



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**PROPUESTA PARA LOGRAR LA INCLUSIÓN LABORAL DE  
LAS PERSONAS CON SINDROME DE DOWN**

**T E S I N A**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:**

**LIC. EN PSICOLOGÍA**

**P R E S E N T A:**

**SUAREZ AREVALO PATRICIA MONTSERRAT**

**DIRECTOR DE TESINA:**

**Lic. Erika Souza Colín**

**Ciudad de México, 2018**

**No. De Cuenta 306587036**





Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mi mamá, quien a lo largo de este camino me ayudo a no rendirme después de varios tropiezos y ganas de ya no querer continuar, quien paso varios momentos de desvelos a mi lado para lograr un sueño y por fin lograr llegar a la meta de este andar que apenas empiezo a recorrer.

Manuel, hermano como no agradecer todo lo que me enseñaste y que en este tiempo que fue largo nunca dejaste que me rindiera y que mejor manera de agradecerte siguiendo tus pasos.

Maribel, Carlos y Carlos Omar, gracias a ustedes por no dejarme por se aparte de mi familia son mis cómplices y las personas que me impulsaron a seguir creciendo tanto en lo profesional como en lo personal, Gracias.

Papá siempre agradeciéndote por todo lo que me dejaste, gracias por las enseñanzas que tuviste conmigo, sé que desde el cielo compartirás este logro.

Con profundo agradecimiento a mi Asesora la Lic. Erika Souza Colín, quien nunca soltó mi mano y este logro es compartido con ella, sus recomendaciones me hicieron aprender cada día más como ser humano.

Mariano, gracias porque sin saber decir muchas palabras me enseñaste a lograr mis sueños, a brincar barreras y lo más importante a saber que nunca existen imposibles por ti seré mejor personas cada día.

Y por último como no agradecer a todas las personas que en este tiempo me alentaron a no dejar las cosas inconclusas.

<b>Resumen.....</b>	<b>4</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>1. Síndrome de Down.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 ¿Qué es el Síndrome de Down?.....</b>	<b>7</b>
<b>1.2 Características y Físicas del Síndrome de Down.....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 Características Psicológicas y Sociales del Síndrome de Down.....</b>	<b>13</b>
<b>1.4 Síndrome de Down a lo largo de la vida.....</b>	<b>15</b>
<b>1.5 Entorno familiar.....</b>	<b>19</b>
<b>2. Inclusión Laboral de personas con Síndrome de Down.....</b>	<b>23</b>
<b>2.1 Discapacidad Intelectual en México.....</b>	<b>26</b>
<b>2.2 Inclusión Laboral en México.....</b>	<b>39</b>
<b>2.3 Programas de Inclusión Laboral para personas con Síndrome de Down.....</b>	<b>41</b>
<b>2.4 Casos de Inclusión Laboral en México.....</b>	<b>44</b>
<b>2.5 Distintivo Empresa Incluyente.....</b>	<b>46</b>
<b>Propuesta.....</b>	<b>60</b>
<b>Conclusión.....</b>	<b>76</b>
<b>Alcances.....</b>	<b>77</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>79</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>90</b>

## **Resumen**

La presente Tesina abordara el tema de las personas con Síndrome de Down, el cual trataran de ser incluyentes en las empresas para que puedan generar sus propios ingresos, se hablara de todo el proceso de una persona con Síndrome de Down desde cómo es detectado en el embarazo hasta su desarrollo, el cual va de la mano con la parte laboral que se pretende apoyar a estas personas pero abrirles camino a las empresas para que puedan incluirlos en su empresa y generen ingresos para crecer como empresa u organización pero también apoyando al desarrollo de una personas con Síndrome de Down .

## **Abstract**

This Thesis address the issue of people with Down syndrome, which try to be inclusive in companies so that they can generate their own income, they talk about the entire process of a person with Down syndrome from how it is detected in the pregnancy to its development, which goes hand in hand with working part is intended to support these people but clear paths for companies so they can include them in your business and generate income to grow as a company or organization but also supporting the development of one people with Down syndrome

## Introducción

En el mundo actual se viven momentos difíciles para las personas que padecen alguna discapacidad intelectual, en este sentido hablaremos sobre las personas que tienen Síndrome de Down, que es considerada una discapacidad de tipo intelectual, y la llevaremos al terreno laboral.

Se sabe que en México existe poca inclusión laboral de personas con capacidades diferentes (INEGI, 2011); pero si se trata de una discapacidad de tipo intelectual, la oferta laboral aun es más reducida. Sin embargo, en México las organizaciones, sin importar su giro o la fuente de sus recursos, pueden apoyarse en herramientas y programas que incluyan personas con discapacidad en la fuerza de trabajo, y les ayuden a sentirse en un ambiente sano y sobre todo productivo.

En el presente documento se abordan dos temas, uno es el Síndrome de Down como discapacidad intelectual, y el otro es la Inclusión laboral en México. ¿Por qué en México? Porque México puede llegar a ser un país en el cual, por medio de diferentes Instituciones Gubernamentales u Organizaciones a nivel privado, se apoye la inclusión laboral de personas con capacidades diferentes.

En el primer capítulo, se aborda el Síndrome de Down desde sus orígenes. Se explica cómo una persona nace con esta discapacidad, sus características físicas, emocionales, su desarrollo, la relación familiar; esta última de suma importancia para el desarrollo de una persona con Síndrome de Down. Finalmente, el ámbito social y laboral, donde se pone en práctica todo lo antes mencionado, para que las personas con este síndrome puedan tener una mejor calidad de vida y se desarrollen tanto en lo personal como profesional.

Las personas con Síndrome de Down tienen cualidades que los ayudan a relacionarse con la gente, y por lo mismo oportunidades en el ambiente laboral; lo cual se desprende del segundo capítulo. En este abordaremos temas como la inclusión laboral en México que se ha visto limitada porque las empresas no cuentan con la suficiente información. También se explicará el proceso de como las organizaciones pueden incluir personas con SD, con ayuda de la estadística proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía INEGI.

Por último, se elaboró una propuesta dirigida a las organizaciones para que puedan apoyar a las personas con Síndrome de Down a formar parte de ellas. Inicia con un acompañamiento dirigido a estas organizaciones a fin de que reciban el apoyo necesario; además, un acompañamiento hasta el proceso de selección del candidato, y finalmente un curso de sensibilización. Todo ello con el objetivo de lograr la inclusión laboral. Con la cual, se otorga el Distintivo Gilberto Gallardo a la empresa.

## **CAPÍTULO 1. SÍNDROME DE DOWN (SD)**

### **1.1 ¿Qué es el Síndrome de Down?**

En este apartado se hablará del inicio de la investigación y la comprensión del Síndrome de Down. No se abordarán las consecuencias, si no el punto de vista de la discapacidad intelectual. Se entiende por discapacidad a las limitaciones físicas o intelectuales. Podríamos empezar preguntándonos qué es el Síndrome de Down, y a continuación establecer que es una trisomía en el Par 21 de la carga cromosómica de una persona. Hace muchos años a las personas con Síndrome de Down se les comparaba con los “Mongoles”. La trisomía fue descubierta por las investigaciones del Dr. John Langdon Down, a cuyo descubrimiento debe el síndrome su nombre.

El Dr. Down, descubrió que lo que tenían en común las personas con estas características era la discapacidad intelectual; aunada a las características psicológicas y físicas que se describirán más adelante. Adentrándonos más en lo que es el SD, lo podremos concebir como una alteración genética que ocurre en el par 21 de los cromosomas. Esto se descubrió con la ayuda de médicos especialistas “Genetistas”, los cuales al realizar un conteo cromosómico, llegaron a la conclusión de que el par 21 es el más pequeño de la carga cromosómica. Es ahí donde se da la alteración haciendo referencia a que existen dos clases de Síndrome de Down. (Tjio y Levin, 1956; Lejeune, 1956)

Las diferencias en estos tipos son la “Trisomía par 21” él y otro es “Trisomía Mosaico”. La Trisomía del par 21 simplemente es la carga de un cromosoma más en dicho par y la Trisomía mosaico se da derivado de que el par 21 es el par más pequeño de la carga cromosómica, y cuando está más grande se lleva a cabo la alteración; dando como resultados personas con características psicológicas y físicas similares. Esta anomalía cromosómica se da en cierta manera en el par 21 ya que es el cromosoma más pequeño. La formación de esta carga genética se constituye por 46 pares cromosómicos, los cuales son 23 cromosomas dados por la figura materna y 23 por la figura paterna. Por consiguiente, no es un síndrome que se herede ya que las cargas son las mismas. (Lejeune, 1956)

A lo largo de la trayectoria de la vida de una persona con SD, desde su nacimiento hasta la adolescencia, el proceso de maduración cerebral es lento o casi nulo. Las personas con SD comienzan a hablar hasta



la adolescencia, ya que es cuando comienza el desarrollo y la maduración cerebral de las neuronas en el cerebro y los procesos sinápticos. Los procesos sinápticos de las personas con SD ocurren en un periodo más largo. Esto depende de la estimulación que se les haya dado desde pequeñas, por lo cual, estos procesos no siempre se concretan en las neuronas.

En estas personas, las neuronas mueren más rápido debido a la falta de sinapsis, y como consecuencia de las alteraciones cromosómicas. Debido a ello, la materia gris del cerebro sufre desgaste, y las personas tienen una mayor posibilidad de muerte neuronal. También provoca alteraciones cognitivas y conductuales, las cuales se pueden presentar en enfermedades como demencia, depresión y ansiedad (G.E. de Lopez-Faudoa, 1980).

### **Evaluación y diagnóstico**

Actualmente se pueden realizar varios estudios durante el embarazo para detectar posible SD. Los estudios con los que se puede detectar son: ecografía (arroja un resultado aproximado) y la biopsia de corion. Esta biopsia se realiza en el líquido amniótico durante la semana 15. El SD se puede detectar antes del nacimiento; pero también muchas veces no se logra detectar durante del embarazo. (G.E. de Lopez-Faudoa, 1980).

Sobre la evaluación y el diagnóstico revisaremos los siguientes tipos de estudios (Josep M, 2005; Serés, 2005; Casaldáliga, 2005; Trias, 2005):

**Estudio Citogenético (HIS):** es una técnica que permite separar las cadenas genéticas para poder localizar una alteración en el cromosoma 21.

**Biopsia de Corion:** simplemente consiste en una muestra del tejido que constituirá a la placenta, que contendrá la misma información genética que el feto ya que proviene de la misma célula.

**Amniocentesis:** consiste en la toma de muestra de líquido amniótico que se realiza por la pared abdominal. Se extrae un poco de este líquido que contiene células fetales, las cuales también ayudan al diagnóstico del SD.

**Cordocentesis:** esta última se realiza cuando, en las pruebas anteriores, los resultados son dudosos. Consiste en la pulsión del cordón umbilical por medio de la pared abdominal. De igual manera que en los otros estudios, se detecta si en la carga cromosómica se encuentra alguna alteración.

Las personas que en la actualidad nacen con este Síndrome son personas que pueden llevar una vida aparentemente normal, ya que cargan problemáticas físicas y psicológicas derivadas de su ambiente. Ejemplo de esto, es que siguen siendo discriminadas por tener alguna discapacidad. Sin embargo, pueden llegar a tener hábitos de vida, y a desarrollarse, por sí mismas, en el mundo.

### **Factores de riesgo para tener un hijo con SD**

Cuando se habla de factores de riesgo para tener un hijo con SD, generalmente se asocian a problemas hereditarios; pero como sabemos, el SD no es una cuestión hereditaria. Involucra la carga genética y cromosómica de cada individuo. Uno de los factores de riesgo es que alguno de los padres tenga alguna alteración en el par 21. Esto no quiere decir que sean padres con SD, sino que presentan alguna alteración en dicho par. De ahí se puede observar que al momento de la fecundación, el óvulo o el espermatozoide contienen un cromosoma de más.

Otro factor de riesgo es la edad de la madre. Mientras más grande de edad sea, las probabilidades de tener un niño con SD aumentan. La edad promedio donde crece el riesgo de dar a luz un bebe con SD es a partir de los 35 años. Es poco común que a esta edad se conciba un niño con SD; pero el riesgo aumenta, a partir de entonces, año con año.

### **Tratamientos y hábitos de vida**

Los tratamientos que se establecen para que el niño forme parte de una familia son los que se desarrollan por medio del aprendizaje desde pequeños. Van desde cómo comportarse en la familia, en un ambiente social, hasta en un empleo. Tomando en cuenta que han de ser tratados como cualquier persona que entiende, solo que su capacidad de aprendizaje tiende a hacer más lenta. Debido a la problemática neural con la que se encuentran por la falta de sinapsis, llegan a desarrollar demencias

como es el caso de Alzheimer. También tienen que llevar un tratamiento para poder atacar esta problemática, y no solo ésta: a lo largo de su vida llegan a sufrir crisis moelónicas (crisis epilépticas), que son causadas por la falta de oxigenación. (Lott y Dierssen; 2010).

Existen tratamientos realizados por psicólogos en conjunto con la parte psicopedagógica. Estas se realizan con un programa integral de salud; esto quiere decir que se les debe de dar un bienestar, físico, psicológico y social. Enunciaremos algunos tratamientos para fortalecer el desarrollo de personas con SD. (Cole KL, 1998; Kjaer MS, 1998).

**Psicomotricidad:** dentro de la psicomotricidad podremos encontrar tratamientos cognitivo-emocionales y sensoriomotrices; es decir, aquellos que permiten a las personas lograr adaptarse al entorno físico y social.

**Terapia Ocupacional:** en este tipo de terapia se le ayuda a la persona con SD a desarrollarse en la vida cotidiana, se les orienta y enseña cómo vestirse, comer, acudir al sanitario, bañarse. **Se** les proporciona la mayor cantidad de herramientas que puedan necesitar para realizar las actividades de la vida diaria de manera autónoma.

**Terapia Asistida con Animales:** si bien es cierto que los animales ayudan a las personas que padecen algún retraso mental o discapacidad intelectual, la asistencia con animales en este síndrome ayuda proporcionando a las personas con SD a calmar las alteraciones emocionales ya que ven a los animales como su terapeuta del reino animal. Las terapias pueden ser con cualquier animal, con caballos (Equinoterapia), con delfines (Delfinoterapia), o con cualquier otro animal con el que el niño pueda interactuar.

En lo que se refiere a los hábitos de vida, la familia es parte fundamental, como en cualquier desarrollo, de las personas con SD. La familia es quien debe de orientar y ayudar a desarrollar estos hábitos de vida, de manera que encaucen a las personas con SD a ser independientes.

## **El Síndrome de Down como discapacidad física**

Hablar del SD como una discapacidad se podría hacer de la manera más sencilla, ya que desde un inicio se descubrió que tiene que ver con una discapacidad intelectual, lo cual hace que para la persona que lo padece sea más difícil desarrollarse en un ambiente social. Los problemas del desarrollo a nivel cerebral e intelectual dan origen a barreras físicas; aunque no por esto se ven limitados, según la Fundación John Langdon Down. Las personas con SD se pueden desarrollar si se les da la capacitación y el adiestramiento necesario para realizar cualquier actividad física o ciertos empleos.

No todos los niños con SD son personas con discapacidad física. Muchas veces depende de la falta de estimulación, también de las características psicológicas y físicas. Esto es lo que hace que las personas con SD tengan dificultad al realizar actividades; lo que puede cambiar dependiendo de la estimulación que se les brinde. Esta estimulación se la puede dar el núcleo familiar y algún centro de educación especial donde se les proporcionan herramientas necesarias para poder desarrollarse. (Fundación John Langdon Down, Cole K J, 1998; G.E. de Lopez-Faudoa, 1980)

### **1.2 Características Físicas del Síndrome de Down**

De las siguientes características que se describirán no todas siempre se presentan en las personas con SD; pero si se pueden catalogar como las principales (G.E. de Lopez-Faudoa, 1980; Joseph y Dawburn, 1970).

- **Labios:** se ponen secos con fisuras; esto ocurre por mantener la boca abierta mucho tiempo, ya que, por las características de la nariz y la boca, tienen más dificultades para respirar. Más adelante estos se vuelven blancos y gruesos. Esta característica solo la presentan los hombres.
- **Cavidad Bucal:** se cree que la cavidad bucal es muy pequeña, pero no lo es. La parte superior es normal en relación con el tamaño del cráneo y la parte inferior es más pequeña; esto se debe a que generalmente tienen el paladar y el labio hendido.

- **Lengua:** la lengua se presenta áspera, y en relación con la cavidad bucal, muestra una deformación por lo que la lengua es más grande; motivo por el cual, también la mayoría del tiempo tienen la boca abierta.
- **Dientes:** en relación a niños con los que no presentan este síndrome, los dientes tardan más en aparecer y tienen las raíces muy pequeñas; lo cual hace que su crecimiento sea más lento. Es raro que los niños con SD presenten caries, y si las llegan a presentar es por falta de higiene.
- **Nariz:** esta característica es muy sencilla, solo presenta una nariz muy pequeña, y la mucosa es gruesa; esto hace que el moco escurra constantemente.
- **Ojos:** presentan manchas de color dorado o blanquizo. Esas manchas se observan en la pupila. Los niños con SD presentan estrabismo aunque no significa que todos lo presenten; sin embargo, existe una mayor posibilidad de padecerlo.
- **Oídos:** en esta parte, los niños generalmente presentan malformaciones por lo que el tamaño es grueso y grande.
- **Cuello:** tiende a ser corto y ancho
- **Piel:** tiene un color amarillento y un aspecto de palidez.
- **Cabello:** el cabello es fino, lacio y sedoso. Durante el crecimiento se vuelve seco y es cuando aparece la calvicie. Este mal afecta tanto a hombres como a mujeres.
- **Tronco:** aparece aplanamiento de esternón, y muchas veces, la espina dorsal no presenta la curvatura de una persona que no tiene este síndrome.
- **Genitales:** las personas del sexo masculino tienden a tener el pene muy pequeño, y generalmente no logran desarrollar los testículos. El vello púbico es muy escaso; en las axilas no aparece. La libido se encuentra disminuida.  
  
Las mujeres presentan vello púbico escaso y lacio, lo cual hace que su clítoris destaque. La menarquía aparece de forma tardía, al contrario de la menopausia que aparece a temprana edad. Los periodos menstruales son irregulares.
- **Corazón:** presentan cardiopatías.

Las características anteriores son totalmente físicas. Ahora nos adentraremos en las características psicológicas significativas.

### **1.3 Características Psicológicas y Sociales del Síndrome de Down.**

Los niños con SD se encuentran en un proceso donde el cerebro no madura tan rápido como en los niños con un coeficiente promedio. Debido a la falta de estimulación que presentan, generalmente tienen problemas psicológicos. (G.E. de Lopez-Faudoa, 1980). Así se explica que las personas con este síndrome deban recibir una formación adecuada que les permita ser socialmente adaptables y útiles para realizar determinadas tareas.

**Imitación:** Se presenta desde los primeros meses de vida. Los niños con SD imitan las conductas principalmente de los padres, maestros, compañeros y amigos con los que se desarrollan. Por ejemplo, si un niño golpea la mesa, este inmediatamente por la imitación lo hará nuevamente. Los niños con un CI común rápidamente maduran. Por el contrario, los niños con SD tardan más tiempo en realizar estos cambios. Por eso es importante que se les ayude de manera rápida y oportuna.

**Obstinación:** son niños que hacen solo una actividad que les agrada, y la pueden realizar durante mucho tiempo.

**Afectividad:** se da en niños que se desarrollan en un ambiente familiar lleno de amor hacia sus padres. Los niños con SD que son criados en instituciones por lo regular son agresivos; por ello los padres juegan un papel importante en el desarrollo de la afectividad.

Los padres de los niños con SD tienden a no diferenciar la autosuficiencia con la sobreprotección. Estos niños no pueden ser sobreprotegidos porque ellos se comportan de la manera en que son tratados. Sin embargo, tienden a ser niños amorosos. Les gustan las manifestaciones artísticas como la pintura y el baile. Se consideran excelentes en esto.

El nivel de aprendizaje en comparación a otros niños es más lento, debido a lo que explicábamos con anterioridad: la falta de sinapsis y la muerte neuronal.

**Afabilidad:** son personas que aprecian los mimos, que estén en todo momento pendiente de ellos; pero es necesario no caer en la sobreprotección. Se debe desarrollar en ellos un grado significativo de autosuficiencia para que en la adolescencia puedan relacionarse de manera apropiada.

Son sensibles con las personas que los rodean. Sí en el círculo donde se desarrollan encuentran a niños más pequeños que ellos, buscarán la manera de protegerlos; pero no debemos olvidar de que son niños que presentan ciertas características, que los hacen ser discapacitados mentales. Para lograr un mejor desarrollo requieren que se les pongan reglas y límites. Consideremos que, aunque su nivel intelectual está por debajo del promedio, se pueden catalogar como niños cariñosos, cooperativos y proclives a ser mimados.

**Inteligencia:** son capaces de realizar muchas actividades. La inteligencia se debe de empezar a desarrollar desde pequeños; enseñándolos a asearse, vestirse y comer solos. Esto se puede lograr con programas de estimulación temprana.

La inteligencia que ellos logran, lo hacen debido al trato que la gente en especial las personas con las que conviven los ayudan, como se logra esto, son niños que deben de incluirse a todas las actividades de la casa o donde se encuentren ya que solamente tienen una discapacidad intelectual pero pueden realizar cualquier tipo de actividad a su manera y más si son apoyados.

**Memoria:** tienden a tener mejor memoria visual que auditiva. Sufren problemas de memoria a corto y largo plazo. Llegan a recuperar entre 3 o 4 dígitos que son visibles a ellos.

**Percepción:** la única diferencia que tienen en relación a niños que no presentan SD, consiste en que su umbral de respuesta es más elevado y su percepción visual mejor.

**Atención:** son personas que prestan mucha atención. Pueden realizar una sola actividad por periodos largos de tiempo.

**Sociales:** las personas con SD tienden a ser muy sociales y afectivas, siempre y cuando sean motivadas desde pequeñas. Esto dependerá del medio donde se desarrollen y de la interacción que tengan con la familia, ya que es el primer vínculo que crean.

#### **1.4 Síndrome de Down a lo largo de la vida**

En este apartado se describirá el proceso general que una persona debe tener a lo largo de periodos marcados como son la infancia, la adolescencia y la adultez. Se empezará a describir una por una, tratando de aterrizar un poco los periodos y edades, ya que, como mencionamos, van cambiando poco a poco, de acuerdo con la maduración.

Para empezar a describir el proceso de vida de una persona con SD es importante enfatizar que para que se desarrolle de manera sana y lo mejor posible requiere a la familia. Esta es la primera que da la bienvenida a una persona con características diferentes, la primera que lo incluye y guía para llevar una vida normal; como persona sin discapacidad. Empezaremos por hablar de las tres etapas más importantes: la infancia, la adolescencia y la vida adulta.

#### **Infancia**

La infancia es la etapa en donde el niño tiene sus primeros contactos tanto con la madre, como con la familia, e incluso es cuando empieza acudir a la escuela. Ya se trate de una escuela especial para atender la discapacidad intelectual o física que presente. En esta etapa el niño debe tener mucha estimulación y atención por parte de la familia, ya que es la plataforma para desarrollarse plenamente en la siguiente. La vida familiar es sumamente importante, ya que representa el primer vínculo. También en ella puede experimentar el primer rechazo, ya que los padres son capaces de verlo a los ojos; pero no hacerlo con profundidad. El niño en ese momento se puede sentir rechazado o aceptado ( Montobbio; 1995).

El niño con SD es capaz de manipular cosas nuevas que se encuentran en su entorno. Empieza a desarrollar habilidades, solo que se van dando de modo más lento que las de un niño que no tiene el



síndrome. En esta etapa también concluye con éxito sus tareas y por tal motivo siente placer al poder terminar una tarea determinada (Jasso; 1991).

Los niños con SD tienen que ser educados de la misma manera que una persona “normal”. Tal vez podemos decir que no existen manuales, ni formas correctas para poder educar a un niño “normal. Entonces ¿cómo se va a poder educar a uno con una discapacidad intelectual SD? Tal puede parecer un cuestionamiento difícil; pero no lo es como se ha mencionado con anterioridad. Los niños con SD también tienen que hacerse partícipes en las actividades relacionadas con el hogar: es el primer entorno social que tienen y les ayuda a relacionarse. Como todos los niños, tienen que realizar actividades como jugar; pero también deben tener responsabilidades, y estas se van creando con los años. Se les deben de asignar actividades propias a su edad y capacidad.

Al llegar aproximadamente a los 12 años los niños Down son poco eficientes para recordar cosas que ya se les ha enseñado verbalmente. Esto se comprobó cuando se compararon niños con SD y niños sin SD. Al observar un grupo de niños con SD, se comprueba que son poco atentos a las cosas verbales (Jasso; 1991).

Los niños con SD sufren daños psicológicos, los cuales son ocasionados por la sociedad debido a que no son aceptados porque tienen una discapacidad intelectual, y en algunas ocasiones el daño y el rechazo es físico. Es este momento de la infancia donde los padres, familiares o personas que conviven con estos niños deben brindarles las herramientas necesarias para que logren cierta estabilidad emocional que les permita enfrentar la siguiente etapa que es la Adolescencia.

### ***Adolescencia***

Empezar con el tema de la Adolescencia es complicado ya que nos enfrentamos a un problema. El niño deja de serlo y ahora empieza a volverse adolescente. El problema de esta edad es que la gente lo sigue llamando niño SD cuando ya es adolescente, y puede ser totalmente independiente. Llegan a tener una madurez referente a sus capacidades, y aun así se les sigue tratando como niños. En esta etapa los adolescentes con SD, tienen que ir a la escuela. Pueden empezar a prepararse para empezar una

experiencia profesional. Tienen amigos, conviven con ellos, y empiezan a subir sus niveles de complejidad en las tareas que se les van poniendo. El nivel de responsabilidad de la misma manera aumenta porque es el momento en que pueden iniciar un camino por la vida independiente. Su cuerpo también empieza a sufrir cambios, tienen inquietudes y también logran despertar y resolver dichas dudas (Jasso; 1991).

Se describe como adolescencia a los procesos de cambio físico y emocional que sufre una persona. Existen edades donde el adolescente empieza a forjar su personalidad, gustos, para enfrentarse a la vida adulta con la mejor calidad posible (Jasso; 1991). La adolescencia comienza a los 12 años. En esta edad empieza a ser sociable, pero también a tener responsabilidades delegadas por los padres o personas cuidadoras. La familia principalmente empieza a darle su independencia. A los 13 años se observa retraimiento o introversión; idealizan cantantes, héroes; a los hombres les empieza a cambiar la voz y las mujeres comienzan con los cambios hormonales (crecimiento de vello, menstruación, etc). En esta edad presentan una estabilidad emocional muy notable. A los 14 años, se identifican con los personajes que idealizan, su autoestima se fortalece y terminan reafirmando su personalidad. A los 15 años, buscan su independencia, material y emocional. Libertad que comenzó al inicio de esta aventura llamada adolescencia. Por último, a los 16 años, el adolescente busca una plena adaptación social para poder cambiar de estadio (Aguirre, 1994).

La adolescencia es una etapa muy importante en el crecimiento y desarrollo de cualquier persona. Mayormente en el caso de personas con SD. En esta etapa se debe de reafirmar la estabilidad emocional brindada por los padres y demás personas que los rodean, para poder superar una fase más en su crecimiento personal. Es donde se prepara el adolescente para entrar a la vida adulta.

### **Aduldez.**

Los adultos con SD llegan a la vejez y suelen vivir hasta los 70 años. Aunque existen muchos hechos que acompañan esta etapa de envejecimiento, las familias y las personas que los rodean o los cuidan, no

están preparados adecuadamente para poder disfrutar de todos los aspectos maravillosos de una vida más larga (Envejecimiento y Síndrome de Down National Down Syndrome Society; 2013).

Las personas que llegan a este nivel de vida tienden a sufrir un envejecimiento acelerado de acuerdo a la carga genética que contiene el cromosoma par 21, por lo que llegan a tener ciertas enfermedades prematuras. Tales como apneas (problemas en sueño), problemas de osteoporosis; e inclusive tienen un fuerte pronóstico de adquirir Alzheimer, ya que esta enfermedad y el SD comparten una conexión genética muy fuerte. Esto aumenta el riesgo de generar una demencia a una edad más temprana que la de adultos que no sufren de SD. Esta enfermedad lleva un desarrollo al lado del SD, y está dividido por fases (Envejecimiento y Síndrome de Down National Down Syndrome Society; 2013).

La vida adulta de una persona con SD es más placentera gracias a todos los avances médicos que existen actualmente. Las enfermedades más comunes por las que se registraban decesos eran las debidas a un mal congénito en el corazón (cardiopatía), o alguna enfermedad de tipo tiroidea; pero la nueva tecnología proporciona una mejor calidad de vida, a condición de un acompañamiento médico y psicológico adecuado.

A continuación se explican las etapas donde se comienza a notar el deterioro de la persona adulta con SD:

#### **Fase Inicial:**

En esta fase tienden a la pérdida de la memoria a corto plazo, ya que tienen más problemas para aprender o recordar la información que se les acaba de proporcionar. Empiezan a sufrir cambios en el lenguaje, pues les cuesta trabajo encontrar palabras con las cuales se pueden expresar.

#### **Fase Intermedia:**

Las personas adultas que desarrollan la enfermedad en esta fase, empiezan a disminuir su capacidad para realizar tareas cotidianas y de cuidado personal. El nivel de memoria empeora, y ya no reconocen personas u objetos familiares.

## **Fase Final:**

El adulto con SD no reconoce, no puede aprender nuevas cosas, e inclusive olvida hacer cosas básicas. Las personas que padecen SD y alcanzan este nivel de vida deben tener ciertos cuidados por parte de las personas que los cuidan o las familias que están al pendiente. Deben mejorar la comunicación al tratar de convencer, negociar para que el adulto realice las actividades propias de una vida cotidiana normal.

### **1.5 Entorno familiar.**

Como se comentó anteriormente la familia es uno de los principales entornos donde se desarrolla todo niño. La familia juega un papel importante en el desarrollo del niño con SD, ya que sin su apoyo, no logrará convertirse en un niño autosuficiente. Por ello, los padres también tienen que ser llevados con un especialista para entender el síndrome que presenta su hijo, y estos especialistas orientarán a los padres sobre el tipo de ayuda que necesita el niño.

El entorno familiar influye en el desarrollo de la vida de una persona que tiene SD. Este le ayudará a formar un YO seguro. Pues, como lo mencionamos con anterioridad, los niños con SD sienten cuando no son niños esperados por sus padres, ya que estos los rechazan desde el momento en el que los tienen en sus brazos. La razón por la cual alejan al niño por primera vez, es que no se parece a ellos. Lo primero que hacen cuando nace el niño es negarlo o discutir sobre quién fue el culpable de que haya nacido así. Lejos de investigar que, como se explicó anteriormente, el niño con SD es una alteración genética; no un problema hereditario. El único factor importante es la edad de la madre, que pasados los cuarenta años tiene más probabilidades de llegar a concebir un hijo con SD (Lejeune, 1956).

Cuando las personas con SD se encuentran en una edad para poder desarrollar ciertas actividades es cuando pueden acercarse e informarse sobre planes de vida, inclusión laboral, con el fin de llevar una vida más placentera. Al jugar un papel importante, la familia también puede incluirse en ciertos programas para apoyar a la persona con SD, tales como iniciarse en una empresa u oficio.

Las personas con SD tienen ciertas características sociales, ya que con frecuencia no son personas muy sociables y afectivas con las personas que los rodean. Siempre y cuando no sientan en peligro su entorno, padecen una limitante que es el rechazo o la sobreprotección. Esto los puede volver personas inútiles e incapaces de desarrollarse, con normalidad, en un ambiente social.

El primer contacto con la sociedad lo tiene el niño desde su nacimiento; pero todo empieza cuando se le diagnostica el SD, ya que la primera aceptación social se la dan los padres al igual que el primer rechazo social. Presentan características similares a las de un niño que no tiene una deficiencia mental. La integración social depende en todo momento de la familia ya que, como una persona que no presenta este síndrome, satisface sus necesidades fisiológicas. Incluirle en actividades intra-familiares lo ayudará, día a día, a desarrollarse socialmente. Sin dejar de lado que se debe educar con cordialidad, colaboración, respeto. Esta formación se logra con un hábito familiar.

En comparación a otros niños con deficiencias mentales diferentes, no son personas agresivas. En el caso de que el medio donde esté presente sea hostil, pueden volverse agresivos; ya sea por imitación o por defensa. Antes se habló de que el niño con SD tiende a imitar. En referencia a lo social es un punto muy importante, ya que esta característica le puede ayudar a desenvolverse mejor, aligerando sus angustias. Al imitar a una persona que no es rechazada, él sentirá que no es rechazado. No debemos olvidar que el niño con SD tiene una capacidad muy grande para adaptarse a un régimen de vida acorde con el síndrome.

Dentro del entorno social se debe incluir la parte escolar, pues esta también juega un papel importante en la estimulación que el niño pueda tener. Las escuelas tienen herramientas nuevas que cuando se empezó la investigación sobre este Síndrome no se tenían. Los niños que acuden a la escuela con este síndrome, reciben la misma atención porque acuden a un Centro Múltiple de Atención, donde conviven con niños que presentan alguna discapacidad intelectual o sus mismas características. Dentro de estos centros o escuelas, los pequeños reciben estimulación. Son niños aceptados ya que están en un mismo ambiente, cuenta con la realización de actividades como: talleres, manualidades, que les ayudan a relacionarse y llegar a tener un estilo de vida de la misma manera que un niño que no presenta SD.

Existen asociaciones, escuelas que pueden orientar a las personas que conviven con ellos; no precisamente siempre es la familia. Las personas que tienen el SD deben tener una educación especial. Existen escuelas especiales para el trato de estos niños como son las estancias infantiles, los C.A.M (Centros de Atención Múltiple). Ahí, no solamente trabajan con personas que padecen este Síndrome, pues se brinda atención a diferentes discapacidades.

Al visitar la Fundación Arte Down México, ubicada en Periférico No. 138 Col. Constitución de 1917 en la Delegación Iztapalapa, se observó que los niños acuden a una estimulación temprana desde los 40 días de nacidos para el fortalecimiento de sus músculos, y pueden lograr tener un desarrollo aparentemente normal. También realizan diferentes actividades: talleres de pintura, artes plásticas, decoración, y cocina. Estos talleres los realizan pensando en prepararlos para poder ejercer un oficio, y poder entrar en algún programa de inclusión laboral.

En esta fundación reciben niños desde los 40 días de nacidos, y a lo largo de su estancia les proporcionan las herramientas necesarias para, cuando estén capacitados, poner en práctica sus conocimientos. Tienen un convenio con el DIF, el cual se encarga de visitarla y ofrecerles empleo a estas personas; las cuales son incluidas en la plantilla de esta Institución Gubernamental.

Las limitaciones de las personas con SD no interfieren en su desarrollo pleno. En la literatura encontramos que las personas con SD también son capaces de formar una familia (existen investigaciones donde se ha identificado que las personas con SD pueden formar un hogar y reproducirse. El bebé no nacerá, necesariamente, con SD, ya que es un Síndrome, no una enfermedad hereditaria (Fundación Arte Down México; 2011). No todo el trabajo es derivado de las personas que los cuidan o de sus familias, sino también de la educación con la que cuentan (Envejecimiento y Síndrome de Down National Down Syndrome Society; 2013). Los adolescentes con SD también tienen una vida independiente. Pueden salir a ganarse la vida trabajando, ya que, como se comentó anteriormente, las asociaciones los capacitan para poder desempeñarse en un ambiente laboral; enseñándoles a realizar trabajos u oficios que no ponen en riesgo su salud (Fundación Arte Down México; 2011).

Como sabemos, la discapacidad intelectual no los limita para poder desempeñarse profesionalmente. Las personas con SD pueden ser totalmente exitosas. Se desarrollan en la parte escolar, teniendo más dificultades que un niño sin una discapacidad; pero son capaces de lograr sus objetivos. Son personas que alcanzan un nivel de vida satisfactorio. Pueden ser independientes, siempre y cuando estén adiestrados para enfrentarse a la vida. Las personas con SD tienen características físicas similares entre sí. No por ello detienen su proceso para lograr objetivos y metas como cualquier persona que no padezca alguna discapacidad. Son personas extraordinarias si son guiadas, y a pesar de todas las limitaciones y los obstáculos de su condición física e intelectual, la esperanza de vida cada vez aumenta más. Estas personas serán capaces de seguir creciendo personal y profesionalmente. Se espera que los planes y programas se vean más apoyados a nivel educativo para hacer esto realidad.

## **CAPÍTULO 2. Inclusión Laboral para personas con Síndrome de Down**

La inclusión laboral en México es un tema complejo debido a la poca apertura e información que se tiene. Hablar a personas con discapacidad intelectual es aún más complejo debido a como se les trata en el entorno social y laboral. Existen ciertas empresas que tienen la apertura de contratar y apoyar a una persona con alguna discapacidad intelectual, para integrarla a un equipo de trabajo. En primer término, deberían de tener un experto que se encargue de hacer toda la empatía posible con la persona discapacitada. Cuando se presentan estas personas para formar parte de un equipo de trabajo, solamente las empresas con esta apertura les brindan oportunidades de empleo.

En México, el tema de la discapacidad es un tema complejo por falta de información. Existen empresas que tienen programas de inclusión laboral de personas con una discapacidad, y no solo con discapacidades físicas, si no también discapacidades intelectuales. La Secretaría de Trabajo y Previsión Social, (STyPS) coordina y da seguimiento a la capacitación para el empleo de personas con discapacidad. Esta Secretaría ayuda a que tengan un trabajo libremente elegido, y que la empresa los acepte con igualdad y equidad; de acuerdo con las habilidades y competencias laborales que cada persona puede ir adquiriendo (Secretaria de Trabajo y Previsión Social).

Cuando un patrón contrata a una persona que padece alguna discapacidad, puede deducir ingresos. Al dar apoyo extra a una persona, la empresa también obtiene ganancias. Una parte importante es que deduce el salario de la persona con discapacidad; se vuelve una empresa socialmente responsable y una fuente de empleo. El Instituto de Desarrollo Integral para la Familia (DIF), tiene un programa especial para la inserción de personas con discapacidades físicas e intelectuales. Esta institución gubernamental acude a las asociaciones civiles para ofrecer su programa. Se trata de brindar a las personas con SD, la oportunidad de laborar en alguna empresa que tenga convenio con el DIF. Por ello acuden a las asociaciones civiles, y el joven capaz de realizar un oficio, enseñado y perfeccionado en el DIF, recibe el apoyo para poder colaborar con las empresas (DIF; 2002).

La principal problemática que enfrentan estas personas al tratar de encontrar un trabajo es que las oportunidades se dan en la niñez. Si de pequeños no tuvieron estos apoyos, se les dificulta encontrar un



empleo, ya que cuando son adolescentes las fuentes de apoyo disminuyen, y en la vida adulta disminuyen aún más. La condición de crisis en el país, la marginación económica y laboral de amplios sectores de la población en los últimos años y en especial en el Distrito Federal, obligaron al gobierno local a enfrentar dicha problemática, de manera directa, mediante el aumento de la cobertura de programas de asistencia social. En el año 2001, se creó el primer Programa de Apoyo Económico para Personas con Discapacidad con criterio de prioridad para atender esta emergencia social (DIF; 2002).

En nuestro país el porcentaje de personas con discapacidad es de 53.4% y es considerado el grupo más discriminado en el trabajo. Siguiendo, los homosexuales y adultos mayores con 40.1 y 25.1 por ciento, respectivamente (Coalición México por los Derechos de las Personas con Discapacidad; 2006). El Programa Construyendo Puentes se instituyó en el año 2006 en la Universidad Iberoamericana 2006, con el fin de permitir a jóvenes de entre 19 y 25 con discapacidad intelectual, el tránsito a una vida adulta y autogestiva, a través de actividades de formación tanto en el ámbito educativo como en el profesional (Universidad Iberoamericana, Programa Somos uno más; 2014). Así también, fue creada la estructura de la Dirección Ejecutiva de Apoyo a Personas con Discapacidad para la atención de esta población bajo la coordinación de la Dirección General del DIF-DF (DIF; 2002). El desarrollo de programas institucionales permite visualizar la necesidad de atención. Entre las que destaca de manera especial la rehabilitación, la atención especializada, la promoción de los medios y adecuaciones para el desplazamiento y desarrollo de las personas con discapacidad en el entorno urbano (DIF; 2014).

### **La escuela y la inclusión**

La mejor manera para iniciar una inclusión laboral es desde la edad escolar. Esta es la principal etapa y la más importante para que las personas con SD se integren. Durante esta etapa son atendidos por programas como *Teletón*, DIF y otros brindados por algunas universidades particulares. Estas instituciones son las principales precursoras de estos programas donde se trata de comenzar a motivarles y alentarlos desde pequeños para integrarse a una vida laboral, profesional y principalmente personal (Melero, 2002).

Los objetivos que se establecían con anterioridad en las escuelas que atienden a personas con diferentes discapacidades (dentro de ellas se encuentran las personas con SD), solamente trataban de orientar al logro de comportamientos sociales más incluyentes, cuando tal vez su principal meta y objetivo es que las personas adquieran la mayor cantidad de herramientas para poder alcanzar un nivel de vida autónomo (Melero, 2002).

Las escuelas que incluyen personas con capacidades diferentes pretenden como primer punto establecer vínculos, alumno-maestro-alumno-vida, para que les sean otorgadas la mayor cantidad de herramientas y estrategias. Esto con el fin de resolver problemáticas de la vida cotidiana, preparándoles de la mejor manera posible. Estas estrategias son desarrolladas por el personal que labora en estas instituciones o escuelas, solo que no todo depende de ellos, sino de las personas que los rodean y principalmente de quien acude a la escuela. Los alumnos son los que deben de tener una participación activa; esto quiere decir que deben acudir regularmente a las clases, no deben de faltar y los trabajos o ejercicios que dejen los profesionales en el tema deben ser realizados tanto en la escuela como en casa. Recordaremos que muchas veces el trabajo en casa siempre es el que más les ayudará (Melero,2002).

La incompreensión no es una falta solo a nivel nacional, sino una problemática a nivel internacional; pero esta problemática proviene desde la cultura. Lo que implica que los profesionales estén destinados a mejorar la educación especial, cuando no debe de ser así. Se debe de mejorar la calidad de la educación general a todos los niveles. En la actualidad todos los seres humanos debemos de enseñar a aprender, ya que únicamente o estamos dispuestos a recibir información o a darla (Melero,2002).

## **2.1 Discapacidad Intelectual en México**

La información que se presenta en este apartado es una selección de datos e indicadores obtenidos del Censo de Población y Vivienda 2010. Este permite un acercamiento a las principales características de las personas que, por una condición de salud, tienen mayor riesgo que la población en general de experimentar restricciones en la realización de tareas o de participar en actividades de la vida diaria. Este grupo lo forman quienes en la pregunta censal ¿en su vida diaria, tiene dificultad al realizar las siguientes actividades...?, contestaron de forma afirmativa a la opción: limitación mental. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y fructífera, y hacer una contribución a su comunidad (OMS, 2011). Los problemas de salud mental derivados de la interacción de factores socioeconómicos, psicológicos, biológicos y medio ambientales, interfieren en una amplia gama de actividades de la vida cotidiana o en el bienestar individual. Las limitaciones mentales abarcan algunos de esos trastornos, como el retraso mental y alteraciones de la conducta o del comportamiento que se expresan en las habilidades adaptativas prácticas y sociales al interactuar con el entorno. Por ello, las personas con esas limitaciones son, o pueden ser, particularmente vulnerables al abuso y a la violación de sus derechos, lo cual depende, en buena medida, de su contexto cultural y social. En este marco, resulta especialmente relevante la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que tiene como primer principio general el respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y dedica el Artículo 19 al derecho a vivir de forma independiente y a ser incluido en la comunidad (ONU, 2006). Las limitaciones mentales o en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, aunque coexisten con capacidades personales o potencialidades en otras áreas, comúnmente producen restricciones de la libertad y la autonomía personal; por lo que constituyen un elemento muy importante para medir la discapacidad con respecto al objetivo declarado por la ONU: "promover la participación de las personas con discapacidades en todos los aspectos de la vida evitando

la aparición y los efectos de las deficiencias, promoviendo niveles óptimos de funcionamiento y tratando de conseguir la igualdad de oportunidades de participación"(ONU, 2010: 192).

En la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF), promovida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como marco de referencia para recabar datos internacionalmente comparables sobre discapacidad, la categoría de "limitación mental" corresponde a las Funciones intelectuales (b118) y a las funciones del temperamento y la personalidad (b126); ambas de segundo nivel del bloque (o subdominio). Funciones mentales globales (b110-b139), del componente Funciones corporales. Las primeras, son las funciones mentales generales necesarias para comprender e integrar de forma constructiva las diferentes funciones mentales, incluyendo todas las funciones cognitivas y su desarrollo a lo largo del ciclo vital. Entre las que están las funciones del desarrollo intelectual, retraso intelectual, retraso mental y demencia. Las segundas, son las funciones mentales generales relacionadas con la disposición natural del individuo para reaccionar de determinada manera ante situaciones, incluyendo el conjunto de características mentales que diferencian a ese individuo de otras personas, como las funciones de extroversión, introversión, amabilidad, responsabilidad, estabilidad psíquica y emocional, búsqueda y disposición a vivir nuevas experiencias, optimismo, confiar en uno mismo, ser digno de confianza (OMS y OPS, 2001).

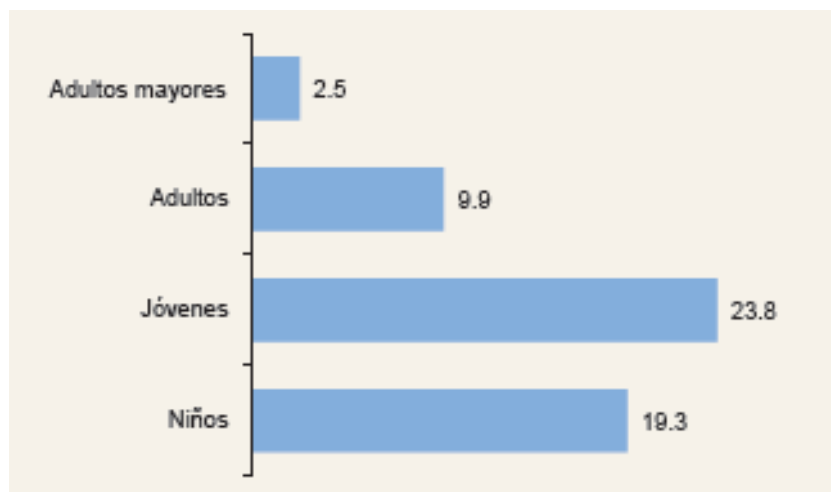
A pesar de no constituir una categoría completamente precisa, por la extensa gama de problemas que abarca, la limitación mental está entre los ámbitos adicionales recomendados por la ONU para su inclusión en los censos. De acuerdo con el organismo internacional, el nivel de estigmatización de esos problemas dentro de una cultura puede representar un factor que dificulte tanto su captación como la comparabilidad entre poblaciones y culturas; sin embargo, su importancia en lo que respecta a los problemas de salud pública la sitúa como un buen indicador del funcionamiento mental/psicológico de la población y una causa importante de limitación en la participación (ONU, 2010).

Como se señaló, el objetivo del apartado es presentar el análisis de un conjunto de indicadores que permiten mostrar las principales características de la población con limitaciones mentales, entre los que se encuentran su estructura por edad y sexo, las causas de la dificultad, algunos componentes

demográficos, el acceso y uso a servicios de salud; el analfabetismo, asistencia y logro escolar; tasa de participación económica, principales ocupaciones, jornada, salarios y prestaciones laborales.

### **Características sociodemográficas**

En el 2010, declararon tener alguna limitación mental 8.5% de la población con discapacidad del país. Así, este tipo de dificultades ocupa el cuarto lugar en cuanto a la frecuencia entre el colectivo de personas con discapacidad, superada solamente por las de movilidad, para ver y para oír. Las dificultades mentales son más frecuentes entre los menores de 30 años: 23.8% de los jóvenes y 19.3% de los niños, siendo en los adultos mayores poco frecuente (2.5 por ciento). En la figura 1 se presenta la proporción por grupo de edad de las personas con discapacidad de acuerdo con el Censo de Población y Vivienda 2010 hecho por el INEGI.

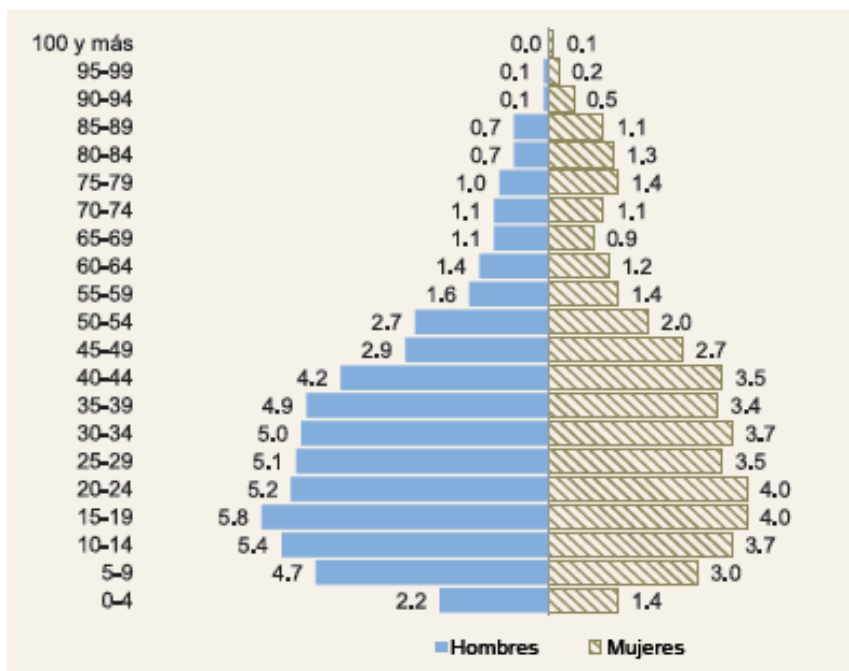


**Figura 1 Proporción de población con discapacidad por grupo de edad en México (Tomado de INEGI, 2010)**

Esto significa que esas limitaciones suelen manifestarse en edades tempranas lo que confiere gran trascendencia a las estrategias de prevención primaria, orientadas al diagnóstico y a la intervención temprana de los casos en los que no se pudo evitar la enfermedad, para disminuir o anular la

discapacidad. Ambas contempladas en el Programa de Acción Específico 2007-2012. Atención integral a la salud de las personas con discapacidad (SSA, 2009).

Los hombres con discapacidad presentan un porcentaje más alto de dificultades mentales (8.9%) que en su contraparte femenina (7.4 por ciento). La forma de la pirámide de población refleja el peso de la población en los más jóvenes y de los varones. La mayor concentración se encuentra entre los 10 y 34 años, sobre todo del lado de los hombres. De los 35 años en adelante, la frecuencia de dicha discapacidad va disminuyendo y se presenta un poco más del lado de las mujeres. En la Figura 2 se presenta la estructura de la población por grupo quincenal de edad y sexo, 2010.



**Figura 2 Estructura de la Población por Grupo Quincenal de Edad y Sexo, 2010 (Tomado de INEGI. 2010)**

## **Análisis Geográfico**

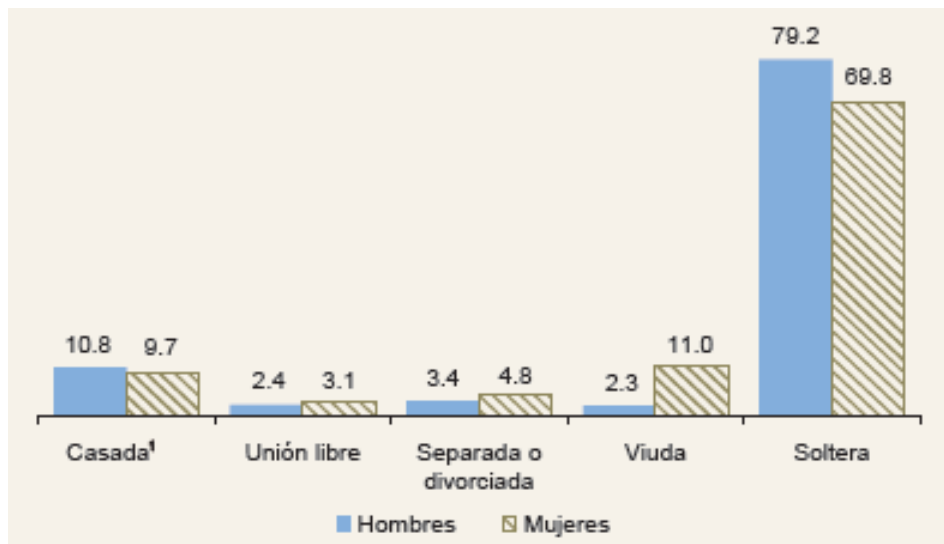
Las características económicas y sociodemográficas de cada región del país delimitan un escenario de oportunidades y retos distintos para las personas con discapacidad mental; de ahí la importancia de conocer dicho conjunto de población en el territorio nacional. En 20 de las 32 entidades federativas del país la tasa de población con limitaciones mentales es mayor que la observada a nivel nacional (43.8 por cada 10 000 habitantes). Las más altas son las de Aguascalientes (56.4) y Yucatán (55.1); a pesar de estar entre los estados menos poblados (1.1 y 1.7% de toda la población, respectivamente). En cambio, donde reside el mayor número de personas, el Estado de México (35.7), la tasa se ubica por debajo del referente nacional.

## **Causas de Discapacidad**

Las causas que originan la discapacidad se relacionan con aspectos de orden biológico, económico y sociocultural, así como con las condiciones del entorno. En el Censo 2010 se identificaron cuatro causas básicas (nacimiento, enfermedad, accidente y edad avanzada), agrupando las restantes en una categoría denominada otras causas. La información acerca de los principales detonantes de discapacidad permite sustentar acciones encaminadas a lograr una mayor inclusión social de este segmento de la población y plantearse estrategias de prevención o de atención. Para esta variable, se indagó sobre el origen de cada limitación identificada, por lo que para el análisis, el universo que se utiliza, es el total de dificultades declaradas de este tipo. Más de la mitad de las limitaciones mentales reportadas tienen como causa principal problemas de nacimiento, le sigue las enfermedades (23.4%) y, muy por debajo, los accidentes (6.7%) y la edad avanzada (4.5 por ciento).

La OMS calcula que aproximadamente 20% de los niños y adolescentes del mundo, tienen trastornos o problemas mentales (OMS, 2011), los cuales incluyen las limitaciones en el funcionamiento intelectual y en la conducta adaptativa, convirtiéndose así en uno de los principales problemas de salud pública en todas las regiones del planeta.

Situación conyugal y fecundidad. La situación conyugal es un indicador que es útil para conocer el estado que guardan las personas de 12 años y más respecto de las leyes o las costumbres maritales de un país, así se distingue a los individuos en solteros, divorciados, viudos, separados, en unión libre o en matrimonio (INEGI, 2011). En el caso de la población con discapacidad, tal característica indica el nivel de inclusión social alcanzado y del grado de libertad en el derecho a formar una familia o decidir unirse en pareja, tal como se muestra en la Figura 3. Distribución de la población con discapacidad de 12 años y más (INEGI; 2010).



**Figura 3 Distribución Porcentual de la Población con Discapacidad de 12 años y más, por sexo según situación conyugal INEGI 2010.**

### Educación

La educación permite obtener conocimientos, habilidades y aptitudes para desenvolverse individual, familiar y socialmente. Además, la posición socio económica de un país está estrechamente vinculada con el nivel educativo que logra su población, razón por la cual es considerada como el mejor instrumento para enfrentar las dificultades del desarrollo social (INEGI, 2011). Para conocer algunas



de las características educativas de la población, la ONU recomienda captar en los censos información para tres variables: Asistencia a la escuela, Alfabetización y Nivel de instrucción (ONU, 2010).

### **Asistencia A La Escuela**

La condición de asistencia a la escuela se define como la concurrencia regular a cualquier establecimiento de enseñanza del Sistema Educativo Nacional (SEN), con el propósito de formar parte de un proceso de aprendizaje. En particular, se refiere a la población en edad escolar oficial, que en nuestro país es de los 3 a los 29 años de edad (INEGI, 2011).

En este marco, los resultados censales indican que asisten a la escuela 29 de cada 100 personas con limitaciones mentales en edad escolar. Los varones (29.9%) tienen un porcentaje de asistencia superior al de las mujeres (27.4 por ciento). De los 3 a los 14 años, los porcentajes de asistencia escolar son más altos que el correspondiente al total de miembros de este grupo poblacional. Entre los 6 y los 11 años de edad, se observa la mayor concentración de niños y niñas que asisten a la escuela; pero a partir de los 12 años se observa una caída que va de los 11 puntos porcentuales en las mujeres, hasta los 18 puntos en los varones. Estas variaciones pueden estar relacionadas con el abandono escolar de los niños como consecuencia de restricciones y barreras en el acceso a centros de enseñanza, por necesidad de apoyar la economía familiar, o a que el grado de su limitación ya no les permite avanzar a los siguientes niveles educativos, como se muestra en la Tabla 1. Porcentaje de población de 3 a 29 años que asiste a la escuela (INEGI; 2010).

**Tabla 1. Porcentaje de Población de 3 a 29 años que asiste a la escuela, por grupo de edad y sexo,**

**INEGI 2010.**

Grupo de edad	Sexo		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	28.9	29.9	27.4
De 3 a 5 años	36.2	39.5	31.3
De 6 a 11 años	60.7	62.0	58.7
De 12 a 14 años	44.5	43.6	45.7
De 15 a 18 años	28.1	28.9	26.9
De 19 a 29 años	7.5	7.6	7.4

## Nivel De Escolaridad

El nivel de escolaridad corresponde al ciclo más alto de estudios alcanzado por la población de 3 años y más en los niveles del SEN o equivalentes. Con esta variable es posible calcular, entre otros indicadores, el grado promedio de escolaridad de la población en su conjunto (INEGI, 2011). En México, el SEN se divide en tres niveles: básico, medio superior y superior. El primero incluye la educación preescolar, la primaria y la secundaria; las carreras técnicas o comerciales con antecedente de secundaria y la normal básica; y el nivel superior engloba los estudios de licenciatura, profesional, normal superior, técnico superior o tecnológico, maestría y doctorado (INEGI, 2011).

El Censo de Población y Vivienda 2010 registró el nivel de escolaridad para la población de 3 años y más; sin embargo, considerando que entre los 3 y 14 años están en edad de cursar la educación básica, no se incluye su nivel de escolaridad. Así, esta variable y el promedio de escolaridad se presentan únicamente para las personas de 15 años y más, y se integra al preescolar en la categoría Ninguno, porque el hecho de aprobar un año de preescolar a partir de los 15 años, no puede ser equivalente a haber concluido un grado en la educación básica.

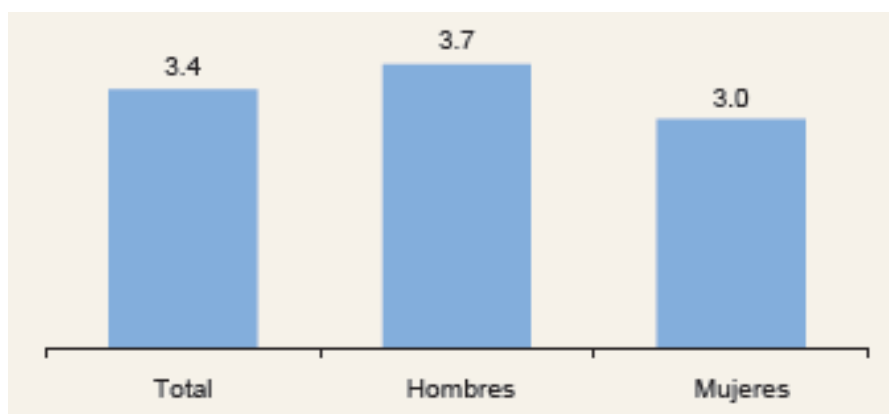
En este marco, entre quienes tienen limitaciones mentales, de cada 100 personas, 47 no completaron un grado del SEN, 43 terminaron al menos uno del nivel básico, 5 uno del medio superior y 3 alguno del superior. Se muestra en la siguiente Tabla 2. Distribución porcentual de la población de 15 años y más.

**Tabla 2. Distribución Porcentual de la Población de 15 años y más. INEGI 2010**

Nivel de escolaridad	Sexo		
	Total	Hombres	Mujeres
Total	100.0	100.0	100.0
Ninguno <sup>1</sup>	47.3	43.9	51.5
Nivel básico <sup>2</sup>	43.2	48.0	39.9
Nivel medio superior <sup>3</sup>	4.6	5.1	3.9
Nivel superior <sup>4</sup>	2.9	3.2	2.6

## Características Económicas

El trabajo digno y socialmente útil es un derecho constitucional elemental inalienable de la población en edad de laborar. Se trata de una de las actividades fundamentales para obtener los recursos económicos que contribuyan al logro del bienestar individual y familiar, y para el desarrollo de la sociedad. Para las personas con discapacidad el empleo reviste particular importancia, ya que promueve su autonomía e independencia, incluida la libertad de tomar sus propias decisiones. Es por ello que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala, en su Artículo 27, que los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, lo que comprende el derecho a trabajar en entornos laborales abiertos, inclusivos, como se muestra en la figura 4. Promedio de escolaridad de la población de 15 años y más (INEGI; 2010).



**Figura 4. Promedio de Escolaridad de la Población de 15 años y más, INEGI 2010**

## Posición en el Trabajo

La relación laboral de los trabajadores con su unidad económica se puede identificar la posición que tienen en el trabajo. En el 2010, de cada 100 personas con limitaciones mentales ocupadas, 41 son empleados u obreros, 24 trabaja por su cuenta y 14 labora como ayudante. Se describe en la tabla número 3. Distribución porcentual de la población ocupada (INEGI; 2010).

**Tabla 3. Distribución Porcentual de la Población ocupada, por sexo según posición en el trabajo**  
**INEGI 2010.**

Posición en el trabajo	Sexo		
	Total	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>
Empleados y obreros	40.9	38.6	48.3
Jornaleros y peones	8.7	10.8	1.7
Ayudantes	13.7	15.2	9.0
Patrones y empleadores	1.6	1.5	1.9
Trabajadores por cuenta propia	24.1	22.5	29.2
Trabajadores familiares sin pago	8.0	8.0	7.9

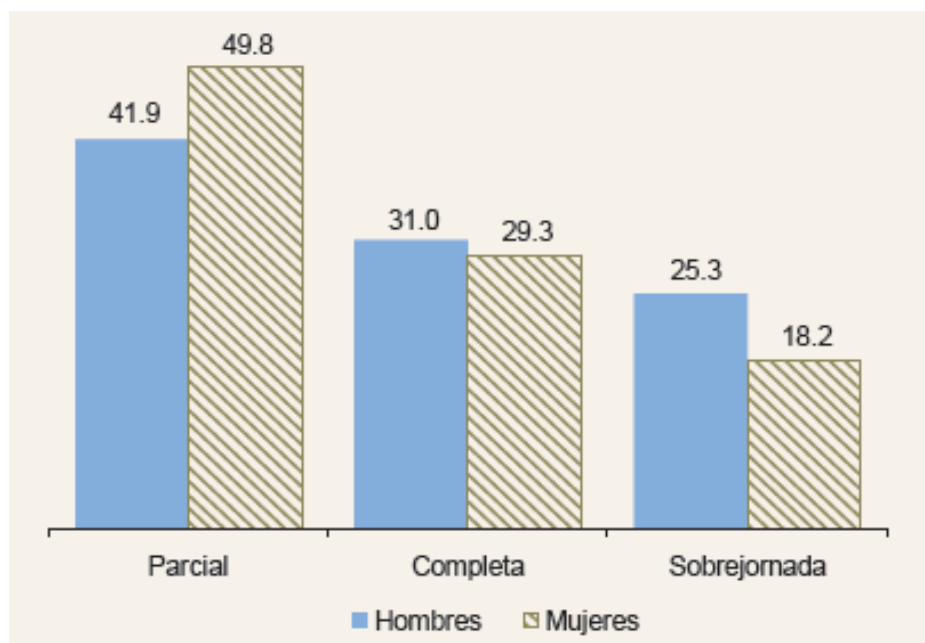
Tal como sucede en otros segmentos de la población con discapacidad, las mujeres trabajan más por su cuenta y como empleadas u obreras, mientras que son más los varones que laboran como jornalero o peón y como ayudante. Todo ello se relaciona con el tipo de ocupaciones que desempeñan tanto mujeres como hombres.

### **Jornada Laboral**

Para examinar algunos elementos de las condiciones de trabajo de las personas se han establecido y usado, una serie de indicadores entre los que destacan la jornada, el salario y las prestaciones. La jornada laborales el tiempo medido en horas que la población ocupada dedicó a su empleo durante la semana anterior al levantamiento de la información censal (INEGI, 2004).

Se distinguen tres tipos de jornadas: parcial, de menos de 35 horas a la semana; completa, de 35 a 48 horas; y la sobre jornada, de más de 48 horas. En el 2010, de cada 100 personas con limitaciones mentales ocupadas 44 laboran en un régimen de jornada parcial, 31 tienen una jornada completa y 24 trabajan más de 48 horas a la semana.

**Tabla 4. Distribución Porcentual de la Población Ocupada, por sexo según duración de la jornada laboral INEGI 2010.**



### **Ingreso por Trabajo**

El siguiente indicador que permite examinar las condiciones de trabajo de las personas es el salario o ingreso por trabajo, calculado de forma mensual, de acuerdo con el Salario Mínimo Mensual (SMM) vigente al momento del levantamiento censal, entre \$1 634 y \$1 724 pesos dependiendo del área geográfica. En el 2010, de cada 100 personas con limitaciones mentales ocupadas, prácticamente 27 perciben hasta un salario mínimo al mes; 24 ganan demás de uno a dos salarios, 14 obtienen más de dos y hasta tres SMM; 5 más de tres a cinco SMM, 3 reciben más de cinco a diez SMM y sólo uno devenga más de diez salarios mínimos mensuales y 15 no recibe ingresos por su trabajo.

**Tabla 5. Distribución Porcentual de la Población Ocupada, por sexo según ingreso por trabajo, 2010 Tomado de INEGI 2010**

Ingreso por trabajo	Total	Sexo	
		Hombres	Mujeres
Total	100.0	100.0	100.0
Hasta 1 SMM	26.6	24.3	34.2
Más de 1 a 2 SMM	24.4	24.2	25.1
Más de 2 a 3 SMM	14.5	15.7	10.4
Más de 3 a 5 SMM	5.4	5.6	4.9
Más de 5 a 10 SMM	2.6	2.5	3.2
Más de 10 SMM	1.2	1.1	1.6
No recibe ingreso	15.0	15.7	12.8

El porcentaje de mujeres supera al de los hombres en casi todos los grupos de ingreso por trabajo, únicamente entre los que ganan más de tres y hasta cinco salarios mínimos mensuales; el porcentaje en los varones es ligeramente más alto que el de su contraparte femenina. También entre los que no reciben ingreso por su trabajo es mayor la cantidad de hombres. Sin embargo, no hay que perder de vista que son pocas las mujeres en este segmento de la población con discapacidad que participan en las actividades económicas.

### **Prestaciones Laborales y Sociales**

El siguiente indicador que permite construir una imagen de las condiciones de trabajo de la población con dificultades mentales ocupada, lo constituye las prestaciones sociales y laborales, o "los complementos al salario, sueldo o jornal que recibe la población asalariada por el desempeño de su trabajo; las laborales que son otorgadas directamente por los patrones, establecimientos o negocios, tales como el aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, reparto de utilidades y prima vacacional; y las sociales que son proporcionadas por las instituciones de seguridad social como el ahorro para el retiro y el servicio médico, entre otras" (INEGI,2011a: 94).

La información del Censo 2010 reveló que tienen derecho a servicios médicos cerca de 30% de las personas con limitaciones mentales asalariadas; 29% reciben aguinaldo; 24% disponen de vacaciones

con goce desueldo; prácticamente 17% obtienen reparto de utilidades o prima vacacional; 21% cuenta con ahorro para el retiro y casi 10% con otras prestaciones.

**Tabla 6. Porcentaje de Población Asalariada, por prestación laboral, social y sexo INEGI 2010.**

Prestaciones laborales y sociales	Total	Sexo	
		Hombres	Mujeres
Servicio médico (IMSS, ISSSTE u otro)	29.7	27.1	38.9
Aguinaldo	29.3	28.0	40.9
Vacaciones con goce de sueldo	24.4	21.2	35.5
Reparto de utilidades o prima vacacional	16.8	14.4	25.1
Ahorro para el retiro (SAR o AFORE)	20.8	17.9	30.7
Otras prestaciones	9.6	7.7	16.2

## 2.2 Inclusión Laboral en México

La inclusión laboral en México es un proyecto del cual se tiene información; pero corresponde al año 2006. Estamos hablando de que tiene 10 años de que se está implementando y aun se tienen obstáculos. Me atrevería a empezar con la parte legal en este punto debido que desde aquí parten todos los Programas de Inclusión Laboral y/o las ofertas de las empresas.

Existen artículos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos los cuales son: Art. 1. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición social, salud, religión. Art. 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode. Art. 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) Art. 3 Define al trabajo como un derecho y un deber sociales, en el cual no podrán establecerse condiciones de discriminación. Art. 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona cuando este sea lícito. Art. 133. Prohíbe a los patrones o a sus representantes negarse a aceptar trabajadores por razón de origen étnico o nacional.

Los artículos mencionados con anterioridad sobre la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y de la Ley Federal del Trabajo son muy generales en cuanto los derechos que tiene una persona a no sufrir discriminación y menos por una capacidad diferente como es el SD. Sin embargo, existen derechos para estas personas los cuales no solamente dan sustento a un Programa o una Empresa Inclusiva, sino que también la Ley los defiende y los protege en su empleo o les brinda oportunidades para desempeñarse.

Adicionalmente la Ley Federal de Trabajo se enfoca al Art. 132. Dentro de las obligaciones de los patrones está contar, en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad. Cualquier empresa que tenga más de 50 trabajadores debe darles oportunidad de empleo a personas con discapacidad y apoyarlos con las instalaciones para que ellos puedan desenvolverse de la mejor manera.



También existe una ley especial para personas con discapacidad llamada Ley General de las Personas con Discapacidad. En esta se asienta que todas las personas que sufren una discapacidad deben de tener condiciones para que puedan desarrollarse en un ámbito laboral. Esto cuanto a la parte jurídica sobre los derechos con los que cuenta una persona con alguna discapacidad ya sea física, mental, o auditiva, todo esto referente al apoyo legal que puede tener una persona con alguna discapacidad en este caso nos enfocaremos al Síndrome de Down.

Las personas con ciertas discapacidades cuentan con apoyo legal, entendiéndose que este debe incidir en la inclusión en una empresa; no sufrir discriminación, rechazo, cierre de oportunidades, maltrato.

La Ley aparte de proteger y apoyar a personas con diferentes discapacidades (como son motrices, auditivas y mentales) a integrarse a una empresa que cuente con el Programa de Inclusión Laboral. Pero no solamente esta Ley apoyará a las personas, si no también aportará beneficios para la empresa como son: el Impuesto de la Renta, los ayudará para que su sueldo se pueda deducir a un 100%, y esto se realiza con una hoja la cual se solicita al IMSS. Cuando una persona con alguna discapacidad es dada de alta se solicitará el certificado de discapacidad el cual se presenta para hacer dicha deducción. Otro beneficio es que las empresas obtienen un reconocimiento por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Este reconocimiento los hace formar parte del Programa de Empresas Incluyentes, y esto se logra cuando alguna empresa que quiera formar parte del Programa de Empresa Incluyente, contrata a un trabajador con alguna discapacidad.

Existe un beneficio adicional para las empresas particulares, que es dentro de los concursos licitatorios del Gobierno de la Ciudad de México. Al ser una empresa participante para la adquisición de algún servicio, esta comprueba que cuenta con todos los requisitos solicitados y que cuenta en su empresa personal con discapacidad en su plantilla por más de 6 meses. Tiene preferencia para que le sea otorgada alguna parte de la licitación y tiene prioridad sobre los otros proveedores. Adicionalmente el Gobierno de la Ciudad de México apoya estos programas para que las empresas den empleo a personas con discapacidad, y la forma de apoyarlos es dándoles un apoyo económico para la modificación de la infraestructura. De modo que el personal que labora con una discapacidad puede tener todas las

herramientas necesarias para desempeñar su jornada de trabajo, así como las nuevas personas que sean contratadas.

### **2.3 Programas de Inclusión Laboral para personas con Síndrome de Down**

Actualmente existe una lista muy grande sobre las empresas que contratan a personas con discapacidades, desde empresas reconocidas a nivel social como empresas que apenas empiezan una trayectoria en el mundo laboral. Estas empresas contratan a personas con discapacidades por los beneficios que pueden llegar a obtener.

Las empresas tenían una percepción diferente de lo que es la inclusión laboral en cuanto al pago de cuotas al IMSS, ya que se creía que cuando estas personas eran contratadas las cuotas que se tenían que pagar por parte de la empresa incrementarían en comparación a las pagadas por trabajadores que no padecen algún tipo de discapacidad. Sin embargo, esta idea se ha ido disolviendo debido a que si la persona cuenta con su carta de discapacidad el patrón únicamente paga lo establecido y es la misma cuota de una persona que no sufre ciertas discapacidades.

La principal ventaja para las empresas al contratar a personas con SD es que son incluidas en el programa de Empresas con Inclusión Laboral. Este programa es emitido por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. La Dirección General de Inclusión Laboral y Trabajo de Menores de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene por objetivo lograr la inclusión laboral de personas vulnerables, como el caso del SD, para poder desarrollar sus capacidades y habilidades.

El principal programa creado por dicha dependencia es el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad (2014-2018), Este programa se desarrolló para promover el derecho de las personas con discapacidades, orientándolas para obtener un empleo y alcanzar las mismas oportunidades que una persona que no cuenta con alguna discapacidad. Se desarrolló con estrategias integrales orientadas a garantizar que las personas con alguna discapacidad se pudieran integrar a la vida laboral en igualdad de condiciones; pero al mismo tiempo este programa también fue creado para hacer

una cultura de inclusión y disminuir la discriminación; basándose en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

La realización del Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018, está basada en 5 objetivos principales (STyPS; Sin fecha). Programas y estrategias para Favorecer la Inclusión Laboral de las Personas con Discapacidad, Dirección de Igualdad Laboral para Adultos Mayores, Personas con Discapacidad y Personas que Viven con VIH/SIDA.

#### **Objetivo 1.**

Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales en los tres niveles de gobierno. Permitirá alinear los diversos programas y políticas públicas de los tres niveles de gobierno, para evitar la contravención e inobservancia de tales prerrogativas y garantizar la salvaguarda de los derechos laborales de las personas en situación de vulnerabilidad.

#### **Objetivo 2.**

Fortalecer la inclusión laboral basándose en habilidades y competencias laborales. Mediante este objetivo se brindará a las y los buscadores de empleo los elementos necesarios para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

#### **Objetivo 3.**

Favorecer condiciones que permitan el acceso a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo. Este objetivo impulsará permanentemente acciones que favorezcan la formación, capacitación y adiestramiento de dicha población, para facilitar e incrementar sus oportunidades de obtener un empleo formal y decente.

#### **Objetivo 4.**

Garantizar un entorno laboral favorable con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación. Permitirá dotar a los empleadores de herramientas para crear en los centros de trabajo

un ambiente libre de discriminación y barreras físicas, que además, impulse el pleno desarrollo de las y los trabajadores con discapacidad.

#### **Objetivo 5.**

Facilitar la cooperación con organismos internacionales en la investigación y acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad. Permitirá adquirir mayores conocimientos y herramientas, para el cumplimiento de las obligaciones adquiridas por México a través de tratados y convenios internacionales; asimismo, generará personal profesionalizado y especializado en las diversas áreas de inclusión laboral.

Actualmente existen diferentes programas de trabajo y empleo para personas con discapacidad, generalmente estos programas son otorgados por el gobierno o por asociaciones civiles. Hoy día, existen algunas universidades que realizan programas para incluir a las personas con discapacidades intelectuales a la vida laboral. Dentro de los programas de inclusión laboral, los principales son los desarrollados por el DIF, la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Teletón que aunque no es una institución gubernamental pero pertenece a los programas sociales de inclusión laboral para personas con capacidades diferentes.

Estos programas no son nuevos, como se mencionó anteriormente, pero cada vez las oportunidades crecen. A estos programas se les han unido las asociaciones civiles. En el presente documento nos enfocaremos únicamente de los programas que incluyen a personas con SD.

Las asociaciones civiles ofrecen capacitación para los niños y adolescentes que cuentan con una discapacidad en oficios preparándolos para iniciar una vida laboral. Una vez que este oficio es dominado se entablan relaciones con diferentes empresas para que puedan ofrecerles un trabajo. No obstante, no basta con incluirlos en la vida laboral, si no que estas asociaciones ven por sus integrantes y hacen que la empresa firme un contrato con ciertos requisitos para brindarles las mejores condiciones de empleo. Estas pueden ser un salario digno, oportunidades de crecimiento dentro de la empresa, capacitación formal cada cierto tiempo hasta que los puedan incluir de forma correcta a la empresa, evaluaciones

sobres sus habilidades y destrezas. Dichas evaluaciones deben realizarse mensualmente: prestaciones de ley, pero sobre todo, tener contacto con una persona en todo momento, la cual orientará y guiará en cada momento que la persona con la discapacidad se encuentre laborando. Sus jornadas no pasaran de más de 8 horas y serán de lunes a viernes.

Empodera-T es una estrategia Integral que el Gobierno de la Ciudad de México a través del Instituto para la Integración al Desarrollo de las Personas con Discapacidad (INDEPEDI) y la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE). Diseña, implementa y da seguimiento para buscar la incorporación laboral de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México.

Con base en la política pública del Gobierno del Dr. Miguel Ángel Mancera, en materia de discapacidad, se da prioridad a que las más de 500 mil PcD que habitan en la Ciudad de México cuenten con las condiciones necesarias para el libre ejercicio de sus derechos, sean independientes e incluidos en la sociedad, respetados y reconocidos, a través de su empoderamiento. Además se busca generar las condiciones que faciliten la inclusión y permanencia laboral, como capacitación y desarrollo de habilidades y actitudes, entrenamiento y desarrollo de ambientes laborales accesibles e incluyentes. En el diseño de Empodera-T, participaron Organizaciones de la Sociedad Civil, como Vida Independiente México, CONFE, Fundación Paralife, FHADI I.A.P, Cooperativa Guper y Miel que Vino del Cielo A.C. Aportando su experiencia y métodos de trabajo para asegurar el desarrollo de habilidades y permanencia en el empleo. ( <http://www.indepedi.cdmx.gob.mx/trabajo.html> )

#### **2.4 Casos de Inclusión Laboral en México**

La fundación John Langdon Down es una de las principales asociaciones que contribuyen a casos de éxito en México, como en las sesiones de la Escuela de Arte, a través de la cual los alumnos han logrado montar exposiciones de obra gráfica y plástica en Europa y Estados Unidos, y también exhibiciones en las Ciudades de Cuernavaca y Culiacán.

La fundación John Langdon Down recibe bebés desde los 15 días de nacidos, donde se les proporciona el apoyo que requieren para que puedan superar y afrentarse a sus deficiencias físicas y mentales hasta

la edad adulta. En esta asociación se les prepara con diversos talleres para que puedan realizar actividades como repostería, grabado y pintura. (<http://www.jornada.unam.mx/2008/04/25/index.php?section=sociedad&article=047n2soc> ).

El periódico universal el jueves 19 de febrero de 2015 emitió una noticia la cual afirma que el senado incluyó en la Ley Federal del Trabajo disposiciones para garantizar igualdad y equidad laboral; estableciendo sanciones de hasta cinco mil salarios mínimos a patrones que discriminen. Esto podría ser una buena opción y una excelente noticia para las personas con ciertas discapacidades; pero siempre pensamos en el apoyo que pueda recibir la persona con discapacidad, y al pensar en ellas siempre dejamos de lado a las empresas. Es decir, si realmente las empresas están listas para contratar gente con capacidades diferentes, si sus instalaciones son las adecuadas para poder darles una jornada de trabajo lo más cómoda posible. Por tanto, tendremos que realizar una propuesta donde se le brinde la asesoría necesaria a la empresa sobre cuáles son sus beneficios, los pasos que tiene que realizar, inclusive el apoyo que puede recibir por parte del gobierno por incluirlos. En un principio pensamos solo en ellos, cómo incluirlos a las empresas, y que obtengan buenas posiciones y ciertas responsabilidades.

Se debe considerar que los puestos han de ser generados por una necesidad de la empresa no por la presión a la que fue sometida para contratar a personas con discapacidades. Debemos de entender primero a la empresa, ya que como brindará opciones de empleo, si el personal de dicha institución gubernamental o privada no tiene las condiciones ideales deberíamos de empezar a pensar de diferente manera y comenzar por orientar a la empresa. Cómo debe de crear un puesto para ellos, si realmente pueden emplearlos en sus empresas, cuáles son los pasos a seguir. Una vez teniendo todas estas herramientas dirigidas hacia las empresas, todos los programas de inclusión laboral tendrán una mayor fuerza y presencia a nivel nacional.

## **2.5 Distintivo Empresa Incluyente**

“Empresa Incluyente” es el centro de trabajo que acredita ser promotor de acciones y políticas de inclusión laboral para personas en situación de vulnerabilidad. Es decir, el conjunto de condiciones que garantizan a estas personas la igualdad de condiciones y de trato en el acceso, remuneración, condiciones de trabajo, promoción y permanencia en un empleo.

El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” es una estrategia de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para reconocer a los centros de trabajo que desarrollan como gestión la responsabilidad social con acciones para promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación, e incluyen laboralmente a personas en situación de vulnerabilidad; considerando como tales a las personas adultas mayores, personas con discapacidad, personas con VIH, personas con preferencia sexual diferente a la heterosexual, personas de talla baja, mujeres jefas de familia y otros grupos.

El Distintivo permite tener un diagnóstico de la realidad laboral en la que la inclusión y la no discriminación en el trabajo con condiciones para elevar la productividad y la competitividad de las empresas y centros de trabajo en general. El Distintivo es gratuito y de aplicación voluntaria.

A continuación se enunciarán una parte de lo que debe de incluir el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”:

### **I.III DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE INCLUSIÓN LABORAL**

El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, constituye un reconocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a los centros de trabajo que se comprometen con buenas prácticas laborales hacia grupos en situación de vulnerabilidad. Representa la coordinación interinstitucional del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH/Sida (CENSIDA), el Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores (INAPAM), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia

(DIF NACIONAL), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Fundación Manpower y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y establecen la evaluación de los siguientes elementos:

**A) Políticas a favor de la igualdad y la no discriminación en la contratación de personal.**

Igualdad en el reclutamiento y la selección del personal, conservando o mejorando las condiciones de salario, prestaciones, condiciones de trabajo, capacitación, promoción y ascenso para las personas en situación de vulnerabilidad de acuerdo a sus competencias y perfiles laborales.

**B) Previsión Social.**

Otorgamiento de todas las prestaciones de ley sin distinciones.

**C) Condiciones de accesibilidad integral para todas las personas.**

Que todo el personal trabajador tenga acceso a la información, servicios, instalaciones o productos de una institución, sin importar su condición o situación de vida, como discapacidad, sexo, edad, nacionalidad, entre otros.

**D) Acciones a favor de equidad de género entre el personal trabajador.**

La equidad entendida como la imparcialidad en el trato de mujeres y hombres, puede tratarse de igualdad en el trato o de un trato diferente, pero que se considera equivalente en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades.

## **II. REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN Y REGISTRO**

Los centros de trabajo deberán cumplir con los siguientes requisitos y entregar la documentación ante la Delegación Federal del Trabajo de su estado:

1. No contar con quejas sobre discriminación, violencia laboral, hostigamiento o violación a los Derechos Humanos ante el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), Comisiones Estatales de Derechos Humanos,



Procuraduría de la Defensa del Trabajo o la institución que cumpla estas funciones en la entidad federativa.

2. Realizar el Autodiagnóstico de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (<http://igualdadlaboral.stps.gob.mx/igualdadlaboral/Login/loginct.aspx>), entregar el resultado obtenido con al menos 170 puntos y cumplir con los puntos críticos que señala la Norma.

3. Entregar Cédula de Registro CREI-01-12 debidamente firmada y sellada.

4. Comprobante de Número de Registro Patronal y Registro Federal de Contribuyentes.

5. Contar con un documento que enuncie la política o programas de inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad acompañado de videos, folletos, fotografías, etc.

6. Contar con la cantidad mínima de personas en situación de vulnerabilidad contratadas, dependiendo del número total de trabajadores/as que laboran en el centro de trabajo de acuerdo a la siguiente tabla:

7. Entregar relación impresa y electrónica en Formato de Plantilla Excel FPPEI-05-12 de personas en situación de vulnerabilidad contratadas con los siguientes datos: Número de Seguridad Social, edad, sexo, fecha de ingreso, puesto de trabajo, salario, escolaridad, situación de vulnerabilidad y en el caso de personas con discapacidad, especificar el tipo. En ninguno de los casos se solicitará nombre.

8. Es requisito que las personas en situación de vulnerabilidad contratadas tengan por lo menos un año de antigüedad en el centro de trabajo o que se demuestre que tienen un contrato que garantiza su estabilidad en el empleo en igualdad de condiciones y de conformidad con la legislación laboral vigente.

9. Para el caso de personas con VIH y personas con preferencia sexual distinta a la heterosexual, las empresas deberán respetar la confidencialidad y solicitar el consentimiento por escrito del/a trabajador/a para que sea reportado como persona en situación de vulnerabilidad contratada. Si la persona no da su consentimiento, el centro de trabajo se abstendrá de reportarla.

10. Entregar carta de autorización para que el Comité Técnico Operativo realice visita(s) de verificación.

## Total De Trabajadoras/Esen El Centro Laboral

<b>TOTAL DE TRABAJADORAS/ES EN EL CENTRO LABORAL</b>	<b>NÚMERO MÍNIMO DE PERSONAL EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD</b>
<b>2-20</b>	<b>1</b>
<b>21-50</b>	<b>2</b>
<b>51-100</b>	<b>5</b>
<b>101-250</b>	<b>10</b>
<b>251-500</b>	<b>15</b>
<b>501-2000</b>	<b>20</b>
<b>2001 en adelante</b>	<b>2%</b>

El periodo y horario de recepción de documentos en la Delegación Federal del Trabajo correspondiente, será del 27 de marzo al 27 de junio de 2012, de lunes a viernes, en un horario de 10:00 a 17:00 horas.

### DE LAS VISITAS DE VERIFICACIÓN

Los integrantes del Comité Técnico Operativo visitarán el centro de trabajo candidato para verificar las evidencias de las buenas prácticas de inclusión laboral que fueron documentadas y anexadas al expediente correspondiente.

Las condiciones físicas del centro de trabajo serán examinadas de acuerdo a la Cédula de Condiciones del Centro de Trabajo CCCTEI-03-12.

El Comité Técnico Operativo aplicará el Cuestionario de Percepción sobre la Situación Socio laboral CPSSLEI-02-12 a un mínimo de cinco personas trabajadoras elegidas al azar, quienes deberán corroborar que conocen las políticas y acciones contenidas en las evidencias presentadas por el centro de trabajo relacionadas con buenas prácticas de inclusión laboral y no discriminación.

La valoración y la integración documental del expediente realizada por el Comité Técnico Operativo tendrá como finalidad:

- Identificar y descalificar aquellos centros de trabajo que no cumplan con los requisitos y documentación de la Convocatoria, dando así legalidad y transparencia a las actividades del proceso.

- Presentar al Comité Dictaminador una valoración técnica de la documentación recibida y de la visita de verificación.

## **DEL ACTA DE VERIFICACIÓN**

El Comité Técnico Operativo, al levantar el Acta de Verificación AVEI-04-12, corroborará que los datos proporcionados por los centros de trabajo, a través de la Cédula de Registro, coincidan con los del Acta de Verificación en todo su contenido. Asimismo, especificará el número de evidencias que el centro de trabajo presentó para acreditar el cumplimiento de los requisitos.

De igual manera, anotará los puntos destacados durante la entrevista, las áreas de oportunidad que se hubieren encontrado, así como las recomendaciones que el Comité Técnico Operativo considere pertinentes para mejorar su nivel de buenas prácticas de inclusión laboral y no discriminación y aquellas prácticas laborales que deben difundirse.

El Acta de Verificación deberá ser firmada por los representantes del centro de trabajo y por los miembros del Comité Técnico Operativo. Se entregará copia del Acta de Verificación debidamente llenada y firmada, al centro de trabajo participante.

El Comité Técnico Operativo entregará el expediente impreso y en medios magnéticos (CD y/o USB) del centro de trabajo que cumpla con los requisitos a la Delegación Federal del Trabajo correspondiente.

## **DEL PROCESO DE DICTAMEN**

A. La persona que preside el Comité Técnico Operativo respectivo, enviará la información de los centros de trabajo participantes a la Dirección General para la Igualdad Laboral en medios magnéticos (CD y/o USB):

- a) Copia del Autodiagnóstico de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres
- b) Cédula de Registro.
- c) Comprobante de Número de Registro Patronal y Registro Federal de Contribuyentes.

d) Acta de Verificación

e) Cuestionarios “Percepciones sobre la Situación Socio laboral” aplicados a personas trabajadoras.

f) Relación de personas en situación de vulnerabilidad.

g) Documento que enuncia la política de inclusión laboral.

h) Cédula de Evaluación de Condiciones en el Centro de Trabajo.

i) Carta de autorización para visita de verificación.

B. La Dirección General para la Igualdad Laboral entregará a la Delegación Federal de Trabajo acuse de recibo de expedientes, con el número de Folio asignado para participar en el proceso de dictamen.

C. La o él Secretaria/o del Comité Dictaminador entregará a las y los integrantes del mismo la información, documentos y evidencias que se recibieron de los Comités Operativos de conformidad con lo señalado en la Convocatoria.

D. Las y los integrantes del Comité Dictaminador tomarán en cuenta durante el proceso de evaluación y dictamen, la valoración técnica realizada por el Comité Técnico Operativo.

E. Cada uno de las y los integrantes del Comité Dictaminador tendrá derecho a voz, y deberán exponer los criterios por los cuales considera que algún o algunos de los centros de trabajo que se le asignaron debe(n) o no recibir el Distintivo.

F. Las decisiones del Comité Dictaminador se tomarán por mayoría de votos.

G. El Comité Dictaminador, para emitir el dictamen correspondiente, debe basarse en la evaluación cualitativa de los documentos recibidos.

H. Una vez seleccionados los centros de trabajo que recibirán el Distintivo, el Comité Dictaminador procederá a emitir el dictamen correspondiente. Asimismo, incluirá recomendaciones y sugerencias en materia de violencia laboral, igualdad y no discriminación, previsión social, accesibilidad y ergonomía

que se considere deban ser atendidas a fin de que sirvan como base para realizar el seguimiento durante la vigencia del Distintivo.

I. El Comité Dictaminador tiene la facultad de resolver cualquier controversia que se suscite con motivo de la interpretación de la Convocatoria y los documentos señalados anteriormente.

J. Las decisiones del Comité Dictaminador serán definitivas e inapelables, estarán fundamentadas en los Lineamientos del Distintivo y en los criterios que dicten las áreas de competencia de cada una de las instituciones que lo integran.

## **DE LOS RESULTADOS**

### **A) COMUNICADO AL CENTRO DE TRABAJO**

La Dirección General para la Igualdad Laboral en conjunto con el Delegado(a) Federal del Trabajo en la entidad correspondiente, enviarán un comunicado al centro de trabajo haciendo de su conocimiento si ha sido o no acreedor al Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, adjuntando las recomendaciones correspondientes. Posterior a ello, se le informará la manera en que habrá de recibirlo físicamente.

### **COMPROMISO DEL CENTRO DE TRABAJO**

Los centros de trabajo que reciben el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” adquieren los siguientes compromisos que deberán cumplir durante la vigencia del mismo, que será de tres años:

a) Dar seguimiento a los presentes Lineamientos y recomendaciones realizadas por el Comité Técnico Operativo y/o Dictaminador con apoyo de dichas instancias.

b) Incluir en su normatividad interna medidas claras para prevenir y sancionar cualquier tipo de discriminación en la contratación, promoción, permanencia, adaptación, capacitación y adiestramiento

de las y los trabajadores; cualquier tipo de discriminación entre las/los trabajadores; así como para propiciar un ambiente laboral libre de violencia.

c) Diseñar, aplicar y/o fortalecer una política institucional para la inclusión laboral de personas en situación de vulnerabilidad dentro de su centro de trabajo.

d) Identificar y de acuerdo a sus posibilidades, realizar las adecuaciones necesarias a sus instalaciones para garantizar la accesibilidad universal al concluir la vigencia del Distintivo.

e) Instrumentar las acciones necesarias para el mejoramiento de las condiciones laborales de las personas en situación de vulnerabilidad, particularmente en materia de contratación, promoción, permanencia, capacitación, adiestramiento y adaptación de los puestos de empleo a las necesidades y características de las personas en situación de vulnerabilidad.

f) Brindar las facilidades para que el Comité Operativo aplique el software ErgoDis al total del personal con discapacidad en el transcurso del primer año de vigencia del Distintivo

g) Realizar las adaptaciones a los puestos de trabajo que, en su caso, se deriven de los resultados del análisis del ErgoDis, durante los dos últimos años de la vigencia del Distintivo.

h) Recibir al menos una visita anual de seguimiento y evaluación por parte del Comité Técnico Operativo, en la cual se le deberá facilitar la información sobre los avances en el cumplimiento de los compromisos adquiridos, conforme al formato que para ello les sea proporcionado.

j) Incrementar, en la medida de sus posibilidades, el número de trabajadores en situación de vulnerabilidad que laboran en el centro de trabajo.

## **ESTÍMULOS**

Los centros de trabajo acreedores al Distintivo tendrán posibilidad de:

1. Utilizar la marca Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” de acuerdo con el compromiso suscrito en la Cédula de Registro y siguiendo las especificaciones del Manual de Identidad Gráfica del logotipo correspondiente.
2. Al utilizar la marca Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” tendrán el reconocimiento público.
3. Podrán ser integrantes de la Red Nacional de Vinculación Laboral de su localidad de residencia y coadyuvar a promover la inclusión laboral. Además, obtendrán los beneficios de asesoría y servicios que brinda la Red en diferentes áreas de la inclusión laboral: consejería; evaluación de habilidades y aptitudes laborales; análisis de puestos; rehabilitación laboral; capacitación en y para el trabajo; creación de entornos favorables a la inclusión y promoción de centros de trabajo libres de discriminación y violencia; así como fomento al autoempleo.

## **VIGENCIA**

El Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” tendrá una vigencia de tres años, contados a partir de la fecha de su acreditación. Durante ese tiempo el Comité Técnico Operativo dará seguimiento al impulso de la política de inclusión laboral en el centro de trabajo distinguido.

Durante la vigencia del Distintivo, el Comité Técnico Operativo realizará dos visitas de seguimiento al centro de trabajo distinguido:

La primera visita, con previo aviso al menos de una semana de anticipación, se aplicará el programa informático ErgoDis y se revisará el avance del cumplimiento a las recomendaciones realizadas por el Comité Dictaminador.

La segunda visita se realizará cuando el Comité Técnico Operativo lo juzgue conveniente y tendrá por objeto revisar lo que haya quedado pendiente en la primera visita.

Al término de la vigencia, el centro de trabajo podrá renovar el distintivo mediante el procedimiento original.

En caso de no renovar su vigencia la Secretaría notificará por escrito al centro de trabajo la no autorización para seguir utilizando el logo del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” en sus productos y/o servicios.

En caso de que derivado de las Visitas de Seguimiento se desprenda que el centro de trabajo distinguido no observó en su totalidad los compromisos adquiridos, no podrá participar en la Convocatoria hasta que demuestre haber subsanado dicha situación. La Dirección General para la Igualdad Laboral enviará un comunicado al centro de trabajo señalándole las medidas pertinentes con copia a la Delegación Federal del Trabajo correspondiente.

## **INTEGRACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS.**

### **1. COMITÉ TÉCNICO OPERATIVO**

Es el órgano plural responsable, en cada entidad federativa, de promover y recabar la información en los centros de trabajo interesados en participar en la Convocatoria para la obtención del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo, mediante la verificación de la información, documentación y evidencias necesarias para ser sometidas a la evaluación del Comité Dictaminador.

El Comité Técnico Operativo se integrará con un máximo de siete representantes de organizaciones vinculadas al tema y estará integrado por:

I.- Un(a) presidente(a) (Titular de la Delegación Federal del Trabajo de cada entidad federativa).

II.- Un(a) secretario(a) (El representante de la institución participante en la Red de Vinculación Laboral, que el titular de la Delegación Federal del Trabajo determine).

III.- Tres, Cinco o Siete vocales

El Comité Técnico Operativo realizará las acciones siguientes:

Difundir y promocionar el uso del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo” (es una **nomenclatura** registrada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social).



Evaluar la documentación recibida en la Delegación Federal del Trabajo de su Estado, a fin de determinar qué centros de trabajo cumplen con los requisitos de participación establecidos en la Convocatoria para la obtención del Distintivo.

Realizar Visitas de Verificación en los centros de trabajo con la finalidad de corroborar que la documentación e información proporcionada sea verídica y que cumplan con la realización efectiva de la inclusión laboral.

Realizar una valoración técnica de la documentación que será sometida al Comité Dictaminador para su valoración final, levantar y firmar el acta correspondiente.

Realizar las Visitas de Seguimiento durante la vigencia del Distintivo.

## **2. COMITÉ DICTAMINADOR**

Es el órgano colegiado encargado de validar, realizar el análisis y la evaluación final de la información, documentos y evidencias de los centros de trabajo participantes en la Convocatoria para obtener el Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”, remitidos por el Comité Técnico Operativo.

El Comité estará integrado por:

I.- Un(a) presidente(a) (Titular de la Subsecretaría de Inclusión Laboral),

II.- Un(a) secretario(a) (Titular de la Dirección General para la Igualdad Laboral)

III.- Siete vocales

En caso de ser necesario, se podrá nombrar un/a representante suplente por cada titular, que entrará en funciones en ausencia de éste.

La Dirección General para la Igualdad Laboral invitará a dependencias, organismos descentralizados y organizaciones involucradas en los temas del Distintivo, debiendo designar un(a) representante con experiencia para integrar a siete vocales.

Las y los integrantes del Comité son honorarios, por lo que no recibirán remuneración alguna por el trabajo que realicen. La Secretaria del Trabajo y Previsión Social otorgará un reconocimiento a las/los integrantes del Comité Dictaminador, así como a las/los integrantes del Comité Técnico Operativo.

## **CONSIDERACIONES GENERALES**

En caso de que el centro de trabajo desee participar por el Distintivo Empresa Incluyente como Corporativo, deberá tener en consideración los siguientes puntos:

Tratándose del Corporativo entendido como las oficinas centrales:

Se le entregará el Distintivo siempre y cuando la población en situación de vulnerabilidad que reporte en la Cédula de Registro se encuentre laborando y esté contratada en las instalaciones que sean verificadas por el Comité Técnico Operativo.

No podrá reproducir el Distintivo para colocarlo y usarlo en las instalaciones de sus sucursales, plantas de trabajo, centros de distribución, etcétera; que no hayan sido señaladas en la Cédula de Registro y verificadas por el Comité Técnico Operativo, así como valoradas por el Comité Dictaminador. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

Tratándose del Corporativo entendido como la suma de todas las sucursales, establecimientos, centros de distribución y/o plantas, incluidas las oficinas centrales:

Contar con una política de inclusión laboral clara que compruebe la contratación de población en situación de vulnerabilidad en todos y cada uno de sus centros de trabajo.

Cumplir por cada uno de sus centros de trabajo con el número mínimo de personal en situación de vulnerabilidad que se establece en la Tabla 1 de los presentes lineamientos.

Recibir la visita de verificación correspondiente en cada uno de sus centros de trabajo.

En caso de que el centro de trabajo candidato sea una sucursal, establecimiento, planta, centro de distribución o similares, deberá tener en consideración los siguientes puntos:

Se le entregará el Distintivo siempre y cuando la población en situación de vulnerabilidad que reporte en la Cédula de Registro se encuentre laborando y esté contratada en las instalaciones que sean visitadas por el Comité Técnico Operativo.

El Distintivo no podrá ser colocado y/o usado en sucursales, plantas de trabajo, centros de distribución o similares que no hayan sido reportadas en la Cédula de Registro, verificadas por el Comité Técnico Operativo y valoradas por el Comité Dictaminador. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

El Distintivo que se le entregue no podrá ser utilizado ni enviado a las oficinas centrales o generales del Corporativo al que pudiera pertenecer. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

En caso de que el centro de trabajo candidato sea un Outsourcing, deberá tener en consideración los siguientes puntos:

Se le entregará el Distintivo siempre y cuando la población en situación de vulnerabilidad que reporta en la Cédula de Registro se encuentre contratada y esté laborando en sus instalaciones, mismas que hayan sido verificadas por el Comité Técnico Operativo y valoradas por el Comité Dictaminador.

El Distintivo que se le entregue al Outsourcing no podrá ser utilizado por la(s) empresa(s) a la(s) cual(es) presta sus servicios.

El Distintivo no podrá estar en otras instalaciones que no sean aquellas que fueron verificadas por el Comité Técnico Operativo y valoradas por el Comité Dictaminador. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

La empresa para la cual presta servicios el Outsourcing no le podrá solicitar la entrega del Distintivo, aquélla tendrá que realizar el proceso completo para poder aspirar a obtenerlo por cuenta propia.

En caso de que el centro de trabajo sea proveedor de servicios, deberá tener en consideración los siguientes puntos:

El personal en situación de vulnerabilidad deberá estar contratado por la empresa prestadora de servicios con todas las prerrogativas de ley y tener una antigüedad mínima de un año, sin excepciones.

El Comité Técnico Operativo realizará la visita de verificación tanto en las instalaciones del centro de trabajo aspirante al Distintivo, como en las instalaciones en donde se presten los servicios, con el objeto de valorar las condiciones de trabajo de las personas en situación de vulnerabilidad.

Para ello, el centro de trabajo deberá gestionar la autorización de quien contrata sus servicios, a fin de concretar la visita señalada en el punto anterior.

En los casos en que no haya un lugar fijo para la prestación de servicios, el Comité Técnico Operativo acordará con el centro de trabajo la realización de la visita en alguna de las instalaciones donde se prestan los servicios (particularmente en donde se involucre personal en situación de vulnerabilidad) o establecerá el mecanismo más adecuado para verificar las condiciones de trabajo.

El Distintivo que se le entregue al centro de trabajo, no podrá ser utilizado por la(s) empresa(s) o instancia(s) a la(s) cual(es) presta sus servicios.

El Distintivo no podrá estar en otras instalaciones que no sean las del centro de trabajo acreedor. Esto será causa de cancelación y retiro del Distintivo.

## **PROPUESTA**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y JUSTIFICACIÓN**

La problemática actual que se deriva de la falta de empleo en personas que no tienen ninguna discapacidad es alta, sin embargo existe un mayor desempleo en personas que poseen alguna discapacidad, en específico Síndrome de Down (SD), si consideramos que los estudios señalan que las personas con SD son totalmente independientes, el empleo es una opción fundamental para ellos. (Fundación John Langdon Down, Cole K J, 1998). Es por esto que se necesitan crear propuestas dirigidas a las empresas para que puedan incluir personas con estas características y adquirir beneficios por tenerlas en su equipo de trabajo.

Esta propuesta consiste en brindar las herramientas necesarias para que las empresas puedan realizar una excelente contratación de personas con SD. Explicándoles paso a paso todos los beneficios que pueden alcanzar con ello.

### **OBJETIVO GENERAL**

Realizar un programa dirigido a las empresas para implementar la contratación de personas con Síndrome de Down.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

Orientar a la organización para crear las condiciones de trabajo laborales que permitan la inclusión de personas con Síndrome de Down.

Orientar y sensibilizar, al personal de la empresa para la contratación de personas con Síndrome de Down.

Capacitar a trabajadores para la oportuna convivencia de actividades y espacio con personas con Síndrome de Down.

## **POBLACIÓN**

Cualquier organización pública o privada interesada en la inclusión laboral de personas con SD. La propuesta está diseñada para los altos mandos de las organizaciones así como para su personal quienes también deben de contar con sensibilidad para mantener un trato cordial y un excelente clima laboral, ya que compartirán un espacio de trabajo con personas nuevas y que tienen SD.

## **PROPUESTA DIRIGIDA HACIA LA EMPRESA**

El primer paso de la propuesta es explicarle a la empresa los beneficios con los que podrá contar al contratar a una persona con SD, la propuesta está dirigida a las empresas del sector privado y sector público. Para las organizaciones interesadas se elaboró una presentación la cual se entregará a los altos mandos de las organizaciones, en ella se explican todos los beneficios. (Véase anexo 1)

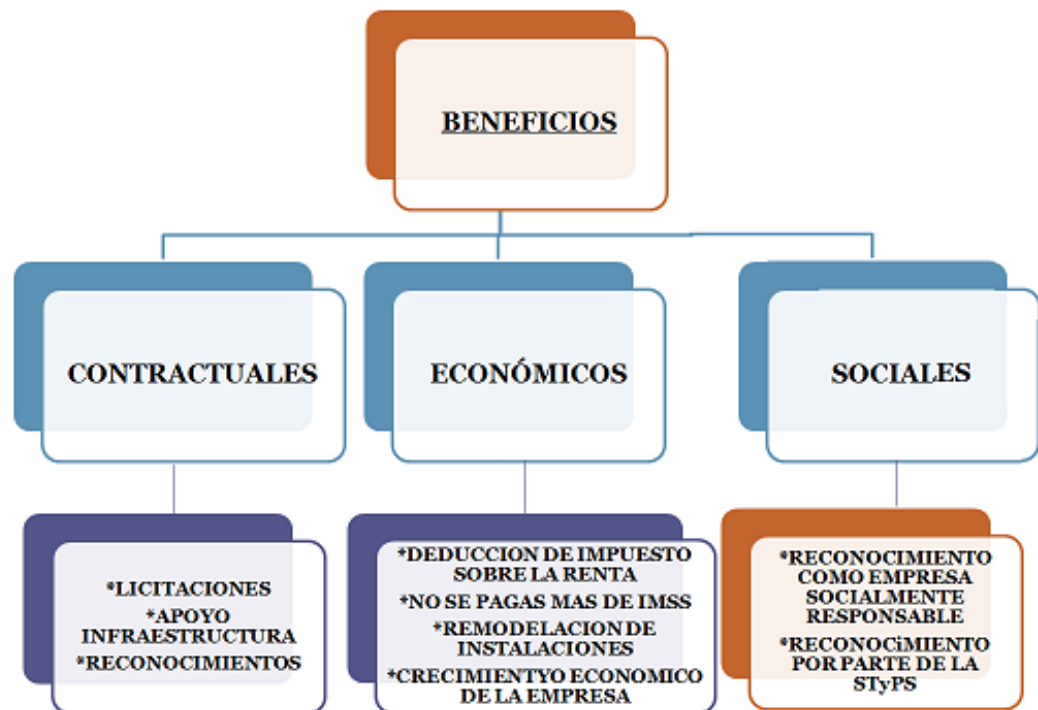
La propuesta consta de dos fases, la primera lleva por nombre Fase de Preparación, en la cual se explicarán todos los beneficios con los que contará la organización al ingresar al proyecto de Empresa incluyente, así como los pasos a seguir para la creación de la oportunidad de empleo a las personas con SD, en esta fase también se explican los trámites que debe de seguir la empresa, así como el ambiente que debe de tener la organización para que pueda ser una organización incluyente.

La segunda, lleva por nombre Fase de Instrumentación, en esta se explica qué debe hacer la organización para atraer, contratar, capacitar y supervisar a las personas con SD que incluirán en su plantilla. En esta fase, también se incluye cómo debe la organización preparar a sus colaboradores para que puedan trabajar con los nuevos integrantes, para ello se propone un programa que sensibilizará al personal para que la inclusión de las personas con SD sea más accesible y rápida.

## **FASE DE PREPARACIÓN**

1. Informar a la organización sobre los beneficios de la inclusión laboral.
  - Se realizará una presentación donde se explican los temas importantes de los beneficios de contratar a personas con SD (**Ver anexo 1**).

- Se explicará detenidamente las ventajas con las que cuenta una empresa al contratar a personas con capacidades diferentes.



Expuestos los beneficios con los que cuentan las empresas y una vez aceptada la propuesta se explicarán los requisitos con los que debe de contar la empresa para seguir con el proceso de inclusión laboral de personas con SD.

2. Informar a la organización sobre los requisitos para poder elaborar un programa de inclusión laboral.
3. Dar a conocer a la organización las habilidades, destrezas, aptitudes de las personas con SD para conocer qué actividades pueden desarrollar. **(Ver Anexo 2)**
4. Crear una posición para las personas con SD.
5. Analizar las habilidades, destrezas, aptitudes que requiere el puesto que ocupará el personal con SD.

Las funciones del puesto creado deben de ser pensadas para que sean personas con SD las puedan desarrollar.

Para explicar cómo se realiza, se ocuparán como ejemplos los siguientes puestos: Recepcionista, Atención a clientes, Archivo y Área de cocina (preparador de alimentos o mesero).

La organización debe tener claro el perfil del puesto a ocupar. A continuación se presentan los perfiles de los puestos que se han seleccionado como ejemplo.

**Tabla 7. Ejemplo de perfiles de puesto**

<p><b>MESERO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 18 en adelante</li> <li>• Género: Indistinto</li> <li>• Estado civil: Indistinto</li> <li>• Domicilio: Cercano al lugar de trabajo en radio no mayor a 30 min</li> <li>• Escolaridad: mínimo secundaria</li> <li>• Computo: Indistinto</li> </ul> <p><b>Experiencia:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Mínimo 6 meses en algún restaurante</li> </ol> <p><b>Actividades Principales a desempeñar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato con el cliente</li> <li>• Comunicación con los supervisores y jefes inmediatos</li> <li>• Actividades en turno</li> <li>• Charoleo de alimentos y bebidas</li> <li>• Conocer la elaboración de una comanda</li> <li>• Excelente Higiene personal</li> </ul> <p><b>Equipo necesario para el puesto:</b> (proporcionado por la empresa)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descorchador</li> <li>• Comandas</li> <li>• Pollo (Limpieza de migajas)</li> <li>• 2 plumas</li> <li>• Comandas blancas o comandas aportadas por la empresa</li> <li>• Calculadora</li> <li>• Engrapadora</li> </ul> <p><b>Características del perfil:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Atención al cliente</li> <li>• Ganas de trabajar</li> </ul>	<p><b>RECEPCIONISTA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 18 en adelante</li> <li>• Género: Indistinto</li> <li>• Estado civil: Indistinto</li> <li>• Domicilio: Cercano al lugar de trabajo en radio no mayor a 30 min</li> <li>• Escolaridad: mínimo secundaria</li> <li>• Computo: Básico (Manejo de Word)</li> </ul> <p><b>Experiencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mínima 6 meses en puestos similares</li> </ul> <p><b>Actividades Principales a desempeñar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de llamas</li> <li>• Toma de recados</li> <li>• Recibir y registrar correspondencia</li> <li>• Apoyo en actividades administrativas</li> </ul> <p><b>Equipo necesario para el puesto:</b> (proporcionado por la empresa):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computadora</li> <li>• Papelería (pluma cuadernos)</li> <li>• Teléfono</li> </ul> <p><b>Características del perfil:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Actitud de servicio</li> <li>• Ganas de Trabajar</li> </ul>
--	---



<p><b>ATENCIÓN A CLIENTES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 18 en adelante</li> <li>• Género: Indistinto</li> <li>• Estado civil: Indistinto</li> <li>• Domicilio: Cercano al lugar de trabajo en radio no mayor a 30 min</li> <li>• Escolaridad: mínimo secundaria</li> <li>• Computo: Básico (Manejo de Word)</li> </ul> <p><b>Experiencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No necesaria</li> </ul> <p><b>Actividades principales a desempeñar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención vía telefónica a clientes internos y externos</li> <li>• Recepción de recados</li> </ul> <p><b>Equipo necesario para el puesto: (proporcionado por la empresa):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computadora</li> <li>• Papelería (pluma cuadernos)</li> <li>• Teléfono</li> </ul> <p><b>Características del perfil:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Actitud de servicio</li> <li>• Ganas de Trabajar</li> </ul>	<p><b>ARCHIVISTA</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad: 18 en adelante</li> <li>• Género: Indistinto</li> <li>• Estado civil: Indistinto</li> <li>• Domicilio: Cercano al lugar de trabajo en radio no mayor a 30 min</li> <li>• Escolaridad: mínimo secundaria</li> </ul> <p><b>Experiencia:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No necesaria</li> </ul> <p><b>Actividades principales a desempeñar:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Control del archivo general</li> <li>• Formación de Nuevos Expedientes</li> <li>• Baja de documentos</li> </ul> <p><b>Equipo necesario para el puesto: (proporcionado por la empresa):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Computadora</li> <li>• Papelería (pluma cuadernos)</li> <li>• Teléfono</li> </ul> <p><b>Características del perfil:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Actitud de servicio</li> <li>• Ganas de Trabajar</li> </ul>
--	---

Posteriormente se debe determinar si las funciones a realizar pueden ser llevadas a cabo por una persona con SD. Siguiendo con lo ejemplos seleccionados, las tablas 8, 9, 10 y 11 muestran la relación entre las actividades del puesto con las que las cualidades que posee una persona con SD explicadas en el anexo 2.

**Tabla 8.** Relación entre las funciones del puesto y las que puede desarrollar una persona con SD Contra un Mesero

<b>MESERO</b>	
<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS</b>	<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SINDROME DE DOWN</b>
Trato con el cliente	Sabe relacionarse
Comunicación con los supervisores y jefes inmediatos	Se comunica
Actividades en turno	Puede realizar tareas
Charoleo de alimentos y bebidas	Habilidad motriz gruesa
Conocer la elaboración de una comanda	Sabe escribir y leer
Excelente Higiene personal	Aseo personal en todo momento

**Tabla 9** Relación entre las funciones del puesto y las que puede desarrollar una persona con SD  
Contra un Recepcionista

<b>RECEPCIONISTA</b>	
<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS</b>	<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SINDROME DE DOWN</b>
Toma de llamas	Manejo de Teléfono
Toma de recados	Sabe escribir y leer
Recibir y registrar correspondencia	Manejo de computadora
Apoyo en actividades administrativas	Sabe leer, escribir, guardar, seleccionar

**Tabla 10** Relación entre las funciones del puesto y las que puede desarrollar una persona con SD  
Contra un Atención a Clientes

<b>ATENCIÓN A CLIENTES</b>	
<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS</b>	<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SINDROME DE DOWN</b>
Toma de llamas	Manejo de Teléfono
Recepción de dudas	Sabe leer, escribir, guardar, seleccionar

**Tabla 11** Relación entre las funciones del puesto y las que puede desarrollar una persona con SD  
Contra un Archivista

<b>ARCHIVISTA</b>	
<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS</b>	<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SINDROME DE DOWN</b>
Control del archivo general	Manejo de computadora
Formación de Nuevos Expedientes	Elaboración de expedientes, perforar, engrapar
Baja de documentos	Destrucción de papeles

6. Identificar el espacio físico para el puesto de nueva creación.

Cuando se habla de un espacio físico, es solamente asignarle un área de trabajo a la persona que va a ingresar a la empresa; por ejemplo, un escritorio y una silla. La única diferencia consiste en que el espacio físico no debe de tener objetos que puedan ser peligrosos o dañinos para las personas con SD.

Y cada puesto a ocupar debe de tener las herramientas necesarias para que se puedan llevar a cabo las actividades de las personas de la forma más adecuada posible.

#### 7. Determinar las condiciones de trabajo.

Una vez que el ambiente de trabajo y la infraestructura son adecuados para el nuevo puesto, se determinan el carácter legal de las condiciones de trabajo para llevar a cabo la contratación de personas con discapacidad intelectual en específico SD. En el **Anexo 3**, se encuentra toda la normatividad que se debe de seguir para contratar a una persona con discapacidad, por ejemplo jornadas de trabajo, prestaciones tipos de contrataciones.

#### 8. Instrumentar un taller de sensibilización para los empleados.

Con la finalidad de que el personal de la organización esté preparado para recibir, convivir y colaborar con el personal con SD, se propone realizar un taller de sensibilización para los empleados, donde se explicarán las características que son propias de las personas con SD. **Por ejemplo:** cómo deben de ser, como ayudarlos a sociabilizar y el impacto que se tendrá cuando ellos sean parte de la empresa.

#### **El taller propuesto tiene la siguiente estructura:**

”Trabajando y conviviendo con personas que tienen Síndrome de Down”

**Objetivo General:** Al finalizar el curso el participante comprenderá qué es la inclusión laboral, las características de las personas con SD, así como la importancia de su contribución personal para la inclusión laboral.

**Descripción General del Curso:** Fomentar el derecho al trabajo de las Personas con Discapacidad de la Ciudad de México, a través del desarrollo y aplicación de políticas de inclusión laboral, autoempleo y capacitación para este grupo de población. Así como favorecer que sean incluidas en igualdad de oportunidades y sin discriminación en el ámbito laboral.

## **Tema 1. Qué es discapacidad**

Objetivo terminal (particular) el participante identificará por escrito qué es una discapacidad, cuáles son las capacidades cognitivas y limitaciones físicas de las personas con discapacidad intelectual así como las oportunidad en el área laboral de acuerdo con lo revisado en el tema.

1.1 Definición de Discapacidad.

1.2 Capacidades Cognitivas.

1.3 Limitaciones

1.4 Oportunidades

## **Tema 2. Síndrome de Down**

Objetivo terminal (particular) el participante conocerá que es el Síndrome de Down así como las características intelectuales y físicas que tienen unas personas con este Síndrome, así como algunos recursos sociales con los que las personas con SD se enfrentan.

2.1 ¿Qué es el Síndrome de Down?

2.2 Características intelectuales y físicas del Síndrome de Down

2.3 Recursos Sociales

## **Tema 3. Aprendiendo a integrar a personas con Síndrome de Down**

Objetivo terminal: Los participantes aprenderán a integrar a un a personas con Síndrome de Down a un lugar de trabajo, teniendo un plus de cómo tratarlos en la vida cotidiana.

## Tema 4. Actividad “Construyendo un Ángel”

Objetivo terminal: Los participantes aprenderán a incluir al mundo laboral a personas con Síndrome de Down

### Carta Descriptiva

CARTA DESCRIPTIVA						
<b>Nombre del Taller:</b> “Trabajando y Conviviendo con personas que tienen Síndrome de Down”						
<b>Lugar y Fecha de la Capacitación:</b> Por definir						
<b>Nombre de la/ el facilitador:</b>						
<b>Dirigido:</b> Personal De la Empresa, Mandos medios y Altos						
<b>Objetivo General:</b> Al finalizar el curso el participante comprenderá que es la inclusión laboral, las características de las personas con SD, así como la importancia de su contribución personal para la inclusión laboral.						
Objetivo	Temas	Estrategias de Aprendizaje o Actividades a Desarrollar		Técnica Instruccional	Material didáctico	Tiempo (Minutos)
		Facilitador	Participantes			
Generar integración grupal y dar a conocer a los/as participantes los temas que se trabajarán en el taller.	Encuadre	El/la facilitador/a da la bienvenida, se presenta y explica la metodología del taller.	Se presenta con sus compañeros, Toman notas	Expositiva	Diapositivas	De 5 a 10 min.
El participante identificará por escrito que es una discapacidad, cuales son las capacidades cognitivas y limitaciones físicas de las personas con discapacidad intelectual así como las oportunidades en el área laboral.	1 ¿Qué es Discapacidad?	El/la facilitador/a Explicará cada uno de los puntos dados en el concepto de Discapacidad. Aplica el ejercicio programado. Hace preguntas	Toma notas, contesta un ejercicio, participa, responde preguntas.	Expositiva Técnica de preguntas	Diapositivas	10 min
El participante conocerá que es el Síndrome de Down así como las características intelectuales y físicas que tienen unas personas con este Síndrome, así como algunos recursos sociales con los que las personas con SD se enfrentan	2. Síndrome de Down	El/la facilitador/a Explicará cada uno de los puntos dados sobre el tema de Síndrome de Down.	Escuchan, participan, exponen dudas, hacen preguntas	Expositiva Lluvia de Ideas	Diapositivas	10 min
Los participantes aprenderán a integrar a un a personas con Síndrome de Down a un lugar de trabajo, teniendo un plus de como tratarlos en la vida cotidiana	3. Aprendiendo a integrar a personas con Síndrome de Down	El/la facilitador/a Explicará como aprender a evitar la exclusión laboral	Escuchan, participan exponen sus dudas	Expositiva Lluvia de Ideas	Diapositivas	10 min
Los participantes aprenderán a incluir al mundo laboral a personas con Síndrome de Down	4 Actividad "Construyendo un Ángel"	El/la facilitador/a muestra el material didáctico que se ocupará en la técnica de "Construyendo un Ángel". Explicará la forma en que la técnica aplica.	Elabora un ángel, trabaja en equipo, expone sus conclusiones y su sentir.	Vivencial	Cartulinas, bolas de unicel, limpia pipas, bufanda, colores, plumones, pegamento, tijeras.	De 15 a 30 minutos.
Evalúa si las expectativas fueron cumplidas y cuáles fueron los aprendizajes obtenidos	Evaluación el cumplimiento de expectativas.	El/la facilitador/a pedirá al grupo que reflexione sobre los conocimientos adquiridos y sus expectativas iniciales para ver si se éstas se cumplieron.	Expresen sus opiniones sobre el curso.	Lluvia de ideas	Se les dará una hoja blanca y plumas para que plasmen lo aprendido en la actividad	5 a 10 min
Total de participantes: 15 por sesión						

## 9. Seleccionar y capacitar al acompañante

Después de terminar el taller y que los empleados aprueben el taller, se les preguntara quien quiere ser el acompañante del nuevo integrante. Dicha función tiene una duración de 6 meses en los que tienen que apoyarlos y ser su guía dentro de la oficina. Esto quiere decir que lo apoyará en las actividades, empero no se las realizará. Como el acompañante no puede descuidar sus actividades, se tiene que elaborar un cronograma de la forma en que se trabajará con el nuevo integrante.

La persona que decida ser el acompañante, tiene que cubrir cierto perfil. El cual consiste en ser empático, sensible, que tenga ganas de ayudar a las personas; pero es muy importante que se haya sensibilizado en el taller y que entienda que el nuevo integrante es una persona con una discapacidad intelectual. Esto se sabrá con la realización de una pequeña entrevista donde el personal encargado de la propuesta que tiene que ser un psicólogo, será el que oriente si es una persona totalmente sensible para poder realizar el acompañamiento.

El acompañante puede ser cualquier persona de la organización que lo guiará a realizar sus actividades, pero también el jefe directo es el encargado de supervisarlos y si ve que está realizando algunas actividades incorrectas, también el fungirá como un acompañante. Deberá enseñarle, corregirlo, orientarlo, y demostrarle como se hacen las cosas, para que el nuevo integrante pueda realizarlas más tarde, sin la presencia de su acompañante. No obstante el trato al nuevo integrante será como con cualquier otro empleado.

El encargado de Recursos Humanos debe ser una persona con la Licenciatura de psicología que oriente al supervisor, al acompañante; pero también apoye a la persona con SD. Este, a su vez, también deberá desarrollar un seguimiento que se hará de forma semanal, con un cuestionario y una pequeña plática con los tres involucrados (Jefe inmediato, Acompañante y trabajador). El cual debe de dar resultados positivos entre los tres y lo más importante es que el trabajador se sienta cómodo, contento con su equipo de trabajo. **(Anexo No. 4)** Este acompañamiento solo durará 6 meses y se realizará conforme a los siguientes cronogramas, los cuales cambiarán dependiendo el puesto a ocupar.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																													
PUESTO : MESERO																													
N°	FUNCIONES ACTIVIDADES Y/O TAREAS	FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SÍNDROME DE DOWN	MES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO					
			SEMANAS	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	5°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	5°
			Duración (semanas)																										
I	TRATO CON EL CLIENTE	SABE RELACIONARSE	4																										
II	COMUNICACIÓN CON LOS SUPERVISORES Y JEFES INMEDIATOS	SE COMUNICA	4																										
III	ACTIVIDADES EN TURNO	PUEDA REALIZAR TAREAS	4																										
IV	CHAROLEO DE ALIMENTOS Y BEBIDAS	HABILIDAD MOTRIZ GRUESA	5																										
V	CONOCER LA ELABORACIÓN DE UNA COMANDA	SABE ESCRIBIR Y LEER	4																										
VI	EXCELENTE HIGIENE PERSONAL	ASEO PERSONAL EN TODO MOMENTO	5																										

LOGRADO=



NO LOGRADO



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																													
PUESTO : ATENCIÓN A CLIENTES																													
N°	FUNCIONES ACTIVIDADES Y/O TAREAS	FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SÍNDROME DE DOWN	MES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO					
			SEMANAS	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	5°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	5°
			Duración (semanas)																										
I	TOMA DE LLAMADAS	MANEJO DEL TELEFONO	4																										
II	RECEPCIÓN DE DEUDAS	SABE LEER, ESCRIBIR, GUARDAR SELECCIONAR	4																										

LOGRADO=



NO LOGRADO



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																													
PUESTO : RECEPCIONISTA																													
N°	FUNCIONES ACTIVIDADES Y/O TAREAS	FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SÍNDROME DE DOWN	MES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL					MAYO				JUNIO				
			SEMANAS	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	5°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	5°
			Duración (semanas)																										
I	TOMA DE LLAMADAS	MANEJO DEL TELEFONO	4																										
II	TOMA DE RECADOS	SABE ESCRIBIR Y LEER	4																										
III	RECIBIR Y REGISTRAR CORRESPONDENCIA	MANEJO DE COMPUTADORA	4																										
IV	APOYO EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS	SABE LEER, ESCRIBIR, GUARDAR Y SELECCIONAR	5																										

LOGRADO=



NO LOGRADO



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																													
PUESTO : ARCHIVISTA																													
N°	FUNCIONES ACTIVIDADES Y/O TAREAS	FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SÍNDROME DE DOWN	MES	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL					MAYO				JUNIO				
			SEMANAS	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	5°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	5°
			Duración (semanas)																										
I	CONTROL DEL ARCHIVO EN GENERAL	MANEJO DE COMPUTADORA	4																										
II	FORMACIÓN DE NUEVOS EXPEDIENTES	ELABORACIÓN DE EXPEDIENTES, PERFORAR, ENGRAPAR	4																										
III	BAJA DE DOCUMENTOS	DESTRUCCIÓN DE PAPELES	4																										

LOGRADO=



NO LOGRADO





## **10. Asignación de responsabilidades durante el proceso de inclusión**

Durante el proceso de inclusión laboral de una persona con SD, se tendrá que tomar en cuenta que la supervisión estará a cargo de 3 personas, ya que el acompañante tampoco puede descuidar sus actividades laborales. La inclusión se debe de hacer por parte del personal de RRHH que debe de ser un Psicólogo Laboral, por parte del Jefe inmediato, y el acompañante. El acompañante es el primer contacto que el trabajador tendrá y con el cual se identificará. El jefe inmediato también, indirectamente, va a tener un acompañamiento con este candidato debido a que también debe de estar en la disposición de ayudar, orientar y enseñar a su empleado. La responsabilidad es para la persona encargada de RRHH, ya que es la que tiene que supervisar al jefe inmediato y al acompañante para ver cómo va el proceso de inclusión del candidato.

### **Responsabilidades del Supervisor**

- Enseñar, orientar y formar a un empleado.
- Corregir si su trabajo no es correcto y enseñar cómo debe de hacerlo.
- Apoyar en actividades y hacerlas junto con el empleado.

### **Responsabilidades del acompañante**

- Apoyar en momentos susceptibles al empleado.
- Enseñar a realizar las actividades.
- Hacer las actividades para que el candidato vea como se realizan.

### **Responsabilidades de RRHH**

- Supervisar que las actividades del jefe inmediato sean las adecuadas con el personal nuevo.
- Entablar pláticas con él para ir observando el proceso de inclusión del nuevo empleado.
- Supervisar el acompañante no descuide sus actividades.
- Apoyar al acompañante en lo que necesite si se presenta algún inconveniente con el empleado.

- Observar el comportamiento del nuevo candidato, porque el Psicólogo Laboral también forma parte de su acompañamiento y de su inclusión.

## **FASE DE INSTRUMENTACIÓN**

Una vez teniendo los puestos, los lugares, las actividades y la sensibilización del personal se debe de realizar lo siguiente:

### 1.- Informar a la STyPS

La organización debe contactar a la STyPS para notificar que está en las mejores condiciones para empezar a trabajar como empresa incluyente, aunque este nombre se mencione es con el propósito de comenzar a recibir el apoyo por parte de esta Secretaría para la forma de reclutamiento y selección de candidatos.

2.- Cuando la STyPS está enterada de la participación como organización incluyente esta misma la canaliza con el Servicio Nacional del Empleo (SNE). Aquí es cuando el SNE se pone en contacto con empresas del sector privado, público y asociaciones civiles para hacerles saber **cuáles son** las ofertas que se tienen a personas con vulnerabilidad. Esto se hace por medio de la página de internet, [http://www.abriendoespacios.gob.mx/es/Abriendo\\_Espacios/home](http://www.abriendoespacios.gob.mx/es/Abriendo_Espacios/home), **En ella** se postulan todas las vacantes con las que cuenta tanto el sector gobierno como las empresas privadas.

3.- El SNE es el encargado solamente de la vinculación del candidato con la empresa. **Este** solamente se encarga de enviar a los candidatos con ciertas discapacidades a las empresas, y el seguimiento que les proporciona es ver si realmente fueron o no contratados.

### 4. Entrevista a candidatos.

Cuando el candidato llega a la empresa para ser entrevistado, el proceso de entrevista debe de ser más dinámico ( ya que el candidato cuenta con una discapacidad intelectual en específico Síndrome de Down) y tenemos que brindar más apoyo, en el tipo de preguntas que se le deben de hacer recordando que debe de ser tratado como una persona que no tiene alguna discapacidad intelectual, por lo que la

entrevista con estos candidatos se debe considerar hacer más dinámica, más práctica, fluida como si fuera una conversación normal, manejando preguntas cerradas buscando que la respuesta sea muy concreta pero cuidando no invadir su espacio. Se les debe pedir a los candidatos que acudan con la persona con la que conviven por que también se les hará una breve entrevista, para confirmar las actividades que realizan las personas con Síndrome de Down.

#### 5. Elección del candidato.

Una vez que se tiene todo el proceso de selección, es momento de llegar al proceso más importante en la propuesta, en la empresa y en la vida de la persona que tiene la discapacidad. Es momento de la elección del candidato ideal para el puesto creado. Ya que se tiene el nombre de la persona que va a ser contratada, se le notifica al SNE si fue candidato enviado por este medio.

#### 6. Contratación e inducción

Ya que se le notificó al candidato que será contratado, se le citará en las instalaciones de la empresa en ese momento se le explicará todo referente a su contratación: lugar de trabajo, horario, forma de pago, prestaciones con las que cuenta. El SNE simplemente solicita que se otorguen las prestaciones de Ley, las cuales son: vacaciones, aguinaldo y seguridad social; pero si la empresa otorga adicionalmente otras prestaciones no existe ningún inconveniente.

Durante el proceso de inducción, la persona tiene que tener prestaciones de Ley. No puede iniciar a laborar si no existe su contrato, y esto debido a que se busca una vinculación para que las personas con SD se sientan protegidas durante su estancia en un empleo.

#### 7. Ejecución y evaluación del proceso de inclusión.

El proceso de acompañamiento como ya se precisó consta de una curva de aprendizaje de 6 meses, el cual ira de la mano con la persona a incluir en las diferentes actividades. Constando el primer mes, se verán todos los días por lapsos de una a dos horas. El siguiente mes, se verán tres veces a la semana; el tercer mes, dos veces a la semana; el cuarto un día; el quinto mes, de la misma forma que el cuarto mes,

se le acompañara un día, pero la reducción del tiempo será notoria. El último mes, solo se acompañará en los momentos que tenga dificultades para realizar sus actividades.

Se incluyen la presentación dirigida a la empresa para que conozcan las ventajas y oportunidades que puede tener la contratación de una persona con SD, presentación del taller el cual nos apoyara para dar el taller al persona interesado en ser un facilitador de la persona a contratar, así como se incluye la presentación dirigida a toso los empleados para que conozcan todo sobre cómo trabajar con una persona que padece SD y por último el manual del participante para que este se quede con su evidencia documental de cómo trabajar y convivir con personas que tienen Síndrome de Down .

## **Conclusiones**

Las personas con SD están no están en condiciones de igualdad que el resto de la población que sale en busca de un empleo. Sin embargo, nos encontramos en una sociedad que aun discrimina a personas con alguna discapacidad. Lo sabido es que tienen las herramientas y habilidades necesarias para encontrar un empleo y desarrollarse en un ambiente laboral.

A las personas con SD, a lo largo de la historia, se les ha tratado como enfermos cuando no lo son. El SD es una alteración en el par 21 de los cromosomas y esto es originado durante el proceso de cargas cromosómicas debido a un cromosoma de más, por lo que el SD recibe el nombre Trisomía en el par 21 (G.E. de Lopez-Faudoa, 1980)

Las personas que padecen este síndrome tienen ciertas características desde emocionales hasta físicas. Las características físicas son muy significativas porque son personas que tienen rasgos similares como: los ojos rasgados, el cuello ancho y corto, la lengua más grande que la cavidad bucal y las extremidades más largas (G.E. de Lopez-Faudoa, 1980)

Dentro de las cualidades emocionales que manifiestan observamos que son personas cariñosas, amorosas, entregadas. Ellos tratan como son tratados; siempre se manifestarán de esa manera. Las personas que conviven el día a día con ellos son quienes les dan sus primeros acercamientos para que puedan tener una mejor calidad de vida. Les enseñarán a ser independientes y realizar actividades de la vida cotidiana para que puedan tener una mejor calidad de vida. Recordemos que las personas con SD cada día aumentan más su nivel de vida, a causa de las herramientas que se les proporcionan. Pueden, con ayuda del contacto que tienen con sus familiares, la estimulación que reciben de parte de instituciones o asociaciones civiles que se dedican a brindarles ayuda, desarrollar y explotar sus habilidades. Reciben dicho apoyo para poder aprender a realizar ciertos oficios, los cuales en su mayoría

están relacionados con las artes plásticas. Por estas características se consideran personas capaces de desempeñarse en algún ambiente laboral.

Una vez que las personas tienen dichos conocimientos es momento de que la empresa brinde todas las facilidades para que puedan contar con personal discapacitado en su empresa. Hay que recordar que estamos en un momento de cambio, y es importante empezar a cambiar la mentalidad de la gente. Brindarles la oportunidad a estas personas, recordar que tenemos que empezar a crecer como un país, y que mejor forma de hacerlo que facilitándole y brindándole ciertas oportunidades a estas personas.

Las empresas son las principales fuentes empleadoras de las personas con discapacidad. Por eso es importante conocer todos los beneficios que obtienen al hacerlas parte de su plantilla. Jamás debemos olvidar las capacidades de estas personas, las cuales pueden ayudar a generar importantes resultados en un ambiente laboral. Solo se trata de darles una oportunidad, y aportarles opciones de empleo para cualquier persona, tenga o no discapacidad intelectual (Síndrome de Down).

Así podemos concluir que este documento servirá para brindarles una mejor perspectiva a las empresas para que puedan apoyar la inclusión laboral de personas con Síndrome de Down; pero no nada más de este Síndrome, si no de cualquier síndrome o cualquier discapacidad. Es momento de que el camino de las empresas empiece a tomar otros horizontes y podamos crecer como sociedad brindando empleos a quien lo necesita.

La propuesta está dirigida a las empresas. Para que obtengan beneficios al emplear gente, y esto para que generen más ingresos con menos recursos. La empresa jamás dejará de producir, pero dándole oportunidades a estas personas pueden producir y generar más con menos. No por eso denigraremos a las personas con SD, simplemente son beneficios que como empresa se otorgan por contratar a personas con capacidades diferentes.

## **ALCANCES**

Los alcances de la propuesta y de este trabajo de investigación son muchas. Las posibilidades de brindarles a personas con SD las habilidades y herramientas para poder desarrollar una vida plena y que logren sus metas en la vida. Como se ha mencionado a lo largo de este proyecto, son personas cuyo nivel de vida ha aumentado debido a las oportunidades que se les ha prestado, desde darles una mejor calidad de vida, hasta la preparación académica que se les brinda hoy en día.

Las personas con SD en busca de una oportunidad laboral, se encuentran con la limitación de que las empresas no tienen la infraestructura correcta para poder contratarlas. Muchos de los empleadores los ven como personas incapaces de realizar ciertas actividades, cuando esto no es necesariamente así. En la literatura se ha encontrado que son personas capaces de realizar varias actividades; pero estas tienen que ser de forma repetitiva.

Esto en cuanto a las personas con SD; pero referente a las empresas, los beneficios que pueden lograr son reconocimientos sociales, apoyos económicos. Estos diferentes tipos de apoyo hacen una mejor empresa y esto se logrará con la sensibilización de todos los empleados de la misma. Esta puede ser del sector público o privado.

# ANEXOS

## ANEXO 1

### PROGRAMA PARA INCLUIR A PERSONAL CON SÍNDROME DE DOWN EN LAS EMPRESAS, ADICIONANDO PROPUESTAS INNOVADORAS



### OBJETIVO:

- Dirigir un programa de innovación a las empresas para implementar la contratación de personas con síndrome de Down.



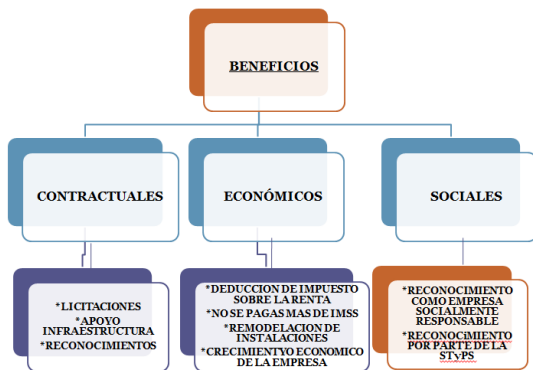
### PROPUESTA DIRIGIDA HACIA LA EMPRESA

- Orientar y sensibilizar, al personal de la empresa para la contratación de personas con Síndrome de Down.
- Capacitar a trabajadores para la oportuna convivencia de actividades y espacio con personas con S.D

- Con la contratación de personal con S.D la empresa se llenará de grandes beneficios los cuales son:



### BENEFICIOS COMO EMPRESARIO Y EMPRESA:



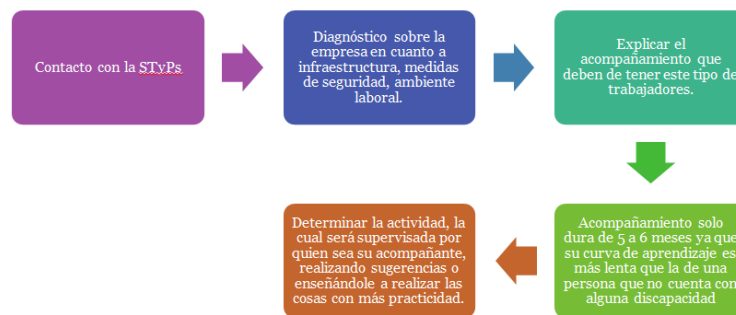
### DISEÑO DE LA PROPUESTA

- Se contactara al Director o dueño de la empresa solicitando una reunión para explicarle el motivo de dicho programa abordando temas como, los beneficios que se obtienen al contratar a una persona con discapacidad intelectual, especificando las características de personas con Síndrome de Down.





## PASOS A SEGUIR PARA QUE PUEDAN INCLUIR A PERSONAL CON SÍNDROME DE DOWN.



Los beneficios contractuales se alcanzan en una empresa estructurada al cien por ciento que participe en procesos licitatorios, estos procesos únicamente en dependencias de gobierno, Art. 14. De la. Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público. En el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses.

El Art. 40. Los por cientos máximos autorizados, tratándose de activos fijos por tipo de bien son los siguientes: 100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con capacidades diferentes a que se refiere el artículo 222 de esta Ley, el acceso y uso de las Instalaciones del contribuyente.(Ley del Impuesto sobre la Renta).

Por último en el Art. 222. El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz, mental, auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores. (Ley del Impuesto sobre la Renta).

- Siendo empresa particular pueden participar en licitaciones dicho por la Ley de Adquisiciones del Distrito Federal, la cual el gobierno está obligado a otorgar parte de esa licitación si la empresa comprueba que tiene personal con discapacidades.
- La Secretaria de Trabajo y Previsión Social es la encargada de proporcionar el apoyo económico que necesita la empresa para realizar todas las adecuaciones, así que la remodelación para las áreas de trabajo no tiene ningún costo para la empresa.
- La Secretaria de Trabajo y Previsión Social otorga un reconocimiento a la empresa por ser parte de una empresa que maneja algún programa de Inclusión Laboral.

Los beneficios económicos, para las empresas que empleen el programa, es la deducción de su salario al 100% las empresas que contraten personas con SD, ya que es considerada una discapacidad intelectual ante el IMSS se otorga una hoja especificando que tienen una discapacidad y ante el IMSS no se paga más de cuota patronal.

Al pensionarse es el mismo trámite que se realiza de una persona que no cuenta con alguna discapacidad.

Al terminar una relación laboral la persona con SD tiene derecho a recibir las mismas condiciones (Liquidación, finiquito), también tienen derecho a su periodo vacacional. Como lo marca la ley Federal de Trabajo:

- Los salarios de estas personas son totalmente deducibles de impuestos
- Se paga la mismo cuota patronal ante el IMSS
- La jubilación si existiera es la misma para los demás trabajadores
- Al darle una oportunidad a una persona con Síndrome de Down puedo aportar sus habilidades para el crecimiento de la empresa económico al deducir sus impuestos y al generar ingresos con sus habilidades.

Art. 186 de la Ley del Impuesto Sobre la Renta. Por la contratación de Personas con Discapacidad, señala:

“El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz y que para superarla requieran

usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores retenido y enterado conforme al Capítulo I del Título IV de esta Ley, siempre y cuando el patrón esté cumpliendo respecto de dichos trabajadores con la obligación contenida en el artículo 12 de la Ley del Seguro Social y además obtenga del Instituto Mexicano del Seguro Social el certificado de discapacidad del trabajador.”

Beneficios sociales, de estos existen varios uno de los principales es obtener el reconocimiento “Gilberto Rincón Gallardo” este reconocimiento se otorga por la Secretaria del Trabajo y Prevision Social y este se otorga al asegurar la calidad de los centros de trabajo, para la obtención de dicho premio existe un Comité, el cual se integra por el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), EL Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONADIS), el Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM) entre otras estos Consejos no solamente es para personas con SD si no para cualquier discapacidad.

El segundo beneficio social es que esta empresa podrá utilizar en su marca y en su logotipo el distintivo de empresa incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”.

La empresa se hace acreedora al reconocimiento público nacional como internacional por sus buenas prácticas de Responsabilidad Social en la inclusión laboral, como los siguientes puntos:

- Utilizar la marca y logotipo del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo,” ® en todos sus comunicados, haciendo pública su distinción y su compromiso hacia la inclusión laboral.
- Contar con reconocimiento público nacional como internacional por su Buenas Prácticas de Responsabilidad Social en la Inclusión Laboral.
- Ser un centro de trabajo reconocido por sus Buenas Prácticas de Inclusión Laboral
- Permite al centro de trabajo desarrollar ventajas competitivas frente a sus clientes y la sociedad, en cuanto se acercan más y de mejor manera a las necesidades reales a los diferentes grupos de interés.

ANEXO 2

<b>MESERO</b>	
<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS</b>	<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SINDROME DE DOWN</b>
Trato con el cliente	Sabe relacionarse
Comunicación con los supervisores y jefes inmediatos	Se comunica
Actividades en turno	Puede realizar tareas
Charoleo de alimentos y bebidas	Habilidad motriz gruesa
Conocer la elaboración de una comanda	Sabe escribir y leer
Excelente Higiene personal	Aseo personal en todo momento

<b>RECEPCIONISTA</b>	
<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS</b>	<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SINDROME DE DOWN</b>
Toma de llamas	Manejo de Teléfono
Toma de recados	Sabe escribir y leer
Recibir y registrar correspondencia	Manejo de computadora
Apoyo en actividades administrativas	Sabe leer, escribir, guardar, seleccionar

<b>ATENCIÓN A CLIENTES</b>	
<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS</b>	<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SINDROME DE DOWN</b>
Toma de llamas	Manejo de Teléfono
Recepción de dudas	Sabe leer, escribir, guardar, seleccionar

<b>ARCHIVISTA</b>	
<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS</b>	<b>FUNCIONES, ACTIVIDADES Y/O TAREAS PERSONA CON SINDROME DE DOWN</b>
Control del archivo general	Manejo de computadora
Formación de Nuevos Expedientes	Elaboración de expedientes, perforar, engrapar
Baja de documentos	Dstrucción de papeles

## **ANEXO 3**

### **Ley Federal del Trabajo (LFT)**

Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la LFT

Art. 132. Dentro de las obligaciones de los patrones se encuentran, contar, en los centros de trabajo de más de 50 trabajadores con instalaciones adecuadas para el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

Segundo transitorio. Los patrones contarán con treinta y seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para realizar las adecuaciones a las instalaciones de los centros de trabajo, a fin de facilitar el acceso y desarrollo de actividades de las personas con discapacidad.

### **Ley General de las Personas con Discapacidad**

Art. 9. Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo y la capacitación, en términos de igualdad de oportunidades y equidad. Para tales efectos, las autoridades competentes establecerán entre otras, las siguientes medidas:

I. Promover el establecimiento de políticas en materia de trabajo encaminadas a la integración laboral de las personas con discapacidad; en ningún caso la discapacidad será motivo de discriminación para el otorgamiento de un empleo;

II. Promover programas de capacitación para el empleo y el desarrollo de actividades productivas destinadas a personas con discapacidad;

III. Diseñar, ejecutar y evaluar un programa federal, estatal y municipal de trabajo y capacitación para personas con discapacidad, cuyo objeto principal será la integración laboral.

Art. 14. Las empresas privadas deberán contar con facilidades arquitectónicas para sus trabajadores con alguna discapacidad.

## **Reglamento de la Ley General de las Personas con Discapacidad**

Art. 20. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social dirigirá y coordinará, el diseño, operación, seguimiento y evaluación de políticas públicas en materia de trabajo y capacitación para el empleo a favor de las personas con discapacidad, que favorezcan el acceso a un trabajo libremente elegido y aceptado en igualdad de oportunidades y equidad laboral, de acuerdo a sus habilidades y competencias para el trabajo.

Art. 23. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social elaborará e instrumentará el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad, para lo cual podrá solicitarla opinión del Consejo. El Programa tendrá los siguientes objetivos:

III. Impulsar la creación y funcionamiento de una Red Nacional de Vinculación Laboral para la integración laboral de las personas con discapacidad.

VII. Promover el otorgamiento de distintivos a las empresas e instituciones públicas y privadas que apliquen políticas y prácticas en materia laboral para personas con discapacidad;

## **Ley del Impuesto sobre la Renta**

Art. 40. Los por cientos máximos autorizados, tratándose de activos fijos por tipo de bien son los siguientes:

XIII. 100% para adaptaciones que se realicen a instalaciones que impliquen adiciones o mejoras al activo fijo, siempre que dichas adaptaciones tengan como finalidad facilitar a las personas con capacidades diferentes a que se refiere el artículo 222 de esta Ley, el acceso y uso de las instalaciones del contribuyente.

Art. 222. El patrón que contrate a personas que padezcan discapacidad motriz, mental, auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes, podrá deducir de sus ingresos, un monto equivalente al 100% del impuesto sobre la renta de estos trabajadores.

## **Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público**

Art. 14. En el caso de concurso para la adquisición de bienes o servicios se dará preferencia a personas con discapacidad o a la empresa que cuente con personal con discapacidad en una proporción del cinco por ciento cuando menos de la totalidad de su planta de empleados, cuya antigüedad no sea inferior a seis meses.

DECRETO por el que se otorga un estímulo fiscal en materia de impuesto sobre la renta, a los contribuyentes que se indican (8 de marzo 2007)

Art. 1. Se otorga un estímulo fiscal a los contribuyentes, personas físicas o morales del impuesto sobre la renta, que empleen a personas que se encuentren en alguno de los supuestos siguientes:

I. Tengan 65 años o más de edad, o

II. Padezcan discapacidad motriz, que para superarla requieran usar permanentemente prótesis, muletas o sillas de ruedas; mental; auditiva o de lenguaje, en un ochenta por ciento o más de la capacidad normal o tratándose de invidentes.

El estímulo fiscal consiste en poder deducir de los ingresos acumulables del contribuyente, por el ejercicio fiscal correspondiente, un monto adicional equivalente al 25% del salario efectivamente pagado a las personas señaladas en las fracciones anteriores. Para estos efectos, se deberá considerar la totalidad del salario que sirva de base para calcular, en el ejercicio que corresponda, las retenciones del impuesto sobre la renta del trabajador de que se trate, en los términos del artículo 113 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Lo dispuesto en el presente artículo será aplicable siempre que el contribuyente cumpla, respecto de los trabajadores a que se refiere el presente artículo, con las obligaciones contenidas en el artículo 15 de la Ley del Seguro Social y las de retención y entero a que se refiere el Capítulo I del Título IV de la Ley del Impuesto sobre la Renta y obtenga, respecto de los trabajadores a que se refiere la fracción II de este



artículo, el certificado de discapacidad del trabajador expedido por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los contribuyentes que apliquen el estímulo fiscal previsto en este artículo por la contratación de personas con discapacidad a que se refiere la fracción II de este precepto, no podrán aplicar el estímulo fiscal a que se refiere el artículo 222 de la Ley del Impuesto sobre la Renta.

Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, accesibilidad de las personas con discapacidad a espacios construidos de servicio al público-especificaciones de seguridad.

Esta Norma Mexicana establece las especificaciones para la construcción de espacios de servicio al público que permitan a las personas que presenten alguna disminución en su capacidad motriz, sensorial y/o intelectual, realizar sus actividades con normalidad. La norma aplica a todos los espacios construidos de servicio al público en el territorio nacional, a excepción de las unidades hospitalarias, mismas que se rigen por la Norma Oficial Mexicana NOM-001-SSA2-1993.

## ANEXO 4

### Cuestionario Semanal

1.- ¿El empleado cumple con las actividades que se le encomendaron y para las cuales fue contratado?  
Si, No, Porque?

2.- ¿Cómo es la relación que tiene el trabajador con su Jefe Inmediato y su acompañante?

3.-¿De las tareas que tiene asignadas, cuáles son las que más se le dificultan?

4.-¿De las tareas que tiene asignadas, cuáles son las que más se le facilitan?

Observaciones durante la plática y/o comentarios adicionales:

---

---

---

---

---

---

---

---

## Referencias

Artigas. L.M. Síndrome de Down (trisomía 21). 2014 Ed. Masson Barcelona

Cammarata Scalis F., Da Silva G., Cammarata Scalis G., Sifuentes A. (2010) Historia del síndrome de Down. Un recuento lleno de protagonistas. CAN PEDIATR

Casaldaliga Ferrer, J. (1993). *Enfermedades Cardiacas Congenitas, Síndrome de Down, Artículos y resúmenes científicos*. Barcelona: Fundación Catalana Síndrome de Down.

Dávalos, C, F. (2008) Embriología y Genética. 4ta edición. La Paz Bolivia. ELITE Impresiones. 463-465.

Fernández, M, P. Síndrome de Down. Alteraciones anatómicas y fisiologías que repercuten en la comunicación, lenguaje y el habla. Programa de intervención logopedia. 2011.

<http://www.animalpolitico.com/2013/03/onu-llama-a-terminar-con-estigma-hacia-personas-con-sindrome-de-down/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2004). Las personas con discapacidad en México: una visión censal. México, Aguascalientes: INEGI.---- (2011). Marco conceptual del Censo de Población y Vivienda 2010.

Jasso, L. (2005). *El niño Down: Mitos y Realidades*. México: Manual Moderno.

Kumar, V. Abbas, A. Fausto, N. Patología estructural y funcional. 7ma edición. Editorial Elsevier Madrid -España. 2005.

Laskaris, G. (2001) Patologías-niños-adolescentes. 1ra edición. Caracas Venezuela. Actualidades medico odontológicas Latinoamérica, C.A. 158-159.

López Morales P., López Pérez R., Parés Vidrio G., Borges Yañez A., Valdespino M. (2000) Reseña Histórica del síndrome de Down. Revista ADM.

López-Faudoa, S. G. (1983). *El niño con Síndrome de Down*. México: Diana.

M., J. (2005). *Síndrome de Down: aspectos médicos actuales*. España: Masson.

México, Aguascalientes: INEGI Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2011). Salud mental: un estado de bienestar. Reportajes, cifras y datos. Recuperado el 15 de agosto de 2012, de: [http://www.who.int/features/factfiles/mental\\_health/es/index.html](http://www.who.int/features/factfiles/mental_health/es/index.html) Organización Mundial de la Salud [OMS] y Organización Panamericana de la Salud [OPS]. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).

Montobbio. (1995). *La identidad difícil, el falso yo en la persona con discapacidad psíquica*. Barcelona: Masson.

Papalia, D.E. (2009). Psicología del desarrollo: de la infancia la adolescencia: México; McGram-Hill

Pinheiro AC, Urteaga RC, Cañete SG, Atalah SE.(2003). Evaluación del estado nutricional en niños con Síndrome de Down. Chile

Revista muy interesante. España. URL disponible en.

<http://www.muyinteresante.es/salud/articulo/un-analisis-de-sangre-para-detectar-sindrome-de-down-en-el-feto-401383741350>. Accedió en fecha 23 de mayo 2014.

Sadler, T.W. Lagman embriología médica. 12da edición. Barcelona España. Editorial Williams & Willkins 2012:16-18.

Sadler, T.W. Lagman embriología médica: con orientación clínica. 10ma edición. Editorial: Médica Panamericana. Buenos aires -Argentina. 2008

Salud Discapnet. Síndrome de Down. Technosite Fundación ONCE. 2012.

Troncoso, M. Cerro, M. Síndrome de Down: Lectura y escritura Edición on-line: 2009 URL. Disponible en: <http://www.down21materialdidactico.org/librolectura/> Accedido en fecha 23 de mayo 2014.