avance en materia legal. Vinculación laboral de PcD en la CDHN	Las capacitaciones profesionales son esenciales para poder aspirar a un trabajo y es importante que las PcD puedan acceder a ellas.
Acto seguido, nos explicó que la CNDH da asesoría jurídica y tiene vínculo con la Red Nacional de Vinculación Laboral del DF: si bien la CNDH no cuenta con más PcD en sus puestos, si busca que diferentes entidades las contraten.	Información organizacional	Existencia de redes de vinculación y de asesoría.	La CNDH re-direcciona a PcD a diferentes empleadores en dado caso que no tengan vacantes propias. La CNDH interviene en casos de discriminación a través de sus

			instrumentos jurídicos.
Una vez una PcD es contratada, según el Doctor Hernández, se hace seguimiento durante algunos meses para corroborar que la PcD esté cumpliendo con su trabajo y que el empleador de igual manera cumpla con sus obligaciones.	Información organizacional	Seguimiento	La CNDH hace control y vigilancia de las PcD que fueron contratadas a través de sus recursos de vinculación laboral.
Sobre la pregunta de cuales son las razones de los empleadores para no contratar PcD, afirmó que éstas pueden representar mayores gastos en seguridad social e inversiones grandes en infraestructura.	Información exploratoria	Contratación de PcD	Existe un desconocimiento general por parte de los empleadores para contratar a PcD tanto en materia legal como de infraestructura y capacitación.
Sobre la pregunta ¿qué propondría para incrementar la inclusión laboral en México? nos respondió que el aumento de herramientas tecnológicas, enfocadas en las diferentes discapacidades, podría hacer más eficiente la inclusión laboral de PcD en el sitio de trabajo.	Información exploratoria	Herramientas tecnológicas	La implementación de tecnologías puede reforzar la vinculación laboral y hacer más incluyente los entornos laborales.
La CNDH organiza foros, congresos y eventos de inclusión laboral donde pueden interactuar asociaciones, empleadores e instituciones de gobierno.	Información y difusión de eventos sobre inclusión laboral	Espacios de discusión	La CNDH ofrece espacios de discusión que permiten evidenciar los avances reales en vinculación laboral de las PcD.
En estos espacios se ha identificado que las empresas no saben como vincular PcD ni como capacitarlas, así como no cuentan con la infraestructura adecuada.	Información exploratoria	Espacios de discusión	Poco conocimiento sobre como incluir a una PcD al ámbito laboral desde una perspectiva social.
El Doctor Hernández nos decía que en la práctica la inclusión laboral está determinada por la corresponsabilidad entre una empresa y la PcD.	Información exploratoria	Crítica	Las PcD deben cumplir con sus responsabilidades así como los empleadores deben incluir de forma adecuada y pertinente a las mismas.
El Doctor Hernández mencionaba que las PcD deben cumplir con las condiciones laborales establecidas en cualquier trabajo: horario, cumplimiento de metas, responsabilidades, etc. Una discapacidad no debería ser excusa para incumplir con una tarea.	Información exploratoria	Crítica	La discapacidad no debería ser una excusa para incumplir con tareas o trabajos determinados. Si se exige igualdad de condiciones, ésta debe darse en cualquier escenario laboral y con personas sin y con discapacidad en lo posible.

<p>La PcD deben tener un perfil profesional o técnico para aspirar a un empleo y ser autosuficientes para llevarlo a cabo. También mencionó la importancia de la educación en la discusión laboral: quien cuenta con ella puede acceder a mejores oportunidades económicas, sin importar la condición física o de discapacidad.</p>	<p>Información sobre vinculación laboral</p>	<p>Especificación sobre términos laborales. La educación es importante para la vinculación laboral.</p>	<p>La autosuficiencia de las PcD las empodera ya que adquieren independencia económica, de igual forma el tener un perfil profesional les abre mayores oportunidades, como a cualquier otro trabajador. En el discurso de vinculación laboral la educación es fundamental.</p>
<p>El Doctor Hernández nos obsequió material de la CNDH relativo a los procedimientos para presentar una queja por discriminación o discapacidad, así como nos invitó a futuros eventos relacionados con el vínculo de discapacidad y empleo.</p>	<p>Hecho</p>	<p>Cordialidad y apertura</p>	<p>Gracias a esta visita conocemos de forma más amplia lo que hace la CNDH en el tema de inclusión laboral. La información que nos dio fue útil para indagar a fondo sobre los procedimientos legales y jurídicos que protegen a las PcD de actos discriminatorios.</p>

Hallazgos CNDH

IV Jornadas por los Derechos de las Personas con Discapacidad: “La Discapacidad en México: del Asistencialismo a los Derechos Humanos”

- Las PcD no tienen las competencias para ser incluidos en el mercado laboral.
- Hace un año se hizo una evaluación de la implementación de la convención y han sido pocos los avances, prevalece el discurso sobre la práctica.
- El movimiento de PcD debe incluir personas sin discapacidad.
- Uno de los objetivos de la CNDH es rendir cuentas a la sociedad civil.
- Sigue prevaleciendo una visión asistencialista donde la discapacidad se da al individuo y no a la sociedad.
- Inclusivo no es lo mismo que integrado o insertado.
- Pensión por invalidez genera exclusión laboral al no permitir que las PcD trabajen.
- El principio básico de la inclusión laboral es el reconocimiento de la ciudadanía.

Resultados visita CNDH

Información organizacional: México firmó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y ratificó su Protocolo Facultativo el 30 de marzo de 2007. Esta convención tiene carácter de instrumento jurídico vinculante, por tanto obliga al estado mexicano a adoptar y desarrollar políticas de no discriminación y medidas de acción en favor de los

derechos de las PcD (CNDH 2011, 7). Uno de los objetivos de ésta convención es proteger y promover los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad, con miras a una sociedad inclusiva.

Insights sobre vinculación laboral

La entrevista se realizó con el licenciado Gustavo Hernández Rivera, quien es una persona con discapacidad visual.

Atraso en México de 30 años del vínculo entre discapacidad y en empleo.

En la CNDH trabajan aproximadamente el 2% de PcD, esto debido a que falta mayor capacitación laboral.

La CNDH da asesoría jurídica y tiene vínculo con la Red Nacional de Vinculación Laboral del DF. Hay empresas que envían vacantes y son re-direccionadas por el Licenciado Hernández.

Las PcD representan mayores gastos y a veces cuentan con menos recursos. La discapacidad suele estar relacionada con la pobreza.”

La ausencia de inclusión laboral está relacionada con la poca aplicación de herramientas tecnológicas en el sitio de trabajo.

Para que la inclusión sea eficiente se debe contar con las herramientas tecnológicas necesarias para las diferentes discapacidades.

La CNDH organiza foros, congresos y eventos de inclusión laboral donde se invitan empresarios. En estos espacios se ha identificado que las empresas no saben como vincular PcD ni como capacitarlas, así como no cuentan con la infraestructura adecuada.

La inclusión a nivel conceptual tienen una connotación diferente a los términos de inserción e integración. En la práctica la inclusión laboral está determinada por la corresponsabilidad entre una empresa y la PcD.

La CNDH busca crear una red de promotores y una lista de retos que existen para alcanzar la inclusión laboral.

Cuando no se contrata una PcD que no tiene un perfil determinado no se considera discriminación. La PcD deben tener un perfil profesional o técnico para aspirar a un empleo y ser autosuficientes para llevarlo a cabo.

Quien tiene educación entra a la discusión laboral.

Feria de Empleo INDEPEDI

Alfredo Chávez

Cuadro de Análisis de la descripción Densa (Feria empleo Inpededi)

Enunciado de la descripción	Refiere a...	Traducción	Explicación
El 25 de noviembre de 2015, se llevó a cabo la feria del empleo "Empodera-T" por parte del Gobierno de la Ciudad de México y el Instituto para la Integración al Desarrollo de las personas con Discapacidad (INDEPEDI), en las instalaciones del Museo de la Ciudad de México ubicadas en José María Pino Suárez número 30, Colonia Centro, Delegación Cuauhtémoc, C.P. 06060, México, Distrito Federal.	Lugar Evento Fecha	Programa del Gobierno de la Ciudad de México para colocar laboralmente a trescientas PcD en plazas permanentes	Programas de colocación laboral del Gobierno de la Ciudad de México
Se rifarían trescientas plazas de trabajo para personas con discapacidad (PcD).	Hecho	Número de plazas que entregaría el Jefe de Gobierno a PcD	Plazas permanentes de trabajo entregadas por el GDF
Había muchísimas PcD formadas, de tal manera que le daban la vuelta a la manzana desde la entrada del museo antes mencionado, es decir desde la avenida Pino Suárez hasta la calle El Salvador y hasta la otra calle que se llama Correo Mayor.	Hecho Lugar Ubicación	Parecía que el lugar donde se realizó la feria no tuvo el aforo correcto, por lo que las PcD estaban en el sol y de pie en las calles del centro histórico	Mala planeación del GDF para recepción de documentos de las PcD que concursaban por plazas laborales
Había mucha gente con diversas discapacidades, donde pude distinguir las más notorias como visual, intelectual y motriz.	Datos de los interesados	Al evento asistieron personas con todo tipo de discapacidades, pues cualquier podía participar por una plaza de trabajo	La feria de empleo estaba abierta a todos los tipos de discapacidad
Observaba a mi alrededor a toda esa gente ahí parada con caras de hartazgo y sudando, lo que me hacía pensar en la poca sensibilidad de la dichosa feria.	Hecho	La falta de logística en el evento hizo que las PcD tuvieran que esperar de pie en la calle, donde no sólo había mucho sol, sino que la banqueta es muy estrecha y por los coches, las PcD tenían que pegarse a la pared y estar incómodas	La mala organización del evento provocó la incomodidad de las PcD

<p>La fila no avanzaba y empezaba a llegar más y más gente (la mayoría con discapacidad) y seguíamos en el calor intenso</p>	<p>Hecho</p>	<p>No parecía haber mucha organización, pues no se daban abasto para recibir a todas las PcD que estaban formadas esperando</p>	<p>Las PcD estaban en la calle esperando a ser atendidas, lo que tomaba mucho tiempo</p>
<p>Había mucha gente con chalecos de INDEPEDI hablando casi con cada una de las personas formadas (lo cual me pareció muy bueno, porque así era la atención de este personal, de lo más atentos), me molestaba que no avanzábamos.</p>	<p>Hecho</p>	<p>Pese a la larga espera, había mucha gente del INDEPEDI platicando con las PcD para que no se desesperaran, pero la fila no avanzaba y hacía mucho calor</p>	<p>El personal de INDEPEDI no se daba abasto para atender a tantas PcD</p>
<p>Le pregunté a una chica en silla de ruedas de nombre Mariana que estaba en frente de mí si llevaba mucho tiempo esperando, muy amable me dijo que como cuarenta minutos, por lo que mi expresión fue de desagrado, así que le pregunté si podía interrogarla sobre el evento con algunas preguntas personales, a lo que accedió acentuando que sólo no le tomara video ni fotos.</p>	<p>Datos de los interesados</p>	<p>Mientras esperábamos una chica muy amable accedió a darme una entrevista sobre la feria y su perspectiva sobre este tipo de eventos</p>	<p>A pesar de las incómodas condiciones las PcD fueron muy amables</p>
<p>Primero le pregunté si sabía que sólo darían trescientas plazas, a lo que contestó que si sabía y que al mismo tiempo la desmotivaba un poco, pues ella ya había participado en un programa del INDEPEDI de empleo temporal y desafortunadamente no la contrataron después de los tres meses de duración de éste.</p>	<p>Hecho Datos sobre los interesados</p>	<p>A pesar de muchas acciones que el GDF está tomando, esto no garantiza de manera absoluta que las PcD van a ser contratadas, pues hay empresas que sólo los utilizan para no pagar un sueldo</p>	<p>Hay empleadores que abusan de los programas de contratación de PcD</p>
<p>Le pregunté si sabía de que eran las plazas y me dijo que dependía de la discapacidad de la persona, pero que normalmente eran puestos administrativos donde ayudan con algunas tareas de oficina, que incluso eso había estado haciendo en su trabajo temporal.</p>	<p>Datos sobre los interesados</p>	<p>La mayoría de los empleos donde se acomoda a PcD suelen ser puestos operativos o de tareas mecánicas, lo cual también puede ser frustrante para ellos.</p>	<p>No se perfila correctamente a las PcD, obteniendo malas experiencias laborales</p>

Al cuestionarla sobre los prejuicios de los empleadores ella dijo que la gente suele ser muy amable, pero que mantienen cierta distancia, “pues creen que uno se va a romper o a entrar en crisis si hablan mucho con una PcD”.	Prejuicios empleadores Persona de interés	A pesar de la buena disposición de los empleadores, aún permea la creencia de que la discapacidad tiene que ver con un tema de salud, por lo que la sensibilización es un tema primordial	La falta de sensibilización en empleadores se refleja en el trato hacia las PcD
En los intervalos que su mamá se iba seguíamos hablando de cosas de la vida diaria de una PcD y de cómo realizaba algunas actividades con su silla de ruedas y otra silla que la ayudaba a desplazarse mejor.	Persona de interés Tecnología	Distintas tecnologías que utilizan las PcD para realizar distintas actividades de su día a día	La tecnología apoya la mayoría de las acciones que realizan las PcD
La fila avanzaba muy lento, y había todavía más gente, yo tenía ya más de una hora esperando, por lo que el calor terminó por desanimarme, así que tomé unas fotos de todos aquellos formados, pues me parecía cruel tenerlos en esas condiciones parados esperando a entrar.	Hecho Personas de interés	Las PcD parecían agotadas y desesperadas, esperando a entrar y dejar sus documentos para las plazas que se sortearían	El intenso sol y el lento avance mostró la falta de sensibilización de los organizadores
Me acerqué a un señor con chaleco de INDEPEDI y le pregunté si lo podía entrevistar, éste se negó y me dijo que tenía que coordinar muchas cosas, lo cual no me molestó, pues corría y hablaba con las personas para calmaras lo cual me tranquilizó un poco.	Hecho Persona de interés	A pesar de que no recibí atención por parte de este señor, me pareció generosa su acción de dar prioridad a las PcD	Se dio atención preferencial a PcD
Entonces vi a otra persona uniformada de INDEPEDI, le pregunté si podía entrevistarle, le dije de dónde venía y muy amable accedió. Su nombre era Iván Pérez, de la Dirección Ejecutiva de Investigaciones Jurídicas y Asuntos Legislativos de INDEPEDI.	Persona de interés	La atención por parte del personal de INDEPEDI fue muy cortés y contestaron a todas las preguntas realizadas	Buena disposición por parte del personal de INDEPEDI

<p>Él me habló sobre el primer evento de doscientas plazas que fueron sorteadas igualmente por parte de INDEPEDI, las cuales se asignaron cerca de las delegaciones donde estas personas vivían. Dichas plazas eran sólo dentro de instituciones de gobierno, donde se adaptaban las tareas dependiendo de la discapacidad de la persona, pero todos eran puestos técnicos operativos con plazas permanentes, con prestaciones de ley y seguridad social.</p>	<p>Hecho</p>	<p>El INDEPEDI ha buscado realizar varias acciones para colocar a las PcD dentro del ámbito laboral según sus habilidades y capacidades, mediante empleos temporales y permanentes</p>	<p>Acciones para impulsar la experiencia y la inclusión laboral</p>
<p>Iván relató que en el caso de las empresas se trabajaba más la parte del empleo temporal y sólo con empresas del ámbito internacional, no con locales, pues las locales buscan este tipo de programas para tener empleados sin tener que pagarles, ya que en estos tres meses a pesar de trabajar en una empresa, es el INDEPEDI quien paga el sueldo.</p>	<p>Hecho Datos de los interesados</p>	<p>Desafortunadamente la mayoría de empresas locales sólo utilizan a las PcD para evitar pagar sueldos y generar antigüedad, por lo que el INDEPEDI ha buscado aliarse con empresas internacionales que sí otorguen beneficios a pesar de no pagar sueldos</p>	<p>Las empresas internacionales otorgan beneficios a las PcD en empleos temporales</p>
<p>Cuando pregunté sobre la parte de la capacitación él me indicó que ellos no capacitaban, sino que los perfilaban para ver dónde podían acomodarse mejor dentro del ámbito laboral.</p>	<p>Hecho Capacitación</p>	<p>Ellos no cuentan con planes de capacitación para PcD por lo que indagan en las cualidades de las personas para acomodarlos en vacantes en las que puedan ser productivos</p>	<p>Se perfila a las PcD en vacantes donde pueden ser productivos</p>
<p>Sobre si ha habido problemas con las personas que han colocado en empresas o vacantes del sector público Iván comentaba que no han tenido problema con nadie, que todo ha salido perfecto en estos programas, sólo una situación de un mal trato por parte de un empleado a otro con discapacidad, pero que se le había dado de baja a la persona que infringió en éste.</p>	<p>Hecho Datos de los interesados</p>	<p>Al parecer las plazas que ha otorgado el gobierno han sido bien canalizadas, ya que no registran más que un caso de trato indigno hacia una PcD</p>	<p>Vacantes adecuadas para PcD, las cuales realizan sin problemas</p>
<p>Comentó que manejan un taller de sensibilización a cargo de una persona, ya que cuentan con poco personal y aún no se puede hacer de manera tan abierta, por lo que convocan y realizan el curso a través de réplica, donde se les enseña a algunas personas y ellos lo enseñen a otras.</p>	<p>Sensibilización Hecho Persona de interés</p>	<p>El INDEPEDI maneja la sensibilización en réplica, lo que quiere decir que se le enseña a una persona sobre el trato hacia las PcD, para que ésta primera lo enseñe en su área de trabajo a otros colegas</p>	<p>Sensibilización en método de réplica</p>

<p>Cuando ya era la una y treinta minutos de la tarde las personas con chalecos de INDEPEDI empezaron a decirle a la gente que no se preocuparan que ya no iban a recibir papeles, pero que al día siguiente (26 de noviembre de 2015) podían dejarlos en las instalaciones del INDEPEDI, lo cual me indignó mucho, pues yo estuve tres horas en la calle, nunca vi la feria ni quién, ni cómo recibían los papeles y ahora ya le estaban diciendo a las PcD que se podían ir que ya no iban a recibir solicitudes ahí.</p>	<p>Hecho Falta de organización Pérdida de tiempo</p>	<p>Las PcD seguían formadas cuando se les avisó que no se recibirían más solicitudes por ese día, pero que podían dejarlas en las oficinas del INDEPEDI al día siguiente, lo cual fue una completa pérdida de tiempo y de traslado para los que estuvieron horas en el sol y sin poder hacer nada</p>	<p>La mala organización hizo que el evento fuera una pérdida de tiempo para las PcD, que no entraron ni entregaron papeles</p>
<p>Indignado y asoleado me subí al metro y regresé a mi hogar para vaciar los datos recabados en la dichosa feria del empleo para PcD.</p>	<p>Ubicación Hecho</p>		

Hallazgos Feria de empleo

- Programas de colocación laboral del Gobierno de la Ciudad de México
- Plazas permanentes de trabajo entregadas por el GDF
- Mala planeación del GDF para recepción de documentos de las PcD que concursaban por plazas laborales
- La feria de empleo estaba abierta a todos los tipos de discapacidad
- La mala organización del evento provocó la incomodidad de las PcD
- Las PcD estaban en la calle esperando a ser atendidas, lo que tomaba mucho tiempo
- El personal de INDEPEDI no se daba abasto para atender a tantas PcD
- A pesar de las incómodas condiciones las PcD fueron muy amables
- Hay empleadores que abusan de los programas de contratación de PcD
- No se perfila correctamente a las PcD, obteniendo malas experiencias laborales
- La falta de sensibilización en empleadores se refleja en el trato hacia las PcD
- La tecnología apoya la mayoría de las acciones que realizan las PcD
- El intenso sol y el lento avance mostró la falta de sensibilización de los organizadores
- Se dio atención preferencial a PcD
- Buena disposición por parte del personal de INDEPEDI
- Acciones para impulsar la experiencia y la inclusión laboral
- Las empresas internacionales otorgan beneficios a las PcD en empleos temporales

- Se perfila a las PcD en vacantes donde pueden ser productivos
- Vacantes adecuadas para PcD, las cuales realizan sin problemas
- Sensibilización para empleadores en método de réplica
- La mala organización hizo que el evento fuera una pérdida de tiempo para las PcD, que no entraron ni entregaron papeles

INDEPEDI

Visita INDEPEDI/ Lic. Aarón Flores - Lic. Edgar Téllez
 Noviembre 26, 2015
 Alfredo Chávez Villanueva

Cuadro de Análisis de la descripción Densa

Enunciado de la descripción	Refiere a...	Traducción	Explicación
Arribamos a las oficinas del Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI), ubicadas en Calle Sevilla No. 514, Col. Portales, C.P. 03300, Delegación Benito Juárez. México, D.F. antes de las 11 horas, el 26 de noviembre de 2015. Al llegar tuvimos que registrarnos y posteriormente pasar para buscar al Lic. Edgar Téllez (Director Ejecutivo de Investigaciones Jurídicas y Asuntos Legislativos), quien nos daría la entrevista.	Ubicación Datos sobre punto de interés Persona de interés	La mayoría de personas que se encontraban en ese lugar eran PcD	-Había una gran cantidad de PcD formadas, esperando a ser atendidas, pues un día antes (25 de noviembre de 2015) se rifaron trescientas plazas laborales por parte de esa institución para PcD
Después de esperar unos minutos, el Lic. Edgar Téllez nos pidió que lo esperáramos porque estaba resolviendo algo.	Persona de interés	En el lugar había mucha gente, por lo que el Licenciado no pudo atendernos de forma inmediata	-Había demasiada gente en la dependencia y se le da prioridad a PcD
Después de un rato de espera se nos acercó el Lic. Aarón Flores (Dirección Ejecutiva de Investigaciones Jurídicas y Asuntos Legislativos), quien dijo que nos atendería mientras se desocupaba el Lic. Téllez, por lo que procedimos a subir una escalera y a entrar en un cubículo donde la entrevista dio inicio.	Persona de interés	El INDEPEDI atiende a tantas PcD que tuvimos que ser atendidos por otra persona	-Fuimos recibidos por otro licenciado que accedió a responder nuestras dudas

<p>El Lic. comenzó por explicarnos algunas de las tareas que realiza el INDEPEDI: “Una de las tareas principales del Gobierno de la Ciudad de México, es el de atender con ese margen de prioridad, políticas públicas que detonen y fomenten la Convención sobre los Derechos de las PcD, donde en su artículo 27 se habla sobre el empleo y la capacitación”</p>	<p>Fomento de instrumentos internacionales para la inclusión laboral en México</p>	<p>La Convención de los Derechos Humanos para las Personas con Discapacidad ayuda a que éstas sean consideradas en igualdad de condiciones para conseguir empleo y obtener un trato digno</p>	<p>-Fomentar la contratación de PcD, para integrarlas laboralmente y éstas obtengan autonomía e independencia mediante el fomento de los Derechos Humanos.</p>
<p>Continúa el Lic. Aarón Flores: “generalmente la motivación de las PcD de no encontrar un empleo radica en dos rubros principales: la falta de capacitación y adiestramiento; y los prejuicios connaturales inherentes de la imagen de la PcD, arquetipos de que no pueden, no saben, etc.</p>	<p>Motivo de la falta de empleo en PcD</p>	<p>Principales causas por las que las PcD no pueden encontrar empleo, desde la perspectiva de una PcD que labora en una dependencia de gobierno</p>	<p>-La falta de capacitación y los prejuicios existentes de las PcD, alteran el proceso de socialización e incorporación laboral</p>
<p>El principal obstáculo en el nuevo paradigma social está centrado en ver a la PcD no en razón de su deficiencia, sino en razón de sus aptitudes y habilidades; con sus tiempos, con sus ayudas o con sus apoyos, reconocer lo que puede hacer la PcD.</p>	<p>Paradigma social</p>	<p>Este paradigma no es el que más permea a la sociedad mexicana (el social), sino el asistencialista, donde se califica a la discapacidad como algo relativo a la salud y se asocia con mal físico</p>	<p>-Uno de los grandes objetivos del INDEPEDI es dar valor al paradigma social a través de la inclusión laboral de las PcD con planes estratégicos y de desarrollo</p>
<p>Este cambio de paradigma empezó en 2001 con la OMS, cuando lanza una clasificación de las discapacidades, la CIF, y se estandariza de manera jurídica en 2006. Aunque éste sigue avanzando de manera paulatina respecto a todos los actores que interactúan en relación con la discapacidad. Es muy lenta la perspectiva de los empleadores para entender que la PcD sí son productivas.</p>	<p>Prejuicios por parte de los empleadores</p>	<p>Los prejuicios por parte de los empleadores para aceptar a PcD han ido cambiando poco a poco, pero aún falta un largo camino que recorrer en México</p>	<p>-La sensibilización a empleadores es necesaria para entender el potencial laboral de las PcD</p>
<p>No se sorprendan cuando encuentren leyes que incorporan PcD al ámbito laboral, cuotas, espacios productivos laborales, beneficios fiscales y políticas públicas que se han desarrollado en el gobierno, cuando vean que los índices más altos de marginación, de desempleo y de alejamiento a este derecho, los ocupan PcD.</p>	<p>Alejamiento por parte de las PcD de los ámbitos laborales</p>	<p>A pesar de todas las herramientas que ya existen para su incorporación, las PcD muchas veces se alejan de los ámbitos laborales por circunstancias tales como la falta de capacitación, escolaridad o incluso el miedo al rechazo</p>	<p>-Las PcD también necesitan ser capacitadas y sensibilizadas para acercarse y especializarse en el medio laboral, lo cual requiere un trabajo integral entre empleadores y las mismas PcD</p>

<p>Se debe empezar a trabajar incluso por la misma PcD y/o su familia, pues siguiendo esta idea proteccionista o asistencialista, las familias no los dejan trabajar o los ponen en zonas donde no están expuestos como negocios familiares, y eso en el mejor de los casos, pues hemos visto a PcD que las encierran o no las dejan salir.</p>	<p>La familia como impedimento</p>	<p>Cuando la familia de la PcD la sobreprotegen, le generan un daño terrible, pues le quitan autonomía e independencia</p>	<p>-La familia puede ser un impedimento para el desarrollo de habilidades de la PcD</p>
<p>Las mismas PcD muchas veces no creen poder realizar ciertas actividades, piensan que reconocerse con una discapacidad en principio ya es un obstáculo social, por lo que muchas de ellas esconden su discapacidad o no se asimilan como PcD, con todas las consecuencias que eso puede detonar en su psique, ya que la falta de arraigo o de pertenecer a un grupo genera hasta una situación de recelo hacia aquellos que sí se asumen o consideran miembros de ese grupo.</p>	<p>Barreras de la misma PcD</p>	<p>Cuando una PcD no se acepta como tal, esto representa un impedimento para realizar ciertas actividades, ya que le será difícil integrarse en muchos ámbitos de la vida cotidiana</p>	<p>-La inseguridad de la PcD hace que se aleje de diversos ámbitos de la vida social, entre ellos el trabajo</p>
<p>Lo anterior muchas veces empieza desde la casa, desde la misma cuna, donde la persona no se siente empoderada, no se siente en paz de ser productiva, no se siente apta ni segura; ya no digamos para trabajar, para salir de su casa.</p>	<p>Barreras de la misma PcD</p>	<p>Cuando se presentan estos casos, las PcD se mantienen en zonas de confort o cerca de sus familias, lo que igualmente les resta independencia y autonomía</p>	<p>-Una de las consecuencias que es alimentada por los prejuicios de los empleadores y de otros sectores sociales, que pueden alejar a PcD de las zonas de trabajo</p>
<p>En estos casos la PcD no quiere salir de su casa, por lo que no asiste a la escuela, lo que hace que los niveles educativos que encontramos en el ámbito de la sociedad en las PcD es de los más bajos (el promedio es de tercer año de primaria), lo cual alimenta este círculo vicioso y también reste oportunidades de contratación por parte de los empleadores.</p>	<p>Barreras de la misma PcD Falta de elementos para los empleadores</p>	<p>Los bajos niveles educativos no permiten que las PcD obtengan mejores oportunidades laborales</p>	<p>-Uno de los grandes factores por los que las PcD no son empleadas es por la falta de educación que los capacite o especialice</p>

<p>La pobreza es otro factor detonante y fundamental de la discapacidad.</p>	<p>Factor económico de la discapacidad</p>	<p>Las personas con menores ingresos económicos son más propensas a no acudir al médico, a no cuidar su salud, entre otras que pueden ser una causalidad de la discapacidad El cuidado de una PcD es mayor en cuanto a gastos y cuidados, por lo que también es un factor que afecta la economía</p>	<p>-Las personas que perciben menos ingresos suelen descuidar ciertos aspectos de su salud, lo que puede derivar en una discapacidad. -El cuidado de las PcD resta los ingresos obtenidos para el mantenimiento del hogar, lo que lleva a una situación económicamente ajustada.</p>
<p>Esta lógica muestra que no es tan sencillo entrarle al tema, aún así hay leyes y políticas públicas que se han trabajado desde el gobierno, y han hecho un trabajo decente, aunque todavía sin lograr ese detonante que cambie la situación o que responda a la necesidad del reto. A pesar de que contamos con la Ley Federal del Trabajo y en Ley Fiscal, algunos incentivos o formas de propiciar que la empresa entre al tema. No perdamos de vista que cuando una empresa le quiere entrar al tema de la discapacidad asume dos compromisos, el primero interno: hacer una exploración interna de las adecuaciones, modificaciones que debe de realizar en infraestructura, en la capacitación del personal, en la sensibilización y en todo aquel que va a interactuar con la PcD. De nada sirve un elevador o una rampa si no se equiparan condiciones de vida.</p>	<p>Leyes y políticas desde el gobierno Incentivos para la contratación Adecuaciones y retos que asume la empresa</p>	<p>Las leyes generan la primera presión en el escalafón de la inclusión de las PcD, ya que éstas obligan o ayudan a los empleadores a su contratación. Los retos que las empresas asumen al tomar la decisión de incorporar PcD no sólo debe hacerse para obtener beneficios, sino como un ejercicio de responsabilidad social, donde todos obtienen las mismas oportunidades según sus capacidades</p>	<p>-Generar estrategias interdisciplinarias que logren una inclusión sensibilizada, con capacitación y apelando a la igualdad de oportunidades de las PcD. -Si las empresas consideran que hay muchos gastos en la implementación de espacios accesibles, se puede estudiar la posibilidad del trabajo remoto para PcD</p>

<p>Se cuestionó al Lic. Aarón Flores si había algún organismo en el gobierno que impartiera capacitaciones, a lo que éste contestó “que a nivel gobierno la realidad es que hay muy pocos esfuerzos que se han hecho en la materia, pero los que se han hecho han sido muy valiosos y productivos. Hay un órgano autónomo que es el ICAT (Instituto de Capacitación para el Autoempleo), con quienes hemos trabajado diversos proyectos de capacitación para PcD, yo detecto tres capacitaciones que se han dado: una en cómputo básico y de reparación de celulares. Es decir, estos cursos son sólo sobre oficios. Ahora, otro plan de capacitación que se ha generado es el de empleo temporal para PcD, donde nosotros previamente los capacitamos a las personas de los lugares donde serán enviadas las PcD y se lleve a cabo el trato adecuado de la PcD”.</p>	<p>Capacitación de PcD Autoempleo de PcD</p>	<p>La capacitación debe ser una herramienta obligatoria para PcD y para empleadores.</p> <p>El trabajo integral entre dependencias genera buenos resultados que pueden replicarse con el tiempo a través de diferentes modelos que envuelvan las diferentes discapacidades y habilidades de las personas</p>	<p>-La capacitación debe de impartirse a todos los empleadores y empleados donde la PcD se desenvolverá</p> <p>-Medir las habilidades y capacidades de las PcD para ubicarlas en áreas donde se desarrollen con más productividad, ya que éste suele ser un error común en las empresas, generando malas experiencias</p>
<p>¿La capacitación que realiza el INDEPEDI es directa con las personas de área o se capacita a los que gestionan para que se replique? Se ha manejado de las dos formas, a toda la dependencia y a todos los servicios públicos que van a trabajar con la PcD; como capacitaciones focales a personas clave en esa dependencia con la idea de que ellos se lleven el mensaje y lo repliquen. De hecho existe un proyecto de multiplicadores. (En este punto el Lic. Edgar Téllez llegó a la entrevista y terminó de contestar lo siguiente) Lic. Téllez: tenemos dos clases para dar sensibilización en taller grupal y a multiplicadores, que significa que son personas que van a replicar lo aprendido, donde los perfiles son diferentes.</p>	<p>Tipos de capacitación que realiza el INDEPEDI Persona de interés</p>	<p>Los métodos de capacitación pueden ser muy variados y creativos, pero se deben de realizar a la medida, ya que cada empresa, institución de gobierno y PcD, es diferente, por lo que la estrategia debe conocer a cada uno para caminar juntos y mejorar la relación laboral y de inclusión</p>	<p>-Capacitaciones adecuadas traerán mejores resultados y harán sentir bien a las dos partes, tanto a los empleadores como a las PcD, quienes se irán empoderando de sus ámbitos laborales</p>

<p>¿Cómo es la vinculación, las empresas se acercan a ustedes para pedir capacitación o ustedes van a las empresas a ofrecerla? Responde el Lic. Aarón Flores: con empresas no ha sido tan productivo. Responde el Lic. Téllez: se ha enfocado más al sector gubernamental o público. Responde el Lic. Flores: pues son quienes más se han acercado a nosotros. Como las Delegaciones, donde se acomoda en empleos temporales y que INDEPEDI financia, es decir, nosotros les pagamos los tres meses en los que laboran en algún ente de gobierno, pues nosotros somos el vínculo entre la STPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social), quien a su vez interactúa con las dependencias de gobierno a las cuales va a llegar esta PcD, para lo cual nosotros capacitamos a las Unidades Delegacionales del Servicio del Empleo (UDSE) en el trato adecuado hacia la PcD. Al final se trata de que las UDSEs repliquen esto a las empresas, ya que ellos tienen más contacto con ellas. Tampoco ha habido interacción con las UDSEs para que ellas se acerquen y repliquen esto a las empresas, pero ellos ya cuentan con la capacitación.</p>	<p>Modo de acercamiento a empleadores</p> <p>Vínculos en red para lograr estrategias de inclusión laboral</p> <p>Replicación de modelos de capacitación</p>	<p>Los empleadores que contratan PcD normalmente son del sector público, pues es una forma de generar responsabilidad social desde estos entes y que se replique a otros sectores</p> <p>El trabajo en equipo y con otros organismos de manera interdisciplinaria, parece un gran avance, ya que se atañe el problema con varias perspectivas, lo que genera vinculación y redes de trabajo</p> <p>Debería haber más iniciativa por parte de los empleadores para conocer los programas de inclusión laboral y cómo y dónde pueden hacerlo</p>	<p>-La responsabilidad social y civil de incluir a PcD como una tarea del día a día y no como una obligación</p> <p>-El trabajo en redes y vínculos como una estrategia adecuada para combatir las carencias y la exclusión laboral</p> <p>-Iniciativa por parte de los empleadores para experimentar en la capacitación y contratación de PcD, y no esperar a que se cree un sistema que los incluya (lo cual puede tomar más tiempo y recursos)</p>
<p>Si llega una empresa y pide la capacitación ¿Se le podría dar? Responde el Lic. Téllez: Sí, pues nuestro marco normativo nos permite darla a servidores públicos como a iniciativa privada</p>	<p>Capacitación a empresas</p>	<p>Cuando los empleadores muestran iniciativa y se acercan a estos organismos, éstos ya están listos para impartir capacitación a diversos sectores</p>	<p>-El INDEPEDI cuenta con un marco normativo para capacitar y sensibilizar empresas del sector público y privado</p>

<p>El Lic. Edgar Téllez habló de la creación de un consejo consultivo donde participará la iniciativa privada, “pues nos dimos cuenta de que los entes públicos son los que más participan, pero también se gana mucho en el sector privado. Y como se tienen cinco lugares en dicho consejo para iniciativa privada, se trata de trabajar en conjunto”.</p>	<p>Creación de un consejo consultivo</p>	<p>El trabajo en conjunto de la iniciativa pública con la privada es muy importante, pues la mayoría de las problemáticas son detectadas por las instituciones, pero quien cuenta con los recursos para replicar y reeducar normalmente son las empresas</p>	<p>-La fuerza de las redes entre sector público y privado puede generar cambios significativos en muchas temáticas, por lo que ninguna debe desconectarse de la otra</p>
<p>¿Cuántas PcD laboran en INDEPEDI? Contesta el Lic. Flores: Antes de que entraran lo de base éramos cinco y luego entró un grupo de quince, un aproximado de veinte personas, es decir un 50% ó 60% de la planta son PcD.</p>	<p>La congruencia como parte de la visión</p>	<p>En muchos casos vemos dependencias de gobierno que ayudan a lidiar con una problemática, pero la gente que participa ahí no conoce el campo, por lo que la comunicación es vertical y no horizontal. Es decir ¿Cuántas veces utilizan el transporte público los que tienen altos cargos en dicho sector? Aquí no se encuentra eso</p>	<p>-Conocer problemáticas desde la perspectiva de los afectados es sumamente importante para generar soluciones reales y que en verdad beneficien</p>
<p>El Lic. Téllez se adelanta a contestar: Algo de lo que podemos presumir, es que nuestro Director general es una PcD, con cinco años de antelación, donde ya se tiene más experiencia, por lo que ha vivido en carne propia las problemáticas.</p>	<p>La congruencia como parte de la visión</p>	<p>Este es un caso único donde se pone a una persona al mando y que tiene la experiencia necesaria para gestionar con mejores bases y la experiencia necesaria para ver las problemáticas desde otra perspectiva, la de los afectados</p>	<p>-Quien lidera un cargo público, debe ser consiente de los malestares sociales, así como de la situación actual para contagiar el empoderamiento</p>
<p>Nosotros como equipo de tesis de la UAM asistimos al evento del 25 de noviembre (de 2015), donde se otorgaron 300 plazas para PcD ¿En qué puestos se otorgarán éstas? El Lic. Flores responde esta pregunta: Hemos ponderado siempre el diálogo con los actores con los que estamos formando parte en todo esto para que ellos también puedan elegir el área donde se desenvolverán</p>	<p>Rifa de plazas de trabajo Las PcD pueden dialogar sobre sus intereses</p>	<p>Una de las grandes oportunidades que da INDEPEDI, es la de dialogar con las PcD sobre las vacantes que les gustan, aunque evidentemente se debe de aplicar una valoración para ver si la persona cumple los requisitos y habilidades</p>	<p>-Una forma de inclusión de las PcD, es la de dialogar con ellos para conocer sus expectativas y las vacantes que les interesan</p>

<p>¿Ustedes dan algún tipo de apoyo respecto a instalaciones o los programas que incluyen PcD o los empleadores debe tener las adecuaciones? El Lic. Téllez contestó a esto: Actualmente hay una circular que se publicó en septiembre de 2014, que dice que todos los inmuebles que se quieran arrendar deben de ser accesibles, sin embargo también tenemos entes públicos que nos piden un diagnóstico de accesibilidad, que va desde los planos hasta información y comunicación para que las PcD puedan desenvolverse. Si los entes públicos no cuentan con nuestro diagnóstico no pueden operar.</p>	<p>Diagnóstico para el funcionamiento de inmuebles accesibles</p>	<p>Que una institución se preste a realizar un diagnóstico estandarizado sobre las necesidades sobre accesibilidad de PcD es un paso en la dirección correcta, ya que esto homologa procesos</p>	<p>-Manejar mismos estándares es algo muy útil para las PcD, quienes a menudo se enfrentan a obstáculos tan simples como postes, rampas, o que no hay información para desplazarse, o si la hay cada quien la maneja como quiere</p>
<p>¿Qué tipo de herramientas usan las PcD que laboran en INDEPEDI? El Lic. Flores contestó a esto: Tenemos tecnología como ganchos para una persona con doble amputación y se le puso un "mouse" fijo mediante el cual el pueda trabajar con sus muñones; las personas ciegas usan aquí el sistema "Jaws"; se han hecho ajustes razonables para personas con otro tipo de discapacidad, como las que padecen una motriz, por lo que ellos se mantienen en planta baja, etc.</p>	<p>Herramientas tecnológicas para PcD</p>	<p>Las herramientas tecnológicas apoyan cada una de las tareas de las personas con distintas discapacidades, por lo que estar a la vanguardia empodera a este sector en el medio laboral</p>	<p>-El empoderamiento laboral a través de las nuevas tecnologías de la información dan más seguridad a quienes interactúan con ella</p>
<p>¿Qué pasa con la parte del diagnóstico a los establecimientos mercantiles? El Lic. Téllez contestó: Hemos estado trabajando con el INVEA (Instituto de Verificación Administrativa) y con diferentes Delegaciones para que podamos entrar en los establecimientos mercantiles. Hagan de cuenta, los verificadores dependen del INVEA, pero hay unos que están en éste directamente y otros en las delegaciones con diferentes facultades según la ley, por lo que nosotros buscamos un convenio donde los podamos asesorar en materia de accesibilidad, esto lo estamos trabajando actualmente.</p>	<p>Diagnósticos a establecimientos mercantiles</p>	<p>Si esto se regulara y pudiera homologarse, desde un inicio los espacios de trabajo serían accesibles e inclusivos sin necesidad de otra inversión, por lo que la inclusión daría un paso importante en materia laboral</p>	<p>-La construcción de espacios accesibles e inclusivos ahorrarían grandes cantidades de dinero y se generaría una cultura de inclusión laboral para PcD</p>
<p>En este punto el Lic. Aarón Flores se tuvo que retirar, pues tenía una junta, por lo que nos quedamos con el Lic. Téllez.</p>	<p>Persona de interés</p>	<p>El Lic. Flores se fue a una junta</p>	

<p>¿Por qué el gobierno empieza a incluir laboralmente a las PcD? Contesta el Lic. Téllez: desde que se inició con la creación de la ley, la cual tomó mucha fuerza con la Convención Nacional de las PcD. Además desde que el titular del área entró, fue un impulso increíble y empezó a trabajar con PcD muy cerca del Jefe de Gobierno, dando un impulso mayor a las necesidades y los ámbitos de esta materia. Este instituto se creó apenas en el 2011 y nuestro jefe llegó el año pasado, donde se empezó a generar material, como lenguaje adecuado en medios de comunicación, diversos manuales, bajo el discurso que la Ciudad de México sea inclusiva.</p>	<p>La Convención Nacional de las PcD fortaleció esta parte</p> <p>Adecuaciones en diversos medios para expresarse correctamente</p>	<p>Cuando se inician acciones desde el gobierno pasa un efecto muy interesante, ya que éste empieza a incidir en leyes y reformas que apoyan a muchos sectores, sobre todo minorías, por lo que se generan adecuaciones a la iniciativa privada y empleadores</p>	<p>-El trabajo entre diversas instituciones permite aterrizar y ahondar mejor en la problemática de la discapacidad, pues es un problema complejo que requiere redes e integración para poder resolverse</p>
<p>¿Qué impacto tienen las PcD en el gasto público? El Lic. Téllez afirmó: ¿Qué necesita una PcD? Dos cosas, la accesibilidad y el trabajo, pues si existen éstas hay poder económico, puede gastar, si puede gastar, está creando plusvalía y un mercado. Con lo que ellos se empiezan a independizar y a tener la autonomía que estamos buscando</p>	<p>Independencia de las PcD</p>	<p>Empoderar a las PcD mediante el trabajo tiene varios beneficios sociales y de inclusión social, ya que su autoestima mejor, consiguen independencia y autonomía laboral, entre otras</p>	<p>-Dichas estrategias vienen del Director del INDEPEDI, quien padece discapacidad medular, pero que conoce claramente los desafíos del día a día de las PcD</p>
<p>¿Cómo afectan las familias de las PcD en este proceso de inclusión laboral? Contestó el Lic. Téllez: Muy bien, pues somos de la idea que la accesibilidad es por buena onda y te voy a regalar algo, que es muy bueno. Pero otra parte que nosotros queremos incentivar es el trabajo, por lo que debemos hacer convenios con todos para respetar las facultades que ya tenemos. Y apenas estamos iniciando.</p>	<p>Apoyo por parte de las familias</p>	<p>Cuando las familias motivan y apoyan a las sus familiares con discapacidad, éstos muestran una mejor actitud para desenvolverse en áreas de trabajo</p>	<p>Cuando hay apoyo familiar las PcD se desenvuelven mejor en el ámbito laboral</p>
<p>Así concluyó la entrevista con los Licenciados Edgar Téllez y Aarón Flores del INDEPEDI, alrededor de las 13 horas. El Lic. Téllez acompañó hasta la puerta y hasta se tomó foto para la investigación.</p>	<p>Persona de interés</p> <p>Despedida</p>	<p>Agradecemos el apoyo brindado por la gente de INDEPEDI para aclarar nuestras dudas</p>	<p>Apertura por parte de INDEPEDI para apoyar la investigación</p>

Hallazgos INDEPEDI

- Había una gran cantidad de PcD formadas, esperando a ser atendidas, pues un día antes (25 de noviembre de 2015) se rifaron trescientas plazas laborales por parte de esa institución para PcD
- Había demasiada gente en la dependencia y se le da prioridad a PcD
- Fuimos recibidos por otro licenciado que accedió a responder nuestras dudas
- Fomentar la contratación de PcD, para integrarlas laboralmente y éstas obtengan autonomía e independencia mediante el fomento de los Derechos Humanos
- La falta de capacitación y los prejuicios existentes de las PcD, alteran el proceso de socialización e incorporación laboral
- Uno de los grandes objetivos del INDEPEDI es dar valor al paradigma social a través de la inclusión laboral de las PcD con planes estratégicos y de desarrollo
- La sensibilización a empleadores es necesaria para entender el potencial laboral de las PcD
- Las PcD también necesitan ser capacitadas y sensibilizadas para acercarse y especializarse en el medio laboral, lo cual requiere un trabajo integral entre empleadores y las mismas PcD
- La familia puede ser un impedimento para el desarrollo de habilidades de la PcD
- La inseguridad de la PcD hace que se aleje de diversos ámbitos de la vida social, entre ellos el trabajo
- Una de las consecuencias que es alimentada por los prejuicios de los empleadores y de otros sectores sociales, pueden alejar a PcD de las zonas de trabajo
- Uno de los grandes factores por los que las PcD no son empleadas es por la falta de educación que los capacite o especialice
- Las personas que perciben menos ingresos suelen descuidar ciertos aspectos de su salud, lo que puede derivar en una discapacidad
- El cuidado de las PcD resta los ingresos obtenidos para el mantenimiento del hogar, lo que lleva a una situación económicamente ajustada
- Generar estrategias interdisciplinarias que logren una inclusión sensibilizada, con capacitación y apelando a la igualdad de oportunidades de las PcD
- Si las empresas consideran que hay muchos gastos en la implementación de espacios accesibles, se puede estudiar la posibilidad del trabajo remoto para PcD
- La capacitación debe de impartirse a todos los empleadores y empleados donde la PcD se desenvolverá
- Medir las habilidades y capacidades de las PcD para ubicarlas en áreas donde se desarrollen con más productividad, ya que éste suele ser un error común en las empresas, generando malas experiencias
- Capacitaciones adecuadas traerán mejores resultados y harán sentir bien a las dos partes, tanto a los empleadores como a las PcD, quienes se irán empoderando de sus ámbitos laborales

- La responsabilidad social y civil de incluir a PcD como una tarea del día a día y no como una obligación
- El trabajo en redes y vínculos como una estrategia adecuada para combatir las carencias y la exclusión laboral
- Iniciativa por parte de los empleadores para experimentar en la capacitación y contratación de PcD, y no esperar a que se cree un sistema que los incluya (lo cual puede tomar más tiempo y recursos)
- El INDEPEDI cuenta con un marco normativo para capacitar y sensibilizar empresas del sector público y privado
- La fuerza de las redes entre sector público y privado puede generar cambios significativos en muchas temáticas, por lo que ninguna debe desconectarse de la otra.
- Conocer problemáticas desde la perspectiva de los afectados es sumamente importante para generar soluciones reales y que en verdad beneficien
- Quien lidera un cargo público, debe ser consiente de los malestares sociales, así como de la situación actual para contagiar el empoderamiento
- Una forma de inclusión de las PcD, es la de dialogar con ellos para conocer sus expectativas y las vacantes que les interesan
- Manejar mismos estándares es algo muy útil para las PcD, quienes a menudo se enfrentan a obstáculos tan simples como postes, rampas, o que no hay información para desplazarse, o si la hay cada quien la maneja como quiere
- El empoderamiento laboral a través de las nuevas tecnologías de la información dan más seguridad a quienes interactúan con ellas
- La construcción de espacios accesibles e inclusivos ahorrarían grandes cantidades de dinero y se generaría una cultura de inclusión laboral para PcD
- El trabajo entre diversas instituciones permite aterrizar y ahondar mejor en la problemática de la discapacidad, pues es un problema complejo que requiere redes e integración para poder resolverse
- Dichas estrategias vienen del Director del INDEPEDI, quien padece discapacidad medular, pero que conoce claramente los desafíos del día a día de las PcD
- Cuando hay apoyo familiar las PcD se desenvuelven mejor en el ámbito laboral
- Apertura por parte de INDEPEDI para apoyar la investigación.