



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS  
FACULTAD DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA  
ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

TEMA:

“Revisión del Manual Operativo del Programa Sustantivo de Inclusión Laboral en  
personas con discapacidad en edad productiva en un Centro de Trabajo Federal en  
el estado de Morelos”

QUE PRESENTA:

LIC. PSIC. ALFONSO REYES AGUILAR

Para obtener el grado de:

Especialidad en Gestión de Recursos Humanos

DIRECTORA DE TESINA:

DRA. MARÍA ABIGAÍL VELÁZQUEZ GONZÁLEZ

MORELOS, MÉXICO 2021

# Índice

	Página
<b>CAPÍTULO 1</b>	
Introducción	4
Metodología	5
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
Alcance de la Investigación	6
Justificación	6
Hipótesis	7
Planteamiento del Problema	7
Variables	8
Instrumento de Medición Estadístico: Encuesta.	8
Factores	9
<b>CAPÍTULO 2</b>	
Marco Teórico	10
Contexto Histórico Internacional de la rehabilitación laboral	10
2.1    La Rehabilitación Laboral en México	12
2.1.1    Inclusión Laboral	14
2.1.2    Inserción Laboral	14
2.1.2.1    Trabajo	16
2.1.2.2    Empleo	16
2.2    Discapacidad	16
2.2.1    Aspectos de la Discapacidad	16
2.2.2    Concepción actual de la Discapacidad Intelectual	17
2.3    Modelos Conceptuales de abordaje a la Discapacidad e Inserción Laboral	18
2.3.1    Modelo Médico	18
2.3.2    Modelo Teórico de Paul Jaeger y Cynthia Bowman	19
2.3.3    Modelo Clínico de Criterios Diagnósticos y de Clasificación Internacional	19

2.3.4	Modelo Teórico del Campo Laboral o Empleo	20
2.3.5	Modelo Teórico de Patterson, Szymanski & Parker	20
2.3.6	Modelo de Inclusión Sociolaboral	20
2.3.7	Modelo de Inserción Laboral	21
2.3.8	Modelo de Rehabilitación Laboral	21
2.4	Antecedentes de la Operatividad del Programa en Morelos	21
2.4.1	Modalidades de inclusión sociolaboral y/o escolar	24
2.4.2	Objetivo del Programa Sustantivo de Inclusión Laboral a personas con discapacidad	25
2.4.3	Ejes de Acción para el ejercicio 2020	26
2.4.4	Comité Certificador del Programa Sustantivo y del Manual Operativo	26

### **CAPÍTULO 3**

Desarrollo	29
Proceso de Valoración Psicológica al candidato referente al Manual de Procedimientos	30
Descripción del proceso integral y las áreas que intervienen en la atención y evaluación de la persona con discapacidad	31

### **CAPÍTULO 4**

Conclusiones y Recomendaciones	37
Referencias Bibliográficas	39
Anexos	
Acrónimos y Siglas	41
Glosario	42
Índice de Cuadros y Diagramas	45

## CAPÍTULO 1

### Introducción

La celeridad en el devenir de las sociedades del mundo, la implementación de las tecnologías de la información y comunicación, así como las nacientes necesidades humanas en este Siglo XXI requieren una constante adecuación de estructuras, métodos y procesos en el desempeño del trabajo a nivel organizacional.

Por tal, este trabajo se presenta como respuesta de forma sencilla y ambiciosa, tendiente a aportar una serie de adecuaciones a un Manual de Operatividad Institucional Federal en pro de la población adulta con algún tipo de discapacidad del estado de Morelos.

En referencia al Marco Metodológico descrito en el capítulo 1, podrá revisar los elementos técnico- científicos que dan cuerpo al trabajo el cual tiene hoy en sus manos.

Encontrará en el capítulo 2 una serie de antecedentes históricos partiendo de una perspectiva general y aterrizando hacia uno específico, los cuales dan marco a la Rehabilitación Laboral como de la Inclusión Laboral a la población con discapacidad, de algunos Modelos Teóricos enfocados a este tema, del Objetivo del Programa Sustantivo de Inclusión Laboral a personas con discapacidad así como sus Ejes de Acción concretamente para el estado de Morelos para el ejercicio 2020.

Para el capítulo 3, hallará una descripción global e integral de la forma en cómo se viene operando y ejecutando las acciones y lineamientos del Manual Operativo de Inclusión Laboral a personas con Discapacidad dentro del territorio morelense.

Siendo así, la finalidad es crear la inquietud tanto de quien lee este trabajo, como de mostrarse a la luz pública para generar mayor participación psicosocial desde un matiz de inclusión y coparticipación ciudadana con mayor equidad de derechos y

oportunidades de inclusión psicosocial educativa pero principalmente laboral a las personas con discapacidad no solo del estado de Morelos sino del territorio nacional como a nivel global.

## **Metodología**

### **Objetivo General**

Revisar el Manual Federal de Procedimientos de Rehabilitación e Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad del Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, que se opera en el Centro de Rehabilitación y Educación Especial del estado de Morelos.

### **Objetivos Específicos**

1 Conocer el Manual Federal de Procedimientos de Inclusión Laboral.

2 Identificar las Fases que componen el Proceso Operativo del Manual Federal de Procedimientos de Inclusión Laboral.

3 Revisar la operatividad actual del Manual Federal de Procedimientos de Rehabilitación e Inclusión Laboral de acuerdo al contexto Sanitario a causa de la Pandemia por coronavirus (COVID-19) así como de las necesidades particulares en el estado de Morelos.

4 Establecer las áreas de oportunidad a modificar, detectando la parte ineficiente del Manual Operativo.

## **Alcance de la Investigación**

La Tesina queda bajo un contexto Descriptivo - Expositivo y la Encuesta permitirá corroborar o invalidar la hipótesis del proyecto acerca de la viabilidad y factibilidad de modificar o no el Manual Operativo del Programa Sustantivo Federal para el Centro de Trabajo en mención.

Buscando además, obtener una mayor efectividad en la inclusión laboral de esta población. Logrando alcanzar como beneficio secundario de este trabajo, el minimizar los costos de traslado de la gente con discapacidad que acuden para su evaluación multidisciplinaria, debido a ubicarse este Centro de Trabajo fuera del Municipio de Cuernavaca.

## **Justificación**

Si bien este trabajo aborda la inclusión laboral a personas adultas con discapacidad del estado de Morelos, es prudente asentar que el punto central se aboca a la revisión del manual operativo de la Inclusión laboral de un organismo público federal, mismo que desde hace más de 20 años no se tiene registro de una actualización.

Por otro lado, impera la precariedad de investigaciones o estudios científicos formales relacionados al tema en mención, dado a no existir cifras o estadísticas oficiales al respecto que competan al estado de Morelos.

## Hipótesis

El Manual Operativo de Inclusión Laboral a personas con Discapacidad en el estado de Morelos perteneciente al Sistema Nacional DIF es ineficiente y requiere adecuaciones que cumplan de manera efectiva en la disminución de los tiempos de todo el proceso de valoración multidisciplinaria cumpliendo con las necesidades operativas actuales.

## Planteamiento del Problema

Sobre la revisión de las acciones que se han venido ejecutando hasta antes de declararse la Contingencia Sanitaria por efectos de Pandemia en nuestro país, respecto a la evaluación a candidatos que ingresan al Programa de Inclusión Laboral, por parte del equipo profesional multidisciplinario.

Se plantea para una Fase posterior al alcance de esta Tesina, la posible modificación y/o adecuaciones pertinentes de las acciones sobre el establecimiento de un equipo de trabajo con el recurso humano mínimo suficiente para la ejecución de la valoración multidisciplinaria, sobre los instrumentos técnicos científicos de valoración cuantitativa y sobre los tiempos totales de la valoración multidisciplinaria del **Manual Operativo de Procedimientos del Programa de Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad** -más no del Programa Sustantivo- en el estado de Morelos y concretamente en el Centro de Rehabilitación y Educación Especial (*CREE Morelos*), buscando eficientar el proceso de evaluación, para así minimizar los tiempos desde el momento que se ingresa a la persona con discapacidad hasta su colocación al escenario laboral, los costos de re-trabajo y de los recursos tanto humanos, materiales como financieros.

## **Variables**

**a. Contexto a Nivel Macrosocial.-** Confinamiento domiciliario sanitario nacional.

**b. Contexto a Nivel Institucional.-** Se dan 2 condiciones.

a) Cambio de Directivos Federales por orden del Ejecutivo (quienes desconocen las funciones operativas que se llevan a cabo).

b) Es un Programa Federal y el personal administrativo operativo del Sistema DIF del estado de Morelos no tiene injerencia en la ejecución.

**c. Contexto a Nivel Local.-** Cambio del personal (Se da una reestructuración del personal en el Organigrama del Programa de Inclusión laboral en el CREE Morelos).

## **Instrumento de Medición Estadístico: Encuesta.**

Diseñar, validar y aplicar una encuesta piloto, para obtener la información bajo las siguientes Directrices:

**I. Adecuaciones al Manual Operativo del Programa Sustantivo de Agencia de Inclusión Laboral a PCD de acuerdo a las características del Centro de Trabajo (y de la población que acude al programa).**

**II. La Efectividad en la operatividad de las acciones respecto a la Evaluación Multidisciplinaria.**

**III. Implementación de los Recursos Materiales Tecnológicos que se ya cuentan pero no se operan dentro de las instalaciones del Centro de Trabajo.**



## **Factores**

**F1.** Tiempo.

**F2.** Recursos Humanos implicados en dicha Valoración Médica y Paramédica para establecer el Mínimo de personal para llevar a cabo la operatividad funcional eficaz y efectiva posible.

**F3.** Recursos Materiales implicados en las Evaluaciones del Equipo Multidisciplinario (VALPAR, BTE, Valoración Psicométrica computarizada y Simulador de casa).

Para con ello hacer más efectivo todo el proceso de evaluación multidisciplinaria, minimizando tiempo y gastos de los recursos humanos materiales y financieros así como los probables costos de “re trabajo”.

## CAPÍTULO 2

### Marco Teórico

El documento que hoy tiene en sus manos busca hacer eco en la conciencia colectiva y llevar hacia un cambio de paradigmas más benéficos y proactivos de la Sociedad Mexicana pero prioritariamente Morelense, dado a ser un tema que es imperante voltear y darle su justa dimensión de manera equitativa, justa y con un pensamiento incluyente hacia este sector poblacional que vive con algún tipo de discapacidad. Por ello, en éste capítulo podrá encontrar una serie de conceptos que oscilan de un marco general a uno específico respecto a la rehabilitación integral, y en cuyas arterias descansan la misma rehabilitación laboral, la inclusión e integración laboral, la apreciación dicotómica de empleo vs trabajo, así como de algunos modelos teóricos científicos que abordan el tema en mención.

### Contexto Histórico Internacional de la rehabilitación laboral

En Munich Alemania, se crea en 1822, el Instituto Tecnológico Industrial, encargándose de brindar atención médica, alimentación y reeducación profesional a su población laboral, para 1844 se aprobó la primera Ley de atención a los accidentados de la industria que sirvió de marco para las leyes posteriores en otros países.

El 11 de abril de 1919 se firmó el tratado de Paz en Versalles creándose la Organización Internacional del Trabajo (OIT), no es sino hasta 1921 que sale a la luz su primera iniciativa en materia de Rehabilitación Profesional la cual consistió en promover la obligación de otorgar empleo a los impedidos de las fuerzas armadas.

Para 1944 la Conferencia Internacional del Trabajo se reúne en Filadelfia EUA, estableciéndose ahí la Recomendación 71, la cual dicta el principio de *“disposición de*

*amplias facilidades de orientación profesional especializada, de reeducación profesional y de colocación en un empleo útil*". Posteriormente, el 22 de junio de 1955 adopta por unanimidad la Recomendación 99 sobre la adaptación y la readaptación profesional de las personas con discapacidad.

El 2 de junio de 1983 la OIT adoptó el Convenio 159, que retoma la Recomendaciones 99 y 168, proponiendo medidas de aplicación en los campos de la adaptación y readaptación profesional, oportunidades de empleo, medidas necesarias para dichas oportunidades, participación colectiva en zonas urbanas y rurales, entre otras.

Para el 2015, la ONU por votación entre 193 países crea la "Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) teniendo como lema la Igualdad de oportunidades y el desarrollo integral ante el derecho al trabajo, dicha agenda plantea 17 objetivos los cuales se centran sobre 5 focos: personas, planeta, prosperidad, paz y alianzas. Tocante al tema que compete para esta investigación se citan a continuación los referentes al campo de la inclusión laboral. Siendo éstos:

*"OBJETIVO 8. Empleo y Crecimiento Económico. Promover el crecimiento económico, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente.*

*OBJETIVO 9. Innovación e Infraestructura. Construir infraestructuras Resilientes, Promover la industrialización inclusiva y sostenible y Fomentar la innovación.*

*OBJETIVO 17. Alianza para el logro de los objetivos. Fortalecer los medios de implementación y Revitalizar la alianza mundial para el desarrollo sostenible".*

Fuente: CAPACITARSE (2015) "ODS - Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible"

## 2.1 La Rehabilitación Laboral en México

Durante la década de los 80's, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) creó su propio Centro de Rehabilitación Profesional para el Trabajo en Metepec, Puebla. Durante esa misma década, en 1986 el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF), fundó el Centro de Rehabilitación y Educación Especial Iztapalapa (CREE-I) en ese momento Distrito Federal (*hoy Ciudad de México*). Donde sus funciones no solamente se limitaron a la integración sociolaboral y/o a la rehabilitación para el trabajo, sino además se abocaron a la formación de recursos humanos en el área de rehabilitación para el trabajo brindando capacitación a Psicólogos Evaluadores y Consejeros en Rehabilitación.

Al respecto de la **Rehabilitación Profesional** (entendiendo el término, como sinónimo a la *rehabilitación laboral*) desde el enfoque que da la Clasificación Internacional de la Funcionalidad, de la Discapacidad y de la Salud, OMS-OPS (2001), enuncia al respecto 3 elementos constitutivos para poderse generar, siendo estos el Apoyo Familiar, la Situación personal y la Orientación y el Apoyo Profesional que reciba la persona con discapacidad.

La Rehabilitación Laboral de forma más precisa, se presenta en un entorno de la Salud Pública y compete a los mecanismos de salud los cuales son operados por instituciones gubernamentales (SSA-INR, IMSS, ISSSTE, HCM, etc.) cuenten con personal médico y paramédico cuyo objetivo se dirige a la adaptabilidad física de la persona adulta con alguna discapacidad a su contacto y entorno de vida inmediato.

Dinger, habla que la rehabilitación laboral no sólo compete hacer la intervención de manera preventiva a la persona con alguna lesión o atender a la persona con discapacidad en los casos de haberla adquirido y establecerse de forma permanente en su vida. Para él, la rehabilitación laboral va encaminada a proporcionar la

posibilidad de hacer la intervención a nivel de atención, brindándosele los recursos necesarios o suficientes para volver al mercado laboral.

Entendiéndose a la Rehabilitación Integral en un marco general, debe mencionarse que está constituida en su base científica por la intervención directa de la Medicina y la Psicología –principalmente-, de ésta se deriva la Rehabilitación Laboral para atender el aspecto de la esfera biopsicosocial y laboral de la Persona con Discapacidad. [Quien presenta una deficiencia de carácter físico, mental, intelectual o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, y puede ser causada o agravada por el entorno económico y social].

Ante esto, sobre el Contexto Institucional Federal, en la pasada administración del Legislativo; De los 6 objetivos nacionales contemplados en el Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad propuestos durante el periodo 2014–2018 del gobierno federal CONADIS (2014); solamente uno de estos seis –el 3er. Objetivo-, busca el promover el diseño de instrumentos y acciones dirigidos a la accesibilidad a la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Lamentablemente poco se llegó a avanzar en ese sexenio sobre la operatividad y ejecución del marco jurídico y, por otro lado, fue inoperante la implementación de estrategias tácitas del sector empresarial encaminadas a la captación, inclusión y contratación de este sector poblacional al mercado laboral a empleo formal.

Una vez que la persona con discapacidad se halle en posibilidad de reincorporarse a las funciones de un trabajo; es decir, de “emplearse”, en ese momento, las acciones irían encaminadas hacia dos direcciones, las cuales se explican a continuación.

### 2.1.1 Inclusión Laboral

La primera vía o dirección se refiere a la **Inclusión Laboral**, obedeciendo ésta a un enfoque donde los sectores: social, educativo, familiar y laboral interactúan de manera interdependiente en su historia de vida, en su devenir actual y en sus expectativas de desarrollo integral de la persona con discapacidad.

Por lo anterior, una visión aproximada general al término en mención puede entenderse, que la Inclusión laboral va encaminada a ofertar trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.

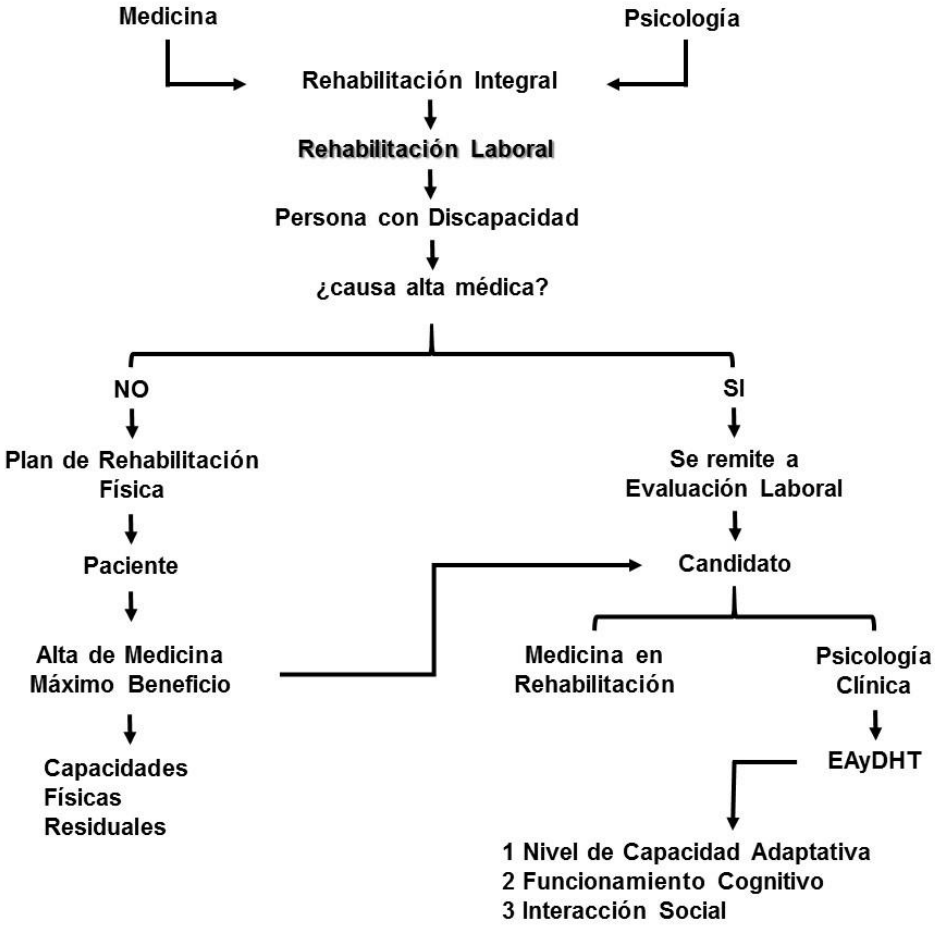
### 2.1.2 Inserción Laboral

Tenemos entonces a la **Inserción laboral** como una segunda vía o dirección: la cual va encaminada al momento en que la persona con discapacidad una vez declarada bajo criterio médico clínico, funcionalmente sana, es considerada apta para desempeñarse en un trabajo, sea como candidato o bien, ya como empleado de alguna organización.

Para Quiñones (2014), la inserción laboral propone dar seguimiento a las personas que tengan posibilidad para su inserción al escenario profesional y “...*que posee competencias específicas acordes a los requerimientos del mercado de trabajo...*”. Procurando ser tomado en cuenta que la doble exclusión o debilidad socio laboral.

El flujograma que se muestra enseguida, Reyes (2019) busca explicar de forma gráfica la propuesta de un Modelo de Rehabilitación e Inclusión Laboral para las personas con Discapacidad en Morelos.

Diagrama de flujo 1. Modelo de Inclusión Laboral para las personas con Discapacidad en el estado de Morelos.



Fuente: Elaboración propia. Reyes (2020) Modificado del Modelo institucional de asistencialismo social para la Inclusión Laboral a PCD del Sistema Nacional DIF Departamento de Psicología, Centro de Rehabilitación Integral Cuernavaca, Morelos, México.

### 2.1.2.1 Trabajo

¿Es conveniente entender al empleo y el trabajo como dos entidades similares? Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo; Levaggi (2014) define al **trabajo** como: *“el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”*.

### 2.1.2.2 Empleo

Por otro lado, el **empleo** es definido como el *“trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)”* sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).

## 2.2 Discapacidad

Dando un giro hacia otro ángulo de este trabajo, es importante dar espacio tocante a la **discapacidad**, ésta puede presentarse por vía heredada o adquirida, de naturaleza permanente o temporal y existen enfermedades discapacitantes que en algún momento y por múltiples factores pueden desencadenar y establecerse en alguna discapacidad.

### 2.2.1 Aspectos de la Discapacidad

Actualmente, la concepción global sobre la discapacidad, comprende de 3 aspectos, siendo éstos:



1. *Deficiencias*- son problemas que afectan a una estructura o función corporal.
  2. *Limitaciones de la actividad*- son dificultades para ejecutar acciones o tareas.
  3. *Restricciones de la participación*- son problemas para participar en situaciones vitales.
- Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive el sujeto.

### **2.2.2 Concepción actual de la Discapacidad Intelectual**

Dentro de la clasificación general de los tipos de discapacidad que existen, es importante hacer mención a la Discapacidad Intelectual (ID *por sus siglas en inglés: Intellectual Disability*) Shapiro (2016) refiere estar en desuso el término de Retraso Mental (RM), el cual se sustituye por el de Discapacidad Intelectual.

Se considera relevante mencionar del concepto antes mencionado, referir que de acuerdo al grado “*Moderado*” de la Discapacidad Intelectual, las funciones de Adaptación que se esperan presente o conserve una persona adulta [la cual corresponde a la tabla de Gravedad de la discapacidad intelectual y funcionamiento en la edad adulta que publica la OMS\*]. Se citan las funciones que competen al ámbito laboral:

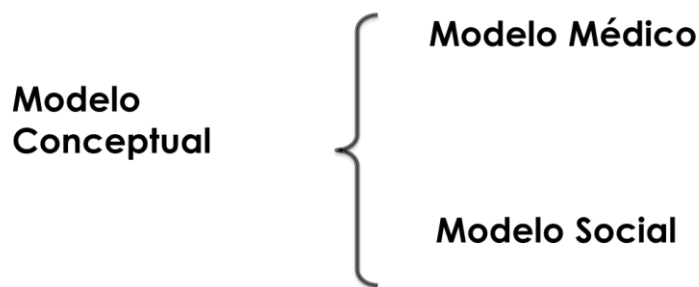
*... “copia información, por ejemplo, direcciones de una tarjeta a una solicitud de empleo, asocia números escritos a números de objetos, reconocimiento de la hora en el reloj; comunicación... cierta independencia en el autocuidado, aprendizaje de habilidades laborales con mucha repetición, uso de transporte público con cierta supervisión”.*

Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Sanitarios Relacionados (Shapiro y Batshaw, 2011).

## 2.3 Modelos Conceptuales de abordaje a la Discapacidad e Inserción Laboral

### 2.3.1 Modelo Médico

El Modelo Médico conceptual permite explicar y entender a la discapacidad y el funcionamiento con un enfoque biopsicosocial. Bajo este modelo, existen los Factores ambientales, los cuales constituyen el ambiente físico, social y actitudinal en que las personas viven y conducen sus vidas y por el otro lado, están los Factores Personales, los cuales tienen que ver con el individuo como son la edad, el sexo, su nivel social, las experiencias vitales, etc.



Bajo este Modelo, puede entenderse que los Apoyos a la Inserción laboral o Profesional que opten por la contratación de personas con discapacidad se consideran bajo el involucramiento de las Empresas públicas como privadas legalmente constituidas. Cuando no es posible esta acción se podrá canalizar al candidato algún Centro de Capacitación para el Autoempleo.

Para los casos excepcionales cuando la persona no es apta para valerse para sí misma, se considerarían algunos Organismos Civiles sin fin de lucro y/o de algún Centro Ocupacional con actividades enfocadas a la asistencia social de la comunidad donde residan cumpliendo el objetivo de funcionalidad y valía desde su contexto de aportación de productividad como ser humano social.

Es importante decir que la influencia o efecto que llega a causar todo tipo de barrera psicosocial, familiar y laboral, permea en o hacia el entorno de la vida de la persona con discapacidad. Entendiéndose por Barrera, a todo aquel factor en el entorno de una persona que cuando están presentes o ausentes, limitan el funcionamiento y generan discapacidad, por ejemplo: la falta de tecnología asistencial adecuada, actitudes negativas de la población hacia las personas con discapacidad, los servicios, sistemas y/o políticas que dificultan la participación.

### **2.3.2 Modelo Teórico de Paul Jaeger y Cynthia Bowman**

Este Modelo apunta a la percepción de la discapacidad según Jaeger y Bowman, desde la concepción e implicación psicosocial que se hace con el Lenguaje; esto significa que el énfasis en su enunciación, jugará la posición conceptual tanto para la persona que tiene discapacidad; o bien, como para la misma discapacidad que se haya presente en una persona. Cobas (2015)

A decir de los términos de estigmatización y segregación, -éstos- existen aún hoy día, ya sea por: condición social, por el status económico, o bien por el contexto ideológico/cultural de un grupo social determinado. En donde más que hablar de Inclusión o coparticipación de equidad entre las personas, lo que se asoma entre líneas son las acciones de exclusión, apartamiento, ocultamiento, vergüenza colectiva o culpa entre otros factores hacia la población con discapacidad.

### **2.3.3 Modelo Clínico de Criterios Diagnósticos y de Clasificación Internacional**

Desde el escenario de la Organización Mundial de la Salud, OMS (2000) emana la Clasificación Internacional de las Enfermedades en su 10ª. Versión 10 (*CIE-10*), donde el Capítulo V referente a los Trastornos mentales y del comportamiento (*F00-F99*), incluye a los Trastornos del desarrollo psicológico, denotando los alcances en

las capacidades psicosociales del individuo dentro de su entorno personal, familiar y social.

#### **2.3.4 Modelo Teórico del Campo Laboral o Empleo**

En lo tocante al Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en donde México ratifica el 5 de abril del 2001 su posición a favor sobre la Readaptación Profesional y el empleo de personas inválidas. Recordando que el término de invalides estaba vigente en ese tiempo por todos los organismos internacionales y a lo cual, para estos momentos, ya está en desuso por considerar un contexto inoperable y estigmatizante hacia la persona que presenta algún tipo de discapacidad.

#### **2.3.5 Modelo Teórico de Patterson, Szymanski & Parker**

Esta teoría refiere que la filosofía fundamental del asesoramiento en rehabilitación es que *“el empleo es fundamental y el componente central en la vida de las personas, además es el medio primario mediante el cual las personas se definen a sí mismas en la sociedad”*. Blustein (2013)

#### **2.3.6 Modelo de Inclusión Sociolaboral**

Este modelo de inclusión social y laboral, es un proceso gradual y siempre inconcluso que implica ir superando una serie de obstáculos en el camino. Radica en el conocimiento de nuestras propias concepciones y la disposición consciente hacia ella; ocupándose en su apreciación intra y extrapersonal de la Persona con Discapacidad.

### **2.3.7 Modelo de Inserción Laboral**

Propone Quiñones (2014) dar seguimiento a las personas que tengan posibilidad para su inserción al escenario profesional asegurándose que posean las competencias específicas acordes a los requerimientos del mercado de trabajo.

### **2.3.8 Modelo de Rehabilitación Laboral**

Este modelo se entiende desde el marco de la Salud Pública y su objetivo se dirige a cumplir con la adaptabilidad física de la persona adulta con alguna discapacidad a su contacto y entorno de vida inmediato.

## **2.4 Antecedentes de la Operatividad del Programa en Morelos**

El CRI Cuernavaca ha incrementado su actividad recibiendo a este centro a personas con discapacidad (PCD) en edad laboralmente productiva, quienes han sido canalizadas de la Subdirección de Atención a Personas con Discapacidad del Sistema Estatal DIF Morelos, del Servicio Estatal del Empleo y de la Delegación Federal de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en Morelos.

Desde el año de 1995, se implementa el Programa Sustantivo, entonces llamado “Agencia de Integración Laboral” dentro de las operaciones cotidianas en el Centro de Rehabilitación Integral Cuernavaca, estructurándose en ese año el equipo de trabajo conformado por 1 Médico en Rehabilitación y 1 Trabajadora Social, posteriormente se incluyó a 1 Psicóloga, enviándose a su capacitación al CREE Iztapalapa. Al ampliarse las acciones del programa en la institución, formalmente se pone en marcha la *Evaluación de Aptitudes y Desarrollo de Habilidades para el Trabajo* contemplando la Evaluación Psicométrica de los candidatos para conocer su perfil Aptitudinal y/o Vocacional.

Con el taller “no discriminación” organizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) Delegación Morelos en mayo del 2002 se marca pauta, aperturándose un espacio para la intervención con el manejo y desarrollo del Taller al Centro de Rehabilitación Integral Cuernavaca, ya que fue dirigido a empresarios y organizaciones civiles. Para mayo del 2004, se tuvo una participación en el curso: “Metodología alternativa en la medición de las aptitudes” dentro del marco del 3er Congreso Nacional de Rehabilitación Laboral del Sistema DIF en la Ciudad de México.

Debido a la demanda gradualmente creciente de la población con discapacidad morelense hacia este Programa, se da como respuesta la creación de la Red de Vinculación en Morelos, la cual inició operaciones a fines del 2003, constituyéndose el Primer grupo de Integrantes de la Red con representantes de los siguientes organismos:

- ✓ Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia a través del Centro de Rehabilitación Integral – Cuernavaca
- ✓ Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia a través del Centro de Rehabilitación Integral – Cuautla
- ✓ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) – Delegación Federal Morelos
- ✓ Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia del estado de Morelos a través de la Dirección de atención a personas con discapacidad
- ✓ Servicio Estatal del Empleo Sede Morelos
- ✓ Instituto de Educación Básica del Estado de Morelos (IEBEM) a través del Centro de Atención Múltiple –Laboral (CAM-L) N°. 14
- ✓ Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica Morelos – CONALEP plantel Chipitlán
- ✓ Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) plantel 57
- ✓ Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores (INAPAM)
- ✓ Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)

La participación que tuvo nuevamente el CRI Cuernavaca en noviembre del 2007 con el taller “Detección y formación de líderes” fue dirigido a promotores comunitarios con lesión medular dentro de las Terceras Jornadas de Reflexión sobre la discapacidad y estrategias para una integración efectiva realizada en la Ciudad de Guanajuato, Guanajuato.

En 2011, habiendo transcurrido 15 años de recorrido del Programa y aún sin haberse constituido la Primer Agencia de Integración Laboral en Morelos, las operaciones del programa dentro del CRI continuaron con la implementación de Talleres de “capacitación a los candidatos a inserción laboral”.

En Mayo del 2014 se tuvo una participación con el tema: “Perspectivas de la inclusión laboral en el estado de Morelos a personas con discapacidad” en la mesa de trabajo durante el 2° FORO INCLUSIÓN DE CALIDAD LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES en las instalaciones de Canacintra, Morelos.

En noviembre 2015 se llevó a cabo en las instalaciones del Servicio Estatal del Empleo en Morelos (SEE), la Capacitación al personal para el manejo de Sistema de evaluación VALPAR. Para el 2018, el personal federal del Sistema Nacional DIF, se capacita para el manejo del Sistema de evaluación BTE Technologies.

El equipo multidisciplinario responsable de operar el Programa el cual se deja de llamar Inserción por la palabra de “Inclusión” Laboral, ha participado en diversos escenarios tales: Congresos Nacionales e Internacionales, Foros de debate, Talleres de Inducción y de Sensibilización a empresas, Cursos de capacitación dirigidos a las Personas con Discapacidad, en Instituciones Educativas a nivel Superior, a Organizaciones Civiles, entre otras.

Tras haberse reubicado el personal en las nuevas instalaciones del CREE Morelos en Junio del 2017, se sufre una arritmia en el desempeño de los más de 10 programas sustantivos federales para fines del 2018, esto debido por el cambio de gobierno federal y por los recortes presupuestales que han influido tanto directa como indirectamente tanto en el escenario operativo como administrativo.

#### **2.4.1 Modalidades de inclusión sociolaboral y/o escolar**

Hasta este momento se siguen 3 modalidades de inclusión a espacio de trabajo, Posterior a la evaluación por parte del recurso humano multidisciplinario con el que cuenta este Centro de atención, siendo éstos:

**I** Empleo formal en Empresa de iniciativa privada.

**II** Autoempleo y/o Talleres protegidos (ICATMOR, CONALEP, SEE, CECATI – “*Aula Poeta*” y recientemente el Centro de Inclusión Digital Morelos (CID) perteneciente a la Secretaría de Comunicaciones y Transportes (SCT) delegación Morelos).

**III** Envío a algún Centro Educativo de acuerdo al perfil del candidato para continuar con su formación escolar. (CAM-L N°. 14 y el Centro de Atención para Estudiantes con Discapacidad (CAED) N°: 25, plantel CIVAC, Jiutepec)\*

---

\* Para consultar acerca del CAED, siga el link: <https://www.youtube.com/watch?v=ElzkJuCLxU>



Cuadro 1. Cronología del Programa de Inclusión Laboral a Personas con Discapacidad en el Centro de Rehabilitación Integral Cuernavaca, Morelos.

Año	Acción	Lugar
1995	Inicia las operaciones del <i>Programa Sustantivo de Agencia de Integración Laboral</i> .	Instalaciones del Centro de Rehabilitación Integral Cuernavaca (CRI).
2003	Inicia operaciones la Red de Vinculación en Morelos.	Instalaciones gubernamentales del estado de Morelos.
2011	Implementación de los talleres de “capacitación a los candidatos a inserción laboral”.	Instalaciones del Centro de Rehabilitación Integral Cuernavaca (CRI).
2014 (Mayo)	Participación en el 2° Foro inclusión de calidad laboral a personas con discapacidad y adultos mayores.	Instalaciones de Canacintra, Morelos.
2015 (Noviembre)	Capacitación VALPAR.	Instalaciones del Servicio Estatal del Empleo (SEE).
2017 (Mayo)	Se da la transición del CRI Cuernavaca al CREE Morelos.	Instalaciones del Centro de Rehabilitación y Educación Especial Morelos (CREE).
2018	Se Reestructura el equipo Operativo. Implementándose los Sistemas de Evaluación Tecnológica. VALPAR y BTE.	Instalaciones del Centro de Rehabilitación y Educación Especial Morelos (CREE).
2019	Conformación del Equipo Multidisciplinario: Médico especialista en Rehabilitación, Psicólogo Clínico, Trabajo Social, Terapeuta Físico y Terapeuta Ocupacional.	Instalaciones del Centro de Rehabilitación y Educación Especial Morelos (CREE).

Fuente: Elaboración propia. Reyes (2019) Departamento de Psicología, Centro de Rehabilitación Integral Cuernavaca, Morelos, México.

#### 2.4.2 Objetivo del Programa Sustantivo de Inclusión Laboral a personas con discapacidad

Como lo marca la Dirección General de Rehabilitación e Inclusión (2019) del Sistema Nacional DIF, a la letra dice:

*“Brindar orientación profesional, por medio de pruebas prácticas apropiadas que permitan identificar el potencial humano. Mediante la aplicación de los principios de colocación selectiva, para incluir a la persona con discapacidad en empleos u ocupaciones, donde sus limitaciones afecten lo menos posible en su realización. Orientando acciones hacia la prevención, atención,*

*rehabilitación y reincorporación a la vida social y laboral de este sector de la población.*

*Proporcionar herramientas útiles y prácticas de acuerdo a la metodología en materia de rehabilitación para el trabajo y poder enfrentar los retos y compromiso de la tarea de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en base a las recomendaciones que nos da la Organización Internacional del Trabajo”.*

### **2.4.3 Ejes de Acción para el ejercicio 2020**

- Impulsar la empleabilidad formal en las empresas privadas, micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs), instituciones públicas así como de organizaciones civiles en el estado de Morelos.
- Fomentar en todos los grupos sociales, la equidad de derechos y obligaciones humanas, sociales y laborales de las personas con discapacidad.

### **2.4.4 Comité Certificador del Programa Sustantivo y del Manual Operativo**

Por Decreto Federal en el Diario Oficial de la Nación (DOF), el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia se le otorga la figura de Autonomía, el cual está regido a través de un Comité Federal quien se encarga de vigilar y dirigir las acciones de manera permanente en todo el territorio nacional.

Para el año de 1995, se inician las operaciones del Programa Sustantivo de Agencia de Integración Laboral en el estado de Morelos.

No es, sino hasta el 2003, cuando se realiza el 1er. Seminario de Normatividad de Programas Sustantivos de Atención a Personas con Discapacidad.

Estableciéndose ahí el acuerdo de modificación y adecuaciones pertinentes al Programa Sustantivo de acuerdo a las características de cada entidad de la República Mexicana. Sin embargo, dentro de dicho seminario, no se consideran cambios en el Programa Sustantivo ni en el Manual Operativo del Programa de Inclusión Laboral a personas con discapacidad, tales modificaciones descansan más de forma que de fondo. Per se: se da la aprobación para omitir del título original del programa sustantivo la palabra *Rehabilitación*, y por otro lado, se cambia el término de *Integración* por el de *Inclusión* de acuerdo a los lineamientos internacionales que marca la OMS en ese momento, dejándolo así, como: “*Programa Sustantivo de Inclusión Laboral a personas con discapacidad*”.

## CAPÍTULO 3

### Desarrollo

Como marco socioeconómico, el impacto del evento pandémico inesperado presente desde inicios del año tanto en el mundo como en nuestro país, la movilidad del virus y el comportamiento de la población, forman una ecuación que deja poco margen de certeza y confiabilidad en la actividad de propagación e infecciones por contagio, del repunte en la dispersión del virus en los grupos de riesgo como del incremento en el porcentaje de defunciones. Esto ha llevado a las autoridades sanitarias federales y estatales a continuar hasta finales de este año y probablemente para inicios del 2021 a continuar con el confinamiento y trabajo a distancia desde casa.

Pese al panorama por demás desalentador, viendo con mayor objetividad y concreción el tema aquí tratado, he de referirme muy específicamente a la Operatividad del Programa respecto a la participación del Departamento de Psicología sobre la valoración psicológica a las personas candidatas, el cual tiene su sustento en el **Manual de Procedimientos Federal** (cuya vigencia data de Agosto del año 2012) de esta Institución Pública, en el apartado *3.0 Políticas de operación, normas y lineamientos*, en lo tocante al punto *3.2 Departamento de Valoración y Tratamiento*, el Médico Especialista en Rehabilitación instruye al área paramédica de Psicología para llevar a cabo de forma integral 9 acciones primordiales que competen concretamente a la Valoración Psicológica en donde se asientan los tiempos establecidos para cumplir con todo el proceso de atención y seguimiento a la persona con discapacidad, denominado(a) candidato(a), desde su ingreso de la persona al departamento para entrevista inicial, valoración psicométrica, la integración de resultados, la elaboración del Informe Psicológico del Perfil Aptitudinal y/o Vocacional, la devolución de los resultados obtenidos de su perfil laboral de la persona evaluada hasta la remisión o envío de su kardex o Ficha de Identificación Personal al área de Trabajo Social quien se encarga de llevar a cabo la gestión y/o enlace al escenario propicio en pro de la persona

evaluada, sea para su re escolarización, o a algún centro capacitador o para alguna empresa para su inclusión laboral formal.

Siendo así, los tiempos establecidos para cumplir con todo el proceso de intervención dan un margen amplio, traduciéndose como poco efectivos, visto desde el factor tiempo, pues se establece un periodo de 14 a 23 días hábiles para cumplir con los lineamientos establecidos. Estas acciones se enuncian a continuación.

### **Proceso de Valoración Psicológica al candidato referente al Manual de Procedimientos**

El Departamento de Valoración y Tratamiento:

*“• Instruye al psicólogo evaluador para recibir al usuario, revisar el expediente, notas clínicas, entrevistarlo y de acuerdo a la información obtenida determinar el sistema de evaluación y muestras de trabajo a aplicar según la discapacidad y características de la persona. 5 días hábiles.*

*• Instruye al psicólogo evaluador dar indicaciones sobre las muestras de trabajo y aplicarlas de acuerdo al caso. 1 día hábil.*

*• Instruye al psicólogo evaluador llenar en el momento de la aplicación los registros de observaciones, conducta y actitud e indicar al usuario que de acuerdo con la cita programada se presente para los resultados de la evaluación. 1 día hábil.*

*• Instruye al psicólogo evaluador evaluar, analizar, comparar y registrar en hojas de respuestas, errores y tiempo de ejecución de la evaluación y elaborar informe de evaluación de aptitudes. 3 días hábiles.*

- *Instruye al psicólogo evaluador proporcionar tratamiento psicológico al usuario que lo requiera para facilitar su proceso e inclusión laboral. **1 a 10 días hábiles.***
- *Instruye al psicólogo evaluador llenar el SISP-14 con las actividades diarias. Instruye al psicólogo evaluador programar cita al usuario para la entrega de resultados. **1 día hábil.***
- *Participar en las Juntas de Valoración de los casos que ameriten revisión, análisis y determinación con respecto a la atención y tratamiento de los usuarios. **1 día hábil.***
- *Instruye al psicólogo evaluador elaborar nota inicial y final, anexar el informe de aptitudes en el expediente clínico. **1 día hábil”.***

## **Descripción del proceso integral y las áreas que intervienen en la atención y evaluación de la persona con discapacidad**

### **Fase I**

Ingreso y Detección de la PCD al Programa de Inclusión Laboral. Pueden presentarse diversas formas o medios que remiten a una PCD al CREE, por propia iniciativa, por algún medio masivo de comunicación, red social, por recomendación de un tercero, por alguna empresa que envía a la persona para completar el requisito de valoración institucional o por alguna institución pública. Una vez que recepción programa la cita y la agenda en su sistema de cómputo, el área de Medicina en Rehabilitación lo atiende el día de la cita, considerando bajo criterios clínicos médicos internacionales sanitarios, ser una persona apta de ingresar o no al programa de

Inclusión laboral, el área de Trabajo Social realiza un estudio socioeconómico y abre expediente el cual se reporta al área de archivo, cuando llega al área de Psicología previa cita agendada posterior al primer contacto de la PCD en el CREE, se recibe para entrevista inicial y se abre la Ficha de Identificación junto al formato de Notas Clínicas correspondientes, definiendo su valoración psicológica. En esta primera sesión se recaba información referente a los Antecedentes Clínicos, Historia y Calidad de vida, Escolaridad, Experiencia laboral, el Diagnóstico Clínico Médico, junto a la Batería de Tests Psicométricos a aplicársele. Toda esta información se asiente en los formatos que se adjuntan al expediente clínico, entregándose a archivo para su resguardo al final de la jornada laboral de ese día.

## Fase II

Elaboración del Informe. Una vez que recepción recibe la instrucción de agendar citas a las diversas áreas (Psicología, Terapia Física y Ocupacional), cada una de estas se encargan de incluir de acuerdo al movimiento de sus tiempos, carga de trabajo, movimiento de pacientes en sus respectivas agendas de citas, su Informe respectivo al expediente. De acuerdo al caso, se considera o no realizar una junta técnica de valoración con el equipo humano profesional que interviene, para homogenizar criterios clínicos y objetivos al perfil del evaluado y determinar el mecanismo pertinente para su remisión al escenario conveniente del interesado.

Dentro de los elementos altamente significativos que se consideran en la valoración clínica, se considera el tipo de discapacidad si fue adquirida o de nacimiento, sus capacidades físicas residuales funcionales a las actividades de la vida diaria humana tanto dentro como fuera de casa y en un escenario laboral, la integración VS desintegración psicoafectiva y social, la integración funcional de sus esferas cognitivas, el tipo de personalidad siendo éste aspecto determinante de exclusión al Programa Sustantivo debido a que los desórdenes de la personalidad, de la percepción y del carácter como los marca los Criterios Clínicos de la OMS a través

de la Clasificación Internacional de la Enfermedades en su décima versión (CIE-10) como del Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales de la Asociación Psiquiátrica Americana en su 4ta. Edición (DSM-IV), dan información suficiente y relevante para sustentar la lábil capacidad del sujeto evaluado a interactuar en escenarios laborales que detonen o agraven su condición de salud mental.

### Fase III

Envío del Informe Psicológico de la persona evaluada a Trabajo Social. En ésta última Fase, la comunicación con la persona encargada de Consejería Laboral debe ser constante, aquí se toman en cuenta los siguientes aspectos: Una vez realizada la Devolución de resultados al evaluado o a algún familiar que le acompañe a esta acción de acuerdo al nivel de limitación que presente la persona por la condición del tipo de su discapacidad que tenga, se define el rumbo hacia dónde es pertinente y conveniente remitir al evaluado, para ello, Psicología y Consejería Laboral se encargan de brindar Orientación Laboral al sujeto evaluado. Si las circunstancias no son las convenientes debido a cursar por una pérdida o duelo emocional, se le brinda un Tratamiento Terapéutico Psicológico Breve para dar contención psicoafectiva y redirigirlo hacia sus metas socio personales a corto y mediano plazo.

En la situación que el candidato no se sienta apto para incluirse a un escenario laboral, entonces se considera su envío a escolarización y si las condiciones de apoyo moral familiar, los recursos financieros y económicos familiares son propicios para brindarle apoyo para su inclusión escolar, se busca el escenario de acuerdo al nivel escolar truncado y se gestiona de forma interinstitucional para su accesibilidad a su formación académica.



De acuerdo al perfil del candidato obtenido en conjunto por parte de las áreas de Valoración Médica, de Psicología y del personal tanto de Terapia Física como de Terapia Ocupacional, se procederá a las siguientes 3 acciones.

#### Acción 1.

Capacitación para el puesto de trabajo, buscando que el candidato se habilite o bien, se “re-habilite” a las actividades cotidianas que venía desempeñando en su último empleo, o de acuerdo a su experiencia laboral acumulada de empleos anteriores o si fuera el caso, a propiciar el desarrollo o potencialización de sus habilidades humanas y técnicas para el desempeño de un empleo potencial, encuadrándose al binomio: *perfil de puesto* ante el *perfil del candidato*. Es importante hacer una acotación al margen, considerando que la Medicina del Trabajo se aboca a detectar las limitaciones del evaluado y dictamina si es o no apto para continuar desempeñándose en el campo laboral, por el contrario, la Medicina de la Rehabilitación Laboral no busca truncar las posibilidades de reincorporación del evaluado al campo laboral, más bien, se focaliza en determinar específicamente sus limitaciones y explotar sus potencialidades para desempeñarse en algún otro puesto de trabajo el cual le remunere de forma económica, le exalte su fortaleza anímica en el sentido de utilidad y funcionalidad tanto personal, como familiar y socialmente hablando.

#### Acción 2.

Promoción, con la intervención del área de Trabajo Social se lleva a cabo la gestión con alguna(s) de la(s) empresa(s) que puedan estar interesadas para su contratación en el perfil del candidato. Para esta acción, se emplea una estrategia la cual consiste en contactar a las empresas del sector privado para ofrecer talleres de sensibilización sobre la discapacidad y el mundo del trabajo, ahí se exponen

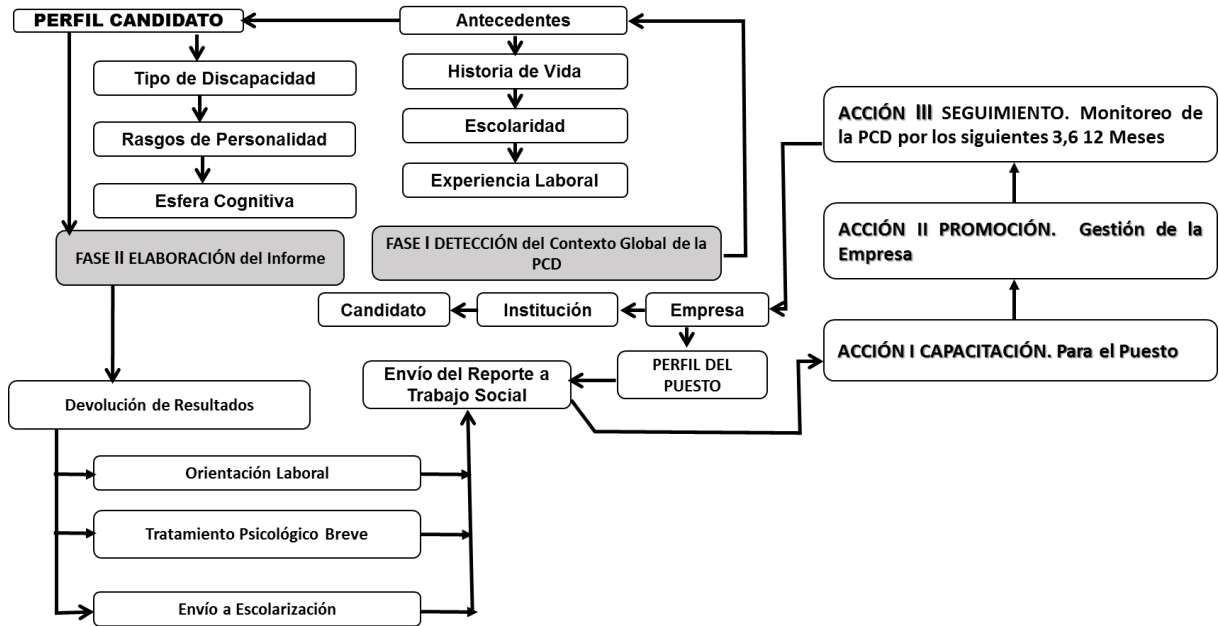
elementos del marco internacional legal acerca de este tema, los conceptos elementales de igualdad, estereotipos, equidad laboral, imagen incluyente, términos no peyorativos para grupos de diversa índole entre otros; así como los beneficios fiscales que se hace acreedor la empresa al tener en sus recursos humanos, a alguna PCD, pues se toma en cuenta el Principio de que GENERAR UN CLIMA LABORAL INCLUYENTE CONLLEVA A UNA CULTURA ORGANIZACIONAL DONDE TODOS LOS ACTORES SE INVOLUCRAN DE FORMA PROACTIVA y por ende, los beneficios no sólo económicos sino de pertenencia y de desarrollo humano, laboral y profesional se pueden presentar en todos los niveles del organigrama de cualquier empresa.

### Acción 3.

Seguimiento del candidato que se haya enviado para colocación a un empleo formal (Inclusión laboral) o para retomar su formación escolar (Inclusión escolar), la persona encargada de Consejería Laboral continua de manera periférica el desempeño del candidato dándose su intervención por periodos del 1er mes, el 3er mes a su envío, y de ahí al 6º mes hasta cumplir el año posterior a su atención y evaluación integral en las instalaciones del CREE Morelos. Una vez logrado el objetivo se da su alta definitiva del programa y se cierra el expediente clínico, dejándose bajo resguardo del área de archivo su conservación en cumplimiento con la Norma Oficial Mexicana del expediente clínico (NOM-004-SSA3-2012).

Sobre lo arriba descrito, puede observarse en el Diagrama de flujo 2, que enseguida se muestra para una mejor referencia gráfica, sobre cómo se desarrolla todo este proceso.

Diagrama de flujo 2. Proceso de evaluación y seguimiento al candidato que ingresa al Programa de Inclusión Laboral en el CREE Morelos (Modelo establecido desde el año 1985).



Fuente: SNDIF (2012) MANUAL DE PROCEDIMIENTOS págs... 235-250 México.

## Capítulo 4

### Conclusiones y Recomendaciones

En cuanto a la Operatividad del Programa Sustantivo, en lo tocante a la **Valoración Integral** por parte del **Equipo Profesional Multidisciplinario**, no se tiene delimitado el recurso humano tanto Federal como Estatal de forma permanente o bien, que haya sido contratada específicamente para desempeñarse para llevar a cabo solamente este Programa Sustantivo. Esto se debe a manejarse diversas directrices y acciones que definen tanto los directivos a nivel federal, como los directivos estatales respectivamente hacia su personal. Además, el personal actual que trabaja dentro de este Centro de Rehabilitación, está regido por diferentes mecanismos de relación laboral (contratos colectivos laborales a nivel federal y a nivel del estado de Morelos). Respecto al personal de confianza, la intervención de una figura sindical federal y estatal, así como la reasignación del personal a otras tareas o áreas de atención a la población que acude a los servicios de esta Organización, son otros elementos o factores considerados importantes, los cuales influyen directa e indirectamente hacia el éxito, lentificación o fracaso para el cumplimiento de las metas que se buscan alcanzar en la Planeación Anual de este programa sustantivo.

De la Operatividad del Equipo Multidisciplinario asignado al Programa, los tiempos están sujetos a la **disponibilidad de la agenda** de cada uno de los integrantes adscritos al Programa (Médico especialista en Rehabilitación, Trabajadora Social – Consejera Laboral, Psicólogo Evaluador, Terapeuta Físico y/o Terapeuta Ocupacional), debido a la carga de atención y horarios que cada especialista maneja de forma individual, evitando prioritariamente el cruzar o empalmar los horarios de citas entre las áreas. Esto retrasa considerablemente la asignación de los tiempos entre las sesiones para la evaluación de cada especialista en lo individual y en lo colectivo, en la valoración integral del equipo multidisciplinario la cual queda asentada en el expediente clínico. Es decir, el rango de tiempo para la valoración, integración de resultados y elaboración del Informe multidisciplinario es

demasiado amplio y poco eficiente, si se toma en cuenta que las oportunidades de empleo en empresas formales legalmente constituidas requieren cubrir sus puestos de trabajo en el menor tiempo posible.

El efecto del **confinamiento** en casa **y establecimiento del home office**, llevó a desarticular el equipo de trabajo y reasignar este recurso humano a nuevas tareas emergentes conforme las circunstancias fueron marcándose a las necesidades y a las instrucciones sanitarias en nuestro estado.

La falta de un diseño de instrumento el cual pudo haberse aplicado, resultó ser inoperable ante la **ausencia de personal** al cual aplicársele.

Después de revisar los tiempos, se sugiere **reducir** a más de un **60%** aproximadamente los tiempos desde el ingreso al Programa de Inclusión, su valoración multidisciplinaria, la conclusión del informe multidisciplinario al expediente clínico hasta la remisión al escenario pertinente de acuerdo al perfil mostrado de la persona evaluada.

Durante este tiempo que se llevó a cabo este trabajo, se detectaron las siguientes áreas de oportunidad que de manera pronta, es imperante abordar en una segunda Fase de Investigación para comprobación bajo el diseño y aplicación de un instrumento estadístico adecuado al perfil del tema aquí abordado y que por ende queda fuera del esquema hasta aquí planteado. Para con ello, establecer en una tercer Fase, las adecuaciones o modificaciones pertinentes al mecanismo –ya actualizado de desempeño- tanto del Manual Operativo como del Recurso Humano implicado directamente en su ejecución, considerándose además las necesidades que denotan las circunstancias actuales en que vivimos.

## Referencias Bibliográficas

- Blustein L. David (2013) *The Oxford Handbook of the Psychology of working USA*
- CapacitaRSE (2015) “ODS - Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible” Generación Directv (video) (3:36), revisar en: [www.los17ods.org](http://www.los17ods.org)
- Cobas, K. (2015) *Desarrollo de estrategia de inclusión para personas con discapacidad al campo laboral* (tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México pág. 54
- Del Valle M. (2012) Manual de Procedimientos. Procedimiento para atender a usuarios en el programa de rehabilitación e inclusión laboral para las personas con discapacidad. México pp. 235-259.
- Gobierno Federal (2013) “Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad” Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 México
- Gobierno de México (2014) Programa Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad 2014–2018. Abril 3 y 14 Recuperado de [www.gob.mx](http://www.gob.mx)
- MORRIS Ch. G. et al (1998) “Introducción a la Psicología” México Ed. Pearson Prentice Hall Décima edic. pp. 451
- OIT “TRABAJO DECENTE Y LA AGENDA 2030 DE DESARROLLO SOSTENIBLE” Departamento de Comunicación e Información Pública 27 págs. Ginebra, Suiza Revisarse en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_470340.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_470340.pdf)
- OMS (2000) GUÍA DE BOLSILLO DE LA CLASIFICACIÓN CIE-10 Clasificación de los trastornos mentales y del comportamiento Con glosario y criterios diagnósticos de investigación Ed. Médica Panamericana Madrid, España
- OMS-OPS (2001) Clasificación Internacional de la Funcionalidad, de la Discapacidad y de la Salud.
- ONU (2015) “Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible”. New York, USA
- PAHO página web  
[https://www.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=13919:rehabilitacion&Itemid=41651&lang=es](https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=13919:rehabilitacion&Itemid=41651&lang=es)
- Pivalizza, P., Seema R (2018) Discapacidad intelectual, en niños: definición, diagnóstico y evaluación de necesidades.

Quiñones C. Rebeca R. C. et al. (2014) Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector universitario: una visión gerencial. *Revista Económicas*. 35 (1): 11-26.

Real Academia de la Lengua Española página web <https://del.rae.es>

REYES, A. Alfonso (2018) “La Psicología en el Trabajo”, trabajo original

REYES, A. Alfonso (2017) “Inclusión & Rehabilitación Laboral”, trabajo original presentado en el Centro de Rehabilitación y Educación Especial, Zapata. Morelos.

REYES, A. Alfonso (2014) “Perspectivas de la inclusión laboral en el estado de Morelos a personas con discapacidad”, trabajo original presentado en el 2º FORO INCLUSIÓN DE CALIDAD LABORAL A PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y ADULTOS MAYORES

REYES, A. Alfonso (2014) “Inclusión Laboral a Personas con Discapacidad”, Curso-Taller impartido en el Centro de Rehabilitación Integral, Cuernavaca. Morelos.

Shapiro BK, Batshaw ML (2013) Developmental delay and intelectual disability. In Batshaw ML, Pellegrino L, Roizen NJ, editors: *Children with disabilities*, ed. 7, Baltimore, Paul H Brokes, pp 291-306.

SEGOB (2012) “NORMA Oficial Mexicana NOM-004-SSA3-2012, Del expediente clínico”. *Diario Oficial de la Federación*. DOF: 15/10/2012. México recuperado de [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5272787&fecha=15/10/2012](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5272787&fecha=15/10/2012)

Sistema DIF Jalisco (2006) Manual operativo “Valoración para el Trabajo” (VALPAR), pág. 2 Jalisco México.

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia DIF (2004) “Manual de Rehabilitación para el Trabajo” México 1ª edición.

SNDIF (2012) MANUAL DE PROCEDIMIENTOS pp. 235-250 México.

World Health Organization: Definition: Intellectual disability. <http://www.euro.who.int/en/what-we-do/health-topics/noncommunicable-diseases/mental-health/news/news/2010/15-childrens-right-to-family-life/definition-intellectual-disability>.

World Health Organization: *Mental Retardation International Statistical Classification of diseases and Related Health Problems*, 10th revisión, Genova, Switzerland, 2011.

ZEPEDA, H. Fernando (2017) “Psicología Organizacional” Ed. Pearson México 2ª edición

## Anexos

### Acrónimos y siglas

<b>ADVH</b>	Actividades de la Vida Diaria Humana.
<b>APA</b>	Asociación Psiquiátrica Americana
<b>BTE</b>	BTE Workforce Solutions, empresa enfocada al desarrollo de tecnología abocada de terapia física
<b>CAM-L</b>	Centro de Atención Múltiple Laboral dependiente de la SEP.
<b>CEPAL</b>	Comisión Económica para América Latina y el Caribe, dependiente de la ONU.
<b>CIE</b>	Clasificación Internacional de las Enfermedades, determinada por la OMS.
<b>CIF</b>	Clasificación Internacional de la Funcionalidad, de la Discapacidad y de la Salud.
<b>CONADIS</b>	Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
<b>CECATI</b>	Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial.
<b>CREE-I</b>	Centro de Rehabilitación y Educación Especial, Iztapalapa.
<b>CREE-M</b>	Centro de Rehabilitación y Educación Especial, Morelos
<b>DOF</b>	Diario Oficial de la Nación.
<b>DSM</b>	Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales.
<b>EAYDHT</b>	Evaluación de las Aptitudes y Desarrollo de Habilidades para el Trabajo.
<b>HCM</b>	Hospital Central Militar, perteneciente a la Secretaría de la Defensa Nacional.
<b>ICATMOR</b>	Instituto de Capacitación para el Trabajo del Estado de Morelos.
<b>IEBEM</b>	Instituto de la Educación Básica del Estado de Morelos.
<b>INAPAM</b>	Instituto Nacional de las Personas Adultas Mayores.
<b>INR</b>	Instituto Nacional de Rehabilitación, perteneciente al sector Salud Federal
<b>IMSS</b>	Instituto Mexicano del Seguro Social.
<b>INR</b>	Instituto Nacional de Rehabilitación.
<b>ISSSTE</b>	Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible, considerados en la Agenda 2030 de la ONU.
<b>OIT</b>	Organización Internacional del Trabajo (por sus siglas en inglés ILO <i>International Labour Organization</i> ) Organismo especializado de las Naciones Unidas.
<b>OMS</b>	Organización Mundial de la Salud (por sus siglas en inglés WHO <i>World Health Organization</i> ).
<b>ONU</b>	Organización de las Naciones Unidas (por sus siglas en inglés UNO <i>United Nations Organization</i> ).
<b>OPS</b>	Organización Panamericana de la Salud (por sus siglas en inglés PAHO <i>Panamerican Health Organization</i> ).
<b>PCD</b>	Persona con Discapacidad.
<b>SEDIF</b>	Sistema Estatal para el Desarrollo Integral de la Familia.
<b>SEP</b>	Secretaría de Educación Pública.
<b>SISP</b>	Sistema de Información de Servicios Prestados
<b>SNDIF</b>	Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.
<b>SSA</b>	Secretaría de Salubridad y Asistencia.
<b>VALPAR</b>	Sistema de evaluaciones especializados por muestras de trabajo



## Glosario

**Calidad de la Vida Laboral.** Los psicólogos se ocupan de factores que contribuyen a que la fuerza laboral sea saludable y productiva. Pueden estar involucrados en el rediseño de puestos de trabajo para darles más contenido y que sean más satisfactorios para las personas que los desempeñan. Una vida laboral de alta calidad contribuye a una productividad mayor de la organización y a la salud emocional del individuo.

**Discapacidad.** Dentro de la experiencia de la salud, es toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

**Discapacidad Cognitiva.** Consiste en una adquisición lenta e incompleta de las habilidades cognitivas durante el desarrollo humano, que conduce finalmente a limitaciones sustanciales en el desenvolvimiento corriente.

**Discapacidad Intelectual.** Reemplaza el antiguo término de Retraso Mental (RM).

**Empleo.** Trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo). (OIT)

**Ergonomía.** Es un campo multidisciplinario dedicado a diseñar herramientas, equipo y máquinas que sean compatibles con las capacidades humanas. Los psicólogos usan conocimientos derivados de la fisiología, la medicina industrial y de la percepción para diseñar sistemas de trabajo que puedan ser operados eficientemente por los seres humanos.

**Inclusión laboral.** Significa ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.

**Inserción laboral.** Situación donde el candidato/empleador -apto para cumplir con las funciones de puesto de acuerdo a su perfil-, ingresa al escenario laboral donde se desempeñará de forma cotidiana.

**Inteligencia.** Es la habilidad para enfrentarse a situaciones nuevas, resolverlas y poder trascender tales experiencias en su vida.

**Psicología de la Rehabilitación.** Es el estudio y aplicación de principios psicosociales al comportamiento de las personas que sufren una discapacidad física, cognoscitiva, del desarrollo o emocional.

**Rehabilitación.** Proceso de duración limitada y con un objetivo definido, de orden médico, social, y educativo entre otros, encaminado a facilitar que una persona con discapacidad alcance un nivel físico, mental, sensorial óptimo, que permita compensar la pérdida de una función, así como proporcionarle una mejor Integración social.

La rehabilitación es un conjunto de intervenciones diseñadas para optimizar el funcionamiento y reducir la discapacidad en individuos con condiciones de salud en la interacción con su entorno. Las condiciones de salud se refieren a enfermedades (agudas o crónicas), trastornos, lesiones o traumatismo. Una condición de salud también puede incluir otras circunstancias como el embarazo, el envejecimiento, el estrés, una anomalía congénita o predisposición genética.

**Rehabilitación para el Trabajo.** Proceso continuo y coordinado de adaptación y readaptación que comprende el suministro de medios -especialmente orientación profesional, formación profesional y colocación selectiva- para que las personas con discapacidad puedan obtener un empleo adecuado.

**Reinserción laboral.** Etapa del Proceso de rehabilitación médica, donde clínicamente se está apto para regresar a sus funciones de puesto en el escenario laboral o bien, a algún otro adecuado a sus capacidades residuales.

**Resiliencia.** Capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas.

**Trabajo.** La suma del esfuerzo de una persona, de sus habilidades físicas e intelectuales, que le conllevan a su bienestar individual y colectivo.

## Índice de Cuadros y Diagramas

	Página
Diagrama de flujo 1. Modelo de Inclusión Laboral para las personas con Discapacidad en el estado de Morelos.	15
Cuadro 1. Cronología del Programa de Inclusión Laboral a Personas con Discapacidad en el Centro de Rehabilitación Integral Cuemavaca, Morelos.	25
Diagrama de flujo 2. Proceso de evaluación y seguimiento al candidato que ingresa al Programa de Inclusión Laboral en el CREE Morelos (Modelo establecido desde el año 1985).	36



Cuernavaca, Morelos a 16 de Marzo del 2021.

**DR. AUGUSTO RENATO PÉREZ MAYO**  
**SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO DE LA FCAeI**  
**PRESENTE**

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesina para obtener el grado de la **Especialidad en Gestión de Recursos Humanos**, del estudiante **Alfonso Reyes Aguilar**, con matrícula **10029911**, con el título **Revisión del Manual Operativo del Programa Sustantivo de Inclusión Laboral en personas con discapacidad en edad productiva en un Centro de Trabajo Federal en el estado de Morelos**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro. Además construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que el estudiante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación y Posgrado tenga establecidos para obtener el grado mencionado.

Atentamente  
***Por una humanidad culta***  
*Una universidad de excelencia*

**Dra. María Abigail Velázquez González**  
**Profesora - Investigadora**  
**Centro de Investigación en Ingeniería y Ciencias Aplicadas**

Av. Universidad 1001 Chamilpa Cuernavaca Morelos México C.P. 62209, Edificio 19  
Tel. (777) 329 7917, Ext. 3038, 3039/ posgrado.fcae@uaem.mx





Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRONICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

**Sello electrónico**

**MARIA ABIGAIL VELAZQUEZ GONZALEZ** | Fecha:2021-04-17 20:57:15 | Firmante  
KVFxIthCrudsbMY4W03cae5+KGB9mNTAVBbrJ4BKF32BBcPGDmMuPoYy0YRIYgB0leWF3kLXBmNdxKyNWvOv(LwPTYrc5pcn5GMDOX/V+Zhi73nBpkAnZGVcoULuwLD  
kNNQ56436wQOWK910nDUzYCYGDloKT8WAFxLouLT030Jw27EIDRYH5zqI5/0(LV/7Hs7MnVPX9eHa3JnM+7DjA0wbPcl1Knm4t0XQtm0Dj)BB9+0ZjCawIzds50RPcRC6  
kzM44N5+@/cSpDkGOUqK4/sUK6trcDHGrlstqB8yZGQwtcSDvwhNprXReQ2zB5CxxR2+@==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o  
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



**cNU5q4**

<https://sistema.uaem.mx/hoReputdio/y88puJcVJAoAG31QFKYHX4sWVvu4qeoY>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA  
2017-2023



Cuernavaca, Morelos a 16 de Marzo del 2021.

**MTRO. FELIPE DE JESÚS BONILLA SÁNCHEZ**  
**DIRECTOR DE LA FCAeI**  
**PRESENTE**

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesina para obtener el grado de la **Especialidad en Gestión de Recursos Humanos**, del estudiante **Alfonso Reyes Aguilar**, con matrícula **10029911**, con el título **Revisión del Manual Operativo del Programa Sustantivo de Inclusión Laboral en personas con discapacidad en edad productiva en un Centro de Trabajo Federal en el estado de Morelos**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro. Además construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que el estudiante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación y Posgrado tenga establecidos para obtener el grado mencionado.

Atentamente  
*Por una humanidad culta*  
*Una universidad de excelencia*

**Dr. Augusto Renato Pérez Mayo**  
**Profesor - Investigador**  
**Secretario de Investigación y Posgrado de la FCAeI**

Av. Universidad 1001 Chamilpa Cuernavaca Morelos México C.P. 62209, Edificio 19  
Tel. (777) 329 7917, Ext. 3038, 3039/ posgrado.fcaeI@uaem.mx





Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRONICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

### Sello electrónico

AUGUSTO RENATO PEREZ MAYO | Fecha:2021-04-17 10:19:33 | Firmante  
d1G+9Uejg8oyLjDDOVBnqC5QUucj2vUucXnDxXj99w2CDxVLH124O3H0dshkmmK2a1305rum6ZZaZ96CPXtkjYgkK5Mx6idk9CPDmKEH98RQRIsMuDz6VYgkRhOPQ4  
ZO46lusAmmmsiadL2qp+eUmll9d8Ccd6RBbRYXih1x9B5xTvvleUegCvXcOwa99hykF5x79KgL6ZuZ3a8HUQ1ejn8Lph70670u8fMVgDQcwaWVvVUEPQKPhkumN CuvAAu  
SL4sWU1ashQcTQe4hRND7TbvZZ1KZcqPKaAjsAFzvi7gVH0mHeldpABhCYX4o2FioThw==



Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:

zs015L

<https://relma.uaem.mx/hojarepublica/Yno3gforeRTcnb3IS4rVQEPPWuspHcLd4>



Una universidad de excelencia

RECTORIA  
2017-2023





Cuernavaca, Morelos a 16 de Marzo del 2021.

**DR. AUGUSTO RENATO PÉREZ MAYO**  
**SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO DE LA FCAeI**  
**PRESENTE**

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesina para obtener el grado de la **Especialidad en Gestión de Recursos Humanos**, del estudiante **Alfonso Reyes Aguilar**, con matrícula **10029911**, con el título **Revisión del Manual Operativo del Programa Sustantivo de Inclusión Laboral en personas con discapacidad en edad productiva en un Centro de Trabajo Federal en el estado de Morelos**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro. Además construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que el estudiante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación y Posgrado tenga establecidos para obtener el grado mencionado.

Atentamente  
***Por una humanidad culta***  
*Una universidad de excelencia*

**Dra. Belem Gabriela Hernández Jaimes**  
**Docente de la Secretaría de Posgrado**  
**Facultad de Contaduría, Administración e Informática**

Av. Universidad 1001 Chamilpa Cuernavaca Morelos México C.P. 62209, Edificio 19  
Tel. (777) 329 7917, Ext. 3038, 3039/ posgrado.fcaeI@uaem.mx





Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRONICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

**Sello electrónico**

**BELEM GABRIELA HERNANDEZ JAIMES** | Fecha:2021-04-19 11:04:24 | Firmante  
Lvl70HDT0Ez8zfYheR55vM06xVH9N84O7AdSMGBu0UwqM4wioBunKHq0W5Bq-NRMZqMMZNTmA73cVrrTcGkeBE7mW1IAnGO1ZwbtaKIUYRVG34KGT-RzE8ORMKd1C  
zsAyzqUaLMhfgSsOqvuLjPVyCgv9WoaW5n//1FxdcNEU1pCQ0IRHCcH1XD5UOvsno/EtxGBzV5ew041uUD1hq5mnT2PjaXXG11oe9kRo9VJWp3aRdzFgqdxLyhQz8C1erIAm  
Cp54r2LJDEN7ig-LAGzk5C3m/cSdM4w33t-zHxFgAJE7bGfPaM0Bub1vzZ0pHFent2ZR0yB5iqYe--

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o  
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



VTGtlq

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/3CmoeBLLvsmnqFBK5uGJGgbskGDYrxTe>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA  
2017-2023



Cuernavaca, Morelos a 16 de Marzo del 2021.

**DR. AUGUSTO RENATO PÉREZ MAYO**  
**SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO DE LA FCAeI**  
**PRESENTE**

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesina para obtener el grado de la **Especialidad en Gestión de Recursos Humanos**, del estudiante **Alfonso Reyes Aguilar**, con matrícula **10029911**, con el título **Revisión del Manual Operativo del Programa Sustantivo de Inclusión Laboral en personas con discapacidad en edad productiva en un Centro de Trabajo Federal en el estado de Morelos**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro. Además construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que el estudiante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación y Posgrado tenga establecidos para obtener el grado mencionado.

Atentamente  
*Por una humanidad culta*  
*Una universidad de excelencia*

**Dr. Fernando Romero Torres**  
**Profesor- investigador**  
**Facultad de Contaduría, Administración e Informática**

Av. Universidad 1001 Chamilpa Cuernavaca Morelos México C.P. 62209, Edificio 19  
Tel. (777) 329 7917, Ext. 3038, 3039/ posgrado.fcae@uaem.mx





Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

#### Sello electrónico

**FERNANDO ROMERO TORRES** | Fecha: 2021-04-19 12:35:28 | Firmante  
F5+L+ZPHX0gzrrz+iaEtc96vNk08yGh9B1Pp207ZGUT/WbZ/EhB93Gm+hFn05ERPX2dLxX2sIPRck1wZRODgE51gw1oyNbrUOCqvu7Xau89ur0vt0eeO2Gr3stSplayGBvFd0  
22UdDDjsID6nDbkPY0A7ezoleNRZ2hFcat.YRkrT9AvU+Blv4Y18RZ3bxOZWpSv1v0QrtF+clp0GpHpvXp7UK5YmGY1NunJrY/pvL4mN4sT14ICRILycmQH051n7bN1.0SGGnN  
1mRrpxLjHAvFvshAjqDdwdXz4Pk00wzjd01sOKjeSjVXcn9NDUJ3JBLH0Ng==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o  
escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



xHe5nq

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/PAG6zUn3k8oZBVIRH0jVcPXX0yhW9C>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA  
2017-2023





Cuernavaca, Morelos a 16 de Marzo del 2021.

**DR. AUGUSTO RENATO PÉREZ MAYO**  
**SECRETARIO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO DE LA FCAeI**  
**PRESENTE**

En mi carácter de revisor de Tesina, hago de su conocimiento que he leído con interés la tesina para obtener el grado de la **Especialidad en Gestión de Recursos Humanos**, del estudiante **Alfonso Reyes Aguilar**, con matrícula **10029911**, con el título **Revisión del Manual Operativo del Programa Sustantivo de Inclusión Laboral en personas con discapacidad en edad productiva en un Centro de Trabajo Federal en el estado de Morelos**, por lo cual, me permito informarle que después de una revisión cuidadosa de dicha tesina, concluyo que el trabajo se caracteriza por el establecimiento de objetivos académicos pertinentes y una metodología adecuada para su logro. Además construye una estructura coherente y bien documentada, por lo cual considero que los resultados obtenidos contribuyen al conocimiento del tema tratado.

Con base en los argumentos precedentes me permito expresar mi **VOTO APROBATORIO** por lo que de mi parte no existe inconveniente para que el estudiante continúe con los trámites que esta Secretaría de Investigación y Posgrado tenga establecidos para obtener el grado mencionado.

Atentamente  
*Por una humanidad culta*  
*Una universidad de excelencia*

**Dra. Noemí Roque Nieto**  
**Profesora - Investigadora**  
**Facultad de Contaduría, Administración e Informática**

Av. Universidad 1001 Chamilpa Cuernavaca Morelos México C.P. 62209, Edificio 19  
Tel. (777) 329 7917, Ext. 3038, 3039/ posgrado.fcaei@uaem.mx





Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

**Sello electrónico**

**NOHEMI ROQUE NIETO** | Fecha: 2021-09-15 10:06:38 | Firmante  
AZoW3B9VcFDN4Fufhrf1ukB4VOjMu0wixZjy3Lwqr8Pk8oiaUvGH9uEmZ673j195bZReTC1QA3FXzteOimr9yoGmrtkdCCLJhv5ZLafVzjVPPdICayFYhrVixqSoKkTlg6ET3eKe4033D9Y.DyIKGdp+gigV2u8haAT9026hWRgWjhnR2zgtPj9Sxi77acAWS0kRV1u9qrHZastPSIKKzpz0mskASpOy+KGFilerA4zyYwqOUMsuNYTIWePHYK80XwpUii4j9CWL19B82jAgNytj+βUudKjyt5/226R+1EHb3jIMMm3iNKkeTrv6jWcPJWGoWWzxALEg==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



SdYTXm

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/qKOh7GGi16VBHBqedoAM6jGB36HGq2e>



Una universidad de excelencia

RECTORÍA  
2017-2023