



PLAN NACIONAL
DE DESARROLLO
2 0 1 3 - 2 0 1 8
GOBIERNO DE LA REPÚBLICA

PROGRAMA NACIONAL DE TRABAJO
Y EMPLEO PARA LAS PERSONAS
CON DISCAPACIDAD
2014-2018

AVANCE Y RESULTADOS 2014

ESPECIAL

ÍNDICE

Marco Normativo	2
Resumen Ejecutivo	4
Avances y logros de los objetivos	6
Anexo. Fichas Indicadores	10
Glosario	15
Siglas y abreviaturas	18

MARCO NORMATIVO

El aspecto relativo a la debida y correcta planeación de las actividades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), que se incorporan en el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018 (PNTEPD), encuentra su fundamento jurídico en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en cuyo Artículo 26, inciso A, se señala que el Estado organizará un sistema de planeación democrática del desarrollo nacional, que imprima solidez, dinamismo, competitividad, permanencia y equidad al crecimiento de la economía para la independencia y la democratización política, social y cultural de la nación.

En consonancia con la referida disposición constitucional, la Ley de Planeación, en su artículo 3o, define como planeación nacional de desarrollo, la ordenación racional y sistemática de acciones que, de acuerdo al ejercicio de las atribuciones del Ejecutivo Federal en materia de regulación y promoción de la actividad económica, social, política, cultural, de protección al ambiente y aprovechamiento racional de los recursos naturales, tiene como propósito la transformación de la realidad del país, de conformidad con las normas, principios y objetivos que la propia Constitución y la Ley establecen.

La planeación que se precisa en ambos ordenamientos legales, tiene como finalidad inmediata el que, a través de ella, se fijen objetivos, metas, estrategias y prioridades, se asignen recursos, responsabilidades y tiempos de ejecución, se coordinen acciones y evalúen resultados, con el propósito de eficientar todas las acciones de gobierno, en beneficio de los ciudadanos.

El cumplimiento del Plan y los programas entre ellos los especiales, que se incorporen o formen parte del Sistema Nacional de Planeación, serán de observancia obligatoria para todas las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, tal como se precisa en la Ley de Planeación en su artículo 32.

Se hace necesario destacar, que la Planeación Nacional no deriva de un acto unilateral del Estado, sino que tal y como lo preceptúa el artículo 20 de la Ley de Planeación, en el ámbito del Sistema Nacional de Planeación Democrática, no sólo será indispensable, sino que necesariamente deberá tener lugar, la participación y consulta de los diversos grupos sociales, con el propósito de que la población exprese sus opiniones para la elaboración, actualización y ejecución del Plan y los programas.

Es por ello que, con motivo de la actividad que debe desplegar el Estado en beneficio de sus ciudadanos, la STPS organizó diversos foros en los que recogió las necesidades y aspiraciones de la sociedad que finalmente fueron incorporadas en el Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 (PND), cuyas vertientes sectoriales, concretamente referidas a la materia que es competencia de esta Secretaría, quedaron debidamente incorporadas en el Programa Sectorial. Sin embargo, en el tema del trabajo de las personas con discapacidad fue necesario elaborar el presente Programa Especial que permita atender a necesidades específicas de este colectivo.

Los objetivos que conforman la política pública laboral de este documento, encuentran su sustento legal en el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y en diversas disposiciones en las que se precisan y determinan el despacho de los asuntos encomendados y que son competencia de esta Secretaría, contenidos tanto en el artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, así como en el Reglamento Interior de la STPS.

De la misma manera, el artículo 26 de la Ley de Planeación, señala que los programas especiales que se emitan, se referirán a las prioridades del desarrollo integral del país fijadas en el PND o a las actividades relacionadas con dos o más dependencias coordinadoras de sector.

La Constitución establece en su Artículo 1° la prohibición de “toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”; señalando también, que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos (Artículo 5°), lo cual se robustece con lo estipulado en el Artículo 123, en donde se plasma el derecho de toda persona a contar con un trabajo digno y socialmente útil.

La discriminación y desigualdad en las oportunidades de empleo están estrechamente relacionadas con la cultura; considerando como discriminación a toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas (artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación).

De acuerdo con el Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (propuesta y ratificada por México en 2007), son personas con discapacidad “aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.

De igual manera, la Convención, en su Artículo 4, señala como una obligación de los Estados parte, adoptar las medidas necesarias, entre ellas las legislativas y administrativas, para asegurar y hacer efectivos los derechos de las personas con discapacidad; asimismo, el Artículo 27 establece diversas acciones encaminadas a la salvaguarda y promoción del derecho al trabajo de éste sector poblacional, que corresponderá aplicar a los países adheridos.

De igual forma, dentro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio se establece el compromiso de adoptar y aplicar estrategias e iniciativas nacionales dirigidas específicamente a personas con discapacidad, elaborar planes específicos a fin de promover la inclusión de las personas con discapacidad y asegurar el acceso al empleo pleno y productivo y al trabajo decente, en pie de igualdad y sin discriminación, para las personas con discapacidad, entre otras cosas, promoviendo el acceso a sistemas educativos inclusivos, el desarrollo de competencias y la formación profesional y empresarial, para que las personas puedan alcanzar y mantener el máximo nivel de independencia.

En observancia a tales preceptos, surge la Ley General de las Personas con Discapacidad, abrogada en 2011 a la luz de la publicación de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la cual señala en su artículo 11, que la STPS deberá promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, a través, entre otras cosas, de la elaboración e instrumentación del PNTEPD, que comprenda la capacitación, creación de agencias de integración laboral, acceso a bolsas de trabajo públicas o privadas, centros de trabajo protegido, talleres, asistencia técnica, formación vocacional o profesional, becas en cualquiera de sus modalidades, inserción laboral de las personas con discapacidad en la administración pública de los tres órdenes de gobierno, a través de convenios con los sectores público, social y privado.

Para tal efecto, el Programa tendrá como objetivos principales: la difusión y promoción de los derechos laborales de las personas con discapacidad con pleno respeto a su dignidad, con igualdad y no discriminación; la capacitación, rehabilitación y colocación con base en competencias y habilidades; el impulso a una Red Nacional de Vinculación Laboral que articule las acciones de las diferentes dependencias y entidades de la Administración Pública Federal que atienden a la inclusión laboral de las personas con discapacidad y el reconocimiento de buenas prácticas laborales en beneficio de las personas con discapacidad (artículo 23 del Reglamento de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad).

Para el cumplimiento de los objetivos antes señalados, se incorporan al Programa, una serie de estrategias y acciones que permitan el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, así como, la generación de condiciones idóneas, para su desarrollo e inclusión laboral con la participación de diferentes instituciones de la Administración Pública Federal.

Este documento se presenta con fundamento en lo establecido en el numeral 32 del Acuerdo 01/2013 por el que se emiten los Lineamientos para dictaminar y dar seguimiento a los programas derivados del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 publicado en el Diario Oficial de la Federación del 10 de junio de 2013.

RESUMEN EJECUTIVO

El Programa Nacional de Trabajo y Empleo para Personas con Discapacidad (PNTEPD), puede considerarse como uno de los puentes que permitirán fortalecer la coordinación entre las políticas sociales y económicas, al crear sinergias que les aseguren condiciones de acceso, promoción, movilidad y estabilidad en un trabajo decente, en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo (LFT) y demás ordenamientos aplicables.

La STPS ha diseñado una serie de acciones tendientes a promover la creación de entornos incluyentes y libres de discriminación para las personas con discapacidad. Es preciso mencionar que estos esfuerzos iniciaron antes del año 2000 y a partir de 2001 comenzaron a materializarse mediante mecanismos dirigidos a atender las necesidades específicas de las personas con discapacidad; al tiempo de promover un cambio cultural favorable al reconocimiento y ejercicio de sus derechos laborales.

Se establecieron tres estrategias para abonar a la promoción y cumplimiento de los derechos laborales de las personas con Discapacidad: Fortalecimiento Interinstitucional con la creación de Redes Estatales de Vinculación Laboral (REVL) para promover el trabajo coordinado con instituciones públicas privadas y sociales a favor de la integración laboral de personas con discapacidad; Promoción y Difusión de la Equidad e Inclusión Laboral que consistió en el diseño, impresión y difusión de materiales impresos, alternativos y masivos dirigidos a las personas con discapacidad e instituciones que les brindan atención, al sector empresarial y a la población en general y a la estrategia de Sensibilización y Capacitación Especializada a empresarios/as, encargados/as de recursos humanos y a personal de la Administración Pública Federal, para darles a conocer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, así como la importancia de promover entornos libres de discriminación e igualdad de oportunidades para este grupo de población.

Por su parte, la Coordinación del Servicio Nacional del Empleo (SNE) favorece la contratación de personas adultas mayores y personas con discapacidad a través de la estrategia Abriendo Espacios, la cual consiste en una bolsa especializada que vincula a los ofertantes interesados en contratar a personas de estos grupos en situación de vulnerabilidad con los demandantes de empleo.

Se considera propicia la creación de una instancia nacional para congrega a todas las Redes de Vinculación Laboral para personas con discapacidad en el país (a nivel estatal, municipal y regional), cuyo objetivo general sea constituirse como un mecanismo de coordinación interinstitucional para impulsar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en condiciones de trabajo decente e igualdad de oportunidades y de trato.

En el tema de inclusión laboral, se reconoce que las Organizaciones de la Sociedad Civil han sido una pieza clave en el impulso de las acciones emprendidas por la Secretaría. Su participación ha sido primordial en la consolidación de las Redes y en el desarrollo y afianzamiento del Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®.

La STPS ha puesto un énfasis especial en atraer el interés de una gran variedad de actores, como son cámaras y consejos empresariales, departamentos de recursos humanos de algunas empresas, universidades y una variedad de organizaciones que brindan atención a personas con discapacidad. Esta diversidad, es sin lugar a dudas una de las herramientas más valiosas en el desarrollo de acciones a favor de la población objetivo.

La proliferación del trabajo en Red ha tenido efectos positivos que gradualmente han impactado en las oportunidades de nuestras poblaciones objetivo. Sin embargo, los resultados son desiguales a nivel nacional.

Por lo que respecta al Programa Abriendo Espacios, su importancia radica en la acción resultante de sus componentes básicos, que son:

1. Intermediación laboral, a partir del establecimiento y operación de bolsas de trabajo especializadas que centran su atención en la identificación, por parte de los Consejeros de Empleo, del perfil laboral de los buscadores de empleo con discapacidad, y de acuerdo con éste se determina un plan de inserción que pueda incluir una o más de las acciones de capacitación, orientación laboral y vinculación que ofrece el SNE.
2. Identificación de perfiles integrales y la orientación ocupacional, que realiza el SNE con la aplicación de instrumentos de evaluación especializados entre los que destaca el Sistema de Muestras de Trabajo Valpar, cuyos resultados permiten orientar a las personas hacia su mejor opción ocupacional y/o su derivación hacia acciones de capacitación o actualización de conocimientos, de rehabilitación física, psicológica y/o familiar, así como de ser necesario, enviarlos a las instituciones que pueden apoyarlos en sus respectivos procesos.

3. Capacitación para el trabajo, al promover en el sector empresarial y el sector educativo, el que proporcionen oportunidades de formación a las personas con discapacidad y adultos mayores que buscan trabajo y así permitir que adquieran las aptitudes, los conocimientos y una actitud respecto al trabajo, necesarios para las tareas específicas de cada puesto.

No obstante, se requiere de mayor apoyo para la promoción de la estrategia en las empresas, así como para la difusión de los servicios que se prestan a través de Abriendo Espacios.

Asimismo, la STPS cuenta con una Red Nacional de Vinculación Laboral (RNVL) que, a través de la coordinación de esfuerzos y acciones de instituciones públicas, privadas y sociales, promueve la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad (entre ellas personas con discapacidad), mediante el otorgamiento de servicios tales como: consejería, evaluación de habilidades y aptitudes laborales, análisis de puestos, rehabilitación laboral, capacitación en y para el trabajo, vinculación laboral, promoción de derechos laborales.

Al desarrollar un programa integral, es decir, al promover estrategias que impacten tanto a los buscadores como oferentes de empleo, se incrementan las posibilidades de inclusión laboral de mujeres y hombres con discapacidad, aumentando también su ingreso y sus posibilidades de autonomía e independencia.

Las empresas que creen en el capital humano e invierten en él, también se ven beneficiadas, ya que al lograr posicionarse frente a consumidores y clientes como una organización incluyente, se diferencian de su competencia e incrementan el compromiso y la lealtad de sus empleados, lo que deriva en aumento de su productividad y de su competitividad.

La STPS busca reconocer públicamente a los centros de trabajo que cuentan con una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no es obstáculo para la inclusión laboral; siendo necesario fortalecer éste tipo de prácticas, pues así se logra aumentar las oportunidades de inclusión de los sectores más vulnerados.

El PNTEPD, cuenta con estrategias integrales y multisectoriales, que permitirán brindar a las y los buscadores de empleo que tengan alguna discapacidad, los elementos necesarios para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones; al mismo tiempo que se fortalece la cultura de inclusión y no discriminación entre los sectores productivos; lo que permite el cumplimiento de las obligaciones que el gobierno mexicano ha adquirido a través de convenios y tratados internacionales, y la plena observancia de las acciones encomendadas a la STPS por la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, su Reglamento, y demás normatividad en la materia.

Dependencias que participan en la ejecución del Programa:

1. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
2. Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL).
3. Secretaría de Educación Pública (SEP).
4. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF).
5. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED).
6. Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad (CONADIS).
7. Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL).
8. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER).
9. Instituto Nacional de Rehabilitación (INR).
10. Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).
11. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

AVANCES Y LOGROS DE LOS OBJETIVOS

Objetivo 1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad

A pesar de los avances logrados en materia de inclusión laboral de personas con discapacidad, aún existen ordenamientos, programas y políticas que no cubren cabalmente las necesidades laborales de éste sector, lo que complica la aplicación y ejecución de las acciones diseñadas para tal fin.

Es por ello que se requiere alinear los diversos programas y políticas públicas de los tres niveles de gobierno, con lo preceptuado en la normatividad sobre inclusión laboral y no discriminación de personas con discapacidad, para evitar la contravención e inobservancia de tales prerrogativas y garantizar la salvaguarda de los derechos laborales de éste sector de la sociedad.

Logros

En 2014, a través del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" se benefició a 158,235 personas trabajadoras de grupos en situación de vulnerabilidad (62,823 mujeres y 95,412 hombres), ubicados en 391 centros de trabajo.

Actividades Relevantes

Estrategia 1.1 Contar con mecanismos efectivos para el diagnóstico, seguimiento y evaluación de políticas, programas y normatividad en la materia.

Para la difusión de este mecanismo, se distribuyeron 500 carteles y ocho mil tarjetas sobre la convocatoria. En la edición 2014, se registraron 650 centros de trabajo para obtener el distintivo.

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base 2013	2014	Meta 2018
1.1 Porcentaje de centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" por incluir a personas con discapacidad en un trabajo digno.	0.1%	0.098%	0.2%

Objetivo 2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales

Es indudable que el fin último del proceso de inclusión laboral de las personas con discapacidad es su incorporación al mercado laboral, misma que debe contemplar no sólo el puesto de trabajo, sino las características particulares de la persona que desea ser colocada, a fin garantizar su permanencia en el empleo.

Por lo cual es necesario establecer estrategias integrales y multisectoriales, que permitan brindar a las y los buscadores de empleo con discapacidad, los elementos necesarios para su capacitación, rehabilitación, profesionalización e incorporación en el mercado laboral en igualdad de condiciones.

Logros

La Estrategia Abriendo Espacios dirige sus acciones hacia el sector empresarial, a fin de informarlo, asesorarlo y apoyarlo en el procedimiento y trámites necesarios para identificar los requerimientos en cuanto a selección y formación de personal con discapacidad o de adultos mayores que puedan colaborar en sus empresas.

De enero a diciembre de 2014, a través de la Estrategia Abriendo Espacios, se colocaron a 13,163 personas con discapacidad (6,877 hombres y 6,286 mujeres), lo que

representa una tasa de efectividad del 37% superior a la meta 2014 del 12%, en un 25%, derivado del impulso que la STPS brindó a este tema.

Actividades Relevantes

Estrategia 2.1 Diseñar un modelo nacional de inclusión laboral, basado en los principios de igualdad, equidad, habilidades y competencias laborales

Al cierre de 2014, mediante la Red Nacional de Vinculación Laboral para Personas con Discapacidad, se colocó en un empleo a 381 personas (128 mujeres y 253 hombres).

El 20 de febrero de 2014, se presentó el Portal Abriendo Espacios, destinado a la colocación en un empleo de personas con discapacidad.

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base 2013	2014	Meta 2018
2.1 Porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad colocados por la estrategia Abriendo Espacios.	12.5%	37.03%	20%

Objetivo 3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo

Es indispensable que las personas con discapacidad cuenten con los conocimientos y habilidades suficientes, para facilitar e incrementar sus oportunidades de obtener un empleo formal y decente, pues sólo así se logrará su desarrollo y mejora de sus ingresos. Por ello, se requiere impulsar permanentemente acciones que favorezcan la formación, capacitación y adiestramiento de dicha población.

Logros

De enero a diciembre 2014, se capacitaron a 820 personas con discapacidad (379 mujeres y 441

hombres). Se capacitó a 149 personas más de las que se tenían planeadas. Los servicios de capacitación que se brindan a la población son: auditiva (91), intelectual (311), mental-psicosocial (34), motriz (253) y visual (131).

Mientras que en 2013 se atendieron a 1,098 personas con discapacidad, en 2014 se atendió a 2,979, de las cuales se capacitaron en 2013 a 524 personas y en 2014 se capacitaron a 820.

Actividades Relevantes

Estrategia 3.1 Promover que las instituciones educativas generen mecanismos que apoyen y faciliten el ingreso, permanencia y egreso de las personas con discapacidad de sus planes de estudio

En 2014 se llevó a cabo la 2ª Feria Nacional para Personas con Discapacidad y Adultos Mayores, donde participaron 31 entidades federativas.

Se asignaron recursos para el ejercicio de acciones, como becas de capacitación y apoyos de fomento al autoempleo, por un monto superior a 101 millones de pesos.

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base 2013	2014	Meta 2018
3.1 Porcentaje de la población, atendida a través de la RNVLDP, que recibe servicios de formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.	48%	27.5%	55%

Objetivo 4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad

Es obligación del Estado mexicano garantizar el empleo digno y decente de las personas con discapacidad, acciones que requieren forzosamente del trabajo directo

con los empleadores, a fin de dotarlos de herramientas para crear en los centros de trabajo un ambiente libre de discriminación y de barreras físicas, que además, impulse el pleno desarrollo de las y los trabajadores con discapacidad.

Logros

De enero a diciembre de 2014, se sensibilizó a 858 empleadores de manera presencial, a través de correo electrónico y vía telefónica, a los cuales se les hizo llegar información sobre los beneficios fiscales de contratar a personas con discapacidad y del Distintivo Empresa Incluyente.

Hasta el 31 de diciembre de 2014, se brindó asesoría a 1,254 centros de trabajo de 32 entidades federativas en materia de beneficios fiscales por la contratación de personas con discapacidad y el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" (entre empresas, cámaras empresariales, asociaciones civiles, sindicatos y dependencias e instituciones públicas).

Actividades Relevantes

Estrategia 4.1 Contar con personal especializado, profesionalizado y sensibilizado en inclusión laboral de personas con discapacidad, en los sectores público, privado y social

Se distribuyeron 45,100 materiales de difusión sobre los beneficios para las empresas que contratan a personas con discapacidad (dípticos, trípticos, tarjetas, separadores) y el "Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2014-2018", tanto en sistema offset como en braille.

Se difundió, a finales del año 2014, la Campaña de Comunicación Social en Medios Comerciales y Tiempos Oficiales para informar los beneficios e incentivos con los que cuentan las empresas que contraten a personas con discapacidad, para la cual se autorizaron 20.4 millones de pesos.

En 2014 se elaboró, en coordinación con el INFONAVIT, el Convenio General de Colaboración en Favor de las Personas con Discapacidad; mismo que se firmó el 19 de enero de 2015. Este instrumento apoyará la difusión de los beneficios e incentivos fiscales que se otorgan a las empresas que contraten a personas con discapacidad, del Programa Hogar a tu Medida, Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad y el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo".

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base 2013	2014	Meta 2018
4.1 Porcentaje de empleadores sensibilizados en la creación de entornos laborales favorables para las personas con discapacidad.	0%	0.130%	1%

Objetivo 5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad

La colaboración y coordinación con organismos internacionales 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, como son: accesibilidad, ergonomía, análisis y diseño de perfiles de puesto específicos de acuerdo al tipo de discapacidad, entre otros.

Logros

Estrategia 5.1 Impulsar acciones en coordinación con organismos internacionales, que propicien una cultura incluyente y no discriminatoria

En octubre se firmó el Convenio General de Concertación y Colaboración entre la STPS y la Fundación Urbegi, A.C. Dicho convenio tiene por objeto establecer las bases conforme a las cuales la STPS y Urbegi, A.C., conjuntarán esfuerzos a fin de realizar acciones que permitan impulsar y promover la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad, principalmente personas con discapacidad; y contribuir a disminuir la brecha de desigualdad laboral que sufre esta población.

Resultados de los indicadores del objetivo

Nombre	Línea base 2013	2014	Meta 2018
5.1 Convenios Marco de coordinación y colaboración, celebrados con organismos internacionales para investigación y acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.	0	1	4

ANEXO. FICHAS DE LOS INDICADORES

Objetivo		1. Lograr la conciliación entre normatividad, políticas públicas y programas institucionales, para garantizar el trabajo digno de las personas con discapacidad.				
Nombre del indicador		1.1 Porcentaje de centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" por incluir a personas con discapacidad en un trabajo digno				
Fuente de información o medio de verificación		Registro electrónico de la convocatoria del Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo".				
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador						
Línea base	Valor observado del indicador en 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2013						
0.10%* *Valor estimado	N/A	N/A	N/A	0.109%	0.098%	0.20%
Método de cálculo				Unidad de Medida		Frecuencia de medición
$P = (R/S) * 100$ <p>P = Porcentaje de centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" R = Centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo. S = Centros de trabajo registrados en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha: 14 de abril de 2014.</p>				Porcentaje		Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
P = Porcentaje de centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo Empresa Incluyente "Gilberto Rincón Gallardo"				0.098		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
R = Centros de trabajo registrados para obtener el Distintivo.				650		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014		
S = Centros de trabajo registrados en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha: 14 de abril de 2014.				660,443		
Nombre de la variable 4				Valor observado de la variable 4 en 2014		
Nombre de la variable 5				Valor observado de la variable 5 en 2014		

Objetivo		2. Fortalecer la inclusión laboral de personas con discapacidad, basada en habilidades y competencias laborales.				
Nombre del indicador		2.1 Porcentaje de mujeres y hombres con discapacidad colocados por la estrategia Abriendo Espacios.				
Fuente de información o medio de verificación		Sistema para el Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral (SCSRNVL)				
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador						
Línea base	Valor observado del indicador en 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2013						
12.5%* Valor estimado	N/A	N/A	N/A	12.3%	37.03%	20.0%
Método de cálculo				Unidad de Medida		Frecuencia de medición
$P = (C/A) * 100$ <p>P = Porcentaje de personas con discapacidad colocadas. C = Personas colocadas por Abriendo Espacios. A = Personas con discapacidad atendidas por la Red Nacional de Vinculación Laboral.</p>				Porcentaje		Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
P = Porcentaje de personas con discapacidad colocadas por Abriendo Espacios				37.03		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
C = Personas colocadas con discapacidad por Abriendo Espacios				13,163		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014		
A = Personas con discapacidad atendidas por Abriendo Espacios				35,550		
Nombre de la variable 4				Valor observado de la variable 4 en 2014		
Nombre de la variable 5				Valor observado de la variable 5 en 2014		
Nombre de la variable 6				Valor observado de la variable 6 en 2014		
Nombre de la variable 7				Valor observado de la variable 7 en 2014		

Objetivo	3. Favorecer condiciones que permitan el acceso de las personas con discapacidad a la formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo.					
Nombre del indicador	3.1 Porcentaje de la población, atendida a través de la RNVLPD, que recibe servicios de formación, capacitación y adiestramiento para el trabajo					
Fuente de información o medio de verificación	Sistema de Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral.					
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador						
Línea base	Valor observado del indicador en 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2013	N/A	N/A	N/A	N/A	27.5%	55.0%
48.0%	N/A	N/A	N/A	N/A	27.5%	55.0%
Método de cálculo				Unidad de Medida		Frecuencia de medición
$P = (C/A) * 100$ P = Porcentaje de personas con discapacidad capacitadas por la RNVLPD. C = Personas con discapacidad capacitadas por la RNVLPD. A = Personas con discapacidad atendidas por la RNVLPD.				Porcentaje		Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
P = Porcentaje de personas con discapacidad capacitadas por la RNVLPD.				27.5		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
C = Personas con discapacidad capacitadas por la RNVLPD.				820		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014		
A = Personas con discapacidad atendidas por la RNVLPD.				2,979		
Nombre de la variable 4				Valor observado de la variable 4 en 2014		
Nombre de la variable 5				Valor observado de la variable 5 en 2014		
Nombre de la variable 6				Valor observado de la variable 6 en 2014		
Nombre de la variable 7				Valor observado de la variable 7 en 2014		
Nombre de la variable 8				Valor observado de la variable 8 en 2014		

Objetivo	4. Garantizar un entorno laboral favorable, con opciones de acceso, desarrollo y permanencia sin discriminación hacia las personas con discapacidad.					
Nombre del indicador	4.1 Porcentaje de empleadores sensibilizados en la creación de entornos laborales favorables para las personas con discapacidad.					
Fuente de información o medio de verificación	Dirección General para la Igualdad Laboral.					
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador						
Línea base	Valor observado del indicador en 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2013	N/A	N/A	N/A	N/A	0.1%	1%
0%	N/A	N/A	N/A	N/A	0.1%	1%
Método de cálculo				Unidad de Medida		Frecuencia de medición
$P = (E/ES)*100$ <p>P = Porcentaje de empleadores sensibilizados en la creación de entornos laborales favorables para las personas con discapacidad. E = Empleadores impactados por acciones de sensibilización. ES = Empresas registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha: 14 de abril de 2014.</p>				Porcentaje		Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
P = Porcentaje de empleadores sensibilizados en la creación de entornos laborales favorables para las personas con discapacidad.				0.1		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
E = Empleadores impactados por acciones de sensibilización.				858		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014		
ES = Empresas registradas en el Sistema de Información Empresarial Mexicano en la fecha: 14 de abril de 2014.				660,443		
Nombre de la variable 4				Valor observado de la variable 4 en 2014		
Nombre de la variable 5				Valor observado de la variable 5 en 2014		
Nombre de la variable 6				Valor observado de la variable 6 en 2014		
Nombre de la variable 7				Valor observado de la variable 7 en 2014		

Objetivo		5. Facilitar la cooperación con organismos internacionales para la investigación y el acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.				
Nombre del indicador		5.1 Convenios Marco de coordinación y colaboración, celebrados con organismos internacionales para investigación y acceso a conocimientos científicos y técnicos de la discapacidad.				
Fuente de información o medio de verificación		Archivos administrativos de la Dirección General para la Igualdad Laboral.				
Dirección electrónica donde puede verificarse el valor del indicador						
Línea base	Valor observado del indicador en 2010	Valor observado del indicador en 2011	Valor observado del indicador en 2012	Valor observado del indicador en 2013	Valor observado del indicador en 2014	Meta 2018
2013						
0	N/A	N/A	N/A	N/A	1 convenio	4 convenios
Método de cálculo				Unidad de Medida		Frecuencia de medición
Para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio y otros objetivos convenidos internacionalmente para las personas con discapacidad, es necesario coordinar acciones en este ámbito, y así, incrementar la eficacia de las acciones implementadas. Los convenios marco permitirán la suscripción de convenios específicos para diversos temas en materia de inclusión laboral para personas con discapacidad.				Número de convenios		Anual
Nombre de la variable 1				Valor observado de la variable 1 en 2014		
Número de convenios				1		
Nombre de la variable 2				Valor observado de la variable 2 en 2014		
Nombre de la variable 3				Valor observado de la variable 3 en 2014		
Nombre de la variable 4				Valor observado de la variable 4 en 2014		
Nombre de la variable 5				Valor observado de la variable 5 en 2014		
Nombre de la variable 6				Valor observado de la variable 6 en 2014		
Nombre de la variable 7				Valor observado de la variable 7 en 2014		
Nombre de la variable 8				Valor observado de la variable 8 en 2014		

GLOSARIO

Accesibilidad¹: Combinación de elementos constructivos y operativos que permiten a cualquier persona con discapacidad entrar, desplazarse, salir, orientarse y comunicarse con un uso seguro, autónomo y cómodo en los espacios construidos, en mobiliario y equipo.

Adiestramiento²: Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras; dirigida al área del aprendizaje psicomotriz.

Capacitación³: Proceso de identificar, asegurar y desarrollar, mediante acciones planeadas, los conocimientos, habilidades y actitudes que los trabajadores requieren para desempeñar las funciones de su trabajo actual, así como futuras responsabilidades. ¹²Se refiere a comportamientos para realizar una función productiva que combinada con la experiencia, se aplican al desempeño de una actividad laboral.

Capacitación por competencia laboral⁴: Tiene como principal característica la orientación hacia la práctica y la posibilidad de una inserción casi natural y continua en la vida productiva de la persona. Incluye todos los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o con el desarrollo profesional y personal del trabajador. El proceso de formación integra en la solución de un problema los aprendizajes generales, los aprendizajes profesionales y la experiencia en el trabajo.

Competencia laboral⁵: Capacidad de una persona para desempeñar una función laboral con las características de calidad requeridas por el cliente o empleador.

Medio para definir la capacidad productiva de un individuo, que se determina y se mide en términos de su desempeño en un contexto laboral, y refleja: conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad, es decir, abarca el saber, el saber hacer y el saber ser. ¹¹

Condiciones de trabajo⁶: Los factores que determinan las circunstancias en que el trabajador trabaja. Incluye horas de trabajo. Organización del trabajo, contenido del trabajo, servicios de seguridad social y las medidas para asegurar la salud ocupacional y la salud del trabajador.

Discriminación⁶: Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en ciertos motivos que anulan o dificultan la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación. Los estándares generales que establecen distinciones basados en motivos prohibidos constituyen discriminación para la ley. La actitud específica de una autoridad pública o un individuo que trata desigualmente a personas o miembros de un grupo sobre la base de un motivo prohibido constituye discriminación en práctica. La discriminación indirecta se refiere a situaciones, o regulaciones o prácticas aparentemente neutras que resulta de hecho un tratamiento desigual de las personas con ciertas características. La distinción o preferencia que resulta de la aplicación de medidas especiales de protección y asistencia tomadas para lograr los requerimientos particulares de las personas con discapacidades no son consideradas discriminatorias.

Ergonomía⁷: La palabra ERGONOMÍA se deriva de las palabras griegas “ergos”, que significa trabajo, y “nomos”.

Es la actividad de carácter multidisciplinario que se encarga del estudio de la conducta y las actividades de las personas, con la finalidad de adecuar los productos, sistemas, puestos de trabajo y entornos a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, buscando optimizar su eficacia, seguridad y confort.

Formación³: Conjunto de acciones y prácticas ordenadas a través de las cuales se adquieren y desarrollan una serie de capacidades (conocimientos, habilidades, valores, etc.) y competencias para la participación activa de una persona en la sociedad. Se identifica como una construcción social que configura el presente y futuro de un sujeto, en este sentido es equiparable a la educación.

Formación profesional⁸: Son aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Formación técnica⁸: Son los perfiles que adoptan las acciones de capacitación y adiestramiento en función de puesto laboral. Son acciones de capacitación a corto plazo que incluyen tecnologías emergentes y actualizadas que el sector productivo de bienes y servicios requiere para el logro de niveles altos de productividad y estándares internacionales de calidad

Inclusión Laboral⁸: La participación de los trabajadores con discapacidad para trabajar en igualdad de condiciones con los demás, en un universo abierto donde la sociedad debe facilitar y flexibilizar las oportunidades en un ambiente propicio para el desarrollo emocional físico e intelectual.

Igualdad de Condiciones Laborales⁸: Reconocer los derechos de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones que los demás, ello incluye: ajustes razonables en el área laboral, contratación de todos los derechos de ley, programas de capacitación, programas generales de orientación, permanencia en el empleo y seguimiento permanente de instituciones integradoras para velar por sus derechos.

Igualdad de Oportunidades⁸: Igual acceso e iguales oportunidades para todas las personas en el empleo, formación profesional y ocupaciones particulares, sin discriminación.

Igualdad de Oportunidades⁶: Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa discrimine en la oferta laboral por discapacidad.

Integración⁸: Incluir a las personas con discapacidades en el empleo, la educación, la formación, y todos los sectores de la sociedad.

Integración sociolaboral⁸: Es la participación de la persona con discapacidad en la vida corriente de la comunidad a través de la actividad productiva, que tenga la capacidad, el deseo y la oportunidad de desempeñar.

Perfil laboral⁸: Son las competencias necesarias para desempeñar un cargo con éxito y son aquellas características que pretenden medir los test psicológicos cuando se evalúan a los candidatos que postulan a un puesto de trabajo.

Persona con Discapacidad⁸: “Toda persona que presenta una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social”.

Rehabilitación Laboral⁸: La rehabilitación para el trabajo debe entenderse como un proceso continuo y coordinado de adaptaciones y readaptaciones que comprende el suministro de medios, dirigidos especialmente a la orientación profesional, la formación profesional y la colocación selectiva para que la persona con discapacidad obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo.

Trabajo Decente⁹: “Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón.”

FUENTE:

1. (Norma Mexicana NMX-R-050-SCFI-2006, *Accesibilidad de las Personas con Discapacidad a Espacios Construidos de Servicio al Público. Especificaciones de Seguridad*. Diario Oficial de la Federación. Enero 09 2007).
2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *Glosario de Términos de uso común en materia de Capacitación*, México, 1995.
3. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (1996) *Elementos técnicos y normativos de la capacitación, Serie Guías técnicas*. México: STPS.
4. Centro Internacional de Desarrollo Integral y Competitividad A.C., (2004) *Curso de Formación de Instructores Empresariales en base a la NTCL0542.01, Manual del participante*. México: CERTEZA.
5. Diario Oficial de la Federación, jueves 11 de enero de 2007. *Reglas Generales y criterios para la integración y operación de los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral*. México: D.O.F.

6. *El derecho al Trabajo Decente de las personas con discapacidades*, Arthur O. Reilly Documento de Trabajo No. 14 S Oficina Internacional de Trabajo Ginebra 2003.
7. Ergonomics Society.
8. *Manual Básico de Rehabilitación Profesional*, Grupo Latinoamericano de Rehabilitación Profesional Bogotá Colombia 1991.
9. Ley Federal del Trabajo. Art. 2.
10. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. 1996 *Sistema integral de capacitación*, Serie Guías técnicas. México: STPS.
11. Vargas Zúñiga, F. (2004) *40 preguntas sobre competencia laboral*. Montevideo: Cinterfor (Papeles de la oficina técnica, 13), 13 pp.

SIGLAS Y ABREVIATURAS

- CONEVAL** Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social.
- CONOCER** Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
- CONADIS** Consejo Nacional para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.
- CONAPRED** Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- DEI** Distintivo Empresa Incluyente “Gilberto Rincón Gallardo”®.
- ISSSTE** Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado.
- IMSS** Instituto Mexicano del Seguro Social.
- INAPAM** Instituto Nacional para las Personas Adultas Mayores.
- INR** Instituto Nacional de Rehabilitación.
- INFONAVIT** Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
- PND** Plan Nacional de Desarrollo.
- PNTEPD** Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad.
- REVL** Redes Estatales de Vinculación Laboral.
- RNVL** Red Nacional de Vinculación Laboral.
- RNVLPD** Red Nacional de Vinculación Laboral para Personas con Discapacidad.
- SCSRNVL** Sistema para el Control y Seguimiento de la Red Nacional de Vinculación Laboral.
- SEDESOL** Secretaría de Desarrollo Social.
- SE** Secretaría de Economía.
- SEP** Secretaría de Educación Pública.
- SEGOB** Secretaría de Gobernación.
- SS** Secretaría de Salud.
- STPS** Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- SNE** Servicio Nacional de Empleo.
- SNDIF** Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia.



STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO
Y PREVISIÓN SOCIAL

